



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES.

CAMPUS ARAGÓN

**INOPERANCIA DE LAS CONDICIONES
GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
JORGE EDUARDO PACHECHO VARGAS**

**ASESOR DE TESIS:
LIC. LEOPOLDO GARCÍA BERNAL**



MÉXICO

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

2002



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.

Paginación

Discontinua

A mis hijos:

Jorge Armando

Hermes David

Ayesha

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INDICE

| | Pag. |
|--|------|
| INTRODUCCIÓN | I |
| CAPÍTULO I. ANTECEDENTES | 1 |
| 1.1 El Artículo 123 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 | 4 |
| 1.2 El Estatuto Jurídico | 13 |
| 1.3 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado | 23 |
| CAPÍTULO II. LA INTERVENCIÓN SINDICAL DE CONFORMIDAD CON LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO | 31 |
| 2.1 Nociones del Contrato Colectivo de Trabajo | 33 |
| 2.2 Semejanzas y Diferencias entre las Condiciones Generales de Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo | 36 |
| 2.3 Participación Sindical en la Elaboración de las Condiciones Generales de Trabajo | 44 |
| CAPÍTULO III. LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO | 54 |
| 3.1 Generalidades de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado | 55 |
| 3.2 Generalidades de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la SEP | 68 |
| 3.3 De los Derechos y Obligaciones | 73 |
| 3.3.1 Licencias | 76 |
| 3.3.2 Sanciones y Castigos | 79 |
| 3.3.3 Jornadas y Salarios | 84 |
| 3.4 Causas de Remoción o Cese | 86 |

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| | |
|--|-----|
| 3.4.1 Abandono de Empleo | 88 |
| 3.4.2 Abandono de Labores | 88 |
| 3.4.3 Responsabilidad | 89 |
| 3.4.4 Causas determinadas por el Artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado | 93 |
| CAPÍTULO IV. NECESIDAD DE ACTUALIZAR LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA | 96 |
| 4.1 Incongruencias Jurídicas entre la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la SEP | 97 |
| 4.2 Necesidad de Reformar los Artículos 1, 4, 10, 12, 14, 17, 19, 25, 31, 46, 50, 51, 52, 53, 58, 59, 60, 61, 64, 65, 66, 67, 69, 87, 88 de las Condiciones Generales de Trabajo de la SEP | 104 |
| 4.3 Propuesta de Reformas a los Artículos: 1, 4, 10, 12, 14, 17, 19, 25, 31, 46, 50, 51, 52, 53, 58, 59, 60, 61, 64, 65, 66, 67, 69, 87, 88 de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la SEP | 107 |
| CONCLUSIONES | 129 |
| BIBLIOGRAFÍA | 131 |

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

En México frecuentemente ha sido cuestionada la forma en que se redactó el texto original del artículo 123 constitucional, sin embargo, no hay que perder de vista que fue precisamente a partir de éste, que se establecieron, posteriormente, las bases de lo que sería la legislación laboral.

Los diputados Aguilar, Jara y Góngora, en realidad, no pretendían dar cabida a un capítulo de "garantías individuales", su finalidad era la satisfacer aspiraciones sociales hasta entonces postergadas; pues debe reconocerse que los principios básicos de tal iniciativa no consideraban el hecho de proteger al individuo, sino a una clase social: la trabajadora, constituía la primera luz que resplandecía entre las Constituciones clásicas y llevaba en sí misma, como aspecto vital, el procurar satisfacción al deseo de justicia de la clase trabajadora, la cual se hubiera sentido defraudada de no haberse incorporado al texto de la Constitución de 1917 ese reconocimiento de los derechos que la misma había esperado durante tantos años.

Sobre el particular, se puede afirmar que el artículo 123 surgió de justos reclamos, como legítima interpretación del verdadero significado de nuestro movimiento libertario.

En consecuencia y como resultado de la federalización de la legislación del trabajo, producto de la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de 6 de septiembre de 1929, era necesaria la creación de una ley laboral unitaria. Así el 18 de agosto de 1931 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la primera Ley Federal del Trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El artículo 20 de esta Ley establece: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan."

La polémica derivada de la determinación respecto a que si el artículo 123 constitucional era aplicable a los burócratas, fue resuelta por la Suprema Corte en el sentido de que los trabajadores al servicio del Estado no gozan de las prerrogativas que para los trabajadores consignó el mencionado artículo, debido a que el mismo se centró en buscar un equilibrio entre capital y trabajo como factores de la producción, característica que no concurre en las relaciones que median entre el poder público y los empleados que de él dependen.

Ante estas condiciones, resulta evidente que los derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado e inclusive su permanencia en el empleo, estaban condicionados a criterios subjetivos de los funcionarios.

Como resultado de las luchas del movimiento de los trabajadores burocráticos entre 1956 y 1959, básicamente ferrocarrileros y maestros, en 1960, el entonces presidente de la República, Adolfo López Mateos, se enfrentaba ante la dificultad de resolver este problema, por lo que tuvo necesidad de presentar al Congreso una iniciativa de reformas constitucionales, con objeto de insertar en el artículo 123, las relaciones laborales del Estado con sus trabajadores. Surgiendo en esta forma como un régimen especial, de excepción, el marco jurídico constitucional que regula las relaciones laborales que se dan entre los Poderes de la Unión y el gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En estas condiciones el artículo 123 constitucional quedó integrado por dos apartados, el "A", compuesto por el texto de las fracciones existentes previamente a la reforma y el "B", integrado por las fracciones que fueron objeto de la adición.

Surgiendo en consecuencia a partir de 1960, dos reglamentaciones para el trabajo, la del trabajo general normada por la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" constitucional y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social; y la del trabajo burocrático o servidores públicos, por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" constitucional y su ley en materia de seguridad social: la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de diciembre de 1963, su última reforma tuvo lugar el 23 de enero de 1998.

En su artículo primero destaca que la Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal. Encontrándose entre éstos, la Secretaría de Educación Pública. Para los efectos de la mencionada Ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las diferentes dependencias y los trabajadores de base a su servicio.

En lo no previsto por la ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad como lo establece la Ley Federal de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 11.

Adicionalmente dicha Ley establece que las condiciones generales de trabajo de cada dependencia serán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento.

Así, siendo Presidente de la República Manuel Avila Camacho, y considerando necesario poner en marcha un ordenamiento que estableciera los derechos y obligaciones de los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, además de regular las condiciones de trabajo de dicha Dependencia, se expidió el correspondiente Reglamento, el 29 de enero de 1946, el cual se encuentra vigente a partir del 13 de febrero de ese mismo año.

Resulta evidente que un instrumento como el mencionado, es decir el Reglamento que rige las Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública, no puede, después de 56 años en vigor sin haber sido sometido a revisión ni actualización alguna, ser congruente con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; situación que genera una serie de confusiones y malestar entre los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, debido a las incongruencias que se generan entre Reglamento y Ley.

En este orden de ideas, en el primer capítulo se lleva a cabo un análisis del artículo 123 de la constitución de 1917, así como de su estatuto jurídico, para

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

concluir en el último punto con el estudio de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el segundo apartado se consideran, por un lado, las nociones del contrato colectivo de trabajo, efectuando al mismo tiempo, un análisis de sus semejanzas y diferencias en relación con las condiciones generales de trabajo y por el otro, la importancia de la participación sindical en la elaboración de estas últimas.

Considerando lo expuesto en el segundo capítulo, en el tercero, se realiza un estudio de los aspectos generales de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, efectuando posteriormente, el mismo análisis de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.

En consideración a que en los últimos 20 años, casi toda nuestra legislación ha sufrido reformas y que sin embargo el trabajo de los empleados de la Secretaría de Educación Pública, aún se encuentra regulado por un Reglamento obsoleto e incongruente con la propia Ley que rige a dichos trabajadores, esto es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; en el cuarto y último capítulo se lleva a cabo una sencilla propuesta de reformas relativa a algunos artículos de dicho Reglamento.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

Para iniciar este capítulo, se hace necesario destacar que no existe literatura jurídica relacionada con la materia de tesis, dado que la mayoría de los textos basan su estudio en lo dispuesto en la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, lo cual nos lleva a conducir esta investigación, a través del único camino posible, es decir, la consulta de los textos constitucionales.

Cita Héctor Santos Azuela que "Sin llegar a constituir una legislación del trabajo, el Bando de Hidalgo de 6 de diciembre de 1810, abolió la esclavitud".¹

"Con inciertas bases de carácter laboral el Decreto Constitucional de Apatzingán de 22 de octubre de 1814 reguló entre sus principios, la libertad de cultura, industria y comercio (Art. 34).

"Dado el estado de guerra, la circunstancia de que la mayor parte de nuestro territorio se encontraba dominado por las fuerzas realistas (sujetas a la corona) y la subsistencia del antiguo derecho español, hicieron inaplicable la Constitución de Apatzingán".²

Estas mismas consideraciones y la ausencia de una conciencia de clase entre los trabajadores, hacen imposible la existencia de un derecho del trabajo en esta etapa.

¹ SANTOS AZUELA, Héctor; *Elementos de Derecho del Trabajo*; Porrúa, México, 1994, p. 14.

² *Ibidem*.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Al revisar el texto de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 4 de octubre de 1824, "el artículo 50, en su fracción XXIII concede como una atribución del Congreso General, la de crear o suprimir empleos públicos de la federación, señalar, aumentar ó disminuir sus dotaciones, retiros y pensiones".³

El artículo 110 de la misma Carta, atribuye al Presidente la facultad de "suspender de sus empleos hasta por tres meses, y privar aun de la mitad de sus sueldos por el mismo tiempo, a los empleados de la federación infractores de sus órdenes y decretos...".⁴

La mencionada constitución pretendía alcanzar, básicamente, una estabilidad política; era manifiesta la finalidad de que se reconociera a México como nación soberana por parte de España, el Vaticano y las principales potencias europeas; los países de Sudamérica le habían otorgado ese reconocimiento de inmediato, pues habían padecido problemas semejantes.

En materia laboral, se dio el estancamiento; así se desprende de lo señalado por Guadalupe Rivera Marin, quien narra que "hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios —sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora—, lo

³ CALVILLO, Manuel (coord.): *La República Federal Mexicana: Gestación y Nacimiento*; DDF, México, 1973, pp. 447 y ss.

⁴ *Ibidem.* Art. 110.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos",⁵

Sólo de manera genérica se mencionará que ni las constituciones centralistas de 1836 (Siete Leyes Constitucionales) y de 1843 (Bases Orgánicas), ni el Acta de Reformas de 1847, que retornaba al régimen federal, otorgaron beneficio alguno a los hombres que vivían de su trabajo.

Aun cuando hubiera habido voluntad de cambio "todo elemento de orden fue destruido por el estado permanente de guerras civiles y de anarquías que parecían conducir al país a su total e inevitable ruina. En el breve período de 33 años (1824-1857) hubo un Imperio; se dictaron 5 constituciones; se establecieron dos regímenes federales y dos centralistas; ocurrieron dos guerras con el extranjero, en la última de las cuales el país sufrió la mutilación de la mitad de su territorio; y en las postrimerías de este período, Santa Anna, con el apoyo de los conservadores, estableció la más oprobiosa dictadura"⁶

En este orden de ideas, en el presente capítulo se aborda el artículo 123 de la constitución de 1917, así como su estatuto jurídico, en el último punto se analiza la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

⁵ RIVERA MARÍN, Guadalupe; *El Movimiento Obrero en México, 50 años de Revolución*; CEHMO, México, 1980, p. 272.

⁶ CUÉ CANOVAS, Agustín; *Historia Económica y Social de México: 1521-1854*; Trillas, México, 1994, p. 253.

1.1 EL ARTÍCULO 123 EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917

Alberto Trueba Urbina, señala que: "originalmente las relaciones entre el Estado y sus servidores se regían por el derecho administrativo y especialmente por las leyes del servicio civil; pero a partir de la promulgación de nuestra Constitución, el 5 de febrero de 1917, el artículo 123 de la misma, creó derechos en favor de los empleados tanto privados como al servicio del Estado..."⁷

Del texto constitucional de 1917 se desprenden dos posturas con respecto al trabajo burocrático. La que entiende que la relación entre el Estado y sus trabajadores continuó normándose por disposiciones administrativas derivadas del artículo 89 de la Carta Magna, que reproducía la facultad del Ejecutivo Federal para "nombrar y remover libremente a los empleados de la Unión". Otra, que sostiene la inclusión de los empleados públicos en el artículo 123 de nuestro código político.

Ajustado a esta segunda postura, Próspero López Cárdenas sostiene, con toda razón, "que de acuerdo con la fracción II del artículo 89 constitucional, la facultad de nombrar y remover libremente a los demás trabajadores empleados de la Unión, que se otorga al Presidente, opera tan sólo cuando el nombramiento y remoción no se encuentren determinados de algún otro modo en las Leyes o en la Constitución".⁸

En este supuesto, aclara: "La norma constitucional diversa del artículo 89, sobre este particular, es el artículo 123 constitucional original, que a partir de 1917

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto; *Nuevo Derecho del Trabajo*; 6ª edición, Porrúa, México, 1972, p. 175.

⁸ LÓPEZ CÁRDENAS, Próspero; *Derecho Burocrático*; Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 1997, p. 1.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

es el principio regulador de la relación entre el trabajo asalariado y quienes lo utilizan, dentro de los cuales se encuentra el propio Gobierno. Se desprende entonces, que al estar dirigido a regular el trabajo en general, todo trabajo asalariado o todo contrato de trabajo. El original artículo 123 no excluyó de sus sujetos a los utilizadores de fuerza de trabajo (patrones) que no obtuvieran ganancias en su actividad, como el Estado".⁹

"En la realidad política, como quedó demostrado en la huelga de profesores de 1919, el gobierno mexicano sostuvo el criterio de que quienes le prestaban servicios personales no eran trabajadores sino servidores públicos sujetos a normas administrativas".¹⁰

Mario de la Cueva explica que los profesores de derecho civil cedieron el campo laboral al derecho administrativo y aceptaron la relación Estado-trabajadores públicos. Así pudo desarrollarse entonces lo mismo en Alemania que en Francia, una teoría nueva de derecho público que de inmediato produjo una doble consecuencia: primero que la voluntad del trabajador desapareciera casi totalmente, y en segundo lugar, que el Estado exigiera, con intensidad cada vez mayor, una subordinación incondicional de sus mandatarios, expresados en forma individual, en circulares o en reglamentos, que se creara un jerarquía inalterable, que el trabajador sometiera su conciencia a la política estatal y que aceptara el principio de la devoción al servicio. Debe, no obstante, destacarse, que los gobiernos europeos concedieron a su personal un conjunto de prestaciones que hicieron menos gravosa su situación económica.

⁹ Ibidem, p. 3.

¹⁰ Ibidem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Con respecto al proceso histórico del derecho burocrático mexicano, López Cárdenas refiere que: "encontramos disposiciones administrativas relacionadas con los empleados públicos en la Constitución dictada por la Junta Nacional Americana de Zitácuaro (1811), la Constitución Federal de 1824, la Ordenanza de la Renta de Tabasco de 1846, la Ley de 21 de mayo de 1852, expedida por el Presidente Arista y la Ley de Lares de 25 de mayo de 1853. Otro tanto ocurre con la Constitución de 1857 que otorgaba al Presidente de la República facultades amplias para nombrar y remover libremente a los funcionarios y empleados públicos".¹¹

"A partir de la Constitución del 17, los Estados o entidades federativas retuvieron su jurisdicción para legislar en materia de trabajo y en esa legislación introdujeron diferentes normas sobre los empleados públicos y organismos descentralizados, al mismo tiempo que se regulaba, con toda amplitud, el contrato de trabajo".¹²

El texto íntegro original del artículo 123 de la Constitución de 1917, así como el artículo 11 transitorio, se reproducen a continuación:

ARTICULO 123.— "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

¹¹ RAMÍREZ REYNOSO, BRAULIO, "Las condiciones generales de trabajo y los servidores de la Federación". *Cuestiones Laborales*. UNAM, México, 1988, p. 496.

¹² RICORD, HUBERTO E., "El derecho burocrático mexicano, materias que lo integran", *Boletín de Derecho Comparado*; UNAM México, año V, núms. 13-14, enero-agosto de 1972, p. 16.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;
- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;
- V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;
- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;
- VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;
- IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;
- XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;
- XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;
- XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;
- XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;
- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;
- XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los Contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular;

XXX Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas,

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, en plazos determinados”.

TRANSITORIOS:

“...ARTÍCULO 11. Entretanto el Congreso de la Unión y los de los Estados legislan sobre los problemas agrario y obrero, las bases establecidas por esta Constitución para dichas leyes, se pondrán en vigor en toda la República...”

Haciendo una recapitulación de lo expuesto puede decirse que en forma concomitante con la evolución histórica de México. La legislación de la relación laboral del Estado con sus trabajadores, va desarrollándose en los cuerpos constitucionales federales que han regido a la nación, como son los de 1824 y 1857.

La Constitución de 1917, lamentablemente, marginó de sus postulados al servidor público, al no hacer mención especial de los trabajadores burocráticos como sujetos a las disposiciones del artículo 123.

De la misma forma, el relativo poco avance del legislador constituyente en aspectos relacionados con la filosofía del Derecho laboral y posteriormente, de los diferentes regímenes presidenciales, marginaron paulatinamente a los servidores públicos de los ordenamientos vigentes para el trabajo en general.

1.2 EL ESTATUTO JURÍDICO

Con frecuencia es cuestionada la forma en que se redactó el texto original del artículo 123 constitucional, no obstante, debe señalarse que el mismo,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

establece las bases de lo que posteriormente sería la legislación laboral. Al respecto, Alberto Trueba Urbina destaca que: "...es pertinente anotar que quienes redactaron el proyecto de Constitución enviado al Constituyente de Querétaro, aunque pergeñaron un Estatuto superior al de 1857, no se despojaron de la tradición constitucional: el proyecto respetaba la estructura clásica de la Constitución Política."¹³

Continúa Trueba Urbina afirmando que el origen del artículo 123 se encuentra en el dictamen y primera discusión del artículo 5º, que adicionó este precepto con las siguientes garantías obreras: jornada máxima de 8 horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso hebdomadario, expresándose en el cuerpo del mismo documento que otros principios de idéntica naturaleza, como igualdad de salario para igualdad de trabajo, derecho a indemnización por accidentes profesionales, etc., contenidos en la iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, debían incluirse como normas del Código Obrero que expidiera el Congreso de la Unión en uso de la facultad que le otorga la fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución.

El mismo autor cita que, la iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, en realidad, no tenía cabida en el capítulo de "garantías individuales", siendo su finalidad muy distinta, como destinada a satisfacer aspiraciones sociales hasta entonces preteridas por los legisladores constituyentes, pues no se puede por menos de reconocer que los principios básicos de tal iniciativa no llevaban el propósito de proteger al individuo, sino a una clase social: la trabajadora.

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto: *El Nuevo Artículo 123*; Porrúa, México, 1962, p. 30

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El primero en oponerse al dictamen del artículo 5º fue el diputado Lizardi, abogado de la misma escuela de los redactores del proyecto de Constitución, quien colocado en una posición clásica más rígida, expresó que el artículo, al preceptuar sobre el contrato de trabajo, quedaba en la misma situación de armonía "que un Santo Cristo armado de pistolas". El diputado Andrade, que le siguió en el uso de la palabra estimó una necesidad consignar la limitación de las horas de trabajo, y la protección a las mujeres y niños.

Pero las palabras y pensamientos de Jara y Victoria, encendidos de pasión, despertaron gran simpatía entre la mayoría de los diputados constituyentes, porque fueron discursos plenos de sinceridad y preñados del sentimiento más puro de favorecer a la clase trabajadora. Era la primera chispa que se arrojaba sobre la viruta añeja de las Constituciones clásicas, que hizo combustión cuando el diputado Manjarrez propuso el establecimiento de un capítulo especial sobre "Trabajo" en el Código supremo.

Explica Trueba Urbina que estos diputados supieron captar el verdadero sentido social de la revolución mexicana, que no fue un movimiento de tipo político semejante a las revoluciones europeas del siglo pasado, sino que llevaba en su entraña, como aspiración indeclinable, la de dar satisfacción al ansia de justicia de la clase trabajadora, que se hubiera sentido defraudada si no se hubiera incorporado al texto de la Constitución de 1917 el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, como factores de la producción, que en las Constituciones anteriores habían sido olvidados.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Nuestros constituyentes rompieron en Querétaro el molde clásico de la Constitución sometida al estudio del Congreso, sin percatarse de que estaban estructurando un nuevo régimen constitucional para el porvenir, aunque nadie habló de "garantías sociales" al discutir y aprobar el artículo 123. Y es más, ni el fino discurso del diputado Cravioto ni la interesante disertación del diputado Maclas nada revelaron al respecto, ya que tanto uno como otro sólo trataban de demostrar que los "renovadores", que los intelectuales, sentían de la misma manera que los jacobinos, y que ya tenían en cartera el proyecto de Código del Trabajo, para proteger a la clase obrera.

Los legisladores que llevaron a la Constitución del 17, los principios de justicia social que años más tarde acogieron las Constituciones europeas y americanas que vimos surgir terminada la primera Gran Guerra Mundial, a partir de la firma de la paz de Versalles, no sólo fueron, en nuestra patria, innovadores sociales, a quienes siempre deberá recordarse con respeto y admiración, sino que fueron precursores de un derecho constitucional de tipo social que sus opositores, no obstante su cultura, no acertaron a comprender en toda su magnitud fundamental.

Sin el sentido realista de aquellos hombres y sin su percepción certera de las garantías a que aspiraban las clases trabajadoras de México, víctimas de una prolongada situación de injusticia, la Constitución de Querétaro no hubiera logrado abrir un cauce económico y social a la solución de los problemas del trabajo.

Se puede afirmar que el artículo 123 surgió de justos reclamos de constituyentes profanos en la ciencia jurídica, pero con claro concepto de la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Revolución y de la vida. Y no es como afirma erróneamente Narciso Bassols, que fue en este caso la incultura la que, como siempre, hizo posible con su audacia una alteración de las ideas e impuso como parte de la Constitución el artículo 123; sino legítima interpretación del verdadero significado de nuestro movimiento libertario: cambio del régimen jurídico, económico y social existente por otro nuevo.

Convertir en Ley Constitucional principios programados durante la lucha sí implica alteración de ideas, mas no incultura, aun cuando estas ideas emanaran de personas no versadas en la técnica jurídica; pues debe tenerse presente que el derecho constitucional no es una cosa inmutable, se modifica con las ideas y fenómenos de la vida. La Constitución de 1917 al establecer en su artículo 123 bases fundamentales sobre trabajo y previsión social, derechos sociales, dio un ejemplo al mundo, ya que más tarde Constituciones extranjeras consagraron también los nuevos derechos sociales de la persona humana. ¡La llamada "incultura" mexicana fue paradigma en los pueblos de cultura occidental ! Y después, inspiración para los Legisladores de la América Latina.

"Entre los años de 1917 y 1929, las legislaturas de los Estados expidieron leyes del trabajo, en ejercicio de la facultad concedida en el preámbulo del artículo 123 constitucional. Algunas de esas leyes se ocuparon de las relaciones de los trabajadores al servicio de las Entidades Federativas, otras no. La Ley del Trabajo de Veracruz, expedida el 14 de enero de 1918 y considerada la más antigua de América, no incluyó a los trabajadores al servicio del gobierno del Estado".¹⁴

¹⁴ DÁVALOS, José; *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*: Porrúa, México, 1998, p. 66.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Tampoco se ocuparon de regular la situación laboral de los trabajadores estatales, el Código del Trabajo del Estado de Yucatán, de 16 de diciembre de 1918 ni la Ley de Tabasco, de 18 de octubre de 1926.

En otras Entidades si se reglamentaron las relaciones laborales del Estado con sus trabajadores, a través de las leyes del trabajo que implantaron; tal es el caso de la de Aguascalientes, de 6 de marzo de 1928, de Chiapas, de 5 de marzo de 1927 y de Chihuahua, de 1922.

Como resultado de la federalización de la legislación del trabajo, producto de la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de 6 de septiembre de 1929, era necesaria la creación de una ley laboral unitaria. El 18 de agosto de 1931 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la primera Ley Federal del Trabajo.

El artículo 20 de esa Ley establecía: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan."

La polémica consistente en determinar si el artículo 123 constitucional era aplicable a los burócratas, la resolvió la Suprema Corte en el sentido de que "los trabajadores al servicio del Estado no gozan de las prerrogativas que para los trabajadores consigné el artículo 123 de la Constitución ya que éste tendió a buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concurren en las relaciones que median entre el poder público y los empleados que de él dependen".¹⁵

¹⁵ SERRA ROJAS, Andrés; *Derecho Administrativo*; Porrúa, México, 1991, p. 380.



Las leyes del servicio civil no se expidieron; los trabajadores del servicio público desarrollaban sus labores en una completa inseguridad jurídica, sujetos siempre a los avatares de la vida política, puesto que a cada cambio de funcionarios, aun de los de modesta categoría, eran cesados decenas, cientos o miles de empleados, a efecto de que fueran nombrados en aquellos puestos los amigos del nuevo titular.

Resulta obvio comprender que los derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado e incluso su permanencia en el empleo, estaban condicionados a criterios subjetivos de los funcionarios.

Debido a las luchas del movimiento de los trabajadores burocráticos entre 1956 y 1959, principalmente, ferrocarrileros y del magisterio, el presidente de la República, Adolfo López Mateos se vio precisado, en 1960, a enviar una iniciativa de reformas constitucionales, a fin de insertar en el artículo 123, las relaciones laborales del Estado con sus trabajadores. Así surgió como un régimen especial, de excepción, el marco jurídico constitucional que regula las relaciones laborales que se dan entre los Poderes de la Unión y el gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores.

Como resultado de la reforma de 1960, el artículo 123 constitucional quedó integrado por dos apartados, el "A", compuesto por el texto de las fracciones existentes previamente a la reforma y el "B", integrado por las fracciones que fueron objeto de la adición; con su aprobación se cristalizó un viejo anhelo de los servidores públicos, aunque actualmente está en el debate, si esta decisión fue afortunada.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Una vez más, como en 1917, se abanderó la causa de los trabajadores, en este caso de los que prestan sus servicios al Estado, al elevar sus relaciones laborales a nivel constitucional; declaración soberana donde se puso de manifiesto la tradición humanista y de justicia social del pueblo mexicano.

Los estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938 y de 1941 habían resuelto parcialmente los problemas de las relaciones laborales de los servidores públicos, pero seguían sujetos a condiciones de inferioridad, en comparación con los trabajadores en general.

La importancia de que la protección para los servidores públicos se estableciera a nivel constitucional, radicaba en ser un factor indispensable para dar consistencia y viabilidad a los derechos otorgados; así se evitaba que corrientes contrarias a los ideales que dieron nacimiento a esa Declaración de Derechos Sociales, pudieran echarla por tierra. Además, porque la reglamentación de la protección jurídica a estos trabajadores debía hacerse invariablemente respetando las garantías mínimas otorgadas por el mandato constitucional.

En la sesión ordinaria de la Cámara de Diputados, celebrada el 27 de septiembre de 1960, se declaró reformado el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Así, a partir de 1960, surgen dos reglamentaciones para el trabajo, la del trabajo general normada por la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" constitucional y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social; y la del trabajo burocrático o servidores públicos, por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" constitucional y su ley en

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

materia de seguridad social: la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

No obstante que el artículo 133 de la Constitución no establece normas en materia laboral, su contenido, es de vital importancia para el Derecho nacional, por los acuerdos y convenciones que México ha firmado ante los organismos internacionales, en materia laboral, dado que el texto del citado artículo expresa lo siguiente:

"Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados."

El artículo 133 constitucional, que contiene la Cláusula de la Supremacía Federal, fue presentado por el Congreso Constituyente de 1916, en la 54ª sesión ordinaria, celebrada el 21 de enero de 1917, sin hallar antecedente en el proyecto de Constitución de Venustiano Carranza, pero encontrándose su correspondiente en el artículo 126 de la Constitución de 1857; la inspiración del mismo en el artículo VI, inciso 2, de la Constitución estadounidense.¹⁶

El artículo 133 fue aprobado por una votación unánime de 154 Votos en la 62ª sesión ordinaria del 25 de enero de 1917, y sufriendo una reforma por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de enero de 1934.

¹⁶ GÓMEZ-ROBLEDO VERDUZCO; Alonso; *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Comentada*; UNAM-Porrúa, 1988, p. 333.

La reforma de 1934 introdujo una primera modificación de estilo al cambiar la terminología de "hechos y que se hicleren" referente a los tratados internacionales por la considerada más técnica, de "celebrados y que se celebren": una segunda modificación relativa a la corrección de que los tratados deben ser sometidos a la aprobación no del Congreso, sino del Senado (artículo 76, párrafo 1); y una tercera, referente al hecho de que los tratados internacionales deben estar "de acuerdo con" la Constitución para poder ser considerados como ley suprema.

"Esta reforma que fue presentada ante la Cámara de Senadores, que fungió como cámara de origen, se aprobó sin que hubiere mediado discusión ni en lo general, ni en lo particular; ocurriendo de igual forma al ser turnada a la Cámara de Diputados, quien la aprobó por unanimidad."¹⁷

México es parte de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados de 1969, en vigor desde el 27 de enero de 1980 y ratificada por nuestro país el 25 de septiembre de 1974. Esta Convención se apega al criterio contemporáneo y más generalizado en cuanto a la utilización del termino "tratado" como el más adecuado para abarcar todos los instrumentos en que de cualquier modo se consigna un compromiso internacional, sobre los que existe una gran variedad de denominaciones, tales como convención, protocolo, pacto, carta, acuerdo, canje de notas, etcétera. Lo cual obliga al Estado mexicano a adicionar a su derecho interno, los compromisos adquiridos en los instrumentos de derecho internacional.

¹⁷ Ibidem.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1.3 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de diciembre de 1963 y su última reforma se realizó el 23 de enero de 1998 y es la ley Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

En su artículo primero destaca que la Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, y de las Instituciones que a continuación se enumeran:

- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado,
- Juntas Federales de Mejoras Materiales,
- Instituto Nacional de la Vivienda,
- Lotería Nacional,
- Pronósticos Deportivos,
- Instituto Nacional de Protección a la Infancia,
- Instituto Nacional Indigenista,
- Comisión Nacional Bancaria y de Valores,
- Comisión Nacional de Seguros y Fianzas,
- Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas,
- Centro Materno-Infantil Maximino Avila Camacho y
- Hospital Infantil;

Así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Para los efectos de la ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Comisión de cada Cámara deben asumir dicha relación.

Quedan excluidos del régimen de la ley los trabajadores de confianza; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato.

En lo no previsto por la ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad como lo establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 11, en lo subsecuente: LFTSE.

Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Los menores de edad que tengan más de dieciséis años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley.

Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aún cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

1. Una jornada mayor de la permitida por la ley;
2. Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años;
3. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción;
4. Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se presten los servicios,
5. Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.

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

Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas. La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas. Asimismo, la jornada máxima de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajo nocturno será de siete horas.

La laguna jurídica del apartado B del artículo 123 constitucional es resuelta por el artículo 24 de la LFTSE cuando destaca que es jornada mixta la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud.

Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Son días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial y el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones.

Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en períodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.

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

El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas. Los niveles de sueldo del tabulador que consignent sueldos equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, tomando en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, fijará las normas, lineamientos y políticas que permitan establecer las diferencias en las remuneraciones asignadas para los casos de alcances en los niveles de tabulador que se originen con motivo de los incrementos a que se refiere el párrafo anterior.

El sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los Presupuestos de Egresos respectivos, lo cual conduce al cumplimiento del principio de: a trabajo igual corresponderá salario igual.

Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario; En los presupuestos de egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima.

Se establecerán tabuladores regionales que serán elaborados tomando en consideración el distinto costo medio de la vida en diversas zonas económicas de la República.

La Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, realizará y someterá a las autoridades que corresponda, los estudios técnicos pertinentes para la revisión, actualización y fijación de los tabuladores regionales, y las zonas en que éstos deberán regir.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El pago de salarios se efectuará en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se harán precisamente en moneda del curso legal o en cheques.

Los niveles de sueldo del tabulador que consignent sueldos equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste.

En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario.

Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueren expulsados.

Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales.

La LFTSE estipula que los trabajadores que por su conducta o falta de solidaridad fueren expulsados de un sindicato, perderán por ese solo hecho todos los derechos sindicales que esta ley concede. La expulsión sólo podrá votarse por la mayoría de los miembros del sindicato respectivo o con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados sindicales a sus congresos o convenciones nacionales y previa defensa del acusado. La expulsión deberá ser comprendida en la orden del día.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las condiciones generales de trabajo de cada dependencia serán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento.

Hasta aquí, se han analizado el original artículo 123 Constitucional de 1917, su estatuto jurídico y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), cuyo contenido aporta los elementos necesarios para el análisis del próximo capítulo, en el que se estudiará la intervención sindical conforme a la mencionada Ley.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPÍTULO II

LA INTERVENCIÓN SINDICAL DE CONFORMIDAD CON LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

El Estado como patrón en la relación laboral con sus trabajadores es un ente investido de facultad de imperio, es decir con la autoridad con la que gobierna a los particulares, este sólo hecho manifiesta la calidad con la que se ostenta el Estado Mexicano ante las personas físicas que le prestan un servicio, como lo indica la Ley Federal del Trabajo para el personal subordinado, con la salvedad de que el Estado no persigue un fin de lucro en las actividades que desarrolla, sino la prestación de servicios públicos a través, de todo el aparato administrativo del que se sirve, y que en este caso son los empleados públicos, parece un tanto absurdo el hecho de que se haga esta excepción con el Estado, siendo este lisa y llanamente un patrón.

Una corroboración de lo expuesto es posible encontrarla en la exposición de motivos de la Iniciativa de reformas que adicionó al artículo 123 Constitucional el apartado "B", en la cual se fundamentan los cambios, a partir de los fines que persigue el patrón y no en la relación laboral misma: "...Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose como íntimos en el ejercicio de la función pública. Pero también es cierto que el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre; de ahí que deba ser legalmente tutelado."¹⁸

Sin embargo, siendo una relación jurídica-laboral la que se da entre el Estado y sus servidores, por estar enmarcada en el artículo 123 de la Constitución, debe aplicarse la ley en forma semejante a todos los trabajadores, la necesidad de protección es la misma, independientemente de la persona a la que se preste el trabajo. Como señala atinadamente José Dávalos: esta igualdad ha de comprender a los trabajadores del servicio público. Cualquier intento por marginar a uno o varios sectores de los derechos individuales, de los colectivos o de los procesales, es contrario al pensamiento del Constituyente de Querétaro que trató de proteger el trabajo humano."¹⁹

Resulta lógico que el Estado al establecer una relación laboral con sus trabajadores adopta la personalidad de patrón, independientemente de que sus actividades sean lucrativas o no, es decir, en la medida que el empleado público ocupa su fuerza de trabajo en el cumplimiento de las responsabilidades de quien lo contrata: el Estado; éste asume todas las características de un patrón.

En este orden de ideas, en el presente capítulo se considerarán, por una parte, las nociones del contrato colectivo de trabajo, así como sus semejanzas y diferencias en relación con las condiciones generales de trabajo; y por otra, las participación sindical en la elaboración de estas últimas.

¹⁸ Cámara de Diputados: *Los Derechos del Pueblo Mexicano*, Manuel Porrúa, México, 1978, Tomo VIII, p. 612.

¹⁹ DÁVALOS, José; *Constitución y nuevo derecho del trabajo*: Segunda edición, actualizada, Porrúa, México, 1991, p. 74

2.1 NOCIONES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Contrato Colectivo de Trabajo se define en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 386:

"Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"

Mario de la Cueva menciona en su obra el Nuevo Derecho Mexicano que: "esta definición es producto de la Ley del Trabajo de 1931, con la salvedad de que la nueva Ley maneja el término *establecimiento*, entendido como unidades técnicas que contribuyen a la realización de los fines de la empresa matriz".²⁰

Héctor Santos Azuela considera "que en cuanto convenio celebrado entre la representación profesional de los trabajadores y el patrono para establecer las condiciones de la prestación de los servicios dentro de la empresa, el contrato colectivo de trabajo constituye, a no dudarlo, en una institución fundamental del derecho del trabajo".²¹

Luisa Riva Sanseverino define el contrato colectivo como "...el acuerdo celebrado entre un grupo organizado de trabajadores, por un lado y un patrón o un grupo de patrones por el otro, destinado a establecer las condiciones generales a

²⁰ CUEVA, Mario de la; *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*; 12ª edición, Porrúa, México, 1991, p. 413.

²¹ SANTOS AZUELA, Héctor; *Derecho Colectivo del Trabajo*; Porrúa, México, 1994, p. 149.

las cuales deberán adaptarse los contratos individuales suscritos por aquéllos, a los que el contrato colectivo se refiere".²²

Francisco Santoro-Passarelli explica por su parte que "...el contrato colectivo no implica la suma de contratos individuales de trabajo, toda vez que no se orienta a colmar el interés particular de los agremiados a las organizaciones contratantes, sino aquél, colectivo e integral de todos los afiliados a las mismas".²³

El contrato colectivo constituye un deber para el patrón cuyo consentimiento se puede obtener por la fuerza de la huelga, por lo que en realidad no es un contrato, puesto contendría vicios en la manifestación de la voluntad, sino un pacto y debe considerarse como el derecho de los sindicatos de trabajadores para demandar de los patrones o de las agrupaciones patronales, la concertación de las condiciones laborales que habrán de regir las relaciones individuales de trabajo, con el Estado, en las empresas, establecimientos o en las diferentes ramas de la industria, el comercio y los servicios.

Debe señalarse que una gran parte de la doctrina nacional considera el contrato colectivo como un instrumento capital para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, a través de la negociación articulada, pacífica y periódica de las representaciones sindicales de los trabajadores y la empresa, constituye en opinión del tesista, la suerte jurídica que establece, preservar, garantizar o adaptar la concertación social de las condiciones de trabajo de acuerdo con los reclamos y necesidades esenciales de las fuerzas productivas.

²² RIVA SANSEVERINO, Luisa; *Elementos de derecho sindical y del trabajo*; CEDAM, Italia, 1971, p.37.

²³ SANTORO-PASSARELLI, Francisco; *Noiones de Derecho del Trabajo*; Juvenc, Italia, 1985, p.44

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Otra modalidad de contratación colectiva lo constituye el Contrato Ley, contemplado por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 404 que a la letra dice:

"ARTICULO 404. Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional".

Según la doctrina dominante su propósito es uniformar las condiciones de trabajo en ciertas categorías profesionales o ramas de la industria. Para algún sector de la teoría este instrumento es una consecuencia, un estadio superior, en la evolución del contrato colectivo. Así, se le considera como un elemento democratizador que unifica las condiciones generales de trabajo en las diferentes ramas de la industria y el comercio, quien redacta piensa que esta figura más que un pacto que los sindicatos de trabajadores pueden negociar con los patrones o imponérselo mediante la huelga, en realidad constituye un instrumento concertador del Estado que dentro del sistema mexicano, garantiza su plena injerencia y capacidad de decisión. Por esta razón sindicatos importantes como el de Petróleos Mexicanos, la Comisión Federal de Electricidad o Ferrocarriles Nacionales de México, no han aceptado firmar este tipo de instrumentos.

Héctor Santos Azuela destaca que: "...con escepticismo se ha afirmado que no se trata, en rigor, de un contrato, puesto que puede regir en alguna empresa donde nadie lo desee ni el patrón ni el sindicato. Que tampoco es ley puesto que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

su vigencia no es general ni presenta las características de los actos legislativos".²⁴

Mario de la Cueva, considera "que el contrato-ley es el último peldaño en la evolución de las convenciones colectivas, constituyendo un grado próximo a la ley, pues si esta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el contrato-ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos."²⁵

2.2 SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

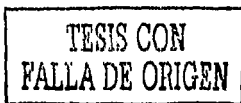
Respecto a las condiciones generales de trabajo como toda la legislación laboral, se abre en dos vertientes, la derivada del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y la del apartado "B" del mismo precepto de la Carta Magna

Refiriéndose al trabajo en general, Néstor de Buen indica que "... condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral."²⁶

²⁴ SANTOS AZUELA, Héctor; *Elementos de Derecho del Trabajo*; Porrúa, México, 1994, pp. 165-166.

²⁵ CUEVA, Mario de la, *op.cit* p. 474

²⁶ BUEN, Néstor de; *Derecho del Trabajo I*; Porrúa, México, 1996, p. 179.



Para Mario de la Cueva las condiciones de trabajo son: "...las estipulaciones que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo."²⁷

El mismo Mario de la Cueva clasifica las condiciones de trabajo en tres:

1. "Condiciones de trabajo de naturaleza individual. Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular, por ejemplo las jornadas de trabajo, el salario y la participación de utilidades, entre otras.
2. Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva. Son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado.
3. Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva. Son las normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general".²⁸

Es conveniente aclarar que el título tercero de la Ley Federal del Trabajo no comprende todas las condiciones de trabajo, dado que solo cita: la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, omitiendo otras normas que constituyen también condiciones de trabajo como son: los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, el derecho a la habitación por parte de los trabajadores, derecho de antigüedad, preferencia y ascenso que también son derechos contenidos en la ley, obtenidos en virtud de su trabajo.

²⁷ CUEVA, Mario de la; *Derecho Mexicano del Trabajo*; Porrúa, México, 1995, p.266

²⁸ *Ibidem*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La principal de las características de las condiciones de trabajo es el principio de igualdad, establecido en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, en la fracción VII: " Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.", principio que es ampliado en el texto del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo:

"El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."

Este artículo constituye una de las innovaciones de la Ley de 1970 con respecto a la anterior, la de 1931, en la que no se comprendían las diversas condiciones de trabajo; tan sólo consignaba la igualdad relacionada con el salario, cuya disposición subsiste en el artículo 86 donde se establece el principio de salario igual para trabajo igual: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."

Siendo el salario una condición de trabajo, le es aplicable la idea vertida anteriormente en el sentido de que todos los beneficios que obtenga un trabajador en su salario, deberán igualmente extenderse a todos aquellos trabajadores de la misma empresa, que desarrollen un trabajo similar.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los beneficios de igualdad en las condiciones de trabajo pueden trascender fuera de una sola empresa y favorecer también a trabajadores de otra. Esto cada vez se hace más patente en los contratos colectivos de trabajo; los trabajadores de una empresa exigen condiciones iguales a las de los trabajadores de otra empresa localizada en la misma área geográfica. La situación difícil por la que atraviesa el país ha puesto en mayor relieve este suceso con los llamados topes salariales: de modo general se establece, de hecho, un porcentaje en el incremento en los salarios contractuales y en empresas semejantes también se maneja un porcentaje específico. Sin embargo, todavía no hay base jurídica para reclamar la igualdad de condiciones en empresas diversas; los instrumentos legales aún no autorizan para hacer realidad ese propósito; la vía está abierta en la negociación colectiva.

El principio de igualdad tiene sus excepciones, las cuales revisten gran importancia por los aspectos que las caracterizan; esas excepciones se localizan en los trabajos especiales, por ejemplo: los de tripulación aeronáutica, deportistas profesionales, actores y músicos (artículos 234, 297 y 307, respectivamente); se refieren al principio de igualdad con respecto al salario, el que no se viola al establecer salarios distintos para trabajo igual, en atención a que el servicio se presta, por ejemplo, en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas; o por razón de la categoría de los eventos o funciones, de los equipos o de los jugadores; o por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones de los trabajadores actores o músicos.

El principio de igualdad difícil hacerlo realidad; "procesalmente se le han puesto obstáculos para su cabal aplicación; la Suprema Corte de Justicia impone al trabajador que ejercita la acción de nivelación de condiciones de trabajo, la carga

de la prueba; de hecho niega ese derecho al trabajador por la dificultad que éste tiene para probar la acción".²⁹

Tratándose del trabajo burocrático, las Condiciones Generales de Trabajo en principio generan una obligación para los titulares de las dependencias del poder ejecutivo federal, en cuanto a fijar las mismas, tal y como lo dispone el artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra indica:

"Las Condiciones Generales del Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente..."

En estricto sentido las Condiciones Generales de Trabajo generan derechos y obligaciones recíprocas para los trabajadores y los Titulares de las dependencias o entidades, lo que les atribuye el carácter de fuente inmediata del Derecho Laboral, en el ámbito del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, haciendo la observación de que este instrumento sólo es aplicable a los trabajadores de base, en atención a que los de confianza quedan excluidos del régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por ministerio del artículo 8º de la propia disposición jurídica, además de que la voluntad de los trabajadores de confianza, no interviene en la conciliación respectiva.

Se concluye que las condiciones generales de trabajo son el conjunto de obligaciones y derechos que recíprocamente se imponen trabajadores y patrones, en virtud de las relaciones de trabajo. Las cuales pueden ser modificadas a

²⁹ BUEN, Néstor de; op cit. , 180.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

solicitud de los trabajadores cuando sus salarios no sean remuneradores; con respecto a la jornada de trabajo si se considera que esta es excesiva o bien cuando se presenten circunstancias económicas que lo requieran.

En relación con las modificación de las condiciones de trabajo, el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, establece el derecho de las partes de la relación laboral a realizarla, en el primer párrafo cita que "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de trabajo cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen."

Con relación a los patrones el segundo párrafo del mismo ordenamiento señala que "El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen."

Como es posible advertir, la primera parte de este precepto se ajusta al artículo 123, fracción XXVII, apartado "A" de la Constitución, en el sentido de que el trabajador tiene derecho a que se modifique su contrato o relación de trabajo, gestionando en un procedimiento ordinario ante las autoridades del trabajo la determinación del salario remunerador o de la jornada de trabajo.

Por lo que respecta a la segunda parte, la modificación de las condiciones de trabajo por motivos económicos deberá sujetarse a las reglas del conflicto individual jurídico, en razón de la individualidad del trabajador y patrón, ya que si las relaciones de éstos se rigieran por un contrato colectivo de trabajo o un contrato-ley, entonces el conflicto deberá tramitarse con sujeción a las normas procesales

TESIS CON
FALLA DE ORDEN

de naturaleza económica por mandato del artículo 426 que al respecto indica lo siguiente:

Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen; y
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Existe en este aspecto una diferencia fundamental entre los sistemas de negociación colectiva que privan para el trabajo en general y para el trabajo burocrático. Las condiciones generales de trabajo involucran la jornada, los días de descanso, las vacaciones, salario, tiempo extraordinario, participación de los trabajadores en las utilidades y prestaciones derivadas de la seguridad social.

Los mínimos establecidos por la ley son los siguientes:

Salario: Deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

educación obligatoria de los hijos. (Artículo 123 Constitucional, apartado "A", fracc. VI)

Descanso Semanal: Por cada 6 días de trabajo el trabajador disfrutará de, por lo menos un día de descanso con goce de salario íntegro. (Art. 69, LFT)

Días de Descanso Obligatorio: 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1º de diciembre, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, 25 de diciembre. (Art. 74, LFT)

Vacaciones: Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios. (Art. 76, LFT)

Aguinaldo: Consistirá en el pago de 15 días de salario, por lo menos, el cual deberá hacerse antes del día 20 de diciembre. (Art. 87, LFT)

Participación de Utilidades: El porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. (Art. 117, LFT)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.3 PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA ELABORACIÓN DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Durante los años del liberalismo en México, el esfuerzo por conquistar la agrupación profesional obrera, el derecho de sindicación, se toleró por el gobierno, arropado bajo las figuras de la libertad de asociación política y de reunión, recogidas dentro de las garantías individuales, por la Constitución Federal de 1857. La promulgación de la Constitución Política de 5 de Febrero de 1917 y la inclusión del sindicato como un derecho fundamental de los trabajadores, reportaron como consecuencia, su reconocimiento obligatorio por parte de los patrones y la consiguiente legitimación de la actividad profesional. Se consiguió, de esta suerte, para una importante corriente de opinión, la conexión substancial entre las libertades de asociación y sindicalización.

Constituido como el auténtico eje del moderno derecho de asociación profesional, y que representa dentro de nuestro sistema, la estructura nodal de las organizaciones cupulares (federaciones y confederaciones), el término sindicato, explica Castoreña "...es acuñado por vez primera por Tolain, en 1863, y lo asimiló, poco tiempo después, en 1866, una asociación de zapateros, en Francia. La voz deriva del griego "sin" que es equivalente a con, y de *diké*, justicia."³⁰

En su acepción lata, es la expresión más acabada de la organización profesional, el sindicato se explica como una coalición permanente de trabajadores o patrones, constituido con el fin de unificar las relaciones laborales y alcanzar, en forma concomitante, la justicia social. Se le considera, entonces, como un organismo libre formado con independencia del Estado y por lo común autónomo

³⁰ Castoreña, J. De Jesús: **Manual de Derecho Obrero**; Ed. del Autor, México, 1984, p. 229.

de cualquier otro grupo o cuerpo social. Es criterio generalizado que los sindicatos agrupan y se conforman, con personas de una condición profesional común, que con la acción unificada, la defensa y promoción de sus intereses colectivos en la cotidiana experiencia laboral.

De manera descriptiva y de alguna forma similar a las concepciones anteriores, Mattia Persiani define al sindicato como la asociación voluntaria (en el marco del principio fundamental de libertad sindical) de trabajadores o patrones que se adhieren a la misma para conseguir la mejor realización posible de sus respectivos intereses colectivos o profesionales³¹. "Los intereses comunes y la afinidad de los trabajadores de un mismo sector de actividad, servirán precisamente, del hilo de unión para su congregación en asociaciones sindicales".³²

Jean Maurice Verdier lo define "como la agrupación constituida por personas físicas o morales que ejercitan una actividad común, con mira a asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de sus condiciones y la representación de su respectiva profesión".³³

En cuanto elemento esencial del mundo industrializado, el legislador en México define al sindicato como la asociación temporal de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (artículo 356, LFT). Arranca dicho concepto, como ya se ha señalado arriba del reconocimiento constitucional de los sujetos individuales del derecho del trabajo

³¹ PERSIANI, Mattia; **Derecho Sindical**; CEDAM, Italia, 1992, p. 23.

³² GIGLIO, D.; **Los Sindicatos en Brasil**; Aele, Perú, 1988, p. 65.

³³ VERDIER, Jean Maurice; "Sindicatos"; **Tratado de Derecho de Trabajo**; Dalloz, Francia, 1966, p. 115.

para coaligarse en defensa de sus intereses, a través de las modalidades de la asociación profesional, de acuerdo con los términos y alcances de la fracción XVI del artículo 123 Constitucional.

El sistema jurídico mexicano se inscribe dentro de la corriente que explica al sindicato como un sujeto colectivo y organización profesional que representa y promueve los intereses de sus afiliados. Al efecto constituye un centro de imputación de derechos y responsabilidades, con patrimonio y funciones peculiares que lo significan como una persona jurídica.

Con respecto a su naturaleza formal los criterios más relevantes oscilan, entre quienes lo manejan como una figura de derecho público con la finalidad de tutelar y mejorar, de manera permanente, el interés colectivo de sus miembros; o bien quienes a través de tal enfoque, ensanchan sus beneficios a toda la comunidad profesional involucrada en su esfera de acción. Así también, encontramos autores que consideran que es el sindicato un instrumento de lucha al servicio del proletariado para conseguir sus mejoras económicas y construir en el futuro, una sociedad sin clases.

Puede entonces agregarse que a merced de una peculiar dinámica, el desarrollo histórico del sindicato obrero ha reflejado, en los momentos actuales, una incuestionable mutación en el proceso que corre de su carácter originario de asociaciones privadas hacia su conformación moderna de naturaleza pública, o como sostiene la dogmática predominante, reivindicadora y de derecho social, en este sentido, se estima que los sindicatos de trabajadores se levantaron de entre los escombros del individualismo decimonónico para convertirse en un derecho de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

clase, que en el marco del ordenamiento sindical contemporáneo favorezca el equilibrio entre los factores de la producción y a futuro corone y redima al proletariado universal. En una postura más objetiva y prudente, otro sector doctrinal asume sólo el criterio del cauce jurídico, institucional y operativo para dirimir el contraste de clases.

Casi en tono de apoteosis, la posición oficial pregona que en la parte social de la Constitución se establecieron las bases para el desarrollo posterior y la protección de los trabajadores, integrados como uno de los principales grupos humanos homogéneos. Que promulgada la Constitución del 17 y para completar el régimen de tutela y dignificación de los obreros, clase vulnerable y desorganizada aún, frente al utilitarismo de la empresa, se expidieron en todos los Estados de la República, dentro de un proceso casi simultáneo y controlado por la Federación, las diversas leyes locales del trabajo, que siguiendo el esquema modelo de la legislación veracruzana, reconocieron y reglamentaron, con detalle, la libertad y el derecho de organización profesional, a partir de la premisa de la vida y autonomía funcional del sindicato.

Durante casi diez años y con graves contradicciones entre los criterios adoptados por los legisladores locales y los criterios de los órganos jurisdiccionales, el sistema derivó hacia la unificación de los marcos normativos que confluyó en la creación de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931. En una de sus partes principales se reconoce y regula la libertad sindical, atenuada convenientemente, con el claro propósito de autorizar la intervención del Estado en la formación y funcionamiento autónomo del sindicato, a través del procedimiento del registro, fundamentalmente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Así, con la personalidad jurídica y las necesarias limitantes a la autonomía sindical como pivotes, el ordenamiento mexicano incluye todo un cuerpo normativo que constriñe el actuar del sindicato en función del control y el monopolio del totalitarismo sindical. Con su acervo de formas y de tácticas antisindicales, el sistema corrompe la vida de las agrupaciones profesionales impidiendo la experiencia democrática.

Desde hace ya varios años y ante la inminencia del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, puesto en vigor el día 1º de enero de 1994, se acentuó el freno y control del sindicalismo independiente, sometido y marginado, a través de las autoridades o del sindicalismo burocrático, particularmente cuando no se pliega a las plataformas y consignas implantadas en las grandes centrales cooptadas: CTM (Confederación de Trabajadores de México); CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana); CGT (Confederación General de Trabajadores) y el Congreso del Trabajo.

"El principio *in favor prestatoris*, (a favor de los beneficios) adoptado por nuestro sistema (artículo 133 de la Constitución, en relación con el 6º de la LFT), previene y ordena la aplicación preferente de los convenios internacionales ratificados por el Gobierno en los términos y requisitos de Ley, en todo cuanto reporte beneficios para los trabajadores o sus organizaciones. Por lo tanto, es obligatorio el Convenio Internacional Núm. 87, sobre libertad sindical precisamente, en la proporción en que supere los mínimos normativos comprendidos en la Constitución y en las demás normas laborales que resulten aplicables y eficaces para tal efecto. De manera insólita y muchas veces por ignorancia de los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

defensores del trabajo, las autoridades laborales no atienden este Convenio que desde 1950 pasó a formar parte del derecho positivo".³⁴

Por cuanto concierne a la experiencia cotidiana, son ya generalizadas las trampas patronales, toleradas por nuestro sistema sin asomo alguno de sanción o de remedio, consistentes en tratar de dividir y en su caso de comprar y corromper a los miembros o a los dirigentes de los sindicatos, para que abandonen su postura independiente o vendan los movimientos. De no ser ello posible, presionar al extremo de desprestigiarlos, intimidarlos o intentar, a toda costa, despedirlos del trabajo. Frente al peso de las compañías transnacionales y la política de entrega al imperialismo, fundamentalmente norteamericano, se han puesto de moda las estrategias del dirigismo vertical por parte del Estado y de la concertación social. Así, a través de pactos oficiales controlados, al margen y en contra de la acción y presencia sindical, los gobiernos precipitan al proletariado hacia la renuncia de derechos y el abatimiento salarial que se enmarca en una aparente economía de emergencia, y que suele manejarse como flexibilización de las relaciones laborales.

Dentro de una tensión angustiosa de fuerzas, como válida aspiración proletaria, en el movimiento obrero democrático, se haya intentos de vincular el desarrollo de los sindicatos a la vida de los campesinos para conformar un frente orientado a defender y promover los intereses colectivos, fuera del control vertical del Estado, cual confrontación de resistencia en la lucha de clases

Ahora bien la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B", del artículo 123 Constitucional, en su Título Cuarto,

³⁴ Convenio Internacional Núm. 87: Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 2001, Introducción.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo, Capítulo I, artículo 67, establece: "Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

Asimismo, en su Capítulo II, la Ley en comento señala:

Artículo 87: "Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años",

Artículo 88: "Las condiciones generales de trabajo establecerán:

- I.- La intensidad y calidad de trabajo;
- II.- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;
- III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas
- IV.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deban someterse a exámenes médicos previos y periódicos;
- V.- Las labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas, y
- VI.- Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo".

Artículo 89: "Los sindicatos que objetaren substancialmente condiciones generales de trabajo, podrán ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que resolverá en definitiva".

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Artículo 90: "Las condiciones generales de trabajo surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje".

Artículo 91: "Las condiciones generales de trabajo de cada dependencia serán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento".

En el derecho constitucional se asume el criterio de que las federaciones, como agrupaciones de tipo profesional, son organizaciones que congregan a diversos sindicatos. Y a las confederaciones se les considera como las organizaciones profesionales cupulares que agrupan a diversas federaciones sindicatos de la industria. Tal es el caso de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) o de la Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos (CROM). Los sindicatos, explica Amauri Mascaro, "son asociaciones de base o de primer grado, en tanto que las federaciones y las confederaciones son asociaciones de segundo grado o cúpula".³⁵

Debe destacarse que durante los últimos años se ha generalizado el uso del término burócrata para designar al trabajador que presta sus servicios al Estado y burocracia para hacer referencia al conjunto de ellos. Etimológicamente burocracia proviene del francés *bureaucratie* y éste a su vez de *bureau*, oficina, escritorio y

³⁵ MASCARO NASCIMENTO, Amauri; op cit. p. 136.

del griego *kratos*, poder; se entiende, entonces que la burocracia es el poder tras los escritorios de los empleados públicos.

Sin embargo, siendo una relación jurídico-laboral la que se da entre el Estado y sus servidores, por estar enmarcada en el artículo 123 de la Constitución, debe aplicarse la ley en forma semejante a todos los trabajadores, la necesidad de protección es la misma, independientemente de la persona a la que se preste el trabajo. Como señala atinadamente José Dávalos: "esta igualdad ha de comprender a los trabajadores del servicio público. Cualquier intento por marginar a uno o varios sectores de los derechos individuales, de los colectivos o de los procesales, es contrario al pensamiento del Constituyente de Querétaro que trató de proteger el trabajo humano."³⁶

Para finalizar este apartado, es conveniente enfatizar que no obstante que tanto en la Constitución, como en las leyes reglamentarias del artículo 123, en relación a los apartados "A" y "B", se estipulan las bases para el desarrollo y protección de los trabajadores; y además reconocen y regulan la libertad sindical, con las limitantes a que se hizo referencia con anterioridad, respecto de la real autonomía del mismo, el propio sistema corrompe la vida de las agrupaciones sindicales, impidiendo así su desarrollo democrático.

Es innegable que a partir de la celebración del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá en enero de 1994, se hizo aún más evidente el freno y control al sindicalismo independiente, sometido mediante por las

³⁶ DÁVALOS, José; *Constitución y nuevo derecho del trabajo*; 2ª edición, actualizada, Porrúa, México, 1991, p. 74

autoridades o bien por el sindicalismo burocrático, el cual se apega a las consignas arbitrarias impuestas por la Confederación de Trabajadores de México, es decir CTM, así como a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), Confederación General de Trabajadores (CGT) y por supuesto, el Congreso del Trabajo. Aunado a esto, los gobiernos conducen a los trabajadores a la renuncia de derechos, en consecuencia, el abatimiento salarial día con día es más grave.

En este marco, considerando que la relación que se presenta entre el Estado y sus servidores, es una relación jurídico-laboral y se encuentra establecida en el artículo 123 de la Constitución, la ley debe ser aplicada en igualdad de circunstancias a todos los trabajadores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO III

LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

La situación laboral de los servidores públicos, a los que se ha preferido llamar trabajadores públicos, es una de las muchas que confronta el derecho del trabajo de la sociedad contemporánea y es también una de las cuestiones que ha planteado desde hace varias décadas el movimiento sindical obrero.

Como casi todos los problemas que se relacionan con el derecho del trabajo, la situación laboral de los trabajadores públicos es susceptible de un doble tratamiento, pues se puede limitar a la descripción de normas e instituciones de uno o algunos sistemas jurídicos, con el fin de determinar la forma de su designación, sus derechos y obligaciones, los beneficios económicos y de cualesquiera otra índole que perciben, sus libertades sindicales, de negociación y contratación colectivas y de huelga, su protección por las instituciones de seguridad social y las reglas para la suspensión, rescisión o terminación de sus relaciones jurídicas.

Pero es posible también, cuestionarse si las reglamentaciones nacionales satisfacen la idea del derecho del trabajo y del de la seguridad social, esto es, si se justifican a la luz de los principios sociales éticos y jurídicos que tienden a dar satisfacción a los ideales y aspiraciones actuales: asegurar a todo ser humano cualquiera que sea la forma de su actividad, una existencia decorosa y libre que le

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ponga al abrigo de la necesidad y le permita disfrutar honesta y razonablemente los beneficios de la economía, de la civilización y de la cultura.

Con base en lo expuesto, en el presente capítulo, se presenta un análisis de los aspectos generales de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para posteriormente, efectuar un estudio de las condiciones de trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública.

3.1 GENERALIDADES DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Antes de abordar el tema motivo de este punto, es oportuno hacer algunas consideraciones en relación al trabajo burocrático.

Euquerio Guerrero, en su obra Manual del Derecho del Trabajo, explica en forma sucinta y breve lo que es el Derecho Burocrático, y textualmente cita que: "...por mucho tiempo se tuvo la idea de que las relaciones entre el empleo público y los órganos de Estado no podían ser objeto de reglamentación semejante y los tratadistas de Derecho Administrativo se encargaron de señalar las características de la función pública y de los nexos que unen al servicio público y al Gobierno, muy diferentes a los del obrero con el empresario. Desde luego es innegable que en este último caso el patrón persigue un fin lucrativo en la actividad económica que desarrolla, en tanto que el Gobierno tiene a su cargo los servicios públicos y para ello se organiza toda la maquinaria administrativa en que tiene el papel principal el empleado público. Sin embargo estos servidores, considerados desde su punto de vista, realizan un trabajo, están sujetos a un horario y a diversas medidas

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

disciplinarias semejantes a las de los trabajadores en sus relaciones con los patrones".³⁷

Gabino Fraga considera que: "En el sistema jurídico del trabajo burocrático, se pueden hacer las siguientes distinciones: es empleado público el que presta sus servicios en la administración pública federal, estatal o municipal; pueden ser funcionarios o empleados, según la naturaleza de su nombramiento y la duración del mismo".³⁸

Tal vez resulte innecesario subrayar el lamentable error de Gabino Fraga de considerar como empleados públicos solamente a los trabajadores del Poder Ejecutivo, olvidando que aun los trabajadores de los otros dos poderes, el Judicial y el Legislativo, aquellos que ocupan puestos diferentes a los de elección popular, son parte de la administración pública, es decir del aparato a través del cual el Estado cumple con sus funciones, cuya responsabilidad está encomendada a los tres Poderes.

José de Jesús Orozco Henríquez al comentar los cambios realizados a la Constitución, en su Título IV en 1982, explica que: "...en lo referente a los servidores públicos, el constituyente permanente omitió incluir como tales a los trabajadores de los órganos legislativo y judicial; además atendiendo a lo dispuesto por el artículo primero de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, ésta se divide en centralizada y paraestatal, comprendiendo en esta última tanto a los organismos descentralizados como a las empresas de participación estatal, por

³⁷ GUERRERO, Euquerio; **Manual de Derecho del Trabajo**; 5ª. Edición, Porrúa, México, 1994, p 39

³⁸ FRAGA, Gabino; **Derecho Administrativo**; Porrúa, México, 1991, pp 256 y ss.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

lo que a pesar de los distintos principios jurídicos y económicos que rigen a las empresas públicas, sus trabajadores también se consideran servidores públicos y sujetos al régimen constitucional de responsabilidades".³⁹

De esta forma se concluye que son empleados públicos los sujetos a relación laboral con el Estado o sus dependencias, cuyo origen no sea la elección popular o la designación directa hecha por un servidor público nombrado a su vez por un servidor público electo popularmente. En otras palabras no son trabajadores públicos el Presidente y los funcionarios públicos designados por él, o por los miembros de su gabinete y los representantes de elección popular. Lo anterior permite realizar una aproximación a lo que es el Derecho Burocrático: la rama del Derecho que se encarga de estudiar el marco jurídico sustantivo y adjetivo de las relaciones laborales del Estado con sus trabajadores.

El trabajador y el patrón representan los sujetos esenciales y primarios del Derecho del Trabajo. De acuerdo con Héctor Santos Azuela: "la doctrina ha manejado diferentes términos para denominar la figura del primero, así se ha hablado de obrero prestador de trabajo, dependiente, etc. Sin embargo, en la opinión oficial con un criterio unificador y espíritu democrático, el legislador adoptó el término de trabajador, superando las discriminaciones que suelen considerar como categorías diferentes de prestadores de servicios, a los trabajadores, obreros y empleados".⁴⁰

³⁹ OROZCO HENRÍQUEZ, José de Jesús; **Régimen Constitucional de Responsabilidades de los Servidores Públicos**; UNAM, México, 1990, p.109.

⁴⁰ SANTOS AZUELA, Héctor; **Elementos de Derecho del Trabajo**; Porrúa, México, 1994, p.45.



Por lo tanto, en la relación laboral los sujetos son: el trabajador, bajo cualquier denominación que se utilice y el patrón, sin importar tampoco la denominación. En el caso del Derecho Burocrático serán el empleado público y el Estado.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8°, define al trabajador en los siguientes términos:

"Toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Por su parte, el artículo 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala como definición de trabajador, la siguiente:

"Toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros en virtud de un nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

Como se puede ver, mientras que en la Ley Federal del Trabajo la calidad de trabajador depende solamente de la prestación efectiva del servicio, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado depende de un acto administrativo, esto es, de la expedición del nombramiento dado por el funcionario facultado para hacerlo o por la inclusión, en su caso, en la lista de raya de los trabajadores temporales para obra determinada o por tiempo fijo, o sea, que si no se ha cumplido con esta formalidad aunque el trabajador ya se encuentre realizando, de manera efectiva, su trabajo, no puede ejercitar sus derechos puesto

que no se le considera trabajador, según la definición ya mencionada y que se encuentra plasmada en la propia Ley.

Héctor Santos Azuela expone que descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de *trabajador* recogida en la ley, se pueden distinguir tres elementos:

- a) la persona física;
- b) la prestación personal del servicio, y
- c) la subordinación.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo; *figura* que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

"La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que, generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón".⁴¹

Ahora bien, de conformidad con lo dispuesto por el Título Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, relativo a las responsabilidades de los servidores públicos, en el artículo 108 se define el concepto de servidor público, siendo éste, en la siguiente forma: "Para los efectos

⁴¹ SANTOS AZUELA, Héctor; *Diccionario Jurídico Mexicano*; 2ª. Edición, UNAM, México, México, 1992, pp. 1306-1307.

de las responsabilidades a que alude este Título, se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular; a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores del Instituto Federal Electoral, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones".

De alguna forma, el enunciado citado da margen a que se presenten serias discusiones al respecto, puesto que considera a servidores cuyo cargo es de representación y derivado del voto popular y por lo mismo no pueden ser considerados como empleados públicos.

Los empleados públicos o trabajadores al servicio del Estado, denominación más correcta, son como lo señala, José Dávalos, "...las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, sea administrativa, legislativa o judicial, de manera personal, bajo la subordinación de un titular de una dependencia o de su representante y en virtud de un nombramiento expedido por la autoridad competente".⁴²

Debe destacarse que durante los últimos años se ha generalizado el uso del término burócrata para designar al trabajador que presta sus servicios al Estado y burocracia para hacer referencia al conjunto de ellos. Etimológicamente burocracia proviene del francés *bureaucratie* y éste a su vez de *bureau*, oficina, escritorio y

⁴² DÁVALOS, José: *Nuevo Derecho Constitucional del Trabajo*; Porrúa, México, 1994, p.39.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

del griego *kratos*, poder; se entiende, entonces que la burocracia es el poder tras los escritorios de los empleados públicos.

Se infiere que los términos servidor público y empleado público son términos distintos, el primero conforme el artículo 108 constitucional son todos los que sirven al Estado, sin importar su nombramiento ni su dependencia jerárquica, en tanto que el empleado o trabajador público presta sus servicios a partir de un nombramiento y en forma subordinada, por lo tanto, todo empleado público es un servidor, pero no todos los servidores públicos son trabajadores o empleados públicos.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, define al patrón de la siguiente manera:

"El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no proporciona una definición expresa de patrón, sin embargo, la misma puede deducirse de lo señalado en su artículo 2º, donde se dispone:

"Para los efectos de esta Ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el poder legislativo, las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación".

De lo anterior se tiene que en el Derecho Burocrático, la figura patronal la encarna, el Estado, independientemente de que por razones de organización de la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

administración estatal, corresponda por delegación de funciones, ejercerla en el Poder Ejecutivo Federal, a los titulares de las dependencias e Instituciones antes señaladas, en el Poder Legislativo, las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara.

Cabe señalar que existe una laguna en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, respecto de la identificación estricta de la figura del patrón en el Poder Judicial, toda vez que el numeral jurídico descrito no lo señala expresamente, no obstante que dicha Ley, en el artículo 1° dispone que la misma, es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, sin embargo, por analogía se puede deducir que en tal poder, el patrón será el mismo Estado, no obstante que la contratación o nombramiento sea realizado por el titular, toda vez que los servicios del trabajador público tienen como finalidad colaborar en el cumplimiento de las funciones del Estado, en los aspectos controversiales, por delegación de funciones corresponderá al titular o su representante, constituirse como la parte patronal.

Por otra parte, las Condiciones Generales de Trabajo en principio generan una obligación para los titulares de las dependencias del poder ejecutivo federal, en cuanto a fijar las mismas, tal y como lo dispone el artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra indica:

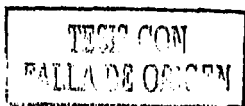
"Las Condiciones Generales del Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente..."

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En estricto sentido las Condiciones Generales de Trabajo generan derechos y obligaciones recíprocas para los trabajadores y los Titulares de las dependencias o entidades, lo que les atribuye el carácter de fuente inmediata del Derecho Laboral, en el ámbito del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, haciendo las observaciones que este instrumento sólo es aplicable a los trabajadores de base, en atención a que los de confianza quedan excluidos del régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por ministerio del artículo 8º de la propia disposición jurídica, además de que la voluntad de los trabajadores de confianza, no interviene en la conciliación respectiva.

Se concluye que las condiciones generales de trabajo son el conjunto de obligaciones y derechos que recíprocamente se imponen trabajadores y patrones, en virtud de las relaciones de trabajo, en el caso de la materia de tesis, los empleados públicos y el Estado, las cuales pueden ser modificadas a solicitud de los trabajadores cuando sus salarios no sean remuneradores; con respecto a la jornada de trabajo si se considera que esta es excesiva o bien cuando se presenten circunstancias económicas que lo requieran.

De riquísimas aristas teóricas, tanto en la experiencia patria como dentro del derecho comparado, el problema del carácter y esencia del contrato colectivo, sufre convulsiones serias ante los marcos actuales y las perspectivas del librecambismo. En esta virtud, con respecto al reto de dilucidar los extremos del problema, la doctrina se divide en diferentes sentidos que pretenden explicar esta figura, ya como una de las clases de contrato; bien como un instrumento normativo, o incluso como un complejo, híbrido y original, entre la ley y el contrato.



En cuanto convenio celebrado, libremente, entre dos particulares —las organizaciones profesionales de los trabajadores y los patrones—, con el propósito de estipular las condiciones generales de trabajo aplicables en la empresa, un importante sector de la dogmática considera que el contrato colectivo de trabajo es un negocio jurídico sinalagmático, oneroso y atípico. De esta suerte, no ha faltado quien pretenda asimilarlo al contrato de mandato, la gestión de negocios o bien la estipulación en favor de terceros. Más, como ya se ha apuntado en párrafos precedentes, nada más lejano de su realidad, por cuanto concierne, expresamente, al ordenamiento positivo mexicano. Sin embargo, dentro de nuestra doctrina sin desconocer su especialidad como figura del derecho sindical y del trabajo, alguna corriente de opinión estima que se trata de un negocio jurídico contractual en el cual se especifican las obligaciones y derechos recíprocos entre las partes sociales que lo firman.

Dentro de un orden diverso, entendido como una figura normativa, un buen grupo de estudiosos considera, en cambio, que el contrato colectivo responde, en su estructura, a un ordenamiento jurídico imperativo, general, abstracto e impersonal, al cual deberán de sujetarse las condiciones de trabajo dentro de la empresa, y en la especie, los contratos individuales de trabajo. Por lo anterior, se le atribuye, con mucho mayor certeza que en la tesis contractual, el carácter de complejo normativo, que superando el interés restringido de las partes contratantes, generaliza, unifica e incluso democratiza, las condiciones generales de trabajo y la vida de la empresa.

En este sentido, el pacto sindical es explicado como el acuerdo estipulado por las organizaciones sindicales contrapuestas, y merced al cual se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

predeterminan, en vía general y abstracta, las condiciones a las cuales deberán de uniformarse los contratos individuales de trabajo de todos aquellos que pudieran integrar las categorías profesionales comprendidas en el contrato colectivo.

Desde esta perspectiva se estima que el contrato colectivo es una de las fuentes autónomas del derecho del trabajo cuya misión atiende a la generación de contenidos normativos superiores, en favor de los trabajadores, por sobre los mínimos legales contenidos en la Constitución y en las normas ordinarias.

Un tercer sector representado por juristas eminentes como el propio Carnellutti, considera que "el contrato colectivo es un híbrido jurídico de ley y de contrato. De manera más precisa, explican a esta figura como un instrumento obra de las representaciones profesionales de los trabajadores y el patrono, o sus respectivas organizaciones sindicales, con el objeto de regular de manera obligatoria y omnicomprensiva, para una categoría profesional, las condiciones generales de trabajo de las empresas, regiones o ramas de la industria y del comercio".⁴³

Sobre este particular, Montoya Melgar estima que "el convenio colectivo es una norma de origen pactado, emanada por consiguiente de una fuente extra-estatal, a la que el Estado reconoce la facultad de crear el derecho".⁴⁴ Y al efecto, se repara, en que la detentación de la soberanía normativa por parte del Estado, no excluye la gestación de normas jurídicas laborales, merced a la acción de las fuerzas metaestatales, como la acción sindical concertada con la del patrón.

⁴³ Cfr. RIVERO, Jean y Jean SAVATIER; **Derecho del Trabajo**; Prensa Universitaria, Francia, 1970, pp 249 y ss.

⁴⁴ MONTOYA MELGAR, Alfredo; **Derecho del trabajo**; Tecnos, España, 1981, p. 153.

Al observar con detalle las tres tesis precedentes y por cuanto toca a la primera, la contractualista, es conveniente enfatizar en que ni formal ni materialmente, se trata de un contrato, pues al igual que la huelga, constituye una prerrogativa jurídica exclusiva de la coalición obrera. Dificilmente puede compartirse el prejuicio de que el sindicato sea una figura diversa, contrastante con la coalición, y que puede solamente ser titular del contrato colectivo hasta que consiga, como presupuesto, su registro. Ya en la experiencia sindical se ha presentado el fenómeno del sindicato de facto que puede arrancar a su patrono un convenio colectivo de trabajo; tal como ocurrió con la Universidad Nacional Autónoma de México, en 1970. Igualmente, se considera, en términos generales que ha llegado el momento de reivindicar y favorecer un juego pleno para la coalición de los trabajadores, célula y figura basilar del derecho colectivo del trabajo y de la insurgencia sindical.

La dogmática tradicional comparte, no obstante, el juicio, de que el aspecto contractual es insalvable en el contrato colectivo de trabajo, pues representa ante todo, un acuerdo entre organizaciones de trabajadores y patronos. En este sentido, goza de prestigio doctrinal la tesis de que este instrumento es ante todo, un negocio jurídico bilateral, repugnante, en principio, con la idea de un acto unilateral de voluntad o de imposición por parte del Estado.

Dentro de la orientación contractualista, esta figura se explica como un verdadero contrato en el que las partes celebrantes intervienen con el carácter de personas de derecho privado; el interés profesional representado en la negociación se restringe a un grupo determinado de personas y sus efectos alcanzan solamente a los firmantes. En esta virtud, la libertad de contratación es esencial,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

resultando inconcebible la ausencia del consentimiento de las partes signatarias de la convención profesional.

De acuerdo con la experiencia sindical en el país, se comparte la duda sobre la existencia de alguna reclamación jurídica por dolo o error en la firma de un contrato colectivo. Por otra parte, y en cuanto derecho exclusivo de los sindicatos de trabajadores e imperativo o deber del patrono, este instrumento no precisa el mutuo consentimiento, libre y vinculatorio entre los sujetos celebrantes de la negociación profesional.

Las llamadas cláusulas de consolidación sindical, admisión y exclusión, demuestran la irrelevancia de la voluntad del patrón con respecto a la incorporación del personal a la empresa o la rescisión de las relaciones de trabajo, de aquellos trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato titular del contrato colectivo. No es operante, al efecto, la ficción jurídica de que en tales supuestos el sindicato recibe una delegación de facultades por parte del patrón para que, en su representación, designe o separe al personal a su servicio. Semejante situación repugna con la función primordial del sindicato, de mejorar, promover y defender el interés profesional, a la vez que constituye un motivo suficiente para su cancelación.

La negociación colectiva es, sin lugar a dudas, un instrumento insustituible por medio del cual los trabajadores están en posibilidad de influir en la determinación de las condiciones bajo las cuales van a prestar el servicio así como en el mejoramiento de las mismas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Existe en este aspecto una diferencia fundamental entre los sistemas de negociación colectiva que privan para el trabajo en general y para el trabajo burocrático, situación que será analizada en los próximos capítulos. Las condiciones generales de trabajo involucran la jornada, los días de descanso, las vacaciones, salario, tiempo extraordinario, participación de los trabajadores en las utilidades y prestaciones derivadas de la seguridad social.

3.2 GENERALIDADES DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SEP

El Reglamento que rige las Condiciones Generales de los Trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de enero de 1946. Encontrándose vigente desde el 13 de febrero del mismo año, sin haber sido sometido a revisión o modificación alguna.

Así, siendo Presidente de la República Manuel Avila Camacho, y en uso de la facultad que le confiere la fracción I del artículo 89 Constitucional, y con fundamento en los artículos 63 y 64 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, y considerando necesario poner en marcha un ordenamiento que estableciera los derechos y obligaciones de los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, además de regular las condiciones de trabajo de dicha Dependencia, se expidió el correspondiente Reglamento.

Este instrumento en su Capítulo I, establece:

"Artículo 1.- "El presente reglamento es de observancia obligatoria para funcionarios, jefes y empleados de la Secretaría de Educación Pública, y tiene por objeto fijar las condiciones generales de trabajo del personal de



base de la misma dependencia, en los términos de lo dispuesto por los artículos 63 y 64 del estatuto jurídico de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión".

"Artículo 2.- El sindicato de trabajadores de la educación acreditará, en cada caso por escrito, ante la Secretaría, a sus representantes legales generales, parciales y especiales. La Secretaría tratará los asuntos que interesen colectivamente a todos o a una parte de los trabajadores de educación pública con las representaciones sindicales correspondientes, generales, parciales o especiales. los asuntos de interés individual podrán ser tratados, a elección del interesado, por medio de las representaciones sindicales o directamente ante las autoridades de la Secretaría".

"Artículo 3.- La Secretaría y el sindicato fijarán, de común acuerdo, los asuntos que deban ser gestionados por las representaciones sindicales generales, las parciales y las especiales".

Las Disposiciones Generales, se encuentran contenidas en sus numerales del 86 al 92, los cuales establecen respectivamente, lo siguiente:

Cuando por necesidades del servicio, al formularse el proyecto anual para el presupuesto del ejercicio fiscal siguiente, se trate de disminuir el monto de los salarios o de suprimir plazas que correspondan a empleos de base, se oirá previamente al sindicato. También, en la misma oportunidad indicada, se consultará su opinión en el caso en que se pretenda modificar alguna partida dedicada a prestaciones en beneficio directo de los trabajadores y aquellas que tengan conexión con aspectos técnicos de la enseñanza

A la renuncia de un trabajador y previa la solicitud respectiva, la Secretaría le extenderá carta de servicios, con copia al sindicato, especificando tiempo y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

calidad de aquéllos, puesto que hubiere desempeñado y salarios que hubiere percibido.

Cuando lo permitan los lineamientos económicos y legales que la Secretaría de Hacienda señale a la de Educación para la formulación de su proyecto de presupuesto anual de egresos, se incluirán las partidas correspondientes a fin de cumplir con las obligaciones que al Estado impone el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, respecto al suministro a los trabajadores de habitaciones cómodas e higiénicas, ya sea adquiridas en propiedad o rentadas mediante alquiler que no exceda del 6% anual del valor catastral de las fincas.

Los pagos que deban hacerse por concepto de sobresueldos, viáticos, pasajes y defunción de los trabajadores, se regularán por lo que al efecto disponga la ley orgánica del presupuesto de egresos de la federación y su reglamento. La aplicación y distribución anual de la partida presupuestal de sobresueldos por vida cara e insalubre se hará por una comisión mixta de tres personas, una nombrada por la secretaria, otra por el sindicato y la tercera elegida de común acuerdo.

La Secretaría establecerá guarderías infantiles debidamente atendidas, en los lugares que se juzgue necesario, previo el estudio que se formule al efecto a petición del sindicato, en acatamiento a la parte final del artículo 25 del estatuto jurídico.

Las condiciones generales de trabajo que fija este reglamento, subsistirán si al iniciarse nuevo periodo presidencial no se establecen otras normas, en los términos a que se refieren los artículos 63 y 64 del estatuto jurídico.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los casos no previstos en el presente reglamento serán resueltos por la Secretaría, oyendo el parecer del sindicato y teniendo en cuenta las normas que establece el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Las resoluciones respectivas serán publicadas inmediatamente para conocimiento de los trabajadores.

En dicho instrumento también se señala la diferencia entre los trabajadores de base y los de confianza. Estableciendo en su artículo 4º, que los trabajadores de confianza serán los que desempeñen los siguientes puestos:

- a.- Secretario, Subsecretario y Oficial Mayor.
- b.- Todo el personal administrativo, técnico y de servidumbre que integre las respectivas secretarías particulares de los tres funcionarios anteriores.
- c.- Directores y subdirectores generales, con exclusión de los directores federales de educación en la República.
- d.- Directores y subdirectores de institutos.
- e.- Jefes y subjefes de departamentos.
- f.- Los trabajadores que tengan nombramiento de Secretario Particular de algún director general, director de instituto o jefe de departamento.
- g.- Jefes de zona de inspección en la República.
- h.- Directores de las escuelas: Normal Superior; Normal para Varones en el D. F.; Normal para Mujeres en el D. F.; Normal de Especialización; Normal de Educación Física y Normal de Música (Conservatorio Nacional).
- i.- Investigadores científicos.
- j.- Delegados administrativos.
- k.- Visitadores generales y especiales.
- l.- Inspectores administrativos.
- m.- Cajeros y contadores.
- n.- Intendentes de cualquier categoría.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- o.- Todo el personal administrativo, técnico, docente y manual que integra el Instituto Federal de Capacitación del magisterio, la Administración General de la Campaña contra el Analfabetismo, y, por dos años, el que labora en la Dirección General de Profesiones.
- p.- El Presidente y los delegados de la Comisión Nacional de Escalafón".

En relación a los trabajadores de base establece:

"Artículo 5.- Los trabajadores de base de la Secretaría de Educación Pública se subdividirán en tres grandes grupos: docentes, técnicos y administrativos".

"Artículo 6.- Para los efectos de este reglamento, son trabajadores docentes, los que desempeñan funciones pedagógicas. Para fines escalafonarios se consideran separados en dos grupos: maestros titulados y no titulados".

"Artículo 7.- Son trabajadores técnicos, aquellos que se necesitan para desempeñar el puesto en el que fueren nombrados, acreditar que poseen título profesional debidamente registrado y, en el caso en que no exista rama profesional, la autorización legal que proceda".

"Artículo 8.- Se considera como administrativo, al personal que no desempeñe funciones de las enumeradas en los artículos 6 y 7".

"Artículo 9.- Ningún trabajador adquirirá el carácter de empleado de base, sino hasta que transcurran seis meses de la fecha de su ingreso, con nombramiento definitivo, a una plaza que no sea de confianza; o de reingreso, en las mismas condiciones anteriores, después de estar separado tres años del servicio de la Secretaría".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.3 DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

Tanto los derechos como las obligaciones de los trabajadores se encuentran contenidos en el Capítulo IV del multicitado Reglamento.

"Artículo 24.- Son derechos de los trabajadores:

- I.- Percibir la remuneración que les corresponda.
- II.- Disfrutar de los descansos y vacaciones procedentes.
- III.- Obtener, en su caso, los permisos y licencias que establece este ordenamiento.
- IV.- No ser separado del servicio sino por justa causa.
- V.- Percibir las recompensas que señala este Reglamento.
- VI.- Obtener atención médica en la forma que fija este reglamento.
- VII.- Ser ascendido en los términos que el escalafón determine.
- VIII.- Percibir las indemnizaciones legales que les correspondan por riesgos profesionales.
- IX.- Renunciar al empleo.
- X.- Y la demás que en su favor establezcan las leyes y reglamentos".

"Artículo 25.- Son Obligaciones de los Trabajadores:

- I.- Rendir la protesta de Ley.
- II.- Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobarla.
- III.- En caso de enfermedad, dar el aviso correspondiente a la dependencia de su adscripción y al servicio médico, dentro de la hora siguiente a la reglamentaria de entrada a sus labores, precisando el lugar en que deba practicarse el examen médico.
- IV.- Desempeñar el empleo o cargo en el lugar a que sean adscritos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- V.- Desempeñar las funciones propias de su cargo con la intensidad y calidad que este requiera.
- VI.- Obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio. Una vez cumplidas expresarán las objeciones que ameriten.
- VII.- Comportarse con la discreción debida en el desempeño de su cargo.
- VIII.- Tratar con cortesía y diligencia al público.
- IX.- Observar una conducta decorosa en todos los actos de su vida pública y no dar motivo con actos escandalosos a que de alguna manera se menoscabe su buena reputación en el perjuicio del servicio que se le tenga encomendado.
- X.- Abstenerse de denigrar los actos del gobierno o fomentar por cualquier medio la desobediencia a su autoridad.
- XI.- En caso de renuncia, no dejar el servicio sino hasta que le haya sido aceptada y entregar los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado, de acuerdo con las disposiciones aplicables.
- XII.- Residir en el lugar de su adscripción, salvo los casos de excepción a juicio de la Secretaría.
- XIII.- Trasladarse al lugar de nueva adscripción señalado por la Secretaría, en un plazo no mayor de cinco días contados a partir de la fecha en que hubiere hecho entrega de los asuntos de anterior cargo. Dicha entrega deberá ser hecha, salvo plazo especial señalado expresamente por la Secretaría, en un lapso máximo de diez días.
- XIV.- Dar facilidad a los médicos de la Secretaría para la práctica de visitas y exámenes en los casos siguientes:
 - a).- Incapacidad física.
 - b).- Enfermedades.
 - c).- Influencia alcohólica o uso de drogas enervantes.
 - c).- A solicitud de la Secretaría o del sindicato en cualquier otro caso.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- XV.- Procurar la armonía entre las dependencias de la Secretaría y entre estas y las demás autoridades en los asuntos oficiales.
- XVI.- Comunicar oportunamente a sus superiores cualquier irregularidad que observen en el servicio".

"Artículo 26.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I.- Aprovechar los servicios del personal en asuntos particulares o ajenos a los oficiales de la secretaria.
- II.- Proporcionar a los particulares, sin la debida autorización, documentos, datos o informes de los asuntos de la dependencia de su adscripción.
- III.- Llevar a cabo colectas para obsequiar a los jefes o compañeros, así como organizar rifas dentro de las horas laborables.
- IV.- Hacer préstamos con interés a sus compañeros de labores, salvo los casos en que se constituyan en cajas de ahorros autorizadas legalmente.
- V.- Prestar dinero a réditos a personas cuyos sueldos tengan que pagar, cuando se trate de cajeros, pagadores o habilitados; así como retener sueldos por sí o por encargo o comisión de otra persona, sin que medie orden de autoridad competente.
- VI.- Habitar en alguna dependencia de la Secretaría, salvo los casos de necesidades del servicio, a juicio de la misma, o con la autorización de los funcionarios superiores de ésta y mediante la remuneración o renta a que haya lugar.
- VII.- Y en general, ejecutar actos contrarios al desempeño de las funciones encomendadas por la Secretaría".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.3.1 LICENCIAS

Las licencias de las que pueden disfrutar los empleados de la Secretaría de Educación Pública, se encuentran estipuladas en el artículo 50 del Reglamento, y son de dos tipos: sin goce y con goce de sueldo.

"Artículo 51.- Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

- I.- Para el desempeño de puestos de confianza, cargos de elección popular, comisiones oficiales federales y comisiones sindicales.
- II.- Para el arreglo de asuntos particulares a solicitud del interesado, una vez dentro de cada año natural y siempre que no tengan nota desfavorable en su expediente; hasta de 30 días a los que tengan un año de servicios; hasta de 90 días a los que tengan de uno a cinco años; y hasta de 180 días a los que tengan mas de cinco años".

"Artículo 52.- Las licencias con goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

- I.- Por enfermedades no profesionales, a juicio de los médicos de la Secretaría: a) si el trabajador tiene por lo menos seis meses de servicios, hasta 15 días con sueldo íntegro; hasta 15 días más con medio sueldo y hasta un mes sin goce de sueldo. b) A los que tengan de 1 a 5 años de servicios, hasta 30 días con goce de sueldo íntegro, hasta 30 días más con medio sueldo y hasta 60 más sin sueldo. c) A los que tengan de 5 a 10 años de servicios hasta 45 días con sueldo íntegro, a 45 más con medio sueldo y a 90 más sin sueldo. d) A los que tengan de 10 años de servicios en adelante, hasta 60 días con goce de sueldo íntegro, a otros 60 con medio sueldo y a 180 días más sin sueldo. Concluidos los anteriores términos sin que el trabajador que se encuentre en el caso respectivo haya reanudado sus labores, la Secretaría queda en libertad de dejar sin efecto su nombramiento, sin responsabilidad para el Estado, los cómputos de los anteriores términos se harán por servicios

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

continuados o cuando, de existir una interrupción en la prestación de los servicios, esta no sea mayor de 6 meses.

II.- Por enfermedades profesionales durante todo el tiempo, 6 meses como máximo en caso de que sea necesario para el restablecimiento del trabajador, y en la inteligencia de que su reingreso y la indemnización que le corresponda, en su caso, se ajustarán a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

III.- Por cualquier otro motivo hasta por tres días en tres ocasiones distintas, separadas cuando menos por un mes, dentro de cada año. Estas licencias podrán ser concedidas por los jefes de las respectivas dependencias de la Secretaría bajo su responsabilidad, dando el aviso correspondiente al Departamento de Personal de la misma Secretaría".

"Artículo 53.- Para la concesión de las licencias a que se refieren las fracciones I y II del artículo anterior, se observaran las siguientes reglas:

a).-En caso de enfermedades no profesionales de los trabajadores, las licencias serán concedidas previa comprobación hecha por los médicos de la Secretaría, precisamente el día en que deba de empezar a contarse la licencia y expedición del certificado correspondiente en el que se haga constar la clase de enfermedad y el tiempo que requiera su atención, así como si la misma amerita la separación del servicio de acuerdo con el artículo 85 del estatuto jurídico. No se aceptará, para conceder licencias con goce de sueldo, ningún certificado médico que se presente después de veinticuatro horas de verificada la visita de comprobación como por lo que atañe a la expedición del certificado. si hubiere inconformidad del trabajador con el dictamen del médico oficial podrá solicitar la intervención del médico del sindicato, y en el caso de discrepancia de opiniones, la Secretaría y el sindicato de común acuerdo nombrarán un tercero en discordia. Los honorarios del médico árbitro, serán cubiertos por mitad por la Secretaría y el sindicato.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

b).-El personal foráneo deberá recabar certificado de las delegaciones médicas de la Secretaría, o en el caso de que no existan éstas, de las correspondientes a la Secretaría de Asistencia y Salubridad Pública o de cualquier otro servicio médico de alguna unidad burocrática del Poder Ejecutivo Federal existente en el lugar de adscripción del empleado. En los lugares en que no radiquen médicos al servicio de la federación, la comprobación se hará por medio de certificados expedidos por los de la localidad, legalmente autorizados para ejercer su profesión.

c).- En los casos a que se refiere la última parte del inciso anterior, la Secretaría se reserva el derecho, cuando lo estime conveniente, de hacer reconocer a los trabajadores por un médico de su confianza y, de haber discrepancia entre ambos dictámenes, se observará el procedimiento señalado por el inciso a).

"Artículo 54.- Cuando los trabajadores dejen los puestos de escalafón para desempeñar otros empleos o comisiones en la Secretaría de Educación, conservarán el derecho al puesto que tenían y se les computará al tiempo de servicios para todos los efectos legales. Estos trabajadores obtendrán licencia para separarse de su empleo, la que durará todo el tiempo que desempeñen el nuevo cargo, y al dejarlo, volverán a ocupar su puesto en el escalafón".

Como puede observarse, en algunos de los artículos señalados anteriormente, se hace mención al "Estatuto Jurídico", instrumento legal que ya no existe, originándose en consecuencia, confusión incluso ente el personal de mando medio, debido a que no existe congruencia entre los artículos 4 y 5 del Reglamento y los artículos 5 y 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Otro ejemplo claro de tales incongruencias se encuentra en lo relativo a las licencias por enfermedades no profesionales, ya que el artículo 52 fracción I del

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Reglamento no concede mayores términos a la licencia con goce de sueldo íntegro, licencia a medio sueldo y licencia sin sueldo, tal y como lo concede el artículo 111 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en relación con el artículo 23 de la Ley del ISSSTE, y por el contrario, dicho Reglamento señala que la Secretaría queda en libertad de dejar sin efecto el nombramiento, sin responsabilidad para el Estado, lo cual deja en total estado de indefensión a los trabajadores.

Esta incongruencia es un claro ejemplo de la necesidad apremiante de reformar y actualizar las Condiciones de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, puesto que el actual Reglamento no puede estar por encima de la Ley correspondiente, que en el presente caso, concede un término de hasta 52 semanas de licencia médica, además de que especifica claramente cómo se deben realizar los cómputos respectivos.

3.3.2 SANCIONES Y CASTIGOS

El artículo 70, del Reglamento en comento, señala que en todos los casos de infracciones no previstas por el mismo se aplicarán las prevenciones a continuación descritas:

"Artículo 71.- Las infracciones de los trabajadores a los preceptos de este reglamento, darán lugar a:

- I.- Extrañamientos y amonestaciones verbales y escritas.
- II.- Notas malas en la hoja de servicio.
- III.- Pérdida de derecho para percibir sueldos.
- IV.- Suspensión de empleo, cargo o comisión.
- V.- Cese de los efectos del nombramiento".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Artículo 72.- Los extrañamientos por escrito, se harán a los trabajadores directamente por el jefe de la dependencia a que pertenezca, con copia al Departamento de Personal y a la Comisión Nacional de Escalafón".

"Artículo 73.- La acumulación de tres extrañamientos se computará por una nota mala".

"Artículo 74.- Previa justificación, las notas malas serán impuestas por el Departamento de Personal con notificación al afectado, y a solicitud, en su caso, de la dependencia donde preste sus servicios el trabajador".

"Artículo 75.- Las notas malas serán permanentes en el expediente del trabajador y podrán ser compensadas con notas buenas a que se haga acreedor por servicios extraordinarios, acciones meritorias o cualesquiera otros motivos que justifiquen tal recompensa".

"Artículo 76.- La falta de cumplimiento a la fracción II del artículo 25 dará lugar a la aplicación de lo dispuesto por la fracción II del artículo 71, sin perjuicio de la pérdida de derecho a percibir el salario correspondiente a los días de inasistencia, que se considerarán injustificados".

"Artículo 77.- La falta de cumplimiento a las obligaciones que señalan las fracciones V, VII, VIII, X, XV y XVI del artículo 25, dará lugar a la aplicación de las fracciones I y II del artículo 71 en su caso, a juicio del jefe de la dependencia en que preste sus servicios el trabajador".

"Artículo 78.- La falta de cumplimiento de las obligaciones marcadas por las infracciones VI, IX, XII y XIV del artículo 25, y la inobservancia de las prevenciones enumeradas en el artículo 26, dará lugar a la aplicación de la fracción I del artículo 71, sin perjuicio de que la gravedad de estas infracciones o la reincidencia, en su caso, permitan a la Secretaría solicitar del Tribunal de Arbitraje la terminación de los efectos de los nombramientos respectivos".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Artículo 79.- La falta de cumplimiento a los incisos XI y XIII del artículo 25, dará lugar a la aplicación de la fracción V del artículo 71 de este reglamento, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiere incurrir el trabajador".

"Artículo 80.- La falta de puntualidad en la asistencia a las labores a que se refiere la fracción II del artículo 25, estará sujeta a las siguientes normas:

- a).- Todo empleado que se presente a sus labores después de transcurridos los 10 minutos de tolerancia que concede este reglamento, pero sin que el retardo exceda de 20 minutos, dará origen a la aplicación de una nota mala por cada 2 retardos en un mes.
- b).- El empleado que se presente a sus labores después de que hayan transcurrido los primeros 20 minutos siguientes a los 10 de tolerancia, pero sin exceder de 30, dará lugar a una nota mala por cada retardo.
- c).- Transcurridos los 30 minutos de que habla el inciso anterior, después de la hora fijada para la iniciación de las labores, no se permitirá a ningún empleado registrar sus asistencia, por considerarse el caso como falta injustificada y el trabajador no tendrá derecho a percibir el salario correspondiente.
- d).- El empleado que acumule 5 notas malas por los retardos en que incurra, computados en los términos de los incisos anteriores, dará lugar a un día de suspensión de sus labores y sueldo.
- e).- El empleado que haya acumulado 7 suspensiones en el término de un año motivadas por impuntualidad en la asistencia dará lugar a que se solicite del Tribunal de Arbitraje la terminación de los efectos de su nombramiento, de acuerdo con el artículo 44, fracción V, inciso I) del estatuto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- f).- La falta del trabajador a sus labores, que no se justifique por medio de licencia legalmente concedida, lo priva del derecho de reclamar el salario correspondiente a la jornada o jornadas de trabajo no desempeñado.
- g).- Sin perjuicio de lo establecido en el inciso que antecede, cuando las faltas sean consecutivas, se impondrán al empleado: por 2 faltas, el importe del salario correspondiente y amonestación por escrito; por 3 faltas, el importe del salario que deje de devengar durante los días faltados y un día de suspensión; por 4 faltas el importe del salario correspondiente a los días que deje de concurrir y 2 de suspensión, sin perjuicio de la facultad concedida a la Secretaría por el artículo 44, fracción V, inciso b) del estatuto.
- h).- Si las faltas no son consecutivas, se observarán las siguientes reglas: hasta por cuatro faltas en dos meses, se amonestará al empleado por escrito sin derecho a cobrar el importe de los días no trabajados; hasta por seis faltas en dos meses, se le impondrán hasta tres días de suspensión sin derecho a cobrar el importe del salario correspondiente a los días no laborados injustificadamente, ni el de los relativos a la suspensión; por trece a dieciocho en seis meses, siete días de suspensión también sin derecho a cobrar el salario de los días no laborados, ni los relativos a la suspensión y sin perjuicio de aplicar el inciso I), fracción V del artículo 44 del estatuto".

"Artículo 81.- Los trabajadores al servicio de la Secretaría tendrán derecho a recompensas por los servicios meritorios que presten en el desempeño de sus funciones y que podrán consistir en:

- a).- Notas buenas en su hoja de servicios, y
b).- Felicitaciones por escrito".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Artículo 82.- Las infracciones no comprendidas en el presente capítulo, darán lugar a lo que determine la Secretaría teniendo en cuenta la gravedad y las circunstancias que concurran en cada caso".

"Artículo 83.- Las sanciones que se impongan conforme a este capítulo, serán recurribles por escrito ante el funcionario que ordenó la sanción, en un plazo de 10 días hábiles, a partir de la fecha en que sean comunicadas, y la resolución que se dicte no admitirá recurso alguno dentro de la misma Secretaría, quedando expedito el derecho del trabajador para hacer uso de los recursos legales que procedan".

"Artículo 84.- Siempre que este reglamento señale algún plazo para perder un derecho o para merecer una sanción, se considerará prorrogado en un plazo razonable cuando se trate de trabajadores cuyo domicilio y lugar de trabajo se encuentren en sitios carentes de vías de comunicación expeditas o lejanas de centros administrativos de la Secretaría".

"Artículo 85.- La Comisión Nacional de Escalafón será oportunamente notificada por el Departamento de Personal de las sanciones que se impongan y de las recompensas que se otorguen en definitiva a los trabajadores, con objeto de que se hagan las anotaciones respectivas en su hoja de servicios".

En estos últimos artículos también se observa que se hace reiterada mención al "estatuto", siendo artículos importantísimos en el quehacer laboral de los trabajadores, puesto que se trata de las sanciones.

Como claro ejemplo de la irregularidad ya manifiesta, baste señalar los incisos g) y h) del artículo 80 del multicitado Reglamento, en cuyos párrafos, al finalizar, se señala la aplicación de una sanción de carácter laboral, "sin perjuicio de la facultad concedida a la Secretaría por el artículo 44, fracción V, inciso b) del

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

estatuto", refiriéndose ésta a demandar el cese ante el Tribunal, lo cual incluso representa una violación flagrante a la Constitución Política de nuestro país, misma que señala que nadie puede ser juzgado dos veces por la misma falta.

3.3.3 JORNADAS Y SALARIOS

El Capítulo V del mencionado Reglamento establece, respecto a los jornadas de trabajo lo siguiente:

"Artículo 27.- Se consideran como jornadas de trabajo diurna, la comprendida entre las seis y las veinte horas; la nocturna de las veinte a las seis horas, y mixta la que comprende periodos de ambas jornadas, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres y media horas".

"Artículo 28.- La duración máxima de la jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas para la diurna; siete y media para la mixta y siete para la nocturna".

"Artículo 29.- Las jornadas mixta y diurna podrán ser trabajadas en forma continua o discontinua, según lo requieran las necesidades del servicio o lo disponga el reglamento interior de la respectiva dependencia. La nocturna será continua".

"Artículo 30.- Cuando se aumenten las horas de la jornada máxima, excepción hecha del aumento debido al retraso imputable al trabajador, el trabajo será considerado como extraordinario y se retribuirá como salario doble".

"Artículo 31.- En el caso de los conserjes, porteros, veladores, guardianes y otros empleados que presten servicios análogos, no será aplicable lo establecido en el artículo anterior, pues tales empleados tendrán obligación

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de desempeñar su trabajo aun fuera de las horas ordinarias, sin que por tal motivo se considere que trabajan tiempo extra".

"Artículo 32.- Tratándose de personal obrero sujeto a cuota diaria fija y cobre por lista de raya, el séptimo día o de descanso, se pagará sólo en el caso de que haya trabajo seis días laborables de la semana. Si hubiera tiempo extraordinario, la cuota diaria se calculará sin tomar en cuenta el séptimo día".

"Artículo 33.- Siguiendo las normas de los artículos precedentes de este capítulo, al expedir los reglamentos de trabajo de cada dependencia de la Secretaría, se precisarán las jornadas respectivas, oyendo el parecer del sindicato".

"Artículo 34.- Las horas extraordinarias solo se justificarán cuando razones imperiosas del servicio lo requieran, y siempre que una situación transitoria las demande, para lo cual será necesario que los jefes de las dependencias soliciten previamente la autorización respectiva del Secretario, Subsecretario u Oficial Mayor, con una exposición amplia de los motivos que las originan, o bien por resolución del titular del ramo. En los casos de fuerza mayor, los jefes de las dependencias podrán ordenar la prestación de servicios extraordinarios justificando posteriormente las causas."

En el Capítulo VIII se establece lo concerniente a los salarios.

"Artículo 41.- El salario es la retribución al trabajador como compensación de los servicios que presta. En consecuencia, el pago de salarios sólo procede: por servicios desempeñados; vacaciones legales; licencias con goce de sueldo y días de descanso, tanto los obligatorios como los eventuales que la Secretaría determine."

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Artículo 42.- Los salarios y demás cantidades a que tengan derecho los trabajadores, serán pagados en los términos de las disposiciones fiscales vigentes."

"Artículo 43.- Los trabajadores, podrán nombrar un habilitado dentro de cada dependencia, a fin de que recoja de la pagaduría respectiva el importe de sus salarios."

"Artículo 44.- Los trabajadores que la Secretaría comisione para especializar o perfeccionar sus estudios en escuelas o universidades nacionales o del extranjero, gozarán del subsidio que al efecto la propia Secretaría les señale."

Especial mención requiere el artículo 51 del Reglamento, que señala a los conserjes, ya que el actual texto conlleva en sí mismo una contradicción, puesto que dentro de la estructura orgánica de la Secretaría de Educación Pública, no existe el nombramiento de "conserje" y únicamente se trata de la figura de una comisión, pero tampoco se encuentra regulada, por lo que en el capítulo IV del presente trabajo, se hace una propuesta para reformar o modificar este precepto.

3.4 CAUSAS DE REMOCIÓN O CESE

Las causas de suspensión o destitución se encuentran enunciadas en el Capítulo XII del Reglamento y son:

"Artículo 58.- La suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores a que se refiere el artículo 43 del estatuto, sin perjuicio de lo que dispone la Ley de Responsabilidad de funcionarios y empleados de la Federación, se decretará de acuerdo con las siguientes reglas:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

I.- En los casos de comisión de cualquier género, la suspensión procederá Inmediatamente que la Secretaría tenga conocimiento de la prisión preventiva, retrotrayéndose los efectos de aquella al día en que el trabajador fue aprehendido.

Esta suspensión tendrá vigencia hasta la fecha en que se compruebe ante la Secretaría de Educación que se ha ordenado la libertad por resolución judicial ejecutoriada.

En caso de que se dicte sentencia condenatoria firme, la suspensión continuara en vigor hasta que el tribunal de arbitraje resuelva si debe de tener lugar el cese del empleado.

II.- Cuando el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa que signifique peligro para las personas que trabajan con él, la suspensión operará inmediatamente que lo resuelva la dependencia de su adscripción, sin perjuicio de lo que determine el dictamen médico correspondiente, teniendo en cuenta las disposiciones que norman la concesión de licencias.

III.- En los casos de suspensión a que se refiere la fracción V del artículo 44 del estatuto, la Secretaría, previa e invariablemente solicitará del sindicato su conformidad con tal suspensión, y este a su vez, estará obligado a otorgarla si aquella demuestra que los hechos imputados al trabajador son de los comprendidos en la mencionada fracción."

"Artículo 59.- En la aplicación de la fracción V del artículo 44 del estatuto, la Secretaría deberá invariablemente presentar demanda ante el Tribunal de Arbitraje, pidiendo autorización para cesar al trabajador, sin responsabilidad para el Estado."

En los dos artículos antes señalados, existen claras desventajas para el trabajador, en virtud de de que el Reglamento no se ha adecuado a la ley en vigor, y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

más aún, incluso en su artículo 58 hace referencia a la "Ley de Responsabilidad de Funcionarios y Empleados de la Federación", la cual, actualmente no existe como tal.

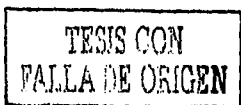
3.4.1 ABANDONO DE EMPLEO

El abandono de empleo a que se refiere la fracción I del artículo 44 del estatuto, se considerará consumado, al cuarto día después de que el trabajador haya faltado tres días consecutivos sin aviso, ni causa justificada, o si en las mismas condiciones faltare un día después de haber dejado de concurrir a sus labores sin aviso ni justificación en ocho ocasiones, en los 30 días anteriores a la falta que motive el abandono. (Art. 60)

También se considerará como abandono de empleo la falta de asistencia sin aviso y sin justificación de un trabajador por más de un día, si maneja fondos o tiene a su cuidado valores y bienes, en cuyo caso, la inasistencia hará presumir la comisión de hecho delictuoso.

3.4.2 ABANDONO DE LABORES

Respecto al abandono de labores el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece: "ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, por las siguientes causas". Aunque las causas enlistadas son



varias, para efectos del presente trabajo la primera de ellas es, por su importancia la que nos interesa transcribir:

- I.- Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva.

3.4.3 RESPONSABILIDAD

La Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, establece en su artículo 46 lo siguiente:

"Artículo 46.

Incurrir en responsabilidad administrativa los servidores públicos a que se refiere el artículo 2o. de esta Ley."

"Artículo 47.

Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de sus derechos laborales, así como de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas:

- I.- Cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;
- II.- Formular y ejecutar legalmente, en su caso, los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las leyes y otras normas que determinen el manejo de recursos económicos públicos;
 - III.- Utilizar los recursos que tengan asignados para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, las facultades que le sean atribuidas o la información reservada a que tenga acceso por su función exclusivamente para los fines a que están afectos;
 - IV.- Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando el uso, la sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidas de aquéllas;
 - V.- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste;
 - VI.- Observar en la dirección de sus inferiores jerárquicos las debidas reglas del trato y abstenerse de incurrir en agravio, desviación o abuso de autoridad;
 - VII.- Observar respeto y subordinación legítimas con respecto a sus superiores jerárquicos inmediatos o mediatos, cumpliendo las disposiciones que éstos dicten en el ejercicio de sus atribuciones;
 - VIII.- Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que presten sus servicios, las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciba;
 - IX.- Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión después de concluido el período para el cual se le designó o de haber cesado, por cualquier otra causa, en el ejercicio de sus funciones;
 - X.- Abstenerse de disponer o autorizar a un subordinado a no asistir sin causa justificada a sus labores por más de quince días continuos o treinta discontinuos en un año, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total de sueldo y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

otras percepciones, cuando las necesidades del servicio público no lo exijan;

- XI.- Abstenerse de desempeñar algún otro empleo, cargo o comisión oficial o particular que la Ley le prohíba;
- XII.- Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución firme de la autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;
- XIII.- Excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos hasta el cuarto grado, por afinidad o civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o vayan formando parte;
- XIV.- Informar por escrito al jefe inmediato y en su caso, al superior jerárquico, sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia la fracción anterior y que sean de su conocimiento, y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos;
- XV.- Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, objetos mediante enajenación a su favor en precio notoriamente inferior al que el bien de que se trate y que tenga en el mercado ordinario, o cualquier donación, empleo, cargo o comisión para sí, o para las personas a que se refiere la fracción XIII, y que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Esta prevención es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión;

- XVI.- Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que el Estado le otorga por el desempeño de su función, sean para él o para las personas a las que se refiere la fracción XIII;
- XVII.- Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XIII;
- XVIII.- Presentar con oportunidad y veracidad, las declaraciones de situación patrimonial, en los términos establecidos por esta ley;
- XIX.- Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos y resoluciones que reciba de la Secretaría de la Contraloría, conforme a la competencia de ésta;
- XX.- Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo; y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la contraloría interna, los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de esta ley, y de las normas que al efecto se expidan;
- XXI.- Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda la información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le competa la vigilancia y defensa de los derechos humanos, a efecto de que aquélla pueda cumplir con las facultades y atribuciones que le correspondan.
- XXII.- Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con el servicio público;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

XXIII.- Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte, sin la autorización previa y específica de la Secretaría a propuesta razonada, conforme a las disposiciones legales aplicables, del titular de la dependencia o entidad de que se trate. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato alguno con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público,

XXIV.- Las demás que le impongan las leyes y reglamentos."

3.4.4 CAUSAS DETERMINADAS POR EL ARTÍCULO 46 FRACCIÓN V DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, determina en su Capítulo VII, las causas por las que un trabajador podrá ser cesado.

Según su artículo 46, ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

I...

II...

III...

IV...

V.- Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:



- a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
- c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.
- g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.
- h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- i) Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.
- j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria."

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma entidad federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está



conforme el sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

Hasta aquí, se han descrito en forma general las condiciones generales de trabajo establecidas tanto por el Reglamento de la Secretaría de Educación Pública, como por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Esta información servirá para determinar en el próximo capítulo, las incongruencias existentes entre ambos instrumentos.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPÍTULO IV

NECESIDAD DE ACTUALIZAR LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Para iniciar el presente capítulo y a manera de introducción, se requiere mencionar que a lo largo de los últimos 20 años, casi toda nuestra legislación ha sufrido reformas, bien sea por convenir así al Estado o porque en realidad tales reformas se han hecho necesarias en virtud de los cambios que ha venido sufriendo la economía, la política, la cultura y lógicamente la educación.

No obstante, el trabajo de los empleados de la Secretaría de Educación Pública, aún se encuentra regulado por un Reglamento incongruente con la propia Ley que rige a dichos trabajadores, es decir la Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En tal virtud, se hace urgente la necesidad de reformar algunos artículos contenidos en este Reglamento, que necesariamente afectan los intereses de los Trabajadores al Servicio de la Secretaría de Educación Pública.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

4.1 INCONGRUENCIAS JURÍDICAS ENTRE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SEP

Las incongruencias existentes en el Reglamento de los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública no sólo se circunscriben a la LFTSE, sino a diferente legislación, aunque en atención al tema de tesis que originara el presente trabajo, únicamente se abordarán las diferencias encontradas respecto a la mencionada Ley.

| REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SEP | LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO |
|---|---|
| <p>"Artículo 1°. El presente reglamento es de observancia obligatoria para Funcionarios, Jefes y Empleados de la Secretaría de Educación Pública, y tiene por objeto fijar las condiciones generales de trabajo del personal de base de la misma dependencia, en los términos de lo dispuesto por los artículos 63 y 64 del Estatuto Jurídico del los Trabajadores al Servicio de los poderes de la Unión."</p> | <p>"Artículo 87. Las condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el titular de la dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años."</p> <p>"Artículo 88 Las condiciones generales de trabajo establecerán:</p> <p>I.- La intensidad y calidad del trabajo;</p> <p>II.- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;</p> <p>III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.</p> <p>IV.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos, y</p> <p>V.- Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras</p> |

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| | |
|---|--|
| | <p>embarazadas; y</p> <p>VI.- Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo."</p> |
| <p>"Artículo 4.- De conformidad con el artículo 4 del Estatuto Jurídico, serán considerados como trabajadores de confianza los que desempeñen los puestos siguientes:</p> <p>a) Secretario, Subsecretario y Oficial Mayor;</p> <p>b) Todo el personal administrativo, técnico y de servidumbre que integre las respectivas Secretarías Particulares de los tres funcionarios anteriores;</p> <p>c) Directores y Subdirectores Generales, con exclusión de los Directores Federales de Educación en la República;</p> <p>d) Directores y Subdirectores de Institutos;</p> <p>e) Jefes y Subjefes de Departamentos; f) Los trabajadores que tengan nombramiento de Secretario Particular de algún Director General, Director de Instituto o Jefe de Departamento;</p> <p>g) Jefes de Zona de Inspección en la República;</p> <p>h) Directores de las Escuelas: Normal Superior, Normal para Varones en el D. F.; Normal para Mujeres en el D. F.; Normal de Especialización; Normal de Educación Física y Normal de Música (Conservatorio Nacional);</p> <p>i) Investigadores científicos;</p> <p>j) Delegados administrativos;</p> <p>k) Visitadores generales y especiales; l) Inspectores administrativos;</p> <p>m) Cajeros y contadores;</p> <p>n) Intendentes de cualquier categoría; o) Todo el personal</p> | <p>"Artículo 5</p> <p>Son trabajadores de confianza:</p> <p>I.- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del presidente de la República;</p> <p>II.- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado b del artículo 123 constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta ley sean de:</p> <p>a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.</p> <p>b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.</p> <p>c).- Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. el personal de apoyo queda excluido.</p> <p>d).- Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente</p> |

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

administrativo, técnico, docente y manual que integra el Instituto Federal de Capacitación del Magisterio, la Administración General de la Campaña contra el Analfabetismo, y, por dos años, el que labora en la Dirección General de Profesiones;

p) El Presidente y los Delegados de la Comisión Nacional de Escalafón."

desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de auditoría.

e).- Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

f).- En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

g).- Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

h). - Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores; secretario, subsecretario, oficial mayor, coordinador general y director general en las dependencias del gobierno federal o sus equivalentes en las entidades.

i).- El personal adscrito presupuestalmente a las secretarías particulares o ayudantías.

jj).- Los secretarios particulares de: secretario, sub-secretario, oficial mayor y director general de las dependencias del ejecutivo federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k).- Los agentes del ministerio público federal y del Distrito Federal.

l).- Los agentes de las policías judiciales y los miembros de las policías preventivas.

Han de considerarse de base todas las

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

| | |
|--|--|
| | <p>categorías que con aquella clasificación consigne el catálogo de empleos de la federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.</p> <p>La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.</p> <p>III.- En el Poder Legislativo...</p> <p>En la Contaduría ...</p> <p>En la Cámara de Senadores</p> <p>IV. En el Poder Judicial ..."</p> |
| <p>"Artículo 50.- Las licencias a que se refiere este ordenamiento serán de dos clases: sin goce de sueldo y con goce de sueldo."</p> | <p>"Artículo 43</p> <p>Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1o. de esta ley:</p> <p>III.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo."</p> |
| <p>"Artículo 58.- La suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores a que se refiere el artículo 43 del Estatuto, sin perjuicio a lo que dispone la Ley de Responsabilidades de Funcionarios y Empleados de la Federación, se decretará de acuerdo con las siguientes reglas:</p> <p>I. En los casos de comisión de delitos de cualquier género, la suspensión procederá inmediatamente que la</p> | <p>"Artículo 46</p> <p>Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:</p> <p>I.- Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de</p> |

Secretaría tenga conocimiento de la prisión preventiva, retrotrayéndose los efectos de aquélla al día en que el trabajador fue aprehendido.

Esta suspensión tendrá vigencia hasta la fecha en que se compruebe ante la Secretaría de Educación que se ha ordenado la libertad por resolución judicial ejecutoriada.

En caso de que se dicte sentencia condenatoria firme, la suspensión continuará en vigor hasta que el Tribunal de Arbitraje resuelva si debe tener lugar el cese del empleado;

II. Cuando el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa que signifique peligro para las personas que trabajan con él, la suspensión operará inmediatamente que lo resuelva la dependencia de su adscripción, sin perjuicio de lo que determine el dictamen médico correspondiente, teniendo en cuenta las disposiciones que norman la concesión de licencias; y

III. En los casos de suspensión a que se refiere la fracción V del artículo 44 del Estatuto, la Secretaría, previa e invariablemente solicitará del Sindicato su conformidad con tal suspensión, y éste a su vez, estará obligado a otorgarla si aquélla demuestra que los hechos imputados al trabajador son de los comprendidos en la mencionada fracción."

personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva.

II.- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

III.- Por muerte del trabajador;

IV.- Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;

V.- Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

a) cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

b) cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

c) por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

d) por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e) por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

f) por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

g) por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

superiores.

h) por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

i) por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

j) por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma entidad federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello esta conforme el sindicato correspondiente; pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos."

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| | |
|--|--|
| | <p>"Artículo 46 bis</p> <p>Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.</p> <p>Si a juicio del titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse esta, se hayan agregado a la misma."</p> |
| <p>"Artículo 59.- En la aplicación de la fracción V del artículo 44 del Estatuto, la Secretaría deberá invariablemente presentar demanda ante el Tribunal de Arbitraje, pidiendo autorización para cesar al trabajador, sin responsabilidad para el Estado."</p> | <p>Artículo 46 bis</p> <p>(Ver último párrafo de éste artículo)</p> |

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, las incongruencias existentes entre el Reglamento aún en vigor, que rige las Condiciones Generales de los Trabajadores al Servicio de la Secretaría de Educación Pública en relación a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son de diversa índole, y todas sin excepción afectan particularmente a los trabajadores, quienes, como se dijo al principio de este punto, quedan en la mayoría de los casos indefensos ante una

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

normatividad obsoleta que es aprovechada por las autoridades, para deshacerse llegado el caso, del trabajador que les cree, bajo su particular punto de vista, problemas. Situación que da margen a que se cometan abusos y despidos injustificados de los trabajadores.

4.2 NECESIDAD DE REFORMAR LOS ARTÍCULOS 1, 4, 10, 12, 14, 17, 19, 25, 31, 46, 50, 51, 52, 53, 58, 59, 60, 61, 64, 65, 66, 67, 69, 87, 88 DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SEP

En relación con lo expuesto en el punto que antecede, a continuación se transcribirán los artículos relativos a las condiciones generales de trabajo del Reglamento de la SEP, que a juicio del sustentante de tesis, deberán ser modificados, asimismo se expondrán, aunque muy brevemente -debido a que en el último punto se realizará la propuesta de reformas a los mismos artículos y en consecuencia, se transcribirán textualmente-, los fundamentos que servirán de base para el efecto.

Artículo 1º.- Habla de la obligatoriedad respecto a la observancia por parte de los empleados de la Secretaría de las condiciones generales de trabajo contenidas en el Reglamento. (Deberá ser modificado, en virtud de que en su contenido no se apega a lo establecido por los artículos 87 y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 4.- Tiene relación con los puestos de confianza. (Se requiere su modificación tomando en consideración lo dispuesto por el artículo 5 de la LFTSE)

Artículo 10.- Establece el cumplimiento de las disposiciones del Reglamento tanto por parte de la Secretaría como del trabajador. (Se requiere su

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

modificación debido a que la relación laboral deberá establecerse no sólo con apego al propio Reglamento, sino con apego a la Ley)

Artículo 12.- Señala los requisitos para ingresar como trabajador a la SEP. (Se hace necesario redactarlo con la formalidad que amerita)

Artículo 14.- Establece lo relacionado con los nombramientos. (La forma en que se encuentra redactado en la actualidad, da margen a una serie de abusos)

Artículo 17.- Señala que la Secretaría nombrará a quienes deban cubrir las vacantes. (Su redacción actual, se presta a que se cometan abusos e injusticias)

Artículo 19.- Establece lo relativo a las vacantes. (Se hace necesaria su modificación con objeto de que las vacantes sean cubiertas conforme a lo establecido por el Reglamento de Escalafón vigente.)

Artículo 25.- Menciona las obligaciones de los trabajadores. (Deberá modificarse para tomar en cuenta algunas consideraciones importantes de las que actualmente carece, con objeto de deslindar responsabilidades)

Artículo 31.- Aborda lo relativo a diferentes tipos de empleados. (La forma en que se encuentra redactado, origina confusiones)

Artículo 46.- Hace mención a los salarios que deberán cubrirse a los docentes durante el período de receso entre un ciclo escolar y otro. (El texto original da margen a abusos por parte de jefes y subordinados)

Artículo 50.- Se refiere a los dos tipos de licencias. (Deberá reformarse con objeto de considerar lo señalado por el artículo 43 fracción VIII de la LFTSE)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Artículo 51.- En relación a las licencias sin goce de sueldo. (Su redacción actual se presta a abusos por parte de jefes y subordinados)

Artículo 52.- Establece las licencias con goce de sueldo. (Se debe considerar lo establecido en el artículo 111 de la LFTSE, ya que la redacción actual se presta a malas interpretaciones en perjuicio de los trabajadores).

Artículo 53.- Se refiere a las licencias establecidas en las fracciones I y II del artículo anterior. (Se presta a manipulación por parte de todo el personal)

Artículo 58.- Establece la suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores. (Deberá modificarse para incluir lo establecido por la LFTSE en sus artículos 46 y 46 bis).

Artículo 59.- Señala lo relativo a presentar demanda ante el Tribunal de Arbitraje. (Deberá modificarse para considerar lo dispuesto en el artículo 46 de la LFTSE fracción V)

Artículo 60.- Está relacionado con el abandono de empleo. (Deberá reformarse y tomar en cuenta lo establecido por el Artículo 46, fracción I de la LFTSE)

Artículo 61.- Se refiere a lo que establece el artículo 284 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que presten servicios en despoblado. (Deberá ser abrogado)

Artículo 64.- Establece lo relativo a los casos de accidente o enfermedades profesionales. (En la modificación deberá establecerse la intervención del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado).

Artículo 65.- Señala la regulación de los servicios médicos para trabajadores. (Se requiere su modificación con objeto de señalar que tales servicios serán competencia exclusiva del ISSSTE).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Artículo 66.- Hace Mención a los médicos al servicio de la Secretaría. (En la modificación se tomará en cuenta al ISSSTE a su Ley y Reglamento, así como a la establecido por la LFTSE).

Artículo 67.- Señala lo conducente en el caso de incapacidad parcial permanente del trabajador. (Se requiere modificar su redacción con objeto de establecer lo conducente por parte del propio trabajador).

Artículo 69.- Estipula lo relativo a los trabajadores que presten sus servicios en el Distrito federal. (Deberá ser modificado para redactarse en forma congruente).

Artículo 87.- Aborda la renuncia de un trabajador. (Deberá modificarse con objeto de darle una redacción apropiada respecto a la jubilación o indemnización del trabajador).

Artículo 88.- Se refiere a los lineamientos económicos y legales que la Secretaría de Hacienda señale a la Educación. (Se requiere su modificación para considerar de acuerdo con el ISSSTE las bases para brindar a los trabajadores créditos).

Una vez definidos los artículos que deberán ser modificados, en el próximo punto se lleva a cabo una sencilla propuesta de reformas a los mismos.

4.3 PROPUESTA DE REFORMAS A LOS ARTÍCULOS 1, 4, 10, 12, 14, 17, 19, 25, 31, 46, 50, 51, 52, 53, 58, 59, 60, 61, 64, 65, 66, 67, 69, 87, y 88 DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SEP

La presente propuesta de reformas obedece a la incongruencia de los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

artículos antes descritos, contenidos en las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Educación Pública.

REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SEP

| D I C E : | D E B E R Á D E C I R : |
|---|--|
| Artículo 1°.- El presente reglamento es de observancia obligatoria para Funcionarios, Jefes y Empleados de la Secretaría de Educación Pública, y tiene por objeto fijar las condiciones generales de trabajo del personal de base de la misma dependencia, en los términos de lo dispuesto por los artículos 63 y 64 del Estatuto Jurídico del los Trabajadores al Servicio de los poderes de la Unión." | <i>Artículo 1.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 87 y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el presente documento fija las Condiciones Generales de Trabajo que regulan las relaciones laborales entre la Secretaría de Educación Pública y los trabajadores de base que se encuentran a su servicio.</i> |
| "Artículo 4.- De conformidad con el artículo 4 del Estatuto Jurídico, serán considerados como trabajadores de confianza los que desempeñen los puestos siguientes: a) Secretario, Subsecretario y Oficial Mayor; b) Todo el personal administrativo, técnico y de servidumbre que integre las respectivas Secretarías Particulares de los tres funcionarios anteriores; c) Directores y Subdirectores Generales, con exclusión de los Directores Federales de Educación en la República; | <i>Artículo 4.- De conformidad con el artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, serán considerados trabajadores de confianza los que desempeñen los puestos siguientes: a) Secretario, Subsecretarios y Oficial Mayor; b) Directores y Subdirectores Generales; c) Directores y Subdirectores de Institutos; d) Jefes de Departamentos; e) Los trabajadores que tengan nombramiento de Secretario Particular del Secretario, Subsecretarios, Oficial Mayor,</i> |

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| | |
|---|---|
| <p>d) Directores y Subdirectores de Institutos;</p> <p>e) Jefes y Subjefes de Departamentos;</p> <p>f) Los trabajadores que tengan nombramiento de Secretario Particular de algún Director General, Director de Instituto o Jefe de Departamento;</p> <p>g) Jefes de Zona de Inspección en la República;</p> <p>h) Directores de las Escuelas: Normal Superior, Normal para Varones en el D. F.; Normal para Mujeres en el D. F.; Normal de Especialización; Normal de Educación Física y Normal de Música (Conservatorio Nacional);</p> <p>i) Investigadores científicos;</p> <p>j) Delegados administrativos;</p> <p>k) Visitadores generales y especiales;</p> <p>l) Inspectores administrativos;</p> <p>m) Cajeros y contadores;</p> <p>n) Intendentes de cualquier categoría;</p> <p>o) Todo el personal administrativo, técnico, docente y manual que integra el Instituto Federal de capacitación del Magisterio, la Administración General de la Campaña contra el Analfabetismo, y, por dos años, el que labora en la Dirección General de Profesiones;</p> <p>p) El Presidente y los Delegados de la Comisión Nacional de Escalafón."</p> | <p><i>Director General, Director de Instituto o Escuelas Normales, de Educación Física o Conservatorio Nacional;</i></p> <p><i>f) Directores de las Escuelas: Normal Superior de México, Benemérita Escuela Nacional de Maestros; Normal de Especialización; Escuela Superior de Educación Física y Conservatorio Nacional;</i></p> <p><i>g) Investigadores científicos;</i></p> <p><i>h) En general todo aquél que maneje fondos de fiscalización, valores y auditoría con poder de decisión respecto a compras y uso de dichos valores, y los que de conformidad con el Catálogo Institucional de Puestos estén considerados como de confianza.</i></p> |
| <p>"Artículo 10.- El nombramiento legalmente aceptado obliga a la Secretaría y al trabajador al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el Estatuto</p> | <p><i>Artículo 10.- Para los efectos de estas Condiciones, se entiende por nombramiento el acto en virtud del cual se formaliza la relación jurídico-laboral entre el</i></p> |

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

| | |
|--|--|
| <p>Jurídico y en el presente Reglamento, así como a las derivadas de la buena fe, la costumbre y el uso. Para el personal obrero que figure en las listas de raya no será necesaria la expedición de nombramientos, a juicio de la Secretaría."</p> | <p><i>Titular y el trabajador y por el que se obligan al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el mismo, en la Ley, en las presentes Condiciones y las que sean conforme al uso y la buena fe.</i></p> |
| <p>"Artículo 12.- Para formar parte del personal de la Secretaría se requiere:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Tener por lo menos 16 años cumplidos; II. Presentar una solicitud utilizando la forma oficial que autorice la Secretaría, que deberá contener los datos necesarios para conocer los antecedentes del solicitante y sus condiciones personales; III. Ser de nacionalidad mexicana, con la salvedad prevista en el artículo 6° del Estatuto Jurídico; IV. Estar en el ejercicio de los derechos civiles y políticos que les correspondan, de acuerdo con su sexo y edad; V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delitos graves; VI. No haber sido separado de algún empleo, cargo o comisión por motivos análogos a los que se consideran como causas de destitución, a no ser que, por el tiempo transcurrido, que no será menor de dos años a partir de su separación, la Secretaría estime que son de aceptarse sus servicios; VII. No tener impedimento físico para el | <p><i>Artículo 12.- Son requisitos para ingresar como trabajador a esta Secretaría:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>I. Presentar solicitud escrita, utilizando la forma autorizada por la Secretaría, que deberá contener los datos necesarios para conocer los antecedentes del solicitante y sus condiciones personales;</i> <i>II. Tener por lo menos 16 años cumplidos;</i> <i>III. Ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso previsto por el artículo 9 de la Ley;</i> <i>IV. Haber prestado el Servicio Militar obligatorio para el caso de varones de 18 años de edad o más;</i> <i>V. No haber sido condenado por delito doloso;</i> <i>VI. Haber cursado por lo menos la educación secundaria;</i> <i>VII. Acreditar tener la escolaridad que se requiere para el cargo;</i> <i>VIII. Para el caso de Profesores de Educación Especial, Preescolar, Primaria y Secundaria, presentar la Cédula Profesional legalmente expedida;</i> <i>VIII. Gozar de buena salud y no tener impedimento físico o mental para el</i> |

trabajo, lo que comprobará con el examen médico en la forma prevista por este Reglamento;

VIII. Tener los conocimientos necesarios para el desempeño del cargo, a juicio del Jefe de la Dependencia donde exista la vacante, o sujetarse al concurso o pruebas de competencia que fije la Secretaría. En caso de empleo técnico, acreditar la posesión del título profesional registrado;

IX: Rendir la protesta de ley;

X. Caucionar su manejo, en su caso; y

XI: Tomar posesión del cargo."

trabajo y, en su caso, acreditar los exámenes determinados por la Secretaría para la selección del personal;

IX. No haber sido separado de algún empleo, cargo o comisión oficial por alguno de los motivos previstos en las fracciones I y V de la Ley, a excepción de la renuncia, así como tampoco haber sido suspendido o inhabilitado por medio del procedimiento administrativo de determinación de responsabilidades, de conformidad con el artículo 64 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos;

X. Acreditar por medio de la constancia respectiva expedida por la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo, no estar inhabilitado para el servicio público en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos;

XI. Estar inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes;

XII. Manifestar bajo protesta de decir verdad si se encuentra o no desempeñando otro empleo, cargo o comisión dentro de la administración pública federal o local. En caso afirmativo, el ingreso del trabajador quedará condicionado a que se determine que existe la compatibilidad correspondiente;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| | |
|---|--|
| | <p>XIII. <i>Rendir la protesta de ley;</i></p> <p>XIV. <i>Tomar posesión del puesto al momento de su nombramiento, y</i></p> <p>XV. <i>Independientemente de los requisitos señalados anteriormente, la Dirección General de Administración de Personal o su equivalente, podrá establecer otros requisitos para el caso de empleos técnicos o que específicamente requiera el puesto de que se trate.</i></p> |
| <p>"Artículo 14.- Todo nombramiento que se expida quedará insubsistente cuando el trabajador no se presente a tomar posesión del empleo conferido en un plazo de cinco días si se tratare de nuevo ingreso o ascenso, siempre que el cargo deba desempeñarse en la población en donde se encuentre el domicilio del trabajador; de 15 días si se tratare de nuevo ingreso o 30 si de ascenso, en el caso en que el nombrado deba cambiar su domicilio o tomar posesión de su empleo fuera de él. Los plazos se contarán a partir de la fecha en que se comunique legalmente al trabajador su designación y podrán ser ampliados cuando, a juicio del Departamento de Personal de la Secretaría, circunstancias especiales lo ameriten."</p> | <p><i>Artículo 14.- Todo nombramiento que se expida quedará insubsistente cuando el trabajador no se presente a tomar posesión del empleo conferido en un plazo no mayor a 24 horas a partir de la fecha en que se elaboren las correspondientes órdenes de presentación</i></p> |
| <p>"Artículo 17.- La Secretaría nombrará también libremente a quienes deban cubrir las vacantes temporales que no excedan de 6 meses y en los casos que expresamente</p> | <p><i>Artículo 17.- La Secretaría nombrará libremente a quienes deban cubrir las vacantes temporales que no excedan de 6 meses de conformidad con lo señalado por</i></p> |

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| | |
|--|---|
| <p>señale el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión"</p> | <p>la Ley.</p> |
| <p>"Artículo 19.- Las vacantes definitivas que no sean de las categorías presupuestales más bajas y las provisionales a que se refiere expresamente el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, serán cubiertas mediante movimientos escalafonarios."</p> | <p><i>Artículo 19.- Las vacantes definitivas que no sean de las categorías más bajas y las provisionales a que se refiere la Ley, serán cubiertas mediante movimientos escalafonarios, de conformidad con las bases establecidas en el Reglamento de Escalafón en vigor.</i></p> |
| <p>"Artículo 25.- Son obligaciones de los trabajadores:</p> <p>I- Rendir la protesta de ley;</p> <p>II. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobarla;</p> <p>III. En caso de enfermedad, dar el aviso correspondiente a la dependencia de su adscripción y al Servicio Médico, dentro de la hora siguiente a la reglamentaria de entrada a sus labores, precisando el lugar en que deba practicarse el examen médico;</p> <p>IV. Desempeñar el empleo o cargo en el lugar a que sean adscritos;</p> <p>V. Desempeñar las funciones propias de su cargo con la intensidad y calidad que éste requiera;</p> <p>VI. Obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio. Una vez cumplidas expresarán las objeciones que ameriten;</p> <p>VII: Comportarse con la discreción debida en el desempeño de su cargo;</p> | <p><i>Artículo 25.- Son obligaciones de los trabajadores:</i></p> <p><i>I. Rendir la protesta de ley;</i></p> <p><i>II. Asistir con puntualidad a sus labores;</i></p> <p><i>III: En caso de enfermedad, dar el aviso correspondiente al jefe inmediato dentro de la hora siguiente a la fijada para entrada a sus labores. En caso de contar con licencia médica legalmente expedida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, dar aviso al superior jerárquico dentro de las 24 horas siguientes a la inasistencia, por sí o por tercera persona;</i></p> <p><i>IV: Desempeñar el empleo o cargo en el lugar a que sean ubicados;</i></p> <p><i>V: Desempeñar las funciones propias de su cargo con la intensidad y calidad que éste requiera;</i></p> <p><i>VI: Obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio. Una vez cumplidas expresarán las objeciones que ameriten;</i></p> |

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

VIII. Tratar con cortesía y diligencia al público;

IX. Observar una conducta decorosa en todos los actos de su vida pública y no dar motivo con actos escandalosos a que de alguna manera se menoscabe su buena reputación en perjuicio del servicio que se les tenga encomendado;

X. Abstenerse de denigrar los actos del Gobierno o fomentar por cualquier medio la desobediencia a su autoridad;

XI. En caso de renuncia, no dejar el servicio sino hasta que le haya sido aceptada y entregar los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado, de acuerdo con las disposiciones aplicables;

XII. Residir en el lugar de su adscripción, salvo los casos de excepción a juicio de la Secretaría;

XIII. Trasladarse al lugar de nueva adscripción señalado por la Secretaría, en un plazo no mayor de cinco días contados a partir de la fecha en que hubiere hecho entrega de los asuntos de su anterior cargo.

Dicha entrega deberá ser hecha, salvo plazo especial señalado expresamente por la Secretaría, en un lapso máximo de diez días;

XIV. Dar facilidades a los médicos de la Secretaría para la práctica de visitas y exámenes en los casos siguientes:

VII: *Comportarse con la discreción debida en el desempeño de su cargo;*

VIII. *Tratar con cortesía y diligencia al público;*

IX. *Observar una conducta decorosa en todos los actos de su vida pública y no dar motivo con actos escandalosos a que de alguna manera se menoscabe su buena reputación en perjuicio del servicio que se les tenga encomendado, dentro o fuera de las horas de servicio;*

X. *Abstenerse de denigrar los actos del Gobierno o fomentar por cualquier medio la desobediencia a su autoridad;*

XI: *En caso de renuncia, no dejar el servicio sino hasta que le haya sido aceptada y entregar los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado, de acuerdo con las disposiciones aplicables;*

XII. *Residir en el lugar de su adscripción;*

XIII. *Trasladarse al lugar de su nueva ubicación señalado por la Secretaría, a más tardar dentro de las 24 horas después de que haya recibido las órdenes por escrito correspondientes;*

XIV. *Practicarse los exámenes correspondientes en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos siguientes:*

a) *Incapacidad;*

b) *Enfermedades;*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| | |
|--|---|
| <p>a) Incapacidad física;</p> <p>b) Enfermedades;</p> <p>c) Influencia alcohólica o uso de drogas enervantes;</p> <p>d) A solicitud de la Secretaría o del Sindicato en cualquier otro caso.</p> <p>XV. Procurar la armonía entre las dependencias de la Secretaría y entre éstas y las demás autoridades en los asuntos oficiales;</p> <p>XVI. Comunicar oportunamente a sus superiores cualquier irregularidad que observen en el servicio."</p> | <p>c) Alcoholismo o uso de drogas; y</p> <p>d) A solicitud de la Secretaría.</p> <p>XV. Procurar la armonía entre las distintas áreas de la Secretaría y entre éstas y padres de familia y demás autoridades en asuntos oficiales;</p> <p>XVI: Comunicar por escrito oportunamente a sus superiores cualquier irregularidad que observen en el servicio;</p> <p>XVII: No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los centros de trabajo, ni dentro de su correspondiente horario de labores;</p> <p>XVIII. Abstenerse de abandonar su centro de trabajo durante el horario laborable, sin la autorización del superior jerárquico. La autoridad que autorice, será la directamente responsable de cualquier eventualidad que llegare a presentarse.</p> |
| <p>"Artículo 31.- En el caso de los conserjes, porteros, veladores, guardianes y otros empleados que presten servicios análogos, no será aplicable lo establecido en el artículo anterior, pues tales empleados tendrán obligación de desempeñar su trabajo aun fuera de las horas ordinarias, sin que por tal motivo se considere que trabajan tiempo extra."</p> | <p>Artículo 31.- En el caso de que un empleado con nombramiento de Apoyo y Asistencia a la Educación u homólogo haya sido comisionado como conserje de algún plantel, así como los veladores, no será aplicable lo establecido en el artículo anterior, pues tales empleados tendrán la obligación de desempeñar su trabajo aun fuera de los horarios ordinarios, sin que por tal motivo se considere que trabajan tiempo extra.</p> <p>Para tal efecto deberán suscribir las bases correspondientes al uso de la conserjería dentro del centro de trabajo que se haya</p> |

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

| | |
|--|--|
| | <p><i>asignado, quedando la Secretaría en libertad de dar por concluida la comisión a que se ha hecho referencia, en cualquier momento, siempre y cuando se notifique al trabajador de que se trate, por lo menos con un mes de anticipación y sin responsabilidad laboral alguna.</i></p> |
| <p>"Artículo 46.- Se cubrirán salarios íntegros durante el periodo final de vacaciones a los trabajadores docentes que se encuentren en los siguientes casos:</p> <p>I. Quienes teniendo nombramiento permanente y sin limitación, no hayan disfrutado de licencia para asuntos particulares por un término mayor de tres meses, hayan dado la clase respectiva durante los cuatro últimos meses del año escolar, y presenten pruebas o exámenes de su curso;</p> <p>II. Quienes en las mismas condiciones de la fracción anterior, después de prestar sus servicios en una escuela con nombramiento permanente, presentes en otra, o en el mismo plantel, los reconocimientos o exámenes finales, aun cuando para servir a esta última se les hubiera expedido nombramiento temporal, por ascenso provisional a puesto superior inmediato;</p> <p>III. Quienes por estar disfrutando de licencia por gravidez no presenten las pruebas finales o exámenes de su curso, siempre que no hubieren gozado</p> | <p><i>Artículo 46.- Se cubrirán salarios íntegros a los docentes frente a grupo durante el periodo de receso entre el fin de cursos y el inicio del siguiente ciclo escolar, independientemente del tipo de nombramiento, siempre y cuando hayan dado la clase respectiva durante los últimos cuatro meses del año escolar y presenten las evaluaciones finales de su curso.</i></p> <p><i>En el mismo caso se considerarán a los docentes que realicen funciones de apoyo técnico administrativo.</i></p> |

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

| | |
|--|--|
| <p>anteriormente de licencia para asuntos particulares por un término mayor de tres meses, pues en tal caso se les dará sueldo íntegro durante aquella parte de las vacaciones comprendidas dentro del periodo de gravidez y medio sueldo por el periodo restante.</p> <p>En las mismas circunstancias se considerará a las maestras que también estén en estado de gravidez y a quienes se hubiere dado nombramiento con limitación, en la inteligencia de que éstas solamente percibirán sueldo íntegro durante parte del periodo de gravidez y hasta la fecha fijada como límite del nombramiento; y</p> <p>IV. Quienes, aun cuando tengan nombramiento temporal, hayan dado la clase respectiva por un periodo no menor de cuatro meses y presenten las pruebas finales o exámenes de su curso, siempre que no hubieren disfrutado de licencia para asuntos particulares por un término no mayor de tres meses."</p> | |
| <p>"Artículo 50.- Las licencias a que se refiere este ordenamiento serán de dos clases: sin goce de sueldo y con goce de sueldo."</p> | <p><i>Artículo 50.- De conformidad con el artículo 43 fracción VIII de la Ley, las licencias serán de dos clases: sin goce y con goce de sueldo.</i></p> |
| <p>"Artículo 51.- Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:</p> <p>I. Para el desempeño de puestos de</p> | <p><i>Artículo 51.- Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:</i></p> <p><i>I. Para el desempeño de puestos de</i></p> |

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

| | |
|---|---|
| <p>confianza, cargos de elección popular, comisiones oficiales federales y comisiones sindicales; y</p> <p>II. Para el arreglo de asuntos particulares a solicitud del interesado, una vez dentro de cada año natural y siempre que no tenga nota desfavorable en su expediente; hasta de 30 días a los que tengan un año de servicios; hasta de 90 días a los que tengan de uno a cinco años; y hasta de 180 días a los que tengan más de cinco años."</p> | <p><i>confianza, cargos de elección popular y comisiones oficiales;</i></p> <p><i>II. Para el arreglo de asuntos particulares a solicitud del interesado, una vez dentro de cada año, hasta por 30 días a los que tengan un año de servicios; hasta por 90 días a los que tengan de uno a cinco años de servicio, y hasta de 180 días a los que tengan más de 5 años. En los casos anteriores, la licencia no excederá del mes de diciembre de cada año, salvo que a juicio de la Secretaría sea de considerarse una prórroga, en la inteligencia de que dicha prórroga no excederá del siguiente mes de diciembre.</i></p> <p><i>III. En el caso de que exista solicitud de licencia por comisión sindical, ésta deberá estar debidamente avalada por el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación, misma que en todo caso, será autorizada por la Dirección General de Personal.</i></p> |
| <p>"Artículo 52.- Las licencias con goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:</p> <p>I. Por enfermedades no profesionales, a juicio de los médicos de la Secretaría:</p> <p>a) Si el trabajador tiene por lo menos seis meses de servicios, hasta 15 días con</p> | <p><i>Artículo 52.- Las licencias con goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:</i></p> <p><i>I. Por enfermedades no profesionales en los términos fijados por el artículo 111 de la Ley y artículo 23 fracción II de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.</i></p> |

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

suelo íntegro; hasta 15 días más con medio sueldo y hasta un mes sin goce de sueldo.

b) A los que tengan de 1 a 5 años de servicios, hasta 30 días con goce de sueldo íntegro, hasta 30 días más con medio sueldo y hasta 60 días más sin sueldo.

c) A los que tengan de 5 a 10 años de servicios hasta 45 días con sueldo íntegro, a 45 días más con medio sueldo y a 90 más sin sueldo.

d) A los que tengan de 10 años de servicios en adelante, hasta 60 días con goce de sueldo íntegro, a otros 60 con medio sueldo y a 180 días más sin sueldo.

Concluidos los anteriores términos sin que el trabajador que se encuentre en el caso respectivo haya reanudado labores, la Secretaría queda en libertad de dejar sin efecto su nombramiento, sin responsabilidad para el Estado. Los cómputos de los anteriores términos se harán por servicios continuados o cuando de existir una interrupción en la prestación de los servicios, ésta no sea mayor de 6 meses;

III. Por enfermedades profesionales durante todo el tiempo -6 meses como máximo- que sea necesario para el restablecimiento del trabajador, y en la inteligencia de que su reingreso y la indemnización que le corresponda, en su caso, se ajustarán a lo dispuesto por la Ley

II. *Por enfermedades profesionales o riesgos de trabajo hasta por un año, en los términos del artículo 40 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.*

III. *Las licencias económicas se concederán hasta por tres días en un mes, sin exceder de nueve días en un año. Serán concedidas por el jefe inmediato del trabajador siempre y cuando se garantice la no interrupción del servicio educativo, y sean solicitadas por lo menos con 48 horas de anticipación, dando el aviso correspondiente a la Dirección de Educación respectiva.*

A efecto de garantizar la continuidad en el servicio, se retribuirán al personal los días económicos no utilizados.

| | |
|--|--|
| <p>Federal del Trabajo; y</p> <p>IV. Por cualquier otro motivo hasta por tres días en tres ocasiones distintas, separadas cuando menos por un mes, dentro de cada año. Estas licencias podrán ser concedidas por los jefes de las respectivas dependencias de la Secretaría bajo su responsabilidad, dando el aviso correspondiente al Departamento de Personal de la misma Secretaría."</p> | |
| <p>"Artículo 53.- Para la concesión de las licencias a que se refieren las fracciones I y II del artículo anterior, se observarán las siguientes reglas:</p> <p>a) En caso de enfermedades no profesionales de los trabajadores, las licencias serán concedidas previa comprobación hecha por los médicos de la Secretaría -precisamente el día en que deba empezar a contarse la licencia- y expedición del certificado correspondiente en el que se haga constar la clase de enfermedad y el tiempo que requiera su atención, así como si la misma amerita la separación del servicio de acuerdo con el artículo 85 del Estatuto Jurídico. No se aceptará, para conceder licencias con goce de sueldo, ningún certificado médico que se presente después de veinticuatro horas de verificada la visita de comprobación, salvo por deficiencia comprobada del Servicio Médico, tanto por lo que hace a la visita de comprobación como por lo que atañe a la</p> | <p><i>Artículo 53.- Para la concesión de las licencias a que se refieren las fracciones I y II del artículo anterior, será necesario que el trabajador presente la licencia médica legalmente expedida por los médicos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o, en su caso, el dictamen del riesgo de trabajo o enfermedad profesional.</i></p> |

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

expedición del certificado. Si hubiere inconformidad del trabajador con el dictamen médico oficial podrá solicitar la intervención del médico del Sindicato, y en el caso de discrepancia de opiniones, la Secretaría y el Sindicato de común acuerdo nombrarán un tercero en discordia. Los honorarios del médico árbitro serán cubiertos por mitad por la Secretaría y el Sindicato.

b) El personal foráneo deberá recabar certificado de las delegaciones médicas de la Secretaría, o, en el caso de que no existan éstas, de las correspondientes a la Secretaría de Asistencia y Salubridad Pública o de cualquier otro servicio médico de alguna unidad burocrática del Poder Ejecutivo Federal existente en el lugar de adscripción del empleado. En los lugares en donde no radiquen médicos al servicio de la Federación, la comprobación se hará por medio de certificados expedidos por los de la localidad, legalmente autorizados para ejercer su profesión.

c) En los casos a que se refiere la última parte del inciso anterior, la Secretaría se reserva el derecho, cuando lo estime conveniente, de hacer reconocer a los trabajadores por un médico de su confianza y, de haber discrepancia entre ambos dictámenes, se observará el procedimiento señalado en el inciso a)."

"Artículo 58.- La suspensión de los efectos

Artículo 58.- La suspensión de los efectos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

del nombramiento de los trabajadores a que se refiere el artículo 43 del Estatuto, sin perjuicio a lo que dispone la Ley de Responsabilidades de Funcionarios y Empleados de la Federación, se decretará de acuerdo con las siguientes reglas:

- I. En los casos de comisión de delitos de cualquier género, la suspensión procederá inmediatamente que la Secretaría tenga conocimiento de la prisión preventiva, retro trayéndose los efectos de aquélla al día en que el trabajador fue aprehendido.

Esta suspensión tendrá vigencia hasta la fecha en que se compruebe ante la Secretaría de Educación que se ha ordenado la libertad por resolución judicial ejecutoriada.

En caso de que se dicte sentencia condenatoria firme, la suspensión continuará en vigor hasta que el Tribunal de Arbitraje resuelva si debe tener lugar el cese del empleado;

- II. Cuando el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa que signifique peligro para las personas que trabajan con él, la suspensión operará inmediatamente que lo resuelva la dependencia de su adscripción, sin perjuicio de lo que determine el dictamen médico correspondiente, teniendo en cuenta las disposiciones que norman la concesión de licencias; y

de nombramiento de los trabajadores, sin responsabilidad de la Secretaría y sin perjuicio de lo establecido en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, procederá de conformidad con lo establecido en los artículos 46 y 46 bis de la Ley.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| | |
|--|---|
| <p>III. En los casos de suspensión a que se refiere la fracción V del artículo 44 del Estatuto, la Secretaría, previa e invariablemente solicitará del Sindicato su conformidad con tal suspensión, y éste a su vez, estará obligado a otorgarla si aquélla demuestra que los hechos imputados al trabajador son de los comprendidos en la mencionada fracción."</p> | |
| <p>"Artículo 59.- En la aplicación de la fracción V del artículo 44 del Estatuto, la Secretaría deberá invariablemente presentar demanda ante el Tribunal de Arbitraje, pidiendo autorización para cesar al trabajador, sin responsabilidad para el Estado."</p> | <p><i>Artículo 59.- Cuando algún trabajador incurra en alguna o algunas de las causales previstas por el artículo 46 fracción V de la Ley, se levantará el acta administrativa señalada por el artículo 46 bis de la misma, presentando la demanda correspondiente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, solicitando el cese del trabajador sin responsabilidad para el Estado.</i></p> |
| <p>"Artículo 60.- El abandono de empleo a que se refiere la fracción I del artículo 44 del Estatuto, se considerará consumado al cuarto día después de que el trabajador haya faltado tres días consecutivos sin aviso ni causa justificada, o si en las mismas condiciones faltare un día después de haber dejado de concurrir a sus labores sin aviso ni justificación en ocho ocasiones en los 30 días anteriores a la falta que motive el abandono. También se considerará como abandono de empleo la falta de asistencia sin aviso y sin justificación de un trabajador por más de un</p> | <p><i>Artículo 60.- El abandono de empleo a que se refiere el artículo 46 fracción I de la Ley, se considerará consumado a la quinta falta continua a sus labores, sin que obre justificación alguna por parte del trabajador.</i></p> |

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| | |
|---|--|
| <p>día; si maneja fondos o tiene a su cuidado valores y bienes, en cuyo caso, la inasistencia hará presumir la comisión de hecho delictuoso."</p> | |
| <p>"Artículo 61.- De acuerdo con lo que establece el artículo 284 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que presten servicios en despoblado o en regiones incomunicadas tienen derecho a que se consideren también como riesgos profesionales los asaltos que sufran de los facinerosos, salvo el caso de que tales atentados hubieran sido de alguna manera provocados por los propios trabajadores."</p> | <p><i>Artículo 61.- La propuesta es tendiente a que se abroge este artículo, dado lo establecido por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, referente a los riesgos profesionales.</i></p> |
| <p>"Artículo 64.- En los casos de accidente o enfermedades profesionales, la Secretaría proporcionará lo necesario para la atención del trabajador y su debida asistencia médica. Para ese efecto irá estableciendo, según se lo vayan permitiendo las condiciones de su Presupuesto, en cada una de sus dependencias, los medicamentos, material de curación e instrumentos necesarios para atenciones urgentes y, además, en las cabeceras de jurisdicción de las Direcciones de Educación Federal y en las dependencias en donde presten servicios de 50 a 100 trabajadores, puestos de socorros bajo la dirección de un médico cirujano y con el suficiente personal para proporcionar atención quirúrgica y médica de emergencia."</p> | <p><i>Artículo 64.- En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Secretaría otorgará las facilidades respectivas para la intervención del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, quien invariablemente deberá expedir el dictamen correspondiente.</i></p> |

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

| | |
|--|--|
| <p>"Artículo 65.- La Secretaría y el Sindicato, mediante convenios especiales, coordinarán y regularán los servicios médicos para trabajadores. Todo lo relativo a visitas, reconocimientos y certificaciones que sirvan para la obtención de licencias quedará íntegra y exclusivamente controlado y a cargo de las dependencias correspondientes y del personal de la Secretaría."</p> | <p><i>Artículo 65.- Los asuntos relacionados con las enfermedades no profesionales, profesionales y riesgos de trabajo, será competencia exclusiva del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, quien en todo caso remitirá el dictamen correspondiente o las licencias médicas, a las autoridades educativas.</i></p> |
| <p>"Artículo 66.- Los médicos al servicio de la Secretaría que atiendan a los trabajadores en los puestos de socorro, sanatorios, hospitales y servicio médico en general, están obligados:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Al realizarse el accidente, a certificar si el trabajador queda capacitado o incapacitado para desarrollar las labores de su empleo y el tiempo probable que dure esa incapacidad; II. Al terminar la atención médica, a certificar si en trabajador se encuentra en condiciones de reanudar sus labores; III. A calificar la incapacidad definitiva que resulte; IV. En caso de enfermedad, a precisar los elementos necesarios para determinar si se trata de una enfermedad profesional; y V. A expedir los certificados de defunción y autopsia, en su caso." | <p><i>Artículo 66.- En caso de enfermedades profesionales, no profesionales y riesgos de trabajo, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado está obligado a lo estipulado por la Ley, la Ley de dicho Instituto y sus Reglamentos, además:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>I. Dictaminar si un trabajador que sufra un accidente de trabajo está capacitado o incapacitado para el mismo; y</i> <i>II. Calificar la incapacidad que resulte por enfermedad no profesional.</i> |
| <p>"Artículo 67.- En el caso de incapacidad</p> | <p><i>Artículo 67.- En el caso de incapacidad</i></p> |

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

| | |
|--|---|
| <p>parcial permanente, el trabajador que la sufra podrá optar entre percibir la indemnización respectiva u obtener otro empleo equivalente al anterior, para cuyo desempeño no esté imposibilitado."</p> | <p><i>parcial permanente del trabajador, éste deberá tramitar la indemnización correspondiente.</i></p> |
| <p>"Artículo 69.- Los trabajadores que presten sus servicios en el Distrito federal, pasarán los exámenes a que se refiere la fracción V del artículo anterior, en el Consultorio Oficial del personal médico de la Secretaría, salvo los casos de excepción a juicio de éste. El personal foráneo cumplirá esta obligación en los términos a que se contrae el inciso b) del artículo 53 de este Reglamento."</p> | <p><i>Artículo 69.- Los trabajadores que presten sus servicios en esta Secretaría, deberán pasar los exámenes que al efecto se implementen por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. De igual forma, el personal de nuevo ingreso deberá pasar los exámenes físicos y psicométricos correspondientes, según lo establecido por la fracción IX del artículo 12 de las presentes Condiciones de Trabajo.</i></p> |
| <p>"Artículo 87.- A la renuncia de un trabajador y previa la solicitud respectiva, la Secretaría le extenderá carta de servicios, con copia al Sindicato, especificando tiempo y calidad de aquéllos, puesto que hubiere desempeñado y salarios que hubiere percibido."</p> | <p><i>Artículo 87.- A la renuncia de un trabajador, previa solicitud, la Secretaría le expedirá su hoja única de servicios para los efectos de tramitar en su caso la jubilación correspondiente o la indemnización de ley.</i></p> |
| <p>"Artículo 88.- Cuando lo permitan los lineamientos económicos y legales que la Secretaría de Hacienda señale a la Educación para la formulación de su proyecto de presupuesto anual de egresos, se incluirán las partidas correspondientes a fin de cumplir con las obligaciones que al Estado impone el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, respecto al suministro a los</p> | <p><i>Artículo 88.- La Secretaría, de común acuerdo con el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, fijará las bases correspondientes con el objeto de brindar a los trabajadores las facilidades para la obtención de créditos para la vivienda o vivienda financiada, de fácil acceso a dicho personal, considerando para tal efecto el monto de sus ingresos.</i></p> |

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

| | |
|---|--|
| trabajadores de habitaciones cómodas e higiénicas, ya sea adquiridas en propiedad o rentadas mediante alquiler que no exceda del 6% anual del valor catastral de las fincas." | |
|---|--|

Para concluir, hay que destacar por su trascendencia, que las incongruencias se inician con el capítulo 1° del mal llamado Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo, cuyo contenido es contradictorio en esencia, ya que por razones completamente ajenas a los intereses de los propios trabajadores, ni la Secretaría de Educación Pública ni el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación han dado cumplimiento a lo preceptuado por el artículo 87 de la LFTSE, el cual establece que: *"Las condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el titular de la dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años"*.

Como se puede apreciar a lo largo de todos estos artículos, encontramos conceptos que únicamente son utilizados en el papel, como: Estatuto Jurídico. Asimismo, "Jefe de la Dependencia", figura que en la actualidad, más que ser un referente, se ha convertido por quienes utilizan este "Reglamento", en argumento para evadir alguna responsabilidad, es decir, en virtud de que señala jefe de la dependencia, no refiriéndose al Secretario, sino al jefe inmediato, hay quienes al aplicar algún precepto, cuestionan su validez.

De esta situación, parten, sin lugar a dudas, todas y cada una de las incongruencias contenidas en este ordenamiento. En consecuencia, los términos en que se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

encuentran redactados la mayoría de sus artículos, actualmente se contraponen a los intereses de los trabajadores, esencialmente. Ahora bien considero que el problema en términos generales, obedece a que como se señala en el párrafo anterior, por apatía, negligencia o probablemente porque así convenga tanto a los intereses de la SEP como a los del propio Sindicato, este "Reglamento" tiene en vigor 55 años.

Por otra parte, y en ausencia de una terminología adecuada a lo dispuesto por la legislación que de una u otra forma tiene relación con las disposiciones que deberán prevalecer en este tipo de reglamentación, como es en este caso particular, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, Ley y Reglamento del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, entre otras. El mencionado Reglamento constituye una limitante que desde hace 55 años, ha impedido a los trabajadores el ejercicio de sus derechos dejándolos en absoluto estado de indefensión ante los actos de injusticia y corrupción que se presentan en esta Dependencia.

Por lo expuesto, se hace necesaria la reforma urgente de los numerales descritos anteriormente.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CONCLUSIONES

Una vez finalizado el trabajo de investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: Como se puede apreciar en los últimos capítulos de esta tesis, las incongruencias prevaletentes entre el Reglamento que rige las Condiciones Generales de Trabajo del Personal al Servicio de la Secretaría de Educación Pública y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son múltiples y de diversa índole, afectando esencialmente, los intereses de los trabajadores. Los cuales quedan en la mayoría de los casos, en estado de indefensión ante una normatividad obsoleta, que origina abusos y da margen a la comisión de despidos injustificados de los trabajadores.

SEGUNDA: La propuesta de reformas a que se hace mención en el último capítulo, obedece en esencia a las incongruencias de los artículos descritos en el mismo punto, contenidas en el Reglamento que establece las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública. Debiendo enfatizar que las mismas se inician con el capítulo 1º del mencionado Reglamento cuyo contenido, como se menciona con anterioridad resulta perjudicial para los trabajadores.

TERCERA: Por razones que los propios trabajadores desconocemos, ni la Secretaría de Educación Pública ni el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación, se han preocupado por dar cumplimiento a lo establecido por el artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual establece que:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Las condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el titular de la dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años".

CUARTA: Consecuentemente y derivado de la situación antes señalada, se han originado todas y cada una de las incongruencias contenidas en el mencionado Reglamento, ya que adicionalmente, los términos en que se encuentran establecidos sus artículos, se contraponen a lo señalado por la LFTSE, afectando lógicamente a los trabajadores. Por lo tanto, creo que el problema se origina de la negligencia de las autoridades no sólo de la SEP, sino del propio Sindicato, probablemente, por convenir así a sus intereses, puesto que es claro que un Reglamento que data de hace 56 años, no puede ni debe ser reglamentario de las Condiciones Generales de Trabajo de los empleados de esta institución.

QUINTA: Para finalizar, debo añadir, a riesgo de parecer reiterativo, que el mencionado Reglamento constituye una limitante que ha impedido a los trabajadores el ejercicio de sus derechos y más aún, los coloca en absoluto estado de indefensión ante los actos de injusticia y corrupción que se presentan en esta Dependencia.

Por lo expuesto, se hace necesaria y urgente la reforma propuesta a los numerales descritos en el último punto del presente trabajo.

130

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFÍA

- BUEN, Néstor de; **Derecho del Trabajo I**; Porrúa, México, 1996.
- CALVILLO, Manuel (coord.); **La República Federal Mexicana: Gestación y Nacimiento**; DDF, México, 1973.
- CASTOREÑA, J. De Jesúa; **Manual de Derecho Obrero**; Ed. del Autor, México, 1984.
- CUÉ CANOVAS, Agustín; **Historia Económica y Social de México: 1521-1854**; Trillas, México, 1994.
- CUEVA, Mario de la; **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**; 12ª edición, Porrúa, México, 1991.
- CUEVA, Mario de la; **Derecho Mexicano del Trabajo**; Porrúa, México, 1995.
- DÁVALOS, José; **Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo**; 2ª ed. Porrúa, México, 1998.
- DÁVALOS, José; **Nuevo Derecho Constitucional del Trabajo**; Porrúa, México, 1994.
- FRAGA, Gabino; **Derecho Administrativo**; Porrúa, México, 1991.
- GIGLIO, D.; **Los Sindicatos en Brasil**; Aele, Perú, 1988.
- GÓMEZ-ROBLEDO VERDUZCO; Alonso; **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Comentada**; UNAM-Porrúa, 1988.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

GUERRERO, Euquerio; **Manual de Derecho del Trabajo**; 5ª. Edición, Porrúa, México, 1994.

LÓPEZ CÁRDENAS, Próspero; **Derecho Burocrático**; Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 1997.

MONTOYA MELGAR, Alfredo; **Derecho del trabajo**; Tecnos, España, 1981.

OROZCO HENRÍQUEZ, José de Jesús; **Régimen Constitucional de Responsabilidades de los Servidores Públicos**; UNAM, México, 1990.

PERSIANI, Mattia; **Derecho Sindical**; CEDAM, Italia, 1992.

RAMÍREZ REYNOSO, Braulio. "Las condiciones generales de trabajo y los servidores de la Federación". **Cuestiones Laborales**. UNAM, México, 1988.

RICORD, HUBERTO E., "El derecho burocrático mexicano, materias que lo integran", **Boletín de Derecho Comparado**; UNAM México, año V, núms.. 13-14, enero-agosto de 1972.

RIVA SANSEVERINO, Luisa; **Elementos de derecho sindical y del trabajo**; CEDAM, Italia, 1971.

RIVERA MARÍN, Guadalupe; **El Movimiento Obrero en México, 50 años de Revolución**; CEHMO, México, 1980.

RIVERO, Jean y Jean SAVATIER; **Derecho del Trabajo**; Prensa Universitaria, Francia, 1970.

SANTORO-PASSARELLI, Francisco; **Nociones de Derecho del Trabajo**; Juvene, Italia, 1985.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SANTOS AZUELA, Héctor; **Derecho Colectivo del Trabajo**; Porrúa, México, 1994.

SANTOS AZUELA, Héctor; **Diccionario Jurídico Mexicano**; 2ª. Edición, UNAM, México, México, 1992.

SANTOS AZUELA, Héctor; **Elementos de Derecho del Trabajo**; Porrúa, México, 1994.

SERRA ROJAS, Andrés; **Derecho Administrativo**; Porrúa, México, 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto; **El Nuevo Artículo 123**; Porrúa, México, 1962.

TRUEBA URBINA, Alberto; **Nuevo Derecho del Trabajo**; 6ª edición, Porrúa, México, 1972.

VERDIER, Jean Maurice; "Sindicatos"; **Tratado de Derecho de Trabajo**; Dalloz, Francia, 1966.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LEGISLACION:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México, 2001.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Porrúa, México, 2001.

Ley Federal del Trabajo, Porrúa, México, 2001.

Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, Porrúa, México, 2001.

Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, SEP, México, 1946.

OTRAS FUENTES:

Cámara de Diputados: Los Derechos del Pueblo Mexicano, Tomo III, Manuel Porrúa, México, 1978.

Convenio Internacional Núm. 87; Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 2001.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**