



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN**

**SALDOS LABORALES DEL NEOLIBERALISMO EN LOS
TRABAJADORES DE EDUCACIÓN BÁSICA**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A**

María Amparo Gutiérrez Reyes

ASESOR

Lic. Javier Carreón Hernández



MÉXICO

2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

A Olal, Amal y Argelia :

*Por que entienden mis sueños
Y me permiten
seguir luchando por mis ideales*

A Mario:

Por que sin él, no soy yo

SALDOS LABORALES DEL NEOLIBERALISMO EN LOS TRABAJADORES DE EDUCACIÓN BÁSICA

INDICE

INTRODUCCIÓN	I
Capítulo I El Proyecto Neoliberal en México.	4
I.1 Contexto Nacional	4
I.1.2 Resultado de más de tres sexenios de Neoliberalismo en México	6
I.2. El Neoliberalismo en el ámbito laboral	9
I.3 Efectos del Neoliberalismo en los Trabajadores	11
I.4 La flexibilidad del Derecho Laboral	17
I.5 El Papel de los Sindicatos	20
Capítulo II Acuerdo Nacional Para la Modernización de la Educación Básica ANMEB	25
II.1 Antecedentes	25
II.2 Análisis	27
II.2.2 Los retos actuales de la educación	28
II.2.3 La Descentralización del Sistema Educativo	29
II.2.4 La Nueva Participación Social	35
II.2.5 Reformulación de los contenidos y materiales educativos	36
II.2.6 Revaloración de la función magisterial	37
II.2.7 Carrera Magisterial	38
II.2.8 La Modernización Educativa	40
Capítulo III Saldos laborales del neoliberalismo en los trabajadores de Educación Básica.	43
III.1 Salarios	43
III.2 Desempleo	45
III.3 Detrimiento de las condiciones generales de trabajo	50
III.4 Chihuahua "Todos por la Educación"	54
III.5 Puebla una nueva forma de contratación	56
III.6 Alternativas	59
Capítulo IV Las Restricciones de los Derechos Económicos,	

Sociales y Culturales de los trabajadores de educación básica.	62
IV.1 La modernización en el Sector Salud	62
IV.2 La desaparición de la Seguridad Social en Nuevo León	64
IV.2.1 La Ley ISSSTELEON	64
IV.2.2 Restricciones a los derechos de los afiliados	65
IV.2.3 Seguros y Prestaciones	66
IV.2.4 Seguro de Jubilación	68
IV.2.5 Pensiones	70
IV.3 Ley de Pensiones y servicios de seguridad social de Nayarit (proyecto)	72
IV.3.1 Espíritu de la ley	72
IV.3.2 Análisis sintético del Proyecto Nayarit	72
IV.4 Reformas a la Ley del ISSSTE	77
IV.5 Sistema de Ahorro para el retiro SAR	79
IV.5.1 Antecedentes	79
IV.5.2 Resúmen y análisis	80
IV.2.3 El Seguro Mutualista del Maestro	85
CAPITULO V Propuesta de nuevas condiciones generales de trabajo	87
V.1 Exposición de motivos	87
V.2 Condiciones generales de Trabajo (propuesta)	88
V.2.1 Capítulo I Disposiciones Preliminares	88
V.2.2 Capítulo II Trabajadores de Base y de confianza	90
V.2.3 Capítulo III Nombramientos y promociones	91
V.2.4 Capítulo IV Derechos y obligaciones de los trabajadores	94
V.2.5 Capítulo V De las jornadas de trabajo	98
V.2.6 Capítulo VI Asistencia al trabajo	99
V.2.7 Capítulo VII Intensidad y calidad del trabajo	100
V.2.8 Capítulo VIII Salarios	101
V.2.9 Capítulo IX Vacaciones	102
V.2.10 Capítulo X Licencias	104
V.2.11 Capítulo XI Cambios	106
V.2.12 Capítulo XII Suspensiones y Destituciones	107
V.2.13 Capítulo XIII Riesgos Profesionales	109
V.2.14 Capítulo XIV Infracciones y Recompensas	112
V.2.15 Capítulo XV Disposiciones Generales	117
CONCLUSIONES	119
BIBLIOGRAFÍA	121

INTRODUCCIÓN

El 28 de mayo de 1992 es firmado el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, (ANMEB), con este acto se afirmó una escalada de reformas políticas y jurídicas que había implementado el Estado Mexicano, que repercutieron tanto en detrimento de la calidad educativa de los alumnos de educación básica, como en los derechos laborales de los que gozaban los trabajadores de la educación.

El ANMEB es la cristalización en el sector educativo de la política neoliberal que el régimen ha impuesto en todas las ramas y sectores productivos desde el sexenio de Miguel de la Madrid y que Fox sigue implementando pese a su evidente fracaso.

A diez años de la instauración del acuerdo, los resultados son totalmente contrarios a los supuestos beneficios que prometió la Secretaría de Educación Pública (SEP), y sólo ha servido para disminuir las prestaciones de los trabajadores, reducir la planta productiva, aumentar la carga de trabajo y profundizar las lagunas jurídicas que en materia laboral, de por sí existían con respecto a los trabajadores de la educación.

Para entender la esencia del acuerdo referido, se expone de inicio en el primer capítulo en términos generales qué es la política económica neoliberal, su plan de desarrollo, la crisis que atraviesa actualmente, las repercusiones que no sólo en materia laboral han tenido los trabajadores, sino la población en general; así como lo que se entiende por corporativismo sindical y las nuevas formas de control de los asalariados, en donde un punto específico lo constituye la caracterización del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación.

A partir de estas consideraciones, en el segundo capítulo precisamos las modificaciones laborales que han padecido los trabajadores de la educación a partir de la firma del acuerdo, haciendo algunas referencias al deterioro de la calidad educativa que esta situación ocasionó en el país.

El tercer capítulo lo constituye el análisis jurídico y las repercusiones laborales de los cuatro aspectos fundamentales del ANMEB : El Federalismo Educativo o mejor conocida como descentralización educativa; La nueva participación social que no es más que la reducción del gasto público

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

destinado a la educación básica que trae como consecuencia la privatización de la misma; La Reformulación de los contenidos y materiales educativos que se traduce en la adecuación de los planes y programas a los intereses del sistema sin importar la formación integral del educando y la Revaloración de la Función Magisterial cuyo máximo exponente fue La Carrera Magisterial que concentra un sinnúmero de violaciones a los derechos constitucionales que el artículo 123 garantizaba a los trabajadores.

Continuamos con los efectos de las leyes de nueva creación que se decretaron a partir de la firma del convenio y que constituyeron su implementación jurídica; mención especial hicimos de la Ley General de Educación y la Ley ISSSTELEON, como los ejemplos más representativos de la afectación de los derechos laborales de los trabajadores de la educación, concluyendo el capítulo cuarto enumerando las repercusiones laborales en cuanto a la disminución de derechos y prestaciones que se tenían, como el número de días de vacaciones, cuidados maternos, licencias especiales, permisos económicos, modificación de horarios, sobrecarga de trabajos; estos sólo como una muestra de la larga lista de las afectaciones que se le han ocasionado a los trabajadores de la educación en todo el país, así como, la respuesta de miles de profesores, sobre todo los integrantes de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación CNTE, en donde han tenido un papel muy importante las secciones sindicales cuyos integrantes a base de presión y organización han logrado conquistar la titularidad de sus Comités Seccionales ya sea en su totalidad como en los casos de Oaxaca, Michoacán y IX del Distrito Federal, o de manera parcial como en Tlaxcala, Sinaloa, Yucatán, Chiapas, Guerrero, Zacatecas, Morelos y Chihuahua entre otros; quienes han manifestado su rechazo ante el detrimento de los derechos laborales, sin embargo estas protestas no dejan de ser aisladas y no han podido restituir los derechos ya perdidos ni detener el que sigan disminuyendo los ya existentes, más que de manera temporal.

Concluyendo el quinto capítulo con la propuesta de una alternativa jurídica que ayudara a los docentes a detener esta ofensiva del patrón por un lado, a la vez de garantizar los derechos que aún se tienen e incluso irlos modificando en cuanto a mejores prestaciones, para lo cual se plantea la modificación de las actuales condiciones laborales de los trabajadores de la educación, que ante la deficiente legislación laboral y las constantes lagunas jurídicas que existen en la actualidad, permitan regular las relaciones a nivel nacional, de trabajadores de la educación-SEP, de manera efectiva, y de esta manera incorporar el añejo pliego de demandas que enarbola la CNTE desde

hace más de veinte años, sin tener que estar al arbitrio de la política educativa del sexenio, propuesta que jurídicamente se podría implementar de manera inmediata.

Finalmente el presente trabajo tuvo como objetivo primordial, el buscar como estudioso del Derecho una alternativa jurídica, a la problemática del conjunto de asalariados al cual pertenezco y que sentía como una obligación el poner la doctrina al servicio de mi clase, los trabajadores explotados; sabedora que por más reformas que se puedan impulsar para mejorar nuestras condiciones de vida, estas no cambiarán fundamentalmente si la estructura económica que sustenta un régimen de explotación como el que vivimos no cambia; pero aún con este conocimiento sentí que era una obligación aportar un grano más en la ya larga jornada de resistencia de miles de maestros democráticos que escuela, por escuela, zona, por zona, luchan a diario por democracia y más salario.

CAPITULO I

EL PROYECTO NEOLIBERAL EN MEXICO.

1.1 CONTEXTO NACIONAL.

Desde hace casi dos décadas los teóricos y estrategias del pensamiento neoliberal, exponían que el libre mercado era la solución a los problemas que enfrentaban, tanto las economías desarrolladas como las subdesarrolladas inmersas en el sistema capitalista. La cúpula gobernante en México, fiel seguidora de estos pensamientos empezó a instrumentar líneas de acción acorde a esta política y a partir de 1982 diseñó una "nueva estrategia de desarrollo", cuyos ejes fundamentales consistieron en: el " saneamiento de la economía" a partir del control del gasto público; la inflación y la liberalización de los mercados.

El proceso se inició con una acelerada apertura unilateral de la economía en 1983, que empezó a concretarse con la firma del Acuerdo para la Eliminación de Barrera al Comercio y la Inversión entre México, Estados Unidos y Canadá también conocido como Tratado del Libre Comercio (TLC), que entró en vigor el histórico primero de enero del 94 y que Ernesto Zedillo, durante su sexenio fortaleció con las firmas de más de 8 de Tratados de Libre Comercio, tanto con naciones de Centro y Sudamérica, como con la Unión Europea y países tan alejados como Israel y algunos asiáticos, siendo una constante en todos y cada uno de ellos cláusulas ventajosas para los inversionistas extranjeros en detrimento de los trabajadores, pequeños y medianos productores mexicanos exponiendo en más de uno de ellos con su firma la soberanía del país, política que pretende continuar Vicente Fox al seguir promocionando al país como el paraíso para los

inversionistas extranjeros, en menoscabo de nuestra independencia económica y nuestra soberanía como pueblo.

Simultáneamente a la apertura comercial, se tomaron medidas que fortalecerían el "saneamiento de la economía" como:

a) La renegociación de la deuda externa.

b) El control del gasto público a partir del recorte presupuestal de la burocracia, vía privatización de empresas estatales y paraestatales; el aumento de los ingresos fiscales y la eliminación de subsidios a servicios públicos y de seguridad social.

Todo esto como parte de los compromisos adquiridos con: el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BID). Para poder otorgar nuevos créditos que impulsarán la deteriorada economía del país.

La tecnoburocracia mexicana (grupo político que durante casi tres sexenios ha hegemonizado la presidencia de la República, desde el periodo de Miguel de la Madrid y que hoy continúa en el poder a través de Vicente Fox que aunque haya ganado por un partido diferente comparte las mismas tesis económicas), ejecutó esta política a través de la "Reforma del Estado" privatizando empresas estatales y paraestatales, provocando el desmantelamiento y entrega de los recursos patrimoniales a manos privadas nacionales y extranjeras. El proceso privatizador en México inició de acuerdo a lo establecido con el FMI y el BID desde 1977 con las firmas de las diferentes Cartas de Intención, con las primeras ventas se suponía que se sanearían las finanzas públicas, pero el excesivo pago de los intereses y de la amortización del capital, nos llevó a un colapso en la economía y a la necesidad de nuevos créditos frescos para supuestamente reactivarla.

1.1.2 RESULTADOS DE MAS DE TRES SEXENIOS DE NEOLIBERALISMO EN MEXICO.

1.1.2.1 PRIVATIZACION DE EMPRESAS ESTATALES Y PARAESTATALES.- A más de 20 años de implementación del neoliberalismo en México, ni se ha saneado la economía del país y ha conducido a una desnacionalización de nuestros principales recursos económicos, prioritarios y estratégicos, así como de los recursos naturales: transportes marítimos, aéreos y terrestres; la banca, telecomunicaciones, ferrocarriles, gas; violentando incluso las normas constitucionales como en el caso de las petroquímicas, todo se vende, incluida la soberanía. Este proceso ha sido tan acelerado que según Jacques Rogozinski¹ en sólo 10 años, de mil ciento cincuenta y cinco empresas que controlaba el Estado en 1982, más del 73% se encontraban desincorporadas, extinguidas, transferidas o vendidas; retirándose completamente éste de 30 ramas de la economía, fundamentalmente de la industria de la minería y de la manufacturera, en la actualidad el 27% restante ha sido disminuido a un escaso 5%, y no por que no se hayan querido privatizar, sino que por su carácter estratégico como el caso de PEMEX y Comisión Federal de Electricidad han generado una ola de protesta e indignación de los trabajadores de dichas empresas y de la población en general que han impedido su venta.

1.1.2.2 RECORTE PRESUPUESTAL.- La implementación de la política neoliberal en cuanto a recorte presupuestal de la burocracia y eliminación de subsidios a servicios tan indispensables como la salud o la educación, tampoco ha servido para fortalecer la economía nacional y el proceso de seguir desapareciendo

¹ Jaques Rogozinski, *La Privatización de las Empresas Paraestatales*, Fondo de Cultura Económica, 1ª Edición, México 1990 p25.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ya no empresas estatales sino Secretarías de Estado continúa, trayendo consigo el despido de cientos de burócratas y la tendencia cada vez más fuerte de privatizar servicios como la salud, vivienda y la educación, coartando el acceso a estos derechos sociales al grueso de la población mexicana, aumentando la miseria y disminuyendo cada vez más su calidad de vida.

1.1.2.3 AUMENTO AL INGRESO FISCAL.- En cuanto al aumento de ingresos fiscales no ha servido de mucho ya que los síntomas de carácter recesivo no han desaparecido y no existe tal crecimiento económico, pese al alto costo social pagado y que Vicente Fox pretende elevar más con su propuesta de nueva política fiscal en la que se contempla el cobro del IVA a alimentos, libros y medicinas, debiendo destacar que toda vez que no ha podido obtener el consenso para su aprobación por parte del Congreso, en la práctica de todos modos ha afectado los programas sociales sobre todo los dedicados al Campo, ya que los recursos que se otorgaban regularmente a este sector, no han sido ejecutados y aunque el presupuesto supuestamente esta asignado, ha sido imposible su entrega, por miles de requisitos que el "nuevo" gobierno federal ha establecido para su cobro. Por lo que con reforma fiscal o sin reforma las clases más desprotegidas son las que siguen pagando el costo de la modernización en México.

1.1.2.4 LA REPERCUSIÓN EN EL CAMPO.- En el sector agropecuario se han perdido ciclos agrícolas por la cartera vencida y la falta de créditos, la ausencia de subsidios a la producción de los granos básicos: maíz, sorgo, frijol, etc, unido a los altos costos de producción y a los bajos precios de venta tornan irredituable el trabajo, lo que ha traído como consecuencia una creciente emigración y pauperización de comuneros ejidatarios y trabajadores agrícolas, que no dudan en exponer su vida ante la ola xenofóbica que contra los migrantes

mexicanos se ha desatado en Estados Unidos con la única esperanza de encontrar una alternativa económica para su familia en donde los grados de miseria en Estados como Chiapas, Oaxaca, Guerrero, Tlaxcala y Puebla se tornan alarmantes.

1.1.2.5. SU IMPACTO EN LA CLASE OBRERA.- En las fábricas las constantes son: Despidos, desempleo abierto y subempleo, mutilación y destrucción de contratos colectivos de trabajo, imposición de relaciones laborales, incremento de la jornada, disminución del salario, imposibilidad en los hechos de derecho de huelga, de negociación y de reclamo legal. Uno de cada tres mexicanos en edad de trabajar está desempleado, cifra que aumenta alarmantemente, quebraron miles de empresas. Niños y mujeres pasaron a engrosar las filas de trabajadores, sólo que en peores condiciones, mal remunerados, sin protección legal y frecuentemente sobreexplotados.

1.1.2.6 EL NEOLIBERALISMO EN CIFRAS.- “Los resultados acumulados de estos tres sexenios, según lo marcan los prestigiados economistas Arturo Huerta, José Luis Calva y León Bendesky², pueden resumirse como sigue: nulo crecimiento del producto interno bruto que en los últimos diez años fue de 0.02%. La inversión fija bruta por persona decreció 4%, la caída acumulada de los salarios mínimos fue de 70.1%, es decir salarios menores a los que se tenía en 1946. El déficit fiscal es de 3.015 como promedio anual, que es muy superior al registrado con Lázaro Cárdenas que fue del 0.14% y el endeudamiento de Echeverría y López Portillo se ve minimizado con el actual, con la diferencia de que en aquel entonces hubo crecimiento, mientras que el endeudamiento actual se da en condiciones de dos décadas perdidas para el desarrollo. Según la CEPAL

² Huerta, Calva y Bendeski, “Sexenio de Ernesto Zedillo un balance” Gaceta Economía Informa, Facultad de Economía UNAM, abril de 2001 p8

entre 1984 y 1996 el número de mexicanos en pobreza se incrementó en 18.7 millones, de 1983 a 1999, hay una pérdida de 30.1% del valor adquisitivo de los salarios contractuales, el crecimiento medio anual del PIB por habitante disminuyó de un 3.1% que fue la base promedio de los 50 años anteriores a 1982 a un 0.6%. Miles de personas consideradas como clase media incurrieron en cartera vencida, enfrentando el proceso de pérdida real de su patrimonio básico, que pudo ser su vivienda, carro, tierras, por embargos bancarios, hacendarios y del Seguro Social, situación que se agravó con la resolución de la Suprema Corte que permite el anatocismo, medida altamente criticada por prestigiados juristas mexicanos por estar fuera de derecho y por tomar un criterio mercantil en deudas de carácter civil, todo esto en aras de reactivar una economía que no se ve por donde pueda impulsar el desarrollo y progreso del grueso de los mexicanos.

1.2.- EL NEOLIBERALISMO EN EL ÁMBITO LABORAL

1.2.1 CARACTERÍSTICAS.- Existen una serie de teorías que son las que se aplican actualmente en el sector laboral que conocemos como **flexibilidad laboral**, que como su nombre lo indica busca adecuar las jornadas, horarios, prestaciones, condiciones de trabajo, tipos de contrataciones, etc., a los ritmos y metas que marca el actual sistema económico neoliberal, con el objeto de aprovechar las ventajas comparativas y competitivas que ofrece cada nación y planear procesos de producción a nivel internacional; de tal forma que cada país se especialice en la etapa del proceso de producción donde sea más productivo. Esta idea surge de reinterpretar el principio de la ventaja comparativa del comercio internacional y comprende diferentes tipos.

1.2.2 TIPOS DE FLEXIBILIDAD LABORAL.- Según Rubén Nava Salmerón³, la flexibilidad laboral comprende diferentes tipos aplicados al mercado laboral; conceptos que nos permiten entender y darle nombre a los cambios planteados en el proceso de modernización del sector productivo:

a) **Flexibilidad Numérica Interna.** Se refiere a eliminar las barreras para poder variar el tamaño de la planta laboral según las necesidades de la empresa.

Dentro de esta figura podemos mencionar:

- 1) La reducción o eliminación del empleo por nómina, como una forma de evitar una relación laboral permanente que implique costos a los empresarios, como los derivados por la antigüedad, escalafón y prestaciones contractuales.
- 2) Disminuir al mínimo los costos derivados de los despidos (liquidaciones o gratificaciones).
- 3) Limitar la ingerencia de los sindicatos para la contratación o despido de planta laboral. Aún los sindicatos corporativizados representan riesgos para las empresas.
- 4) Introducir nuevas estructuras de horarios, como por ejemplo el trabajo pagado por hora o a destajo.

b) **Flexibilidad Numérica Externa.** Permite que las empresas puedan emplear, sin ninguna restricción la subcontratación de otras empresas o de personal como parte de su proceso de producción (principalmente servicios de mantenimiento, limpieza o vigilancia).

c) **Flexibilidad Funcional.** Trata de eliminar los contratos que regulan las actividades de la mano de obra, o sea, que el trabajador no sea limitado a realizar

³ Nava Salmerón, Rubén "La Flexibilidad Laboral", La Jornada Laboral (México, 23 de febrero de 1995).

una tarea o a intervenir en una sola fase del proceso productivo, sino que sea capaz de intervenir donde sea requerido; además, incluye la posibilidad de que el asalariado no se limite a realizar su tarea en un lugar específico.

d) Flexibilidad Salarial. La flexibilización salarial parte de la idea de que su monto debe estar en función de la producción, la productividad, la intensidad y la calificación y de subordinarlo a las exigencias del capital y del mercado, mediante acuerdos nacionales y convenios particulares de productividad.

Su objetivo es impulsar una nueva estructura salarial que contemple:

- 1) Transparencia en el salario, es decir, la eliminación de las prestaciones mediante su incorporación al salario.
- 2) Incrementos salariales ligados a la productividad.
- 3) Eliminación del escalafón ciego.

1.3.- EFECTOS DEL NEOLIBERALISMO EN LOS TRABAJADORES.

1.3.1 JORNADA FLEXIBLE.- La flexibilidad de la jornada de trabajo (eventual, a tiempo parcial, por hora) desde el punto de vista de los patrones es la opción, ya que pueden negociar de manera libre e individual con cada uno de sus asalariados la forma que le sea conveniente, pero lo cual eliminan las restricciones sobre cantidad o forma de trabajo en las contrataciones, quedando los empleadores libres para trasladar a sus trabajadores dentro y fuera de las diferentes categorías, el tiempo necesario de acuerdo a los ritmos de producción de la empresa. Bajo

esta dinámica el obrero podrá trabajar jornada completa en una semana y a tiempo parcial en la siguiente de acuerdo a las fluctuaciones del trabajo disponibles.

1.3.2 DETRIMENTO SALARIAL.- Por medio de los pactos de solidaridad⁴, los salarios mínimos y contractuales quedaron subordinados a los incrementos porcentuales fijados por el gobierno, cayendo los salarios mínimos reales y contractuales del 100% en 1982 a más del 40% en los inicios del 95 y a más del 70% en la actualidad y la pérdida del poder adquisitivo es cada vez mayor. Es tan considerable la depreciación, que organismos como la unión de Bancos Suizos, La Organización Nacional del Trabajo (OIT), el programa nacional del empleo en Latinoamérica (PRELAC), muestran que México se destaca como uno de los países con más bajos salarios en el mundo, apenas solo por encima de países tan pobres como Perú y El Salvador. De acuerdo a una investigación del taller de economía mexicana de la Universidad Autónoma de México (UNAM), en donde se expone el monto del salario en el Distrito Federal en comparación con otras ciudades, se encontró: Que en Zurich se gana 21 veces más, que en Ginebra 20 veces más, que en los Ángeles 15 veces (esto sin que tomen en cuenta las devaluaciones del 95).

Los salarios de los trabajadores sindicalizados y de las paraestatales se homologaron con el mínimo, ya fuera por medio del tabulador general o mediante los convenios departamentales, trasladando la acción sindical por revisión salarial a la lucha por la retabulación y la homologación.

⁴ Pacto Nacional de Solidaridad (30-XII-82) Pacto de Solidaridad Nacional (9-VIII-83), Programa de Alimento y Crecimiento (23-IV-86), Pacto de Solidaridad Económica (15-XII-87), Pacto de Solidaridad Económica /Segunda Fase (28-II-88), Pacto de Solidaridad Económica (22-V-88), Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (12-XII-88), Renovación (18-VI-89), Segunda Renovación (enero del 90) Tercera Renovación (diciembre del 90), Cuarta Renovación (diciembre del 91), Quinta renovación o Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo (20-X-92), Sexta o primera renovación según el criterio que empleemos (3-X-93), Gobierno de la República, México. Fechas diversas.

La obligatoriedad del incremento de la productividad, no mejora el salario ni los niveles de empleo, ni en el sector manufacturero ni en algún otro. La caída de los salarios es incluso más pronunciada que la ocurrida durante la crisis de los 30s en Estados Unidos.

La política de aumentos globales mínimos y de aumentos porcentuales decrecientes deterioraron también el salario de los burócratas y trabajadores de la educación básica y superior. Actualmente los que cuentan aun con un empleo ganan cerca de tres veces menos de lo que ganaban en los años previos a la iniciación del proyecto neoliberal y se ven obligados a trabajar un 22% más de lo que antes hacían, nuestro salario mínimo es tan bajo que incluso el flamante empresario que funge actualmente como Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social manifiesta que el trabajador que no recibe por lo menos dos salarios mínimos por jornada de trabajo esta siendo severamente explotado.

1.3.3 DESEMPLEO.- El neoliberalismo, según Máx. Ortega⁵, en materia de empleo, ha tenido dos características básicas:

- 1) Destruir el empleo existente.
- 2) Ser incapaz de generar los nuevos empleos requeridos, tanto para los despedidos, como para la incorporación productiva de la nueva población activa.

Según Juventino Castro⁶, tenemos 8 millones de desempleados: el nivel más alto en la historia del país. Las cifras en los diferentes sectores nos hablan con

⁵ Max Ortega "Salinismo y política de empleo", la Jornada Laboral, 23 de febrero de 1995 p12.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

claridad de esta catástrofe económica y social y aunque pareciera que en los últimos años de Zedillo se estancaron, actualmente aunque no se observa de manera masiva sigue creciendo esta cifra de manera constante.

A) Sector paraestatal y central. Entre 1981 y 1994 el gobierno federal despidió a un millón 113 mil 627 burócratas, el 56.1% de su planta laboral. La venta de paraestatales y la modernización de la administración pública, puso en la calle a miles de trabajadores petroleros, petroquímicos, ferrocarrileros, minero-siderúrgicos, secretarías, administrativos y otros, más los que se siguen acumulando con el forzamiento de los "retiros voluntarios" de las Secretarías de Estado que el Gobierno de Fox ha considerada innecesarias como la de Reforma Agrario o la de Sagarpa.⁷

B) Industria Manufacturera. La industria manufacturera durante el último sexenio se caracterizó por la falta de liquidez, pérdida de hasta 50% del mercado interno, importaciones excesivas, cierre de empresas, capacidad al 40% de la planta instalada y desaparición de la fuente de empleo, situación que cada vez se complica más con los tratados de libre comercio que han impactado tremendamente a este sector.

Según el Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática (INEGI) a finales de 1995 había más de 12 millones de mexicanos sin ingresos fijos, esto a una razón de 7600 despedidos por día, sin posibilidad de hallar una ocupación remunerada, incluso en el sector informal.

⁶ Castro Juventino "Las condiciones que dieron lugar a la revolución de 1910 similares a las que ahora enfrenta México", Revista Proceso, México, 1 de enero de 1996 p.8.

⁷Sosa Iván, "Favoreció el desempleo la administración Salinista" *El Financiero*, México, 2 de noviembre de 1994 p9.

1.3.4 SUBEMPLEO Y EMPLEO PRECARIO.-

1.3.4.1 SUBEMPLEO.- Hasta 1990 la población económicamente activa se estimó en 26 millones de personas y en ese año la proporción de la población que laboraba marginalmente representó el 5.8% del total.

Para mediados de 1995 la población alcanzaba aproximadamente un número de 34 millones de mexicanos, de los cuales según cifras que presenta Fernando Talavera⁸, percibían menos de dos salarios mínimos y no reciben completamente las prestaciones que marca la ley más de 17.6 millones, es decir 52.5% de la población ocupada.

1.3.4.2 TRABAJO PRECARIO.- Desde la implementación de la flexibilización laboral, se han empeorado las condiciones laborales de miles de trabajadores que en donde se observan las tendencias al crecimiento del trabajo atípico o sea formas de trabajo que se apartan del derecho que lo alejan del normal, regular, estable. El trabajo atípico también conocido como precario es el que tiene un horizonte a corto plazo cuyo riesgo o pérdida es elevado. El trabajo se torna más inseguro cuando menos controlable, son por parte del trabajador las condiciones laborales, los salarios o el ritmo; precariedad implica inestabilidad inseguridad vulnerabilidad social o económica.

Los trabajadores precarios proporcionan mano de obra de reserva que permite a la empresa adoptar con rapidez la utilización de los trabajadores a sus necesidades de producción sin tener que cargar con los costos de una mano de obra fija.

⁸ Talavera Fernando y Rodríguez Martín "La Precariedad del empleo en México", Revista Economía Informa, Facultad de Economía UNAM, México, núm. 239 junio 1995, p 30

Dando sumados, desempleo y subempleo un total de mas de 18 millones de mexicanos⁹, que ante la necesidad de sobrevivir han tenido que aceptar empleos precarios; esto es, empleos escasamente remunerados (menos de dos salarios mínimos), sin estabilidad laboral, sin derechos a prestaciones por debajo de lo establecido por la ley, con ritmos de trabajos intensos, con escasa o nula higiene y seguridad en el proceso de trabajo y jornada laboral de mas de 48 horas con salarios de menos de 35 a la semana.

El desempleo, subempleo y trabajo precario vienen a ser como lo dice Talavera en la obra citada¹⁰ "el lado oscuro del paradigma neoliberal" un mecanismo que puede paliar estos efectos, aunque de manera relativa, tiene que ver con el cambio del modelo actual, que la presente crisis ha exhibido, en lo económico como insuficiente y, en lo social como inhumano.

1.3.5 NULIDAD DE CONTRATOS COLECTIVOS.- Las revisiones contractuales desde 93-94 introdujeron convenios de productividad, sin negociación sindical en la mayoría de los casos, aplicados en forma unilateral; 90% de estos convenios, según encuestas de la Secretaria del Trabajo se hicieron sin medición de la productividad y solo se buscó exigir el mayor desgaste de los obreros. Esto da como resultado: Sobreexplotación en el trabajo en aras de la mayor productividad, bajos salarios, nulas prestaciones, exclusión de la intervención sindical en la regulación de mano de obra, contratación de eventuales, subcontratistas para algunos servicios, numeroso grupos de empleados de confianza, obreros con movilidad interna y actividades polivalentes, compactación de tabuladores, abandono total del escalafón ciego.

⁹ Gutiérrez Elvía "Balance Especial", El Financiero, México, 31 de octubre de 1994, p5a

¹⁰ Talavera Ob. Cit. P 34

Existen evidencias de que las valoraciones de las patronales para decidir cuanto y como producir se realiza con absoluta autonomía de los intereses y de la opinión de las organizaciones sindicales.

Al interior de las fábricas los trabajadores que han vivido ya los paros técnicos (estos dejaron de ser un privilegio de la industria automotriz y textilera ya que otras ramas también las han implementado) comprueban que las paralizaciones de líneas no solo aligeran las existencias acumuladas, sino que son utilizados para profundizar las flexibilidades en las condiciones de trabajo.

Con la amenaza a la estabilidad del empleo (despidos masivos) y al salario (media o nula paga), reforzados con el despido de eventuales y personal de confianza, los sindicatos pasan a un segundo termino de negociación las condiciones de trabajo; así se admiten, por ejemplo, distribuciones de la semana laboral en jornadas de once horas y dos turnos que eliminan las horas extras, como en la Volkswagen, o transferencias de México a Silao en la General Motors; o pago de un mes laborado y petición forzosa de un permiso sin goce de salario por otro mes en las textileras de la zona de Tlanepantla, por señalar algunos ejemplos.

En el sector paraestatal (de las pocas empresas que quedan) y estatal: congelamiento de plaza de base, transferencias de estas a lista de raya, despidos, nuevos escalafones, instalación del servicio civil de carrera, contrataciones como prestadores de servicios por tiempos determinados, son entre muchos los detrimentos que más se aprecian a las condiciones de trabajo de los burócratas.

1.4.- LA FLEXIBILIDAD DEL DERECHO LABORAL

1.4.1 CARACTERISTICAS.- Cuando tomo posesión Salinas anunció que promovería una nueva legislación laboral que respondiera a las necesidades de

modernización socioeconómica y política que reclamaba la sociedad sin menoscabo de los derechos de los trabajadores.

Para lo cual era necesario abrir vertientes que permitieran la implementación de esta política:

A) Adecuar la legislación laboral para facilitarle a las empresas un mayor margen de maniobra, la introducción de nuevas tecnología y la estimulación de la productividad.

B) Nulificar cualquier acción de los sindicatos corporativizados o independientes que opusieran resistencia al cambio de normatividad.

C) Promover un proyecto sindical "nuevo " que se adecuara a las recientes condiciones, que no es lo mismo pero es igual (neocorporativismo)

1.4.2 ADECUACION DE LA LEGISLACIÓN LABORAL.- Para lo cual, con respecto a la legislación, se modificaron artículos constitucionales como el 25,26,28,72,90, entre otros y por ende sus leyes reglamentarias, (Ley de Inversión Extranjera, La de Reprivatización Bancaria) reformar leyes y reglamentos se volvió una tónica durante el sexenio Salinista, pero aún así hubo cierta resistencia a la modificación sustancial del artículo 123 constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, lo que no detuvo la implantación del modelo neoliberal.

Así, en lo hechos la flexibilidad laboral se esta aplicando aún al margen de lo que establece la legislación laboral nacional e internacional, como se puede observar en los siguientes ejemplos:

1) El establecimiento de lo podría denominarse una zona de desreglamentación sindical, situación que prevalece sobre todo en la frontera norte, en la industria maquiladora, en la cual existe ausencia de representación sindical y en las

empresas que la tienen son "sindicatos blancos" El tipo de contratación es flexible y los salarios son pagados por hora o a destajo.

2) La anulación o modificación de los contratos colectivos de trabajo en áreas estratégicas para la economía (Petróleos, Teléfonos, Ferrocarriles) o en las empresas altamente exportadoras como las automotrices (actualmente también otras ramas han sido objeto del mismo trato)

El ejemplo de la Ford y la Volkswagen ilustran de mejor manera este punto: En 1987 Ford cerró temporalmente su planta Cuatitlán por remodelación, al reabrirlo lo hizo con nuevas contrataciones y nuevo contrato colectivo de trabajo; ante las protestas de los trabajadores sindicalizados se recurrió por parte de la patronal a múltiples despidos e incluso a la represión a cargo de pistoleros, como ni así se doblegaron, se les impone un recuento amañado y por último el desconocimiento arbitrario, manipulado e ilegal del comité sindical electo por los trabajadores. El Nuevo Contrato sigue vigente con la anuencia y protección del nuevo sindicato que ocupó el puesto de los combativos trabajadores despedidos. A la Volkswagen le conceden un laudo totalmente ilegal e improcedente por parte de la Junta Federal número 15 en agosto de 92, por medio del cual se desconocen las relaciones individuales y colectivas de trabajo, se impone un nuevo contrato colectivo de trabajo y estatutos sindicales a la medida y gusto de la patronal.

Con esto se establece una nueva filosofía del trabajo, contraria al derecho social que imperaba, ahora la norma se rige por la flexibilidad laboral, vía la polivalencia de funciones y una estructura salarial con base a la elevación de la productividad.

3) Un tercer fenómeno es la flexibilización en las condiciones internas de trabajo sin regulación jurídica alguna que eliminan las conquistas sindicales de manera unilateral por parte de las empresas.

4) Finalmente se ha aplicado la flexibilización concertada con lo cual sobre todo los sindicatos neocorporativos aceptan perder su ingerencia al interior de las empresas a cambio de fortalecer su intervención en cuestiones como la introducción de las nuevas tecnologías. Los casos más representativos son los del Sindicato de Teléfonos de México y el de Electricistas.

Podríamos decir que el impacto del neoliberalismo en el aspecto legal se ha traducido en acuerdos atentatorios de derechos laborales, laudos y sentencias de amparo que olvidan la esencia del derecho del trabajo, pactos sociales en los que los firmantes sociales no son representativos ni tienen poder de convocatoria.

Despidos masivos, huelgas inexistentes, sindicatos intervenidos, quiebras convalidadas, capítulos especiales que restringen los derechos colectivos, leyes mercantiles que regulan las huelgas, son algunos de los efectos más notorios de la flexibilidad laboral. Un ejemplo clásico es el caso del sindicato de Ruta 1000 SUTAUUR en donde por un fraude cometido en la empresa, obviamente por los ejecutivos de la misma se interviene al sindicato se despide a sus más de 16 mil trabajadores se encarcela a sus dirigentes y se congelan las cuentas bancarias de su sindicato.

1.5 EL PAPEL DE LOS SINDICATOS

1.5.1 CORPORATIVISMO Y NEOCORPORATIVISMO.- La apertura económica al plantear diferentes formas de producción impone nuevas condiciones de trabajo, en detrimento de los trabajadores. Ante lo cual el sindicalismo tradicional ha perdido su eficacia, por lo que se habla de un agotamiento del modelo corporativista, que por tantos años reguló la política del ámbito laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Ante estos cambios, la mayoría de estos se han "renovado" en aras de estar en concordancia con el papel que exige para los sindicatos el modelo neoliberal, así hablamos de un neocorporativismo. Pero el nuevo modelo es tan agresivo hacia los derechos de los trabajadores que ni los cambios hechos le satisfacen y todos los sindicatos, incluidos los independientes, cada vez ven más menguada su capacidad de control los primeros y de organización y lucha por parte de los segundos.

Sindicatos corporativistas o neocorporativistas, sólo es cuestión de tiempo la idea del neoliberalismo es mientras le sirvan de control para limpiarles el camino ante los trabajadores para la implementación de su proyecto subsistirán, en la medida que cumplan sus objetivos no tendrán ya ninguna razón de ser.

1.5.2 PERDIDA DE DERECHOS SINDICALES- La implementación de la flexibilización laboral ha trastocado cuestiones centrales del sindicalismo incluido el independiente como:

a) El control de la movilidad vertical y horizontal. El sindicato pierde atribuciones en medida en que dicha movilidad depende cada vez más de la capacitación y el entrenamiento de algunos incondicionales y deja de basarse en el reconocimiento de la antigüedad y la experiencia dentro de la empresa. Por otro lado la movilidad horizontal también se ve limitada, ya que las permutas y los reemplazos ahora son administrados por el empresario y no negociados con el sindicato.

b) Ha perdido su capacidad de defensa de los niveles de empleo ahora se ve obligado a aceptar recortes de personal y eliminación de plazas lo cual reduce en gran manera su poder de representación.

c) Las nuevas modalidades de subcontratación (eventuales, temporales y parciales) eliminan las contrataciones colectivas, los sindicatos ya no pueden hablar en nombre de todos los empleados de la empresa.

Asimismo esta flexibilidad ocupacional limita al sindicato ya que es la empresa la que marca los tiempos y los tipos de trabajo y los salarios que ahora se fijan con base en la productividad y no en el tiempo laboral, por tanto en los hechos se nulifica la acción del Sindicato para la revisión de contratos colectivos, emplazamientos a huelgas y por tanto se convierte en una falacia el equilibrio entre trabajo y capital.

La apertura económica implica la desreglamentación del control sindical sobre las condiciones del empleo y la remuneración de la fuerza de trabajo, política que se refuerza al perder obligatoriedad la cláusula de exclusión según el nuevo criterio de la Corte. La reglamentación institucional del mercado de trabajo es sustituida por una normatividad centrada en las estrategias empresariales que están muy alejadas de la actividad sindical. La posibilidad de constituir organizaciones de trabajadores para defenderse de la explotación y la injusticia de los capitalistas, queda en el neoliberalismo como una mera referencia histórica.

1. 5.3 SINDICALISMO INDEPENDIENTE.- Ante toda esta embestida, el sindicalismo independiente ha tenido que realizar grandes esfuerzos para seguir sosteniéndose, ya que la política del Estado es muy clara desaparecer cualquier agrupación que tenga como objetivo la defensa y lucha de los trabajadores, en este contexto es importante resaltar, la tendencia hacia la unidad de estos sindicatos para enfrentar de manera conjunta esta ofensiva, sin embargo aún existen en su seno serias contradicciones que han impedido una resistencia única, sin embargo la privatización de la Industria Eléctrica ha sido un punto de aglutinamiento de las

fuerzas de los trabajadores, destacando en este proceso de resistencia la lucha de algunas secciones del Sindicato de Trabajadores de la Educación de los cuales hablaremos más profundamente en los capítulos siguientes.

Ante esta situación el sindicalismo clasista tendrá que seguir su camino y valorar las opciones que tiene:

- a) Permitir que lo desaparezcan,
- b) Tomar su papel histórico y en unión con los demás sectores de los explotados luchar por terminar con este sistema nefasto y lograr una sociedad con libertad justicia y equidad para toda la población.
- c) No hacer nada y quedarse a la zaga (si es que antes no lo extinguieron) esperando ver pasar desde su puerta el cadáver del neoliberalismo.

CONCLUYENDO:

Los resultados de 3 sexenios de neoliberalismo han producido los saldos más nefastos de la historia contemporánea para la clase trabajadora hoy postrada y en la miseria¹¹.

Ante esto y aunque el presente capítulo, no es más que una introducción para entender de mejor manera el tema central, considero importante concluir este apartado con lo que David Márquez expresaba en el balance que hacia en el primer año de gobierno de Zedillo y que al fin de su sexenio no sólo no perdió validez, sino que se robustece, debido a que la propuesta económica de Fox es la continuación de la política que han implementado los tecnócratas en nuestro país y que considero puede quedar a manera de propuesta para salir de esta crisis.

¹¹ Lovera Sara "SalDOS del Neoliberalismo", La Jornada Laboral, México, 29 de diciembre de 1994, p6.

" México ha perdido el camino y la brújula . El concepto de nación que queremos construir la mayor parte de los mexicanos: soberana, articulada, equitativa, moderna en lo social y eficiente en lo económico, razonadamente abierta al mundo, con un desarrollo integral, sólido y autosostenido, no tiene nada que ver con el concepto que de nuestro país tiene el capital trasnacional, cuyas reglas son las que seguimos en realidad: una nación subordinada, una economía cautiva; un mercado financiero emergente presto para la ganancia fácil; una estructura industrial maquiladora y periférica de las grandes empresas terminales; un agro dominado desde la genética hasta la comercialización, proveedor barato de productos tropicales e intensivos en mano de obra, un consumidor sumiso de alimentos básicos de importación; un país que, en síntesis, debe amoldarse como el resto de las naciones subdesarrolladas del mundo a la frenética y destructiva carrera del capitalismo global. La lucidez para actuar y la capacidad de organización de la sociedad mexicana son las únicas armas con que se cuenta para transitar con éxito en esa sutil línea entre los dos modelos, que nos permita por un lado rescatar lo esencial de nuestro concepto de nación y garantizar el desarrollo y simultáneamente realizar una inserción inteligente, dosificada y positiva en el mundo global, cuya irracionalidad es patente pero que ahí esta y estará por mucho tiempo, hasta que la hoy contrarrevolución trasnacional de dominación mundial logre ser cambiada en algún punto del mañana por una gran transformación internacional que multinacionalice o socialice a las trasnacionales.¹²"

Y puede ser que las heroicas jornadas de la Resistencia Civil contra la Globalización Económica, que unieron miles de voces de protesta en Seattle 2000 y posteriormente en Europa del Este, Canadá, y últimamente en Génova en donde el Primer mundo sintió en carne propia la violencia neoliberal, sean el inicio de esa gran transformación.

¹² Márquez Ob.Cit. p7

CAPITULO II

LA MODERNIZACIÓN EN LA EDUCACIÓN BÁSICA

ANMEB Análisis

II. 1 Antecedentes

Cualquier modelo económico necesita fortalecerse a través de la formación de los cuadros teóricos necesarios para su desarrollo y continuidad, por lo que la política educativa que implemente un régimen, tendrá que ir acorde con los objetivos del sistema, convirtiéndose en la reproductora del mismo, por lo que su "modernización" para adecuar contenidos y programas, así como, Condiciones de Trabajo de los asalariados de la educación a los lineamientos que exigía el neoliberalismo, era un objetivo prioritario en la política neoliberal del Gobierno Mexicano.

Así, era necesario preparar de manera adecuada la fuerza de trabajo que requería los cambios en la producción: fomentar eficiencia, productividad, tecnología, por lo que se da un gran impulso a las escuelas técnicas, y se cambian planes y programas esperando que por inanición las carreras y materias de humanidades perecieran por si solas, aunada a esta situación y toda vez que gran parte del presupuesto educativo se destina al pago de salarios de docentes y administrativos, no podía "modernizarse el sistema sin que la flexibilización laboral se implementara en las condiciones de trabajo (horarios, salarios, funciones, prestaciones, etc.) de los trabajadores de la educación.

Y si bien es cierto que el Estado en su carácter de patrón pudo dictar las normativas correspondientes para modificar planes y programas, en la cuestión de la modificación laboral se enfrentaba al Sindicato Nacional de Trabajadores de la

Educación, considerado de los más grandes de Latinoamérica, cuya cúpula lo tenía totalmente corporativizado, pero que indiscutiblemente no iban a aceptar la flexibilización laboral tan fácilmente, por que ellos mismos estarían cavando su propia tumba, por lo que aprovechando el descontento generalizado del magisterio de varios estados, por los bajos salarios y la corrupción imperante de la dirigencia del SNTE, el gobierno retira su apoyo a los viejos líderes, dándole cobertura a una "nueva dirigencia" que se comprometiera a implementar el proyecto modernizador en la educación básica.

Así supuestamente resolvían las añejas demandas del magisterio de democracia sindical y mejores prestaciones, pero a cambio con la nueva dirigencia afianzaban la implementación del neoliberalismo en la educación básica, mediatizando cualquier resistencia por parte de los trabajadores.

En este tenor se firma por parte del gobierno federal mexicano, la dirigencia del SNTE y los Gobernadores de los Estados, el **Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica** mejor conocido como ANMEB el 18 de mayo de 1992.

Que fue avalado por la mayoría de los delegados del SNTE, asistentes al Congreso creado ex profeso para su aprobación, resultando inútiles los esfuerzos del magisterio democrático que desde que tuvo conocimiento del mismo lo rechazó por atentar contra los derechos de los trabajadores de la educación.

Era obvio que el ANMEB, no daba respuestas a las demandas de los trabajadores de la educación y que a nueve años de su puesta en marcha no ha elevado la calidad educativa, ni ha solucionado la problemática de los trabajadores de la educación básica, más bien al contrario como observaremos a continuación, su firma ha traído aparejado: la no aplicación a preceptos constitucionales y a

normas laborales; lo que ha repercutido en el detrimento de las condiciones generales de trabajo y en la violación sistemática a los derechos de los trabajadores.

La impugnación que del ANMEB hacia el magisterio democrático se fundamentaba en las respectivas violaciones tanto a la norma jurídica constitucional y laboral, como a los derechos de los trabajadores consagrados en dichas normas y en los Convenios Internacionales que sobre la materia existen, que su contenido y firma traían aparejadas, como en seguida se señala, mismos que arrojan un primer balance general de los saldos que el neoliberalismo les esta cobrando a los asalariados docentes y administrativos de educación básica.

II.2. ANMEB Análisis

II.2.1 ACUERDO NACIONAL PARA LA MODERNIZACION EN LA EDUCACION BASICA

... "Este documento contiene el "Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica que suscriben el Gobierno Federal, los gobiernos de cada una de las entidades federativas de la República Mexicana y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación[....] Este Acuerdo Nacional se concentra en la educación básica"¹³

El sólo ser un convenio firmado entre los nuevos patrones y la dirigencia sindical, aunque tuviera testigos de honor como el presidente de la República Mexicana, jurídicamente no representó garantía alguna para su cumplimiento, dejando en total estado de indefensión a los trabajadores debido tanto a las lagunas

¹³ ANMEB La Modernización Educativa" SEP: material mimeografiado, México, 18 mayo 92

jurídicas que existen para su interpretación, como a las diferentes voluntades políticas que se observan en los gobernadores, situación que con gran preocupación ya palpaba la misma cúpula firmante del SNTE, en su Cuarto Congreso en Oaxtepec, Morelos a escasos 2 años de su firma al expresar: *"en el ANMEB no sólo existen compromisos que no se han cumplido, sino que además se han generado acciones lesivas a los trabajadores de la educación y al SNTE, estos incumplimientos tienen en su base en que dichos compromisos como tales, no tienen fuerza de ley y por lo tanto su cumplimiento queda al arbitrio de la voluntad política de los firmantes ... lo que ha permitido interpretaciones unilaterales y disposiciones contrarias al espíritu del acuerdo"*¹⁴ A diez años y con los cambios de gobernadores no existe una norma general para su interpretación, los trabajadores se encuentran totalmente desprotegidos y el SNTE no sólo ha sido incapaz de oponerse a esta política sino como consecuencia de la misma se encuentra en un estado de debilitamiento que le impide reagrupar una fuerza nacional que pueda parar esta situación.

*II.2.2 "...LOS RETOS ACTUALES DE LA EDUCACIÓNes de gran importancia rectificar la tendencia manifiesta en los últimos años a reducir el número de días efectivos de clases en el año escolar [...] a partir del próximo ciclo escolar se procurará un incremento equivalente por lo menos al diez por ciento, lo que puede lograrse evitando días sin clase distintos a los que fija el calendario escolar oficial."*¹⁵

Este proceso continuó en los siguientes ciclos escolares, hasta llegar al calendario de los 200 días frente a grupo, lo que implicó la desaparición de días de asueto que se tenía como festivos, a más de la disminución del tiempo para la

¹⁴ SNTE Cuarto Congreso Extraordinario Mesa Jurídica Laboral Oaxtepec, Morelos, Material mimeografiado, México, febrero de 1995.

¹⁵ ANMEB, Op Cit., p. 2.

actualización de los profesores (julio y agosto), dejando al arbitrio de los gobernadores las fechas de la suspensión y reanudación de los ciclos escolares, afectando los periodos vacacionales que por salud mental los docentes deben tener entre ciclo y ciclo, lo que ha repercutido en un aumento de enfermedades neuróticas entre los profesores frente a grupo, por lo que a más de disminuir derechos que por años se tenían, se dio pauta al incremento de enfermedades profesionales, violando lo dispuesto en la norma laboral.

II. 2.3" ...LA DESCENTRALIZACION DEL SISTEMA EDUCATIVO

Para llevar a cabo la reorganización del sistema educativo es indispensable consolidar un auténtico federalismo educativo y promover una nueva participación social en beneficio de la educación..... a partir de ahora, corresponderá a los gobiernos estatales encargarse de la dirección de los establecimientos educativos con los que la Secretaría de Educación Pública ha venido prestando, en cada estado y bajo todas sus modalidades y tipos los servicios de educación preescolar, primaria, secundaria y para la formación de maestros, incluyendo la educación normal, la educación indígena y los de educación especial.¹⁶

En este párrafo omiten mencionar la falta de infraestructura en cuanto a escuelas normales que tienen los estados, ya que sólo en 10 entidades federativas se cuenta con sistemas de integración de formación de maestros (lo que de por sí no implicaba que fueran autosuficientes) normal preescolar, primaria, secundaria, educación física y educación especial; a más de no señalar en el acuerdo el establecimiento de las normales de educación física ni preescolar. La firma del ANMEB fue un golpe de muerte para los normales rurales, las que a partir de su

16 IBIDEM p. 3



firma han sufrido las disminuciones de su presupuesto, de la plantilla docente y de la plantilla estudiantil teniendo que sufrir a principios del dosmil el encarcelamiento de sus dirigentes estudiantiles como en el caso de la del Mexe, Hidalgo como respuesta a su demanda de aumento de presupuesto para garantizar el buen funcionamiento, o para exigir su registro como la Normal Indígena Bilingüe de Cherán, Michoacán, por lo que se pierden las esperanzas de formar profesionistas especializados en la materia que sean los encargados de formar las generaciones de las niños indígenas y de las zonas rurales más marginadas que por su preparación exigirían salarios de profesionistas y se les condena a ser educados por estudiantes de secundaria que a través del CONAFE por una remuneración mínima se ocupan de su "formación académica". Actualmente en la capital del país hay órdenes de descentralizar la Dirección de Educación Especial y con lo que respecta a Educación Física existe la amenaza de que ésta será incorporada al Departamento del Distrito Federal, con esto no sólo se violan los derechos laborales de los trabajadores, sino incluso el derecho a la educación en condiciones de igualdad que consagra nuestra carta magna y lo dispuesto por la norma Internacional de la materia.

... "En consecuencia el Ejecutivo Federal traspasa y el respectivo gobierno estatal recibe, los establecimientos escolares con todos los elementos de carácter técnico y administrativo, derechos y obligaciones, bienes muebles e inmuebles..."¹⁷

Con esta medida se reduce el gasto educativo del gobierno federal, pasándole la deuda a los gobiernos estatales, municipios y comunidades y tal vez se podría pensar que así habría una distribución más equitativa del presupuesto educativo; el problema es que en México hay Estados y Municipios ricos y otros que son considerados miserables; lo que trae aparejado presupuestos diferentes,

17 IBIDEM p. 4

con lo que se profundiza la desigualdad educativa; como lo podemos observar actualmente con los diferentes salarios y prestaciones que tienen por poner un ejemplo en su aguinaldo los maestros del Estado de México (60 días) y los del Distrito Federal (40 días), esta desigualdad rompe con el artículo 123 constitucional de a trabajo igual, salario igual.

*...."promoverá los servicios educativos (SEP) que faciliten a los educadores su formación y constante perfeccionamiento y fomentará permanentemente la investigación que permita la innovación educativa.."*¹⁸

Jurídicamente inconsistente, ya que no existe norma que le siga reconociendo obligaciones al anterior patrón después de haber transcurrido el tiempo que fija la ley para el patrón solidario; por lo que más bien dio pauta para que El Gobierno Federal y el Estatal respectivo, se lavaran las manos absteniéndose de cumplir con la obligación de capacitar en tiempo y forma a sus asalariados, delegando su obligación a los propios trabajadores forzándolos a través de la carrera magisterial para que ellos con sus propios recursos tengan que estar cubriendo su capacitación en el ánimo de ganar un punto más que les permita incrementar su salario.

*El Ejecutivo Federal se compromete a transferir recursos suficientes para que cada gobierno estatal se encuentre en condiciones de elevar la calidad y cobertura del servicio de educación a su cargo [...]. Así mismo, convendrá con aquellos gobiernos estatales que hasta ahora han aportado recursos modestos a la educación, en que incrementen su gasto educativo..."*¹⁹

18 IBIDEM P. 5.

19 IBIDEM P. 5.

A nueve años del compromiso del Gobierno Federal miles de maestros de Chiapas, Oaxaca, Guerrero, Morelos, Puebla, Michoacán, Zacatecas, Estado de México, Tabasco y Yucatán entre otros estuvieron más de un mes en plantón en mayo del 2000 en el Zócalo de la Ciudad de México exigiendo los "recursos suficientes para elevar la calidad educativa" y lo que ya se prevía desde la firma del ANMEB se hizo realidad ya que por un lado el Gobierno Federal remitía a los profesores a sus Estados, aduciendo que el no tenía ninguna obligación con ellos, y los Gobiernos estatales a su vez argumentaban la falta de presupuesto para satisfacer las demandas de los trabajadores de educación, a más de dar respuestas diferenciadas según fuera el estado al que pertenecían los trabajadores, por lo que quedó totalmente al libre arbitrio de los planificadores del sistema, los montos, las formas y los parámetros para repartir dichos subsidios.

Aunado a lo anterior hubo que agregar que existen diferentes presupuestos estatales y diferentes sensibilidades políticas de los gobernadores, lo que forzosamente incide en los derechos de sus asalariados de la educación (estabilidad en el empleo, salarios, formas de contratación, devaluación del trabajo que se realiza, suplencias por trabajadores no docentes, congelamiento de plazas, contratos por honorarios) ya que según el presupuesto, la disposición política y la capacidad de movilización de la sección sindical, habrá mejores condiciones laborales, mientras que si éste es reducido los primeros afectados serán los trabajadores, como se vió en la jornada magisterial del 2000 y del 2001.

"Cada gobierno estatal, por conducto de su dependencia u organismo competente, sustituirá al titular de la SEP en las relaciones jurídicas existentes con los trabajadores . [...]. Los gobiernos estatales garantizan que los citados derechos laborales serán plenamente respetados . Por su parte el Ejecutivo Federal queda obligado con la responsabilidad solidaria en los términos de ley. De igual modo, las prestaciones derivadas del régimen de seguridad social de los

*trabajadores que se incorporen a los sistemas educativos estatales, permanecerán vigentes y no sufrirán modificación alguna en perjuicio de ellos.*²⁰

Con este párrafo la dirigencia del SNTE "garantizaba" que los derechos de sus agremiados quedarían a salvo más lo cierto fue que aún no terminaba de secarse la tinta en el papel del acuerdo cuando la Secretaria de Orientación Ideológica de la Sección IX de ese tiempo denunciaba²¹

- a) En 15 estados se habían dictado leyes que violentaban el cumplimiento del ANMEB.
- b) Se encaminaron esfuerzos para integrar a los docentes afiliados al sindicato nacional a los sindicatos estatales de burócratas (desapareciendo o debilitando las secciones estatales del SNTE) como en Veracruz.
- c) Se acentuó la discriminación donde hay dos secciones o existen sindicatos estatales, poniendo en riesgo la titularidad de las relaciones laborales (como en Chihuahua).
- d) En relación a la seguridad social, se anulaban los derechos en torno a ese aspecto, como en el caso de la Ley del ISSSTELEON, el Proyecto de Ley de Pensiones y Servicios de Seguridad Social para los Trabajadores de Nayarit y La propuesta de Reformas a la Ley del Instituto de Servicios y Seguridad Social para los Trabajadores del Estado (ISSSTE)..²²

...Los gobiernos de los estados reconocen al SNTE como el titular de las relaciones laborales colectivas de los trabajadores de base que prestan sus

20 IBIDEM p. 5.

²¹ Secretaría de Orientación Ideológica, Sec. IX SNTE, Análisis del ANMEB, material mimeografiado, 1992
22 ANMEB Op. Cit. p 5

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

servicios en los establecimientos y unidades administrativas que se incorporan al sistema educativo estatal.

Este respeto al SNTE, sólo quedó en el papel, en los hechos ha disminuido su capacidad gremial y su poder de gestoría esta totalmente debilitada.

"En observancia del Art. 30 de la Ley Federal de Educación, la SEP continuará a cargo de la dirección y operación de los planteles de educación básica y de formación de maestros en el Distrito Federal, corresponde, por tanto, a dicha secretaria ejecutar en el D.F. las acciones convenidas en este acuerdo".

Así por un lado se dice que la SEP seguirá fungiendo como patrón y por otro de acuerdo al Diario Oficial del 26 de marzo de 1994, se emite un decreto referente al nuevo reglamento interior de la SEP²³, en el cual la educación básica que comprende preescolar, primaria, educación especial y secundaria (vuelven a omitir educación física) se fusionan en una sola Dirección General dependiente de la Subsecretaría de Servicios Educativos del D.F. Para estos fines se crearán Unidades de Servicios por Delegación Política.

Este modelo es el que se ha impulsado como proyecto piloto en la Delegación Iztapalapa, con la Unidad de Servicios Educativos (USEI) de esa localidad. Ante esta indefinición jurídica del patrón, los trabajadores de la educación en el D.F. se encuentran ante una falta de instancia con carácter resolutivo, que asuma dicho papel; situación que se ha agrava con las modificaciones de la estructura burocrática de la SEP .

23 México, Diario Oficial 26 marzo de 1994 , p12, Secretaría de Gobernación.

Así las secciones del SNTE: IX (preescolar, primaria y educación especial), X (medio básico) y XI (administrativos y homologados) del D.F., no han tenido interlocutor con capacidad resolutoria, desde la firma del convenio que dé seguimiento a las demandas presentados por los respectivos seccionales, poniendo de pretexto los que si la tienen, que como Titulares de SEP sólo pueden tratar con el Comité Nacional del Sindicato. En el caso del Comité de la Sección IX Democrática por las fuertes pugnas que desde 1989 tiene con el Comité Nacional y toda vez que sus pliegos petitorios se siguen presentando ante el Titular de SEP (ya que no se tiene designado, ni reconocido ningún otro) no se les da respuesta alguna, por lo que la gestoría para sus agremiados es casi nula, y por tanto su papel de representante y defensa de los trabajadores que la integran cada día se debilita más, situación ampliamente aprovechada por el patrón.

II.2.4 LA NUEVA PARTICIPACIÓN SOCIAL

...Al impulsar la participación social en el quehacer educativo se propicia una mayor atención de la comunidad en el correcto funcionamiento de la escuela, sus instalaciones, su mobiliario, el material didáctico de que disponen sus maestros y el cumplimiento de los planes y programas de estudio..En este sentido una más amplia participación social .. se traducirá en un verdadera contraloría social .."²⁴

En este párrafo se concretaron las reformas realizadas a los artículos 3º y 130º Constitucionales, dando todas las facilidades para la privatización de la educación básica y la municipalización de la misma delegando la obligación del Gobierno Federal de proporcionar educación básica gratuita, a los padres de familia y las comunidades que serán las encargadas de proveer de la infraestructura a sus escuelas, lo que irá en detrimento de la calidad educativa todo en aras de LA

²⁴ ANMEB op.cit. p6

NUEVA PARTICIPACIÓN SOCIAL, a cambio de su participación económica se les dan funciones de supervisores (la comunidad), ajenos completamente a la materia de trabajo de los docentes, que serán encargados de evaluar su desempeño de acuerdo a criterios subjetivos (incluso la filiación política del maestro), punto de vista que incidirá en la promoción o no de los trabajadores a un escalafón mayor y por tanto en el monto del salario que percibirán, dicha situación no se encuentra establecida en ninguna norma de trabajo existente, sin embargo éstas disposiciones ya son aplicadas en contra de los trabajadores, violentando sus derechos laborales.

II.2.5 REFORMULACION DE LOS CONTENIDOS Y MATERIALES EDUCATIVOS

...Para la primaria, se aplicará un Programa Emergente de Reformulación de Contenidos y Materiales Educativos...

...En lo que se refiere al ciclo de la secundaria [...], se reimplementará en todas las escuela del país el programa por asignaturas, sustituyendo el programa por áreas establecidas hace casi dos décadas .²⁵

El Art. 123 constitucional establece que la capacitación a los trabajadores tendrá que ser en sus jornadas y de preferencia en sus centro de trabajo, sin embargo para la aplicación del programa emergente, la capacitación se impulsó en periodos vacacionales, sin personal capacitado y con un desconocimiento rotundo tanto de expositores, alumnos y directivos respecto a objetivos que se pretendían alcanzar con dichos cursos.

Con respecto a secundarias, el problema se agravó aún más, ya que los cambios establecidos trajeron consigo: reducción de horas frente a grupo,

²⁵ IBIDEM

maestros desplazados, titulares de materia que habían estudiado para impartir una asignatura y tendrían que impartir otra, en muchos casos totalmente diferente, pretexto para dar fin a cientos de interinatos y a la congelación de plazas, sobrecarga de trabajo al tener que preparar temas de dos o más materias de diferentes grados, con lo que claramente se violaron sus condiciones de trabajo, que claramente establecían tiempo y función de su jornada laboral.

II.2.6 "REVALORACION DE LA FUNCIÓN MAGISTERIAL

...La revaloración de la función magisterial comprende seis aspectos principales: la formación del maestro, su actualización, el salario profesional, su vivienda, la carrera magisterial y el aprecio social por su trabajo...

...el Gobierno Federal y los gobiernos estatales convienen en continuar esforzándose por mejorar las percepciones del magisterio.."²⁶

A nueve años de la firma del ANMEB la revaloración de función magisterial es una falacia: los alumnos de las normales tienen que pagar con cárcel su derecho a formarse como maestros, el salario de un taxista que no termino la primaria es tres veces más alto que el "salario profesional" del maestro que tiene que estar pagando cursos de actualización que le permitan mejorar su puntaje en la carrera magisterial, que no es mas que la expresión de la implementación de la flexibilización laboral en los trabajadores de educación; más del 70% de los profesores carecen de vivienda propia, y la gran mayoría de los que tienen es por que las han podido adquirir con la suma de ingresos familiares y el aprecio social no se puede generar cuando se ven obligados a dedicarse a otras actividades económicas para poder cubrir sus necesidades y no pueden ponerle mayor atención a sus alumnos ni a la comunidad donde se encuentra ubicada la escuela fuera de su horario de trabajo. Por último gran parte de los incrementos que se logran para

²⁶ IBIDEM

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

docentes y no docentes, que no son muchos, son productos de las movilizaciones que los trabajadores de la educación realizan y no por el reconocimiento del gobierno federal al trabajo del docente.

II.2.7 LA CARRERA MAGISTERIAL

La carrera magisterial dará respuesta a dos necesidades de la actividad docente estimular la calidad de la educación y establecer un medio claro de mejoramiento profesional, material y de la condición social del maestro. De esta forma se acuerda el establecimiento de un mecanismo de promoción horizontal para el personal docente frente a grupo que enseña en los ciclos de educación básica. Su propósito consiste en que esos maestros puedan acceder, dentro de la misma función a niveles salariales superiores con base en su preparación académica, a atención a los cursos de actualización, su desempeño profesional y su antigüedad en el servicio y en los niveles de la propia carrera magisterial."²⁷

Con el anterior párrafo se modificó drásticamente la normatividad de las relaciones laborales en los términos siguientes:

a) **CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN.** Las plazas vacantes se ocupan por medio de exámenes, en donde el favoritismo juega un papel muy importante (como es en la actualidad) y se hace a un lado el corrimiento escalafonario interno, violentando los derechos de los trabajadores con antigüedad y méritos suficientes para ocupar la plaza, violándose el reglamento respectivo (lo que de por sí pasaba, pero a partir de la firma se reglamentaron las arbitrariedades).

La selección la designará la representación del Patrón-Autoridad, quien controla las comisiones dictaminadoras. Quien decide la contratación de puestos provisionales son también las autoridades, en base a requisitos establecidos en el

²⁷ IBIDEM

perfil del puesto de la vacante, anulando en los hechos a la representación sindical. En el Distrito Federal las Direcciones de Personal se han encargado de que no pasen las propuestas del Sindicato.

b) CAPACITACIÓN. La superación del trabajador en términos escalafonarios y de incrementos salariales lo obliga a capacitarse y ganar puntos para carrera magisterial por su cuenta, teniendo que asumir él los gastos de inscripción, materiales y viáticos. Relegando al patrón de la obligación que en ese sentido marca el art. 123 constitucional de favorecer, organizar y cubrir con tiempo y recursos la capacitación del trabajador cuando ésta sea para mejorar el servicio.

c) RELACIONES LABORALES. Los movimientos de personal, la administración de prestaciones, la solución de los conflictos y todo aquello vinculado a las relaciones entre patrón y trabajador, se convierte formalmente, con la carrera magisterial, en ámbito ajeno al sindicato; al pasar de una reglamentación colectiva a una individual. De hecho la base de todas las relaciones laborales y de la carrera en su conjunto se apoyan en una nueva instrumentación, acorde al perfil del puesto diseñado por la autoridad.

d) SALARIOS. El perfil del puesto es la base para el monto del mismo, previa evaluación de cada una de los factores en que se descompone el puesto para su medición, asignándole un valor a cada factor, en base al puntaje total obtenido quedará ubicado en la escala o catálogo de puestos. Con lo anterior se construye una escala con grupos de salarios, con categoría o niveles, con estos se establece la política de ascensos, la cual esta basada en la carrera magisterial en los méritos laborales que realice el trabajador durante un período dado, al término del cual se revisa su actuación y se determina por la autoridad si procede o no el ascenso y el incremento individual de salarios. Con este sistema, no se eliminan los aumentos generales para todo el personal, pero se reducen a su mínima

expresión, ya que el grueso del aumento es de carácter individual y va dirigido supuestamente a estimular la capacitación y productividad de cada trabajador por separado. Lo que en realidad ha ocasionado es : competencia, divisionismo y un método de control más férreo de las autoridades inmediatas (directores, inspectores) para someter a sus subordinados, fomentando el servilismo y la corrupción, como método para ganar puntos y obtener mayor salario.

Analizando los factores de ascenso en C.M. aproximadamente un docente con maestría y doctorado, sin faltas, retardos, sin licencias sin goce de sueldo, ni incapacidades, ni cambio de actividad y sin haber hecho uso de sus días económicos, tardaría cerca de 14 años en lograr ascender al nivel más alto en la escala de carrera magisterial.

" EL NUEVO APRECIO SOCIAL HACIA EL MAESTRO.

...El fortalecimiento del federalismo educativo permitirá la adopción de mecanismo complementarios para estimular y premiar al maestro"

Palabras, palabras, palabras..... A más de nueve años de la firma no hay nada al respecto.

II.2.8. LA MODERNIZACION EDUCATIVA

..Los mexicanos hemos decidido modernizar nuestro país. La transformación educativa se inscribe en esta estrategia. Con ella daremos respuestas a las necesidades del futuro con el ritmo que demanda el mundo contemporáneo y aseguraremos una modernización que fortalezca nuestra identidad nacional en el marco de una creciente prosperidad general".

Rúbricas de C. Salinas, M. Camacho, Elba E. Gordillo, E. Zedillo y los Titulares de los Gobiernos de los Estados de la República Mexicana

Ciudad de México a los 18 días del mes de mayo de 1992.

"Modernizar" nuestra educación no ha respondido a los intereses de prosperidad por lo menos para la gran mayoría del pueblo mexicano y mucho menos de los trabajadores de la educación, el neoliberalismo en el sector educativo se traduce en violación de derechos laborales, desempleo, menor educación para las clases populares, sobreexplotación, restricciones y anulación de prestaciones, analfabetismo reprobación, ausentismo y deserción escolar; pérdidas de derechos sindicales, ausencia de una ley que proteja a los trabajadores en contra de las arbitrariedades del patrón-SEP, crisis, hambre, miseria, todo esto a nueve años de la firma del ANMEB. (Más lo que se acumule mientras no se cambie el modelo económico).

De los que firmaron el convenio el que fungía como Presidente de la República se encuentra autoexiliado en algún lugar del mundo repudiado masivamente por el pueblo mexicano, la titular del Sindicato a través de su puesto en el PRI sigue imponiendo sus directrices al interior del SNTE, y últimamente se ha convertido en aliada estratégica del Presidente Fox, por lo que continuará implementando acuerdos que fortalezcan la política neoliberal en el ámbito educativo; varios de los gobernadores firmantes han sido acusados de tener nexos con el narcotráfico, algunos incluso se encuentran prófugos de la justicia, pero lo más preocupante es que en la actualidad gobernadores como el de Oaxaca se deslinda por completo del Convenio y manifiesta su incapacidad económica para cumplir con los compromisos contraídos por su antecesor de ese tiempo, sin mencionar que el presupuesto de otros gobiernos estatales es menor al que recibe Oaxaca, por lo que lo más seguro es que tampoco sus gobiernos estarán en capacidad de afrontar las obligaciones que contrajeron al firmar el ANMEB .

Los miles de trabajadores de la educación afectados con la firma del ANMEB sufren de manera aislada y observan como cada día les van arrebatando

sus derechos, y desafortunadamente aunque miles de ellos se agrupan en mítines, marchas, plantones, foros y asambleas, presionando al Gobierno Federal tratando de detener la "modernización" de la educación básica, éste tranquilamente los escucha pero no les resuelve, simplemente invoca el Acuerdo Nacional y los remite a sus estados para que sus respectivos gobiernos solucionen sus demandas.

CAPITULO III

SALDOS LABORALES DEL NEOLIBERALISMO EN LOS TRABAJADORES DE EDUCACIÓN BASICA

Los saldos del neoliberalismo en los trabajadores, se han expresado de manera general en los anteriores capítulos; la idea del presente es detallarlos con mayor precisión en lo que respecta a los de la educación básica; especialmente los docentes, para lo cual, hablaremos de los detrimentos específicos en cuanto a salarios, desempleo y condiciones de trabajo en general y la afectación que estas medidas han tenido en cuanto al derecho de la libertad sindical, ejemplificando lo que ha sucedido en Estados como Puebla y Chihuahua, en donde la "modernización educativa" tuvo sus centros piloto, en donde se demuestra que su aplicación provoca una mayor inestabilidad laboral para los trabajadores de la educación, y que lamentablemente en la medida que avanza este proyecto en los demás estados de la República el tan protegido derecho al **trabajo decente** como la síntesis de los principios y derechos fundamentales del trabajador adoptado por la OIT, se ve violentado con la aplicación de la flexibilización en la educación.

III.1 Salarios

Los salarios magisteriales han seguido el mismo proceso de los mínimos, esto es, estancamiento y pérdida del valor adquisitivo, Esta política permitió al Estado bajar sus gastos de operación en el sistema educativo (el mayor monto del presupuesto es para salarios) lo que a su vez le permitió el recorte del mismo, de tal forma que con lo que pagaba a un maestro ahora paga a dos, viviendo los trabajadores administrativos la misma situación aunado a la sobre carga de trabajo que ha todos se les ha acumulado, debido a que en la mayoría de los casos en eras

de eficientar los recursos humanos el trabajo que antes realizaban dos o tres, lo tiene actualmente que cubrir solo una persona.

Bajo estas directrices la instalación del "salario profesional" como consecuencia de carrera magisterial (CM), tiene de profesional únicamente el nombre, porque lo cierto es que la desvalorización de la práctica docente como profesionista es manifiesta, (un maestro de grupo gana menos que un "maestro" albañil), pero además desde su instauración atenta contra el derecho a la igualdad de los trabajadores, por que sólo un grupo tiene posibilidades reales de acceder a ella, por lo que los incrementos salariales que garantiza Carrera Magisterial sólo esta destinado a una porción del magisterio, que incluso desde su inicio su número ya esta determinado por que existe un presupuesto tope que se puede ejercitar, así que suponiendo sin conceder que todos los profesores docentes hubieran solicitado su ingreso a Carrera Magisterial, hubiera sido imposible su aceptación por no existir recurso presupuestario para atender el total de la demanda.

Los aumentos que se lograron a través de CM en el primer año de instalada en el 92-93 fue de \$7.39 pesos diarios, si es que el profesor no tenía plaza de 3/4 de tiempo, porque a éstos el incremento sólo fue de \$1.05 pesos diarios. En la actualidad la diferencia entre lo que gana un maestro con clave 80 que es la más baja y los del nivel 4 es de no más de doscientos pesos, anotando que aproximadamente sólo un 25 % del magisterio a nivel nacional se encuentran inscritos en la actualidad en carrera magisterial y que de ese porcentaje sólo el 3 % son los que tienen el nivel más alto y que cada día es más difícil a los profesores cubrir los requisitos tanto para acceder a carrera magisterial, como para subir al siguiente nivel. Por lo que es claro que su implementación tenía como único objetivo congelar los salarios nominales de los trabajadores de la educación, poniendo como señuelo que este sería incrementado considerablemente a través de carrera magisterial, situación que como vimos es irrealizable.

Este salario es tan raquítrico que una gran cantidad de profesores se ve obligado a trabajar dobles turnos lo que le ocasiona jornadas extenuantes para poder seguir manteniendo el mismo ritmo de vida que anteriormente tenía con un salario.

Esta tendencia a seguir bajo el salario del maestro se nota de mejor manera con las disposiciones de la Secretaría de Educación Pública de utilizar instructores comunitarios del Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE), personal egresado de secundaria, o preparatoria, en el mejor de los casos, habilitado en unas semanas como maestro de primaria (con la mitad de sueldo) para atender comunidades rurales en escuelas unitarias de organización completa.

III.2. Desempleo

Con la firma del ANMEB se institucionaliza la política para recortar el presupuesto destinado a la educación, por lo que a partir de su ejecución se han derivado una serie de convenios (todos en detrimento de los derechos de los trabajadores) de los cuales en este apartado se hace mención del **Convenio para determinar los criterios de basificación**²⁸.

Según el Documento de Análisis²⁹ Documento de Análisis Sobre Basificación que editó la sección IX del SNTE, el mencionado convenio buscó desemplear masivamente a los trabajadores de la educación básica que habían solicitado licencias ilimitadas sin goce de salario y/o a quienes los cubrían como

²⁸ Convenio para determinar los criterios para la basificación de los trabajadores de la educación, 18 de noviembre de 1992, documento mimeografiado.

²⁹ Documento Inicial de Análisis Convenio Sobre Basificación. Secretaria de Prensa y Propaganda. Secretaria de Orientación Ideológica, Sección IX Democrática SNTE febrero de 1993.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

interinos ilimitados. Esta situación se generó a partir de que tanto directivos de la SEP, como elementos del CEN del SNTE, acordaron "regularizar" los procesos para otorgar el mayor número de basificaciones a maestros interinos.

En el caso de los de primaria, preescolar y educación especial del D.F., partían, de que al contrario de las estadísticas que presentaba el seccional de la novena, el mayor número de interinos ilimitados estaban cubriendo plazas de profesores que se encontraban gozando de licencias por Art. 43 (sin goce de sueldo con permiso sindical ilimitado); cuando con el estudio de los expedientes de los mencionados profesores interinos, se observaba que en gran parte de éstos la plaza que se encontraban cubriendo carecía de titular por diversos movimientos administrativos o incluso por ser de nueva creación.

Bajo este razonamiento dieron un plazo de tres meses para que los profesores que gozaban de licencias por Art. 43 acudieran a "actualizar su situación" y que de no hacerlo se les tendría por no estar interesados en la plaza, por lo que el CEN del SNTE se abrogaba el derecho utilizar la plaza como mejor le conviniera.

Y tal como lo previno el CES de la Sec. IX prevé se originó un desempleo masivo³⁰ que se dio tanto por la pérdida de sus plazas de los profesores que por diversos motivos no acudieron en el lapso de los tres meses mencionados a "actualizar" su situación, como por que la SEP uso el convenio de pretexto y de todos modos congeló la plaza del titular con licencia y le quitó la adscripción que el interino estaba cubriendo, por lo que en realidad no basificó ni un diez por ciento de los interinos.

El documento mencionado a más de lo anterior hace notar las siguientes violaciones al derecho laboral en el Convenio que estamos tratando:

³⁰Sus pronósticos no fueron errados y a marzo del 96 el número de desplazados es tan considerable que se podría hablarse de un 50% del total los interinos los que han sido afectados, cantidad que sigue creciendo considerablemente.

1) Violenta la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en los siguientes artículos:

a) Art. 43 frac. VIII, que establece el derecho de gozar de licencia ilimitada sin goce de sueldo por comisión sindical

b) Art. 10, que establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

c) Art. 6, que reglamenta el derecho a la basificación de todos los trabajadores después de 6 meses de haber laborado una plaza.

2) Transgrede la Ley Federal de los Trabajadores en su Art. 123 apartado B frac. IX, en la cual se establece que cuando un trabajador sea despedido sin justa causa el patrón deberá indemnizar o en su caso otorgar una plaza equivalente a la que se tenía, sin menoscabo de ningún derecho del trabajador.

3) Limita el derecho laboral ya señalado de gozar de licencia ilimitada sin goce de sueldo a 4 años.

4) No cumple con los estatutos del SNTE en sus artículos 10 frac. I, VIII y 63 Frac. V, al no acatar la obligación de defender los derechos y conquistas de los trabajadores emanados de la ley, la costumbre y la buena fe, realizando actos contrarios como son pactar acuerdos que convierten al SNTE en promotor del desempleo masivo de sus agremiados.

5) Atenta contra el Art. 5 constitucional, al nulificar el derecho al trabajo que tiene todo mexicano.

6) El convenio fue establecido sin acreditar personalidad jurídica las partes y sin consulta por parte del SNTE a sus agremiados.

7) Viola las Jurisprudencias que establecen que los convenios signados por empresa y sindicato serán considerados nulos, si representan menoscabo o detrimento de los derechos que gozan los trabajadores.³¹ Informe Anual 1982 Segunda Parte Cuarta Sala pag. 32 Jurisprudencias del Tribunal Superior de Justicia.- México 1982.³²

8) No se establecen mecanismos que garanticen la elaboración correcta y completa del padrón de plazas que se encuentran en licencia, ni mucho menos que las plazas liberadas sean asignadas a los interinos que las trabajan, propiciando el congelamiento de claves y/o la creación de un banco de plazas manejado exclusivamente por SEP, limitando con el apoyo del CEN del SNTE las facultades y derechos que tienen las secciones sindicales de ejercer y proteger las relaciones laborales de sus agremiados.

Con todo y estas violaciones se implementó el convenio de Basificación, se dejó en el desempleo a cientos de trabajadores y se coloco en un estado de empleo inestable a miles de interinos que han perdido toda posibilidad de que se les otorgue plaza, teniéndose que conformar con contratos por tiempo definido que no les genera ningún derecho, pero que además les priva del goce de

³¹"CONVENIOS ENTRE SINDICATOS Y EMPRESA QUE ESTIPULEN RENUNCIA DE DERECHOS. INVALIDEZ DE LOS.- Cualquier convenio, aún cuando lo celebre el sindicato titular del contrato colectivo con la empresa, que tenga como motivo la modificación de las condiciones de trabajo sin el cumplimiento de los dispuesto por la ley, no puede ser válido si en el mismo se estipula una renuncia o menoscabo de derechos para los trabajadores."

Amparo Directo 5178/80.- Jesús Salcedo Norvaez. 6 de enero de 1982 5 votos.- Ponente Juan Moises Calleja García.- Secretaria Catalina Pérez

³²Harcenas. Informe Anual Segunda Parte Cuarta Sala p. 32 Tribunal Superior de Justicia. México 1982.

"CONVENIOS, NULIDAD PARCIAL DE LOS, SOLO EN LO QUE IMPLIQUE RENUNCIA DE DERECHOS.- No opera el fenómeno jurídico de la nulidad de un convenio celebrado entre el patrón y el trabajador, cuando el actor no pretende destruir los efectos del mismo, sino reclama el reconocimiento de tales a efectos para ajustarlos a las condiciones establecidos por la Ley o por el Contrato, en tales casos sólo opera la nulidad respecto de la parte del convenio que implique renuncia de derechos."

Amparo Directo 1278/82.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 29 de junio de 1982.- unanimidad de 4 votos.- ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario Héctor Santacruz Fernández.

Informe Anual Segunda Parte Cuarta Sala p. 38 Tribunal Superior de Justicia.- México 1982.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

vacaciones, seguridad en su adscripción y el miedo latente de saber si van a ser recontratados una vez más al término de su periodo.

Por último habría que hacer notar que en el primer periodo como sección democrática, la nueve arrancó un Convenio para Basificar a interinos que contrario al que aquí se presenta, permitió a un promedio de dos compañeros diarios dotarlos de su plaza definitiva, sin afectar los derechos laborales de ningún trabajador, conservando la estabilidad en el trabajo y evitando el desempleo masivo, mismo que hicieron un lado para imponer el tratado en este capítulo.

A más del convenio mencionado la SEP con su política de recorte presupuestal ha implementado diversas acciones en donde han sido afectados en su empleo miles de docentes y administrativos, entre las que destacan:

a) La supresión de niveles y subsistemas como las de Educación Especial y Educación Física.

b) La creación del banco de plazas, en donde las plazas con licencia se congelan, dando fin de término de comisión a los interinos propuestos a cubrirlos. Poniendo en riesgo a cerca de 20 mil trabajadores de educación primaria, en la sección 9 existían a los pocos meses de su implementación más de 900 desplazados y más de tres mil en educación media básica.

c) El cierre de la bolsa de trabajo para los administrativos

d) En Chiapas se despidió masivamente 550 maestros en junio de 1992, por protestar contra la imposición de un Comité Seccional no electo democráticamente.

e) Aumentos de jornadas y cargas de trabajo sin retribuciones con el fin de que aumenten las solicitudes de renuncias voluntarias.

III.3 Detrimento de las Condiciones Generales de Trabajo

Los trabajadores de educación, deberían de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, contar con un contrato colectivo, que permitiera con su intervención directa, regular sus condiciones generales de trabajo. Por diferentes disposiciones y la falta de una dirigencia sindical que en realidad retome la defensa de los derechos de sus agremiados ésto no es así. Lo que existe es un reglamento que data de 1948 y diversas disposiciones internas que la SEP de manera unilateral ha venido implementando a partir de esa fecha, con la complicidad y tolerancia de los diversos CENs que el SNTE ha tenido desde su fundación.

Esta ausencia jurídica, ha sido aprovechada ampliamente por el patrón a partir de Reglamentos y Circulares Internas fija: horarios, funciones, adscripciones, días de asueto, etc., sin embargo se veía forzada cuando por la intervención del sindicato (sobre todo en donde existen seccionales democráticos) de guardar las reglas que le imponía el documento mencionado que data del 48.

Pero resulta que la firma del ANMEB los facultó para normar a su criterio, sin ninguna intervención del trabajador, suscribiendo Leyes estatales de Educación en donde reglamentaba nuevas Condiciones Generales de Trabajo, atentando contra los derechos sociales que como trabajador tenían como en los aspectos que señalamos en seguida:

1) Nulifica la relación contractual colectiva, substituyéndola por una en términos individuales, sometiendo al trabajador a una dinámica de competencia y de individualismo que lo lleva a la "máxima productividad" (lo que sucede con carrera magisterial).

2) Impone una sobrecarga de trabajo al docente:

a) Con los proyectos escolares al asignársele tareas de promotoria comunitaria.

b) En las escuelas unitarias, en donde se manda a un sólo maestro que tiene que hacer de todo incluido el papel de médicos, haciéndolos responsables del programa de Salud y Higiene Escolar.

3) Desconoce el escalafón y su reglamento en la práctica, al establecer de acuerdo a CM un órgano especial (no reglamentado) que se encargará de dictaminar las promociones, anulando la antigüedad del trabajador.

4) Aplica un perfil para seleccionar las personas que van a ocupar vacantes, con criterios discriminatorios que pudieran afectar la productividad; como la obligación del examen de gravidez negativo, o la prohibición de ingresar a carrera magisterial a maestros con cambio de actividad o acuerdo presidencial 754 y 529 (alguna incapacidad temporal).

5) Instrumenta a través de sus autoridades inmediatas una política de terror hacia los maestros de base a partir de la instrumentación de actas administrativas, (en el Distrito Federal se expiden aproximadamente tres por día) que tienen como efecto inmediato un rotundo DICTAMEN DE BAJA (despido injustificado), ³³más los constantes reportes, extrañamientos y notas malas por cualquier motivo.

6) Contrata temporalmente o por honorarios para otorgar plazas sin clave.

³³Boletín Informativo. Coordinación de maestros de base, activistas y comisionados independientes de la Sec. IX SNTE. México, D.F. noviembre 1995..

7) Contratación de trabajadores de confianza en dependencias de SEP como el INBA, que desplazan a trabajadores de base (seguridad, intendencia)

8) Obliga a la capacitación fuera del horario de clase, con costo para el trabajador y sin una remuneración real una vez terminados los cursos correspondientes.

9) Ante la falta de normatividad se han acentuado las injusticias, arbitrariedades, prepotencias e insultos por parte de las autoridades menores (directores, inspectores, jefes de sector) e intermedias (jurídicos mal llamados consejos técnicos consultivos, administrativos y directores de subsistemas) hacia los trabajadores.

10) Incrementó los despidos y los descuentos injustificados dándole una celeridad inusitada a los reportes unilaterales de las autoridades, sin admitir recurso de queja alguno por parte del trabajador o del sindicato.

11) En el año lectivo 92-93 el calendario escolar fue de 192 días, para el 93-94 se restringieron días inhábiles tradicionales y se quiso posponer la fecha del fin del ciclo escolar; en el 94-95 se aumentan los días frente a grupo a 200 días.

Redujo el período vacacional de julio y agosto a escasos 28 días, según el Estado, anulando un derecho de años e impidiendo la capacitación y el descanso de verano que los docentes requieren tanto para su superación, como por higiene mental. Existen estudios por parte de la Secretaría de Previsión y Asistencia Social de la Sec. IX, en donde se contempla la tendencia cada vez mayor de padecimientos psiquiátricos en docentes que tienen sobrecargas de trabajo, situación que se atenúa con el descanso y el cambio de actividad después de cada período lectivo.

12) Reubica a trabajadores sin respeto a sus derechos al cerrar arbitrariamente turnos vespertinos.

13) Impone una nueva normatividad para los maestros de CM, en donde entre otras cosas, renuncian a licencias limitadas o ilimitadas sin goce de sueldo, cambio de actividad por problemas de salud, recurrir a acuerdo presidencial 734 o 529.

14) Contrata mano de obra no calificada para cubrir los puestos de docente, como son los casos de los instructores comunitarios de CONAFE, bachilleres a los que se les paga medio sueldo para que atiendan grupos de primaria.

15) Con el cambio de áreas por asignaturas en educación media básica, afectó las jornadas de trabajo, disminuyendo las horas establecidas frente a grupo de los profesores de Ciencias Naturales, Ciencias Sociales, Educación Tecnológica y Educación Artística.

16) Cerró la Escuela Nacional de Maestros de Capacitación para el Trabajo Industrial (ENAMACTI), por lo que no existe actualmente una Institución en donde se formen docentes que impartan las Actividades Tecnológicas en las secundarias.

17) Con la implantación del catálogo de puestos y escalafón se minimizan las prestaciones sociales, las primas de antigüedad, vacaciones y aguinaldo; eliminando la función histórica del sindicato ante la ausencia de bilateralidad en la contratación del personal, fijación del salario y nulidad del esacalafón.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Desafortunadamente al paso del tiempo la lista de violaciones a los derechos laborales de los trabajadores sigue aumentando. Con la descentralización se les dio manga ancha a los gobiernos de los estados para aplicar la norma y fijar las condiciones de trabajo como a ellos mejor les convenga.

Una idea de la modernización en la educación se expresó claramente en los Estados de Chihuahua y Puebla que sirvieron como muestra a los demás Estados de la República en donde se han ido imponiendo estas medidas con mayor o menor medida según la resistencia que han mostrado los educadores, por la flagrante violación a los derechos laborales de los trabajadores de la educación que en mayor o menor medida es el futuro que todo el magisterio nacional tiene, se colocaron en incisos especiales:

III.4 Chihuahua "Todos por la Educación"

El gobierno de Chihuahua promotor del proyecto neoliberal en la educación diseñó, desde 1992 un programa tendiente a implementarlo en todos sus sectores y niveles, el cual transcribimos en su capitulado por ejemplificar de mejor manera cualquier comentario que la suscrita hiciera al respecto.

"1.-Objetivo.- Retomar la rectoría de la Educación con la participación y reconocimiento de la ciudadanía, base magisterial y alumnado

Estrategias

2.1 Campaña de denuncia de casos reales comprobables conocidos por la comunidad escolar y de impacto social.

2.1.1 Denuncias pública de los líderes a través de declaraciones a la prensa e inserciones pagadas (dosificadas).

2.1.4 Bloquear con llamadas telefónicas la sección 42 (del SNTE)

2.1.5 Promover avisos clasificados denunciando casos.

2.1.8 Pintar leyendas en los automóviles

2.2 Detectar profesores disidentes o afines e involucrarlos en el proyecto.

2.2.1 Desatar e impulsar la disidencia a través de terceras personas.

2.2.1 Provocar que maestros afines exijan la renuncia a líderes sindicales.

2.3 Presionar al SNTE nacional para que actúe en contra de los líderes corruptos.

2.3.1 Exigir a Elba Esther la desaparición de la sección 42 (maestros estatales) y que solo prevalezca la sección 8 (maestros federales)

2.4 Provocar la adhesión pública a este manifiesto de las sociedades de padres de familia y de la comunidad.

2.4.1 Repartir volantes tomados de las notas de periódico.

2.4.2 Exhibir datos comparativos de eficiencia entre ambas secciones.

2.4.3 Provocar el envío de cartas de Sociedades de padres apoyando la medida.

El presente documento expresa claramente lo que el Gobierno entiende por descentralización educativa, lo que trae aparejado que el sindicato más grande de Latinoamérica se debilite a tal grado que el patrón, pueda determinar los planes de acción que mejor le parezcan para la desaparición de las representaciones sindicales que no estén de acuerdo con sus proyectos de gobierno, incluso aunque estos se hayan caracterizado anteriormente por su servilismo ante la SEP y sus respectivos gobiernos estatales, lo que nos confirma que en el Neoliberalismo por más amasado que haya habido entre los sindicatos corporativos y los patrones, cuando los primeros no se ajustan a su programa terminan con ellos.

Es por esto, que como trabajadores de la Educación se debe buscar la unidad, haciendo a un lado a sus dirigencias. Las afectaciones del patrón, no toman en cuenta ideologías, la represión es sistemática y generalizada a todos y solamente la organización de todos los agremiados del SNTE con sus dirigencias,

cuando asuman su papel, o a pesar de estas si persisten en su corporativismo podrá detener la ofensiva del Patrón-Autoridad.

III.5 Puebla Una Nueva Forma de Contratación

En el estado de Puebla, bajo el gobierno del exsecretario de la SEP, que trató de iniciar el proyecto modernizador en el sector educativo, Manuel Bartlett, se dio comienzo a la imposición a los trabajadores de la educación en cuanto a contratación. Por la cantidad de perjuicios que esto ha representado al conjunto de los trabajadores al convertirse en norma en diferentes Estados, transcribimos a continuación algunas de las declaraciones y cláusulas más dañinas del CONTRATO POR HONORARIOS³⁴ que impulsó el gobierno de Puebla, y que sirvió de ejemplo a los demás gobiernos estatales para determinar las relaciones laborales que rigen a sus trabajadores de la educación.

"CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR HONORARIOS QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN PUBLICA DEL ESTADO DE PUEBLA REPRESENTADA POR EL PROFESOR JOSÉ FABIÁN SANDOVAL CARRANZA, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA COMO "LA SECRETARIA" Y POR LA OTRA, EL PROFESOR(A) _____ A QUIEN PARA LOS EFECTOS DEL PRESENTE SE LE MENCIONARA COMO "EL PROFESIONISTA" .[..)

"II: Declara "EL PROFESIONISTA"

a) Ser profesor de la materia de [...] y que es su interés prestar sus servicios profesionales a "LA SECRETARIA"

³⁴Contrato de Honorarios documento mecanografiado presentado por el Comité de Lucha de los trabajadores de la educación de Puebla, en la reunión de la CNTE realizada en la Cd. de México en el auditorio 15 de mayo de la Sec. IX del SNTE en junio de 1994.

b) *Que tiene capacidad jurídica para contratar y obligarse y que cuenta con la experiencia necesaria, medios y elementos para el desempeño de dicha profesión*".³⁵

Esto es, gente sin experiencia queda descartada (recién egresados de normales) mientras que la frase de "medios y "elementos " es tan ambigua que podemos entender desde contar con material didáctico de apoyo hasta el manejo de técnicas pedagógicas adecuadas a la política educativa del patrón. Todo por cuenta del propio trabajador.

CLÁUSULAS

SEGUNDA.- "EL PROFESIONISTA" se obliga a prestar sus servicios a "LA SECRETARIA" consistentes en... en el lugar que se le designare; o bien , a realizar las actividades que le señale "LA SECRETARIA

TERCERA.- Las partes manifiestan que el presente contrato se rige por lo dispuesto en los artículos 1437, 1438, 1446, 1448, 1449, 1450, 1452, 1455, 1457 fracciones I, II y III, 1490, 2520, 2523, 2524, 2529 y 2530 del Código Civil del Estado de Puebla ; por lo que no existe la prestación de un trabajo personal subordinado. Es decir, la relación no es de carácter laboral, en consecuencia, no son aplicables las disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Puebla.

CUARTA.- Asimismo , "LA SECRETARIA" manifiesta que en base a lo señalado en la cláusula que antecede, no se responsabiliza por los accidentes y enfermedades que sufriera "EL PROFESIONISTA" durante la prestación de sus servicios o con motivo de estos

SÉPTIMA.- "EL PROFESIONISTA" se obliga a :..

³⁵Ibidem

...j,k).-Desempeñar su empleo sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales al pago de los honorarios pactados (Prohibido pedir aumento salarial)

l) Abstenerse de ejercer las funciones de su empleo después de concluido el período para el cual se le contrató.

NOVENA.- El presente contrato se dará por terminado por las causas siguientes:

b).- Por muerte de "EL PROFESIONISTA"

c).- Por vencimiento del término del contrato y

d).- Por incapacidad física o mental de "EL PROFESIONISTA" (Sin derecho a indemnización alguna).

DECIMA.- Este contrato podrá rescindirse sin responsabilidad para "LA SECRETARIA", cuando "EL PROFESIONISTA" incurra en las siguientes causas.

c).- Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada; o bien, cuando acumulare tres faltas de asistencia en un período de treinta días naturales, sin permiso o causa justificada

h).- Cuando se le sujetare a proceso por cualquier delito. (No importa si es inocente)

DÉCIMA PRIMERA.- La vigencia de este contrato será de contado(s) a partir del día del mes de

DÉCIMA SEGUNDA.- Para la interpretación o ejecución del presente contrato, las partes se someten expresamente a la jurisdicción y competencia de los Tribunales del Fuero Común de la Ciudad de Puebla; renunciando a cualquier otro que les pudiera corresponder en razón de su domicilio actual o futuro³⁶.

Se renuncia absolutamente a todo los derechos garantizados en más de cien años de lucha de los trabajadores: aumentos salariales, servicios médicos,

³⁶Ibidem

prestaciones sociales, vivienda, días económicos, aguinaldo, vacaciones, horas extras, jornadas fijas de trabajo, estabilidad en el empleo, pensiones, jubilaciones, antigüedad, escalafón. Como trabajadores de la educación los profesores de Puebla, en su momento y ahora miles de maestros que son contratados bajo este sistema en los diferentes Estados de la República, quedan en un estado de indefensión tal, que los coloca en peores condiciones a las que los maestros de antes de la Revolución tenían.

III.6 Alternativas

Así las cosas, los docentes no tienen más que dos alternativas:

a) Seguir dejándose que se violen sus derechos, permitir que se acabe de destruir el sindicato, seguir soportando que sus cúpulas los sigan vendiendo, ponerse a ahorrar desde ahora para tener alguna reserva económica que les permita sobrevivir al momento que lo despidan, protestar contra el racismo en Estados Unidos para que cuando se vaya de bracero no ponga en peligro su vida y algunas otras actividades más por el estilo.

b) Intentar organizarse de manera unitaria. Buscar los puntos de coincidencia y sobre esos arrancar, dejar los disensos para momentos de menor ofensiva por parte del patrón. Políticamente se tendría que buscar conseguir la democratización del SNTE en su totalidad entre otros objetivos; pero como el presente trabajo es de índole normativa laboral; dejamos la política para las asambleas de la CNTE y pasamos a dar nuestra propuesta jurídica para detener esta ofensiva.

Reconociendo que aunque en este sistema económico, lo jurídico siempre se ha supeditado a lo político, es necesario de todos modos tener una propuesta de

parte de los trabajadores que permita ofrecer una alternativa que se imponga a la de la patronal.

La propuesta de raíz, tendría que ser una nueva regulación jurídica; esto es, un nuevo Constituyente que legislara una nueva Constitución.

La que la suscrita ve que legalmente podría ser viable de manera inmediata, sería:

a) Una nueva propuesta de Condiciones Generales de Trabajo; que substituyera la que data de 1948. En ésta, se tendrían que incluir los diversos pliegos petitorios, que en más de 20 años han enarbolado los maestros de la CNTE; en sus aspectos económicos, políticos y sociales y sobre todo normar a nivel nacional las lagunas jurídicas que actualmente se presentan. Así se podría hacer uso del derecho que la misma ley marca en los Arts. 87 y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de que dicho reglamento tendría que ser revisado a solicitud del sindicato correspondiente cada tres años y que la intervención del mismo es necesaria para su aprobación.

Esto obligaría al patrón SEP, que independientemente que cambien sus titulares y sus proyectos educativos, a respetar los derechos y prestaciones de los trabajadores de la educación.

Es necesario advertir que se debe cuidar que en esas nuevas condiciones de trabajo queden integradas las peticiones de los trabajadores exigiendo la intervención directa de los trabajadores, que sólo se puede garantizar con la unidad de todos los trabajadores de la Educación, para complementar esta propuesta el capítulo cinco integra un ejemplo de lo que pudiera ser el documento de las nuevas condiciones de trabajo.

b) Interponer ante la Organización Internacional del Trabajo, mejor conocida como OIT, el reclamo correspondiente por la violación sistemática a sus derechos fundamentales en el trabajo, garantizados en mas de 182 Convenios y 190 Recomendaciones referidas entre otras a : la libertad de asociación y negociación colectiva, igualdad de trato y de oportunidades, fomento del empleo y formación profesional, seguridad social, condiciones de trabajo dignas, prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, protección a la maternidad, trabajo digno, estabilidad en el empleo, entre muchos otros, con el objeto de solicitar su intervención, a efecto de que una vez estudiado el caso sea expuesto ante el Tribunal Internacional de Justicia y de esta manera el Estado Mexicano sea obligado a poner un alto a estas violaciones de los derechos laborales de los trabajadores.

CAPITULO IV

LA RESTRICCIÓN DE LOS DERECHOS ECONOMICOS SOCIALES Y CULTURALES DE LOS TRABAJADORES DE EDUCACIÓN BASICA EN EL NEOLIBERALISMO

IV.1 LA MODERNIZACIÓN EN EL SECTOR SALUD.

El neoliberalismo en México en la seguridad social se ha caracterizado por la "descentralización" de los servicios médicos, la tendencia a la privatización y anulación de las pensiones y jubilaciones y el financiamiento a la vivienda; así como por la desaparición por completo de cualquier otro tipo de prestaciones como eran los créditos, guarderías, abasto económico, centros recreativos y culturales y otros más que se colocaban dentro del mismo rubro. Como consecuencia de lo anterior observamos una creciente diferenciación entre los servicios de salud estatal y privado. Para el servicio público se incrementan los derechohabientes, pero no el presupuesto, disminuyendo la calidad de éste. Las instituciones aumentan los obstáculos burocráticos para dar atención médica de tal manera que crecen las dificultades para los usuarios.

Paralelamente se han deteriorado las condiciones de trabajo y el salario de los trabajadores de la salud, que al igual que los docentes sufren la imposición de topes salariales, mutilación de contratos colectivos, aumento de las cargas de trabajo, aunado a la escasez de fármacos, medicamentos de curación, deterioro de clínicas y hospitales, restricciones para la expedición de pases, incapacidades y estudios de laboratorio. El resultado ha sido una descalificación de las instituciones tradicionales del sector salud: Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado, (ISSSTE), Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Secretaria de Salubridad y Asistencia (SSA).

Así, el

detrimento de los servicios de salud que proporcionan, los han llevado a una desvalorización ante la sociedad en general y en particular con los beneficiarios de los mismos.

La reducción presupuestal, el deterioro de los servicios y su consecuente desprestigio, son el marco para impulsar la privatización del sector salud. Esto implicará la total libertad de la iniciativa privada para prestar el servicio médico, por lo que se hace necesario liberar a los usuarios de los actuales, e incorporarlos a los de doctores e Instituciones particulares a través de seguros.

En relación a las demás prestaciones que incluyen la Seguridad Social la política, es exactamente la misma, privatizar lo redituable y anular lo que se considera una carga financiera, todo esto en perjuicio de los asalariados. Guarderías, centros recreativos y culturales, han empezado un proceso de desaparición, de inicio no se construye ninguna unidad nueva, y las existentes carecen de mantenimiento y su presupuesto ha sido disminuido.

Otras prestaciones que estas instituciones regularmente proporcionaban como los créditos para vivienda se han reducido y los proyectos de construcción de las mismas, sólo se hacen bajo compromisos de cofinanciamiento con la Banca Privada, mismo que implica un doble pago, olvidando el patrón su obligación de proporcionar vivienda digna a sus trabajadores.

Lo anterior se ve plasmado en los trabajadores de la educación básica, en el ANMEB, en donde se faculta a los gobernadores de los estados a contratar los servicios médicos con quien mejor responda a sus intereses y por ende lo relativo a crédito y pensiones.

Consecuencias de esta política son las siguientes leyes y decretos: La ley del ISSSTELEON (LIL); El Proyecto de Pensiones y Jubilaciones para los trabajadores del estado de Nayarit; El Proyecto de Reformas a la Ley del ISSSTE y el Decreto del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). En todos ellos, existe una misma constante: restringir las prestaciones de sus afiliados y desaparecer el sistema de pensiones y jubilaciones vigente antes del proyecto neoliberal.

En seguida se presenta una síntesis de ellos, exclusivamente en cuanto a las disminuciones que se presentan de manera comparativa con las que establece la ley del ISSSTE, en caso de querer saber el contenido completo de los documentos mencionados, sería conveniente remitirse a las fuentes originales.

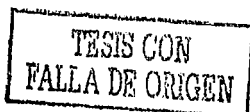
IV.2 LA LEY DEL ISSSTE LEÓN³⁷, o la Historia para Desaparecer la Seguridad Social del Estado de Nuevo León.

IV.2.1 Ley ISSSTELEON

En 1983 surgió la Ley del ISSSTE León, en el estado del mismo nombre, en donde quedó establecido entre otros derechos:

- 1) Que la edad para la jubilación femenina se reduciría a 28 años
- 2) Que las jubilaciones se incrementarían exactamente en la misma proporción y fechas de los incrementos a los sueldos de los trabajadores en activo (jubilación dinámica).

³⁷ Comisión de Legislación y Puntos Constitucionales, Decreto Ley del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Nuevo León, Monterrey Nuevo León, México, 12 de Octubre de 1993. material mimeografiado.



Todo ello dentro de un esquema colectivo de seguridad social.

Nueve años después, al iniciarse la modernización educativa, el Congreso Estatal de Nuevo León, elimina la Jubilación Dinámica, después de conocer la supuesta quiebra del ISSSTELEÓN y al año siguiente aprueba la serie de iniciativas que reforman la mencionada ley y que crean un nuevo esquema de jubilación y seguridad social individual para veintidós mil trabajadores de la educación y once mil burócratas del estado de Nuevo León. Con las reformas, se aprueba aumentar un promedio de 7 años a los 28 de trabajo anteriormente establecido para poder alcanzar la jubilación, que es el punto más impactante, sin embargo un estudio comparativo de la misma, con la Ley del ISSSTE nos dará una visión de la magnitud de la pérdida de derechos, que sufrieron los trabajadores con su aprobación:

IV.2.2 RESTRICCIONES DE DERECHOS DE LOS AFILIADOS.

De inicio (*Ley ISSSTELEÓN*) disminuye el número de derechohabientes al manifestar en el Art. 4 "*se restringe la incorporación a los siguientes trabajadores*":

- a) *A eventuales cuya contratación no sea mayor de 6 meses,*
- b) *A quien tenga más de 50 años al ingresar al servicio,*
- c) *A quien por examen médico el Instituto determine su inelegibilidad.*³⁸

38 IBIDEM

En contraposición a la flI del Art. 4, de la ley del ISSSTE, que no señala restricción alguna para la afiliación de los burócratas.

2.) *Beneficiarios.*- En relación a ellos aumenta requisitos para que sean tomados como tales entre los que destacan:

a) La concubina debe comprobar que depende económicamente del derechohabiente .

b) Los hijos mayores de 18 y menores de 25 deben ser estudiantes de nivel medio superior con calificaciones aprobatorias.

c) Esposo o concubinario mayor de 55 años incapacitado físico o psíquicamente. Debe de tener un dictamen de incapacidad total y permanente.

d) Ascendientes que dependan económicamente del trabajador. Sólo se admiten los que sean en línea directa.

e) Hijos que hayan adoptado antes de que el trabajador cumpliera 45 años

IV.2.3. SEGUROS Y PRESTACIONES.

De 21 prestaciones que originalmente cubre el ISSSTE, en Nuevo León las reducen a sólo 7, modificando la de jubilaciones.

ISSTELEON: 1.-Seguro de enfermedades y maternidad, 2.-Seguro de riesgos de trabajo, 3.-Sistema Certificado para jubilación, 4.-Pensión por invalidez, 5.-Pensión por causa de muerte, 6.-Seguro de vida y 7.-Préstamos a corto y largo plazo.

" **LEY DEL ISSSTE.** 1.-Medicina Preventiva, 2.-Seguro de enfermedades y maternidad, 3.-Serv. de rehabilitación física y mental, 4.-Seguro de riesgos del trabajo, 5.-Seguro de Jubilación, 6.-Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios, 7.-Seguro de invalidez, 8.-Seguro por causa de

muerte, 9.- Seguro de cesantía en edad avanzada, 10.- Indemnización global, 11.- Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil, 12.- Servicios integrales de retiro a jubilados y pensionistas. 13.- Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto. 14.- Préstamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda, en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos y/o casas habitación, construcción, reparación, ampliación o mejoras de las mismas, así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. 15.- Préstamos a mediano plazo. 16.- Préstamos a corto Plazo. 17.- Servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servidor público y familiares. 18.- Servicios turísticos. 19.- Promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación. 20.- Servicios funerarios. 21.- Sistema de ahorro para el retiro.

IV.2.3.1.- APORTACIONES. Aumenta el 4.25 % de lo que aportaba el trabajador disminuyéndole el mismo monto al patrón.

En el artículo 34 de la ley ISSSTELEON se faculta al Instituto a celebrar convenios para subrogar total o parcialmente los servicios médicos a más de establecer que la asistencia obstétrica se le dará sólo a la trabajadora o esposa y se elimina a la hija soltera dependiente económica; la ayuda a lactancia sólo si existe incapacidad física, suprime la imposibilidad laboral; la medicina preventiva sólo de acuerdo a sus posibilidades, eliminando el derecho a las especialidades que marca el Art. 30 de la ley del ISSSTE: control de enfermedades prevenibles por vacunación, control de enfermedades transmisibles, detección oportuna de enfermedades crónico-degenerativas, educación para la salud, planificación familiar, atención materno infantil, salud bucal, nutrición, salud mental, higiene

para la salud; obligando a contratarlos a nivel particular si se requiriera sus servicios.

IV.2.3.2 SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO .- Disminuye el monto de la pensión y aumenta los requisitos para que los beneficiarios la obtengan. "A la muerte del trabajador por riesgo de trabajo, sólo se otorgará un 50% a la viuda y un 20% por hijo menor de 18 años o incapacitado, si con esta distribución se excede del 100% entonces se redistribuye y se bajan montos."³⁹

IV.2.4.- SEGURO DE JUBILACIÓN, DE RETIRO POR EDAD Y TIEMPO DE SERVICIOS.-

El derecho a jubilación es eliminado en la Ley ISSSTELEÓN por un Sistema Certificado para Jubilación (Art. 57 al 82). Que establece un certificado para jubilación que garantiza mediante cuotas y aportaciones una renta mensual vitalicia o retiros programados de recursos acreditados en la cuenta del servidor.

Todos están obligados a pertenecer, pero quedan excluidos: los mayores de 50 años , a los que un examen médico determine su inegibilidad y los que trabajen menos de 10 horas semana mes.

A tal efecto cotizarán un 12 % quincenal de su salario base (6% a trabajador y 6% dependencia), para lo cual se abrirán cuentas personales dentro del sistema certificado para jubilación que administrará el Instituto, el titular tiene "derecho de aportar" recursos adicionales, por nómina, efectivo o documentos aceptables.



*(Art. 67) El trabajador tendrá derecho a que se le entregue el saldo total de su cuenta mediante retiros programados o en forma de renta mensual vitalicia, cuando la suma de sus años cumplidos de edad, con sus años de servicio sea igual o mayor a 100; en caso contrario sólo podrán ejercer este derecho hasta cumplir 65 años.*⁴⁰

Con esto se elimina lo establecido en el Cap. V de la Ley del ISSSTE (Art. 48 al 66) en referencia al Seguro de Jubilación que establece:

"...tiene derecho a pensión por jubilación los trabajadores con 30 años o más y las trabajadoras con 28 años de servicio e igual tiempo de cotización en el ISSSTE cualquiera que sea su edad " [.....] la ley por jubilación dará derecho al pago del 100% del sueldo (promedio del sueldo básico) disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha de baja, esto sin ninguna restricción..

[.....]los jubilados tendrán derecho a una gratificación anual igual a la concedida a los trabajadores en activo, así como, en su proporción a las prestaciones en dinero que les sean aumentadas de manera general a los trabajadores en activo."⁴¹

Se elimina también la **Pensión por Cesantía por edad avanzada** (Art. 82 al 86), la **indemnización global** que es lo que recibe el trabajador si se retira antes (Art 87 al 90), el Cap. V Bis SAR y el Cap. VI del **Sistema Integral de Crédito**.

⁴⁰ Ibidem p.10

⁴¹ Ibidem. p 35

IV.2.5 PENSIONES

IV.2.5.1- PENSIÓN POR INVALIDEZ. *Aumenta el número de años para gozar de ella y disminuye la cantidad que proporciona por años de servicio de tal forma que con 30 años de antigüedad sólo se alcanza un porcentaje del 65%. En el ISSSTE la antigüedad mínima es de 15 años, el aumento es de 2.5% al año hasta los 25, en adelante es del 5%, de tal forma que a los 29 años de servicio se recibe el 95%. (esto es para los varones, en el caso de las mujeres desde los 28 años se tiene derecho al 100%).*

IV.2.5.2.-PENSIÓN POR CAUSA DE MUERTE. *Se otorga a beneficiarios del trabajador, cuando éste haya cotizado mínimo 5 años, a los hijos sólo se les dará un 20% cuando cumplan los requisitos marcados por el Art.5 fVI (ya referido), a la concubina u esposa se le otorgará el 50%, siempre y cuando no vuelva a casarse ni a vivir en concubinato, a los ascendientes sólo si no existen los beneficiarios mencionados anteriormente, si por el número de beneficiarios se excediera el 100% , las cantidades se ajustarán.⁴²*

En la del ISSSTE se marca que se repartirá el 100% de manera equitativa entre los beneficiarios que demuestren su derecho, en el caso de que alguno de ellos deje de percibir la pensión, ésta se redistribuye entre los restantes.

IV.2.5.3 PENSION POR TIEMPO DE SERVICIOS.- Por último transcribimos el Art. que dio origen a miles de voces de protesta de burócratas y magisterio neolonés: el sexto transitorio de la LIL.

⁴² Ibidem. p18

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"SEXTO. Los servidores públicos activos que se encontraban sujetos al régimen de cotización previsto en el ordenamiento que se abroga, tendrán el derecho de ejercer las opciones prevista por el Art. 67 (Sistema de Jubilación), cuando al momento de su retiro, la suma de sus años cumplidos de edad con sus años de servicio sea igual o mayor a noventa"¹³

Violando todos los preceptos legales se elevaba a más de 10 años de servicio el tiempo para jubilarse y el Estado de Nuevo León se cimbró, con las multitudinarias manifestaciones que hicieron los afiliados al ISSSTE-LEÓN, docentes fundamentalmente, para evitar se pusiera en práctica tan nefasta ley.

Los trabajadores se organizaron e interpusieron un Amparo Masivo, para detener su aplicación; sin embargo se debe buscar su derogación, por atentatorio a los derechos constitucionales y laborales de los trabajadores al servicio del Estado.

A manera de comentario, cabe hacer notar que uno de los principales orquestadores de esta ley durante su gobernatura en el Estado, Sócrates Rizo, fue removido de su cargo en el mes de abril del 96, por los malos manejos, el enorme endeudamiento, la corrupción de la que hizo gala durante el tiempo que duró su mandato y por la aberración que la población sentía hacia él, debido a la política en contra de los trabajadores y el pueblo en general que constituyó la norma común dentro de su mandato.

IV.3 NUEVA LEY DE PENSIONES Y DE SERVICIOS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE NAYARIT (PROYECTO)⁴⁴

IV.3.1 ESPIRITU DE LA LEY.-

La ley del ISSSTE-León; fue el primero, pero no el único intento de restringir la seguridad social, el Gobierno del Estado de Nayarit, a través de su H. Congreso, tuvo a bien elaborar un Proyecto para una nueva legislación que regule un nuevo sistema pensionario. La justificación de esa propuesta, la menciona en el último informe el gobernador, en donde expresó que había en el sistema estatal de educación 611 jubilados, por los que se erogaba un monto superior a lo erogado para obras públicas.

De acuerdo a los lineamientos del neoliberalismo gastar dinero en algo que no deja dividendos, debe desaparecer, por lo que se elabora la mencionada propuesta de ley, que retoma el mismo sentir que la de Nuevo León.

IV.3.2 SINTESIS ANALÍTICA DEL PROYECTO NAYARIT

1) En dicho proyecto se establece la creación de un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio denominado Instituto de Pensiones y de Servicios de Seguridad Social del Estado de Nayarit.

2) De acuerdo al Art. 2, se aplicará a todos los burócratas que se encuentren trabajando en el estado en organismos público o descentralizados, así como a sus familiares que dependan económicamente del derechohabiente.

⁴⁴ Nueva Ley de Pensiones y Servicios de Seguridad Social para los trabajadores del Estado de Nayarit (proyecto) marzo de 1995 Programa de reordenación administrativa . Dirección General de Administración, Secretaría de Finanzas , Gobierno del Estado de Nayarit.

3) El Art. 3, marca sólo cuatro prestaciones: a) pensiones, b) seguros, c) servicios sociales y d) préstamos, si recordamos que la ley del ISSSTE originalmente maneja 21 prestaciones y que la del ISSSTE-León contempla 7. Esto nos hace pensar que los orquestadores de estos proyectos adecuan constantemente sus proyectos para encontrar la mejor manera de restringir al máximo el presupuesto.

4) En el capítulo II, referido a los Organos de Gobierno de este Instituto, habla del Consejo de Administración, en donde a pesar de ser un organismo descentralizado con personalidad jurídica propia; sus integrantes son 6 funcionarios de gobierno (Titular de la Secretaria de Educación y Cultura, Secretario de Finanzas, Titular de la Secretaria de Planeación y Desarrollo, el Contralor y un Director de Pensiones nombrado por el Gobernador) y dos elementos del Sindicato de los Trabajadores al Servicio del Estado y dos del SNTE. Así que aunque el Art. 6, mandata que los acuerdos serán por mayoría de votos, suponiendo que los elementos del sindicato en realidad asumieran su papel de defensa de los trabajadores, fácilmente serían mayoriteados por las disposiciones que emanarán del Gobierno a través de sus voceros; pero esto no es lo más grave, como veremos en seguida:

De las 12 atribuciones que le otorgan al Consejo de Dirección destacan:

IV.-Conceder, negar, suspender, modificar y revocar las pensiones en los términos de esta ley.

V).-Nombrar y remover justificadamente al personal de la dirección a propuesta del director.

*VIII.-Conferir poderes y representaciones especiales*⁴⁵

Esto es, poder amplio y cumplido para hacer y deshacer lo que les mejor convenga a sus intereses, que serán muy distinto a los que tienen sus afiliados.

5) El Art. 17 fija que independientemente de lo que gane el trabajador sólo se podrá jubilar con un salario básico que no rebase diez veces el mínimo, ya que ésta, será la cantidad que se tome en cuenta para determinar el monto de las pensiones. Así mismo el 20 acaba con la jubilación dinámica al establecer un tope de 300 salarios mínimos mensuales para seguir gozando de ella. En el Art. 26, las licencias por causas de enfermedad no se computan como tiempo de servicio si estas exceden de dos años.

6) Con respecto a las **jubilaciones**, según el Art. 31, sólo tendrán derecho a ella al cumplir **30 años o más de servicios y 55 o más años de edad** los hombres y **28 o más años de servicio y 53 o más años de edad** las mujeres. Lo que implica que para todos los trabajadores que hayan ingresado al servicio a los 18 años y que ya estuvieran en posibilidad de jubilarse, ahora a partir de la publicación de la presente ley tendrán que aumentar su tiempo de labores entre 7 y 10 años respectivamente para poder hacerlo.

7) El proyecto tratado, carece de un orden en los temas tratados, de tal forma que existen diferentes artículos sin nexo alguno, que tratan los mismos temas, de tal forma que la suscrita para entenderlo tuvo que conjuntarlos para sintetizar las ideas principales que a continuación exponemos:

45 Ibidem p 8

a) De acuerdo al Art. 35 y otros relativos al caso, la **pensión por invalidez** sólo procederá por dictamen de perito designado por el Instituto, en donde se compruebe que ésta no fue por voluntad del trabajador ni a consecuencia de riña, o ingesta de alcohol, barbitúricos o drogas. Esto es independientemente de que estos últimos sean por prescripción médica o de que se catalogue como accidente de trabajo. En ninguno de los repetitivos artículos sobre el mismo tema, se le da posibilidad de ingerencia al sindicato, por lo que se le anula por completa su intervención como defensor de los derechos del trabajador o sus beneficiarios.

b) También se establece que no puede existir compatibilidad en cuanto a pensiones, sólo se puede tener derecho a una y ésta siempre y cuando no desempeñe el pensionado trabajo remunerado. Marcando fuertes sanciones para quien infrinja estas disposiciones. En cuanto a los beneficiarios por viudez y orfandad son muy escuetos en cuanto a las características que deben tener, pero si aclara que las primeras perderán tal derecho al volverse a casar o vivir en concubinato y los segundos sólo podrán gozar de ella hasta los 18 años, salvo que estén incapacitados física y mentalmente de manera permanente.

c) Los hijos adoptivos, contra todo lo establecido en la Carta Magna y en el Derecho Familiar sólo podrán gozar de la pensión por orfandad si fueron adoptados antes de que el trabajador haya cumplido 50 años.

d) De acuerdo al Art. 71 y 72, en caso de fallecimiento del pensionado, sus familiares tendrán derecho a **diez mil nuevos pesos** de ese tiempo, para ellos ya no existe pensión; si no hay beneficiarios el Instituto se compromete a pagar los gastos de defunción y a apropiarse de los diez mil nuevos pesos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

e) Los servicios médicos no son reglamentados y lo poco que se dice en el citado proyecto es confuso y no aclara de manera precisa la forma de acceder a ellos.

8) El Art. 75, plantea la creación de una Caja Mutualista de Ahorro, pero las condiciones y el reglamento que le darán vida las tendrá que fijar el Consejo Directivo, por lo que no deja de ser un proyecto más. Los préstamos estarán regidos por las disposiciones que el Consejo Directivo tenga a bien tomar, los intereses, montos, condiciones de pago y a quien se le otorgan quedan al libre arbitrio de ellos. Lo único que cuida el proyecto es la garantía de que estos serán cubiertos en el menor tiempo posible y con los mejores dividendos

9) En el Art. 105, manifiesta: *"independientemente de las atribuciones del Consejo directivo, el Ejecutivo del Estado queda facultado para vigilar el cumplimiento de esta Ley, así como para interpretarla administrativamente"*⁴⁶. Así que a pesar de todas las posibilidades de intervención que tiene el Gobernador en el Instituto, era necesario, dejarle una puerta más, para que él con una resolución, pueda, si así lo requiere, desaparecerlo.

10) *"TRANSITORIOS: ARTICULO PRIMERO. La ley entrará en vigor el mismo día de su publicación"*⁴⁷.

En el caso de Nuevo León se daba un plazo prudente, entre el día de su publicación y la fecha en la que entraba en vigor, ese lapso fue el aprovechado por

46 Ibidem p 32

47 Ibidem p 40

los burócratas leoneses, para impedir su aplicación; el gobierno Nayarita retomando la experiencia, se cura en salud y prevé una política sobre hechos consumados.

IV.4 REFORMAS A LA LEY DEL ISSSTE.

En los incisos anteriores, se estableció de manera comparativa a la Ley del ISSSTE, como punto de referencia en el detrimento de las prestaciones de seguridad social de los trabajadores de la educación, sin embargo, una vez empezada a caminar la modernización en este rubro, era de preverse que ésta no se iba a detener. Por lo que la misma Ley del ISSSTE, se tuvo que adecuar a los proyectos de la política neoliberal, como lo establece el documento: "Problemática del Sistema de Pensiones del ISSSTE, Propuestas de Reformas"⁴⁸

En el referido documento se proponen las siguientes modificaciones:

- a) En cuanto a los riesgos de trabajo se hará un pago único, en lugar de la pensión durante el tiempo que dure la incapacidad.
- b) Se anula la indemnización que se otorga cuando hay una separación definitiva del servicio y no se tiene derecho a ninguna pensión, consistente en 65% del total de sus aportaciones más 45 días de salario básico con 5 años de servicio y 90 días con más de 10 años.
- c) Se condiciona a que la concubina tenga más de 30 años, para que tenga derecho a recibir pensión por viudez.

⁴⁸ CES de la Sec. IX de SNTE CES de la Sec. IX de SNTE " *Problemática del Sistema de Pensiones del Issste Propuestas de Reformas.* material Mecanografiado, México, D. F. marzo 1996.

d) En relación a la pensión por retiro en edad avanzada, se aumentará de 55 a 65 años la edad requerida y de 15 a 20 los años de servicios cotizados al ISSSTE.

e) No se computará el tiempo que se goce de licencias por art. 43 (ilimitadas sin goce de salario), para efectos de jubilación.

f) Se aumenta de los 28 para la mujer y 30 años para el varón, a 35 años de servicio indiscriminadamente, pero además el trabajador debe tener mínimo 65 años de edad.

g) Se aumentan las aportaciones del trabajador al Instituto ⁴⁹

De acuerdo a lo que establecen en su documento de análisis de las anteriores reformas La Coordinación de Maestros de Base de la Sección IX del SNTE⁵⁰, (planteamiento que compartimos) estas propuestas, no son otra cosa, más que privatizar los fondos de las pensiones a través de las llamadas Administradoras del Fondo de Retiro y Jubilaciones (AFORES) y la subrogación de los servicios médicos, que conjuntamente con los llamados cofinanciamientos para la vivienda y los intereses agiotistas de los préstamos complementarios, van cerrando la cadena para privatizar los derechos de Seguridad Social. Antes de dar algunas propuestas al respecto consideramos necesario conocer que es el SAR y de esta manera tener un panorama general del proyecto privatizador de las jubilaciones.

49Ibidem

50. Documento de Análisis sobre las Propuestas a las Reformas a la Ley del ISSSTE. Coordinación de Maestros de Base Sec. IX, material mimeografiado 18 de febrero de 1996

IV.5 EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR) .

IV.5.1 Antecedentes del SAR.- El SAR fue creado en 1992 por iniciativa presidencial tres fueron las razones que se esgrimieron para su instauración:

- 1.-La disminución del ahorro interno y de la inversión a causa de los efectos provocados por la crisis de los 80s.
- 2.-Los escasos recursos con los que contaban los trabajadores en su edad de retiro.
- 3.- La necesidad de introducir sistemas de ahorro mediante los cuales los trabajadores tuvieran acceso a todos los instrumentos financieros del país"⁵¹

Esto es, al instalar el SAR se busca un sistema por medio del cual los trabajadores se autofinancien su retiro y por tanto se anulen las jubilaciones. O sea, se busca cambiar el actual modelo, por el inspirado en Chile durante el régimen militar de Pinochet,⁵² con lo cual en breve tiempo dejarían de existir jubilados con cargo al erario del IMSS o del ISSSTE. En el caso del IMSS es ya un hecho.

Para impulsar el SAR fueron reformadas en 1992 las leyes del IMSS, del Impuesto Sobre la Renta, del ISSSTE y del Instituto Nacional de Financiamiento a la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). De conjunto, las disposiciones legales y sus reglamentos emitidos con posterioridad integraban ya un complejo

51 México, Congreso Constituyente, Diario de los Debates Cámara de Diputados, LV Legislatura, Exposición de motivos de la iniciativa de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y del Impuesto Sobre la Renta, México, Año 12 p.256

52 En dicha etapa a base de sangre y fuego se obligó a acatar las disposiciones de los "Chicago boys" que era el grupo de privilegiados formados en Estados Unidos que se encargaban de asesorar a Pinochet para que cumpliera al pie de la letra las disposiciones de Washington, los trabajadores recordarán esa época, por la cruel represión y la violación sistemática a sus derechos.

sistema normativo que sustentaría el cambio que actualmente esta desapareciendo al Sistema Social de Jubilaciones.

IV.5.2 EL SAR RESUMEN Y ANÁLISIS DE UN DECRETO.

El Ejecutivo Federal, mediante un decreto que publica en el Diario Oficial el 26 de marzo de 1992, crea de manera complementaria, un sistema de ahorro para el retiro, con el fin de aumentar los recursos a disposición de los trabajadores al momento de su retiro. Lo que el ejecutivo omite expresar, pero que en realidad era el fin para lo cual se creaba, era que dicho sistema sería manejado por la Banca Privada y que los recursos serían empleados para estimular la actividad económica. Esto es importante hacerlo notar, por que la implementación de Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), lleva el mismo sentido; proporcionar capitales a la banca privada, supuestamente para oxigenar la crítica economía del país y revitalizar las finanzas.

Las aportaciones para constituir el fondo serían del dos por ciento mensual del sueldo del trabajador, "que serían cubierta con cargo al presupuesto de las dependencias y entidades"⁵³, los fondos para constituir el SAR, en el caso de los trabajadores de la educación, es muy seguro que se obtuvieron del incremento al impuesto sobre la renta que de diciembre de 1991 a marzo de 92, había aumentado del 1.1%, del 2.1% hasta el 9.2%, variando los porcentajes según el tipo de plaza y el nivel donde se laboraba. Por lo que con tal incremento bien pudo la federación cubrir el SAR y quedarse con un remanente mayor de lo que percibía antes de la retabulación mencionada.

53 Diario Oficial México, SAR Fondo de Ahorro para el retiro, Secretaría de Gobernación 1992, pag.8

Las dependencias tendrían que abrir cuentas individuales del SAR por cada trabajador a su cargo, en la Institución de Crédito que el titular eligiera, en la SEP la concesión la "ganó" BANCOMER, ahora aliado con la Banca Española a través del Banco Bilbao Vizcaya.

A más de nueve años de establecido el SAR los bancos, no han cumplido globalmente con las siguientes responsabilidades :

- a) Individualizar el total de las cuentas,
- b) Informar al trabajador del estado de la misma, cuando menos anualmente,
- c) Facilitar el traslado de los recursos a la institución de crédito que eligiera el cuentahabiente y entregar los comprobantes bimestrales.

Existen casos en que aducen que la información recibida es incorrecta, lo que ha dificultado aún más el problema de emisión de los mismos. No existe entrega regular de comprobantes, pocos trabajadores son los que a la fecha tienen la cuenta exacta de sus saldos, no existen mecanismos para las aclaraciones y mucho menos para las reclamaciones. Existe una desinformación total de cuánto asciende dicho fondo y cómo se ha manejado en estos 9 años. Por lo que se ve los que siguen siendo beneficiados con el SAR son los banqueros y los dueños de bolsa, que casi son los mismos, ya que no sólo se quedaron con los 15.8 billones de viejos pesos que recibieron a través de la apertura forzosa de diez millones de cuentas (con ese monto se hubiera podido adquirir Banamex y Multibanco Comermex y todavía quedaría un remanente de 3.4 billones de viejos pesos) sino que se seguirán beneficiando con los máximos intereses de los manejos de cuentas. Además de que se foguearon para ahora manejar de acuerdo a sus intereses las AFORES.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los cambios en las Jubilaciones no empezaron con las modificaciones en la Ley del IMSS, ni con las reformas a las distintas leyes del ISSSTE aquí tratadas, todo se tiene planeado desde antes del 92, ya en el Art. 13 del Decreto del SAR, se contemplaban la posibilidad de algún otro tipo de pensión y el monto a recibir en el mismo, como se puede notar en la lectura de la transcripción del mismo:

"ART. DÉCIMO TERCERO.- El trabajador que tenga sesenta y cinco años de edad, o bien que adquiriera el derecho a disfrutar una pensión por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, cesantía en edad avanzada, invalidez e incapacidad permanente del cincuenta por ciento o más, en los términos de la Ley del ISSSTE o de algún plan de pensiones establecido por su dependencia o entidad, tendrá derecho a que la Institución de Crédito que opere su cuenta individual, le entregue por cuenta del ISSSTE los fondos de la cuenta del SAR, situándoselos en la entidad financiera que el trabajador designe, a fin de adquirir un pensión vitalicia, o bien, entregándoselos al propio trabajador en una sola exhibición.

Así que no fue casual que a más de cuatro años de su instauración, se realizará un gran despliegue publicitario, para promocionar al SAR, porque la idea es que este sistema supla al de Jubilaciones del que actualmente gozan los trabajadores de la educación y para tener una idea en números de las cantidades que se recibirían con el SAR nos auxiliaremos de la tabla siguiente donde se aprecia a detalle el ahorro que tendría un trabajador con ingresos en febrero de 1992, de dos millones de viejos pesos mensuales (lo que percibía un maestro de grupo con doble plaza en ese tiempo.) Habría que aclarar que la devaluación del 94 y 95 no estaban contemplados en las estimaciones de dicha tabla, no obstante por el realce que ha adquirido el SAR y lo ilustrativa que es, considero de todos modos importante la reproducción de la tabla que Alberto Calva, publicó en el periódico El Financiero

AHORRO DURANTE 40 AÑOS EJEMPLO HIPOTETICO ⁵⁴

AÑO AHORRO DEL AÑO	SALDO DEL AÑO ANTERIOR	TOTAL	INTERESES DEL AÑO (4%)	SALDO DE FINAL DEL AÑO
1	NS480 0	480.00	19.2	499.2
2	NS480 499.20	979.20	39.16	499.2
3	NS480 1018.36	1498.36	59.93	1018.36
4	NS480 1550.00	2000.3	81.53	1558.3
5	NS480 2119.07	2599.08	103.99	2119.83
6	NS480 2706.82	3180.82	127.85	2703.82
7	NS480 3344.40	3794.1	151.64	3344.4
8	NS480 3942.82	4422.82	176.91	3942.82
9	NS480 4599.74	5078.74	203.1	4599.74
10	NS480 5282.98	5782.98	280.51	5282.98
11	NS480 5898.44	6478.44	258.48	5898.44
12	NS480 6732.88	7212.88	288.49	6732.88
13	NS480 7500.88	7980.88	318.23	7500.88
14	NS480 8300.11	8780.11	351.2	8300.11
15	NS480 9131.32	9811.32	384.45	9131.32
16	NS480 9995.77	10475.77	414.03	9995.77
17	NS480 10894.80	11374.8	454.99	10894.8
18	NS480 11829.79	12309.79	492.39	11829.79
19	NS480 12802.21	13282.19	531.28	12802.19
20	NS480 13813.47	14293.47	571.73	13813.47
21	NS480 14865.21	15345.21	613.8	14865.21
22	NS480 15950.02	16439.02	657.5	15950.02
23	NS480 17096.58	17576.58	703.06	17096.58
24	NS480 18279.65	18759.65	750.38	18279.65
25	NS480 19510.03	19990.03	799.6	19510.03
26	NS480 20780.63	21259.63	850.78	20780.63
27	NS480 22129.42	22000.42	904.01	22129.42
28	NS480 23504.4	23984.44	959.37	23504.4
29	NS480 24943.61	25420.81	1016.95	24943.61
30	NS480 26440.77	26920.77	1076.83	26440.77
31	NS480 27997.60	28477	1139.1	27997.60
32	NS480 29510.70	30096.7	1203.86	29510.70
33	NS480 31389.57	31780.57	1271.22	31389.57
34	NS480 33081.79	33531.79	1341.27	33081.79
35	NS480 34873.06	35353.06	1414.12	34873.06
36	NS480 36767.49	37247.49	1489.88	36767.49
37	NS480 38737.07	39247.07	1568.88	38737.07
38	NS480 40785.76	41265.76	1657.83	40785.76
39	NS480 42916.39	43396.89	1755.85	42916.39
40	NS480 45132.24	45612.24	1824.49	45132.24

⁵⁴ Calva Alberto, *Sistema de Ahorro para el retiro*, El Financiero, 21 de febrero de 1992, página 10A

S C N
 FALLA EL ORIGEN

Así las cosas, tendríamos que la cantidad acumulada en 40 años le serviría a un profesor que en esos momentos tendría cerca de 62 años (hablamos de uno egresado de la Normal en 92) o más para unos 20 años más de vida; siempre y cuando sólo utilizará la sexta parte de lo que a la fecha estuviera acostumbrado a percibir; en caso de que quisiera seguir sosteniendo su mismo ritmo, la cantidad acumulada en dos terceras partes de su vida , solo le alcanzaría para vivir dos o a lo más tres años, en las condiciones a los que él estaba acostumbrado. Por lo que el pensar que el SAR pudiera ser una opción mejor al sistema actual de jubilaciones es una falacia, por que si actualmente los pensionados no satisfacen adecuadamente sus necesidades, el substituirlo sería condenar a miles de ancianos mexicanos a la miseria y la hambruna; no importando, que durante más de 40 años aportaron lo mejor de su vida a la nación y que sobre todo en el caso de los profesores, fueron los forjadores de varias generaciones de mexicanos .

El otro aspecto del artículo anterior, como ya lo señalamos, es que fundamenta jurídicamente, a partir del Decreto del SAR, a que en un futuro (no muy lejano) el Sistema de Jubilaciones que conocemos a la fecha, pueda ser substituido por el Sistema de Ahorro para el Retiro o por algo similar como las recién establecidas AFORES. El paso siguiente como lo afirmaba Carlos López Angel⁵⁵ sería la desaparición de los seguros respectivos en las leyes del Seguro Social y del ISSSTE lo cual liberaría jurídicamente de los compromisos de la jubilación ya establecida por una nueva modalidad. En ese tenor el Gobierno ha seguido implementando su política al impulsar: las modificaciones a la Ley del IMSS y las propuestas a las modificaciones a la Ley del ISSSTE, pero más clara se ven sus intenciones cuando se crea una Comisión Especial para el impulso y

⁵⁵López Angel Carlos "El SAR en tu futuro" La Jornada Laboral , México, 28 julio 94 p.6

funcionamiento del SAR y en un gran número de Bancos se adecuaron módulos especiales para tratar todo lo referente a las cuentas del SAR.

Ante esto decimos que el SAR lesiona el carácter solidario de los fondos de pensiones operados con recursos públicos. Condena a millón y medio de jubilados y pensionados y a varias generaciones de futuros jubilados a vivir y morir con un ingreso miserable. Convierte al derechohabiente en cuentahabiente y al monto de su cuenta bancaria en condición para acceder a un derecho social básico: la vivienda. Con el ahorro voluntario, los bancos y otros intermediarios financieros cometen un sin número de abusos y tropelías y especulaciones, por lo que, ni son confiables ni los más indicados para manejar ese ahorro social.

IV.5.3 EL SEGURO MUTUALISTA DEL MAESTRO.-

El SAR representa un duro cuestionamiento al sistema de seguridad social mexicano basado en la búsqueda de equidad y justicia social. Por que si bien es cierto que cada día aumentan el número de jubilados y que el tiempo que recibirían pensión se alarga en la medida que avanza la medicina y prolonga los años de vida, también es cierto que anulando el Fondo de Ahorro Social y poniéndolo a disposición de los capitales nacionales y extranjeros no se va a solucionar la problemática.

Para lo cual sería bueno conocer el desarrollo y funcionamiento del Seguro Mutualista de los maestros de la Sección IX del SNTE, Institución que nace con la lucha de los maestros en el 58 y que les permite tener una cantidad considerable a su disposición al momento de su retiro y dejar un remanente para sus familiares al

momento de su defunción. A más de 30 años de su fundación ha pagado puntualmente a sus agremiados al momento de su retiro, no se ha descapitalizado, el monto que proporciona es de acuerdo a la inflación que ha sufrido el país.

El secreto de tan buen funcionamiento puede tener sus raíces en que:

a) Siempre ha estado administrado por Consejos Directivos Honestos, nombrados en Asamblea General por los propios trabajadores.

b) Tienen cláusulas que impiden que el Consejo Directivo tome decisiones trascendentales sin consultar a la base. (La consulta tiene que ser bajo la supervisión de Notario Público que certifique la legalidad de la misma)

c) Por lo anterior existe confianza en la Institución por parte de los maestros del Distrito Federal y todas las veces que se ha solicitado que se incrementen sus cuotas de aportación al Seguro, han manifestado su aprobación de manera a unánime.

No es más que un ejemplo pero puede ayudar a encontrar caminos adecuados para encontrar soluciones al problema de las jubilaciones.

CAPITULO V

HACIA NUEVAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

V.1 EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La implantación del proyecto neoliberal ha traído los saldos laborales más nefastos a los trabajadores de educación, en los últimos tiempos del México moderno. Ante esta situación son diversas las formas de lucha que deben adoptar los trabajadores para detener esa ofensiva. En el marco de esta lucha, la jurídica tiene su lugar, por que como ya lo hemos expresado anteriormente, ésta siempre se supedita a la política; es necesario demostrar al patrón-SEP, que a los trabajadores de educación no sólo les asiste la razón, por la justeza de sus demandas; sino que también la norma jurídica le da sustento a sus legítimas peticiones.

A lo largo de su historia la CNTE no vio la necesidad de presentar alternativas jurídicas que fundamentarán sus demandas por desconfianza al Derecho Laboral; múltiples han sido las maniobras de parte de las autoridades para evitar que se haga justicia a los trabajadores de la educación; basta recordar el movimiento magisterial del 58.

Sin embargo, son momentos de que no sólo se manifieste una respuesta política ante las violaciones a sus derechos, sino que incluso se presente una alternativa jurídica como respuesta a sus inconformidades.

Por lo que concluimos este trabajo con una propuesta de modificaciones al Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo existentes, con fundamento en los artículos 87 y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, que a la letra dice: *"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 este se revisarán cada tres años"*.

Propuesta que tiene como base las condiciones que rigen actualmente, con la diferencia de que en la nuestra se incorporan los pliegos petitorios que en más de 10 años de lucha ha enarbolado la CNTE, para que estas demandas tan duramente peleadas se pueden reglamentar y ayuden a defender los derechos de los asalariados de la educación.

PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN AL REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA⁵⁶

V.2.1 CAPITULO 1

Disposiciones Preliminares

⁵⁶

Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública, folleto elaborado por la Secretaría de Trabajo y Conflictos Dirección 4 y Maestros Independientes de Base del SNTE Sección 9 marzo de 1993.

ARTICULO 1.- El presente Reglamento es de observancia obligatoria para funcionarios jefes y empleados de la Secretaria de Educación Pública SEP tiene por objeto fijar las condiciones generales de trabajo del personal de base e interinos de la misma dependencia, en lo no previsto se aplicarán las disposiciones contenidas en el Art. 123 Constitucional y sus leyes respectivas. Así como los usos y las costumbres establecidos en cuanto favorezcan el derecho de los trabajadores. El presente ordenamiento, así como cualquier otro reglamento, circular o disposición oficial no podrá contener normas contrarias a los preceptos legales referidos en el párrafo anterior. Los trabajadores de la educación sindicalizados se regirán por la presente norma, en cuanto a sanciones y responsabilidades por lo cual no podrá aplicarse para tal efecto la Ley Federal de Responsabilidades de los Servicios Públicos.

ARTICULO 2.- El Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación acreditará en cada caso por escrito ante la SEP a sus representantes legales. La Secretaria aceptará las gestiones sindicales generales, parciales y especiales de la representación que los Comités Ejecutivos Seccionales nombren para tal efecto.

ARTICULO 3.- *Derogado*

ARTICULO 3 BIS.- La SEP reconoce al SNTE, como instancia que tiene la titularidad de los trabajadores de la educación en el ámbito nacional y específicamente en el caso del Distrito Federal a los Comités Ejecutivos de las secciones IX, X y XI, como las instancias legales sindicales que representan a los trabajadores de la educación en sus diferentes niveles en la capital de la república.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

V.2.2 CAPITULO II

Trabajadores de base y Trabajadores de Confianza.

ARTICULO 4.- Son trabajadores de confianza los que desempeñen los siguientes cargos :

- a) Secretario, Subsecretario y Oficial Mayor;
- b) Todo el personal administrativo, técnico que integre las respectivas Secretarías Particulares de los tres funcionarios anteriores.
- c) Directores y Subdirectores de Institutos.
- d) Jefes y Subjefes de Departamentos.
- e) Directores de las Escuelas Normal Superior, Básica, Preescolar, Educación Física y Especial.

ARTICULO 5.- Los trabajadores de base de la SEP se subdividirán en tres grandes grupos: docentes, técnicos y administrativos.

ARTICULO 6.- Para los efectos de este reglamento son trabajadores docentes, los que desempeñan funciones pedagógicas.

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

ARTICULO 8.- Se considera como administrativo al personal que no desempeña funciones de las enumeradas en los artículos 6 y 7.

ARTICULO 9.- *Derogado*

ARTICULO 9 BIS.- Todos los trabajadores serán automáticamente basificados a los 30 días de la fecha de su ingreso a la SEP, con nombramientos definitivos.

V.2.3 CAPITULO III

De los nombramientos y promociones.

ARTICULO 10.- El nombramiento legalmente aceptado obliga a la SEP y al trabajador al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el presente reglamento, en el cual con fundamento de las disposiciones contenidas en el art. 15 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, tendrá que especificar de manera clara y precisa lugar de adscripción, horario y funciones no pudiendo ser modificadas éstas sin el consentimiento del propio trabajador y del sindicato.

ARTICULO 11.- *Derogado*

ARTICULO 12.- *Derogado*

ARTICULO 12 BIS.- Para formar parte del personal de la Secretaria se requiere cumplir los requisitos técnico-pedagógicos para el desempeño del

puesto. Toda vacante será cubierta de manera prioritaria por la propuesta sindical, respetando el escalafón que para tal efecto se realice.

ARTICULO 13.- Las órdenes de presentación serán expedidas dentro de un plazo máximo de 10 días a partir que la solicitud sindical haya ingresado a oficialía de partes.

ARTICULO 14.- Todo nombramiento que se expida quedara insubsistente cuando el trabajador no se presente a tomar posesión del empleo conferido en un plazo de cinco días si se tratara de nuevo ingreso o ascenso, siempre que el cargo vaya a desempeñarse en la población en donde se encuentre el domicilio del trabajador; de 15 días si se tratase de nuevo ingreso; de 30 si es de cambio o de ascenso en el caso en él 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 Secretaria, circunstancias especiales lo ameriten.

ARTICULO 15. - Las vacantes pueden ser definitivas o temporales: son definitivas las que ocurran por muerte, renuncia, abandono de empleo, cese del trabajador, Plaza de nueva creación, o algún otro movimiento que la deje vacante. Son temporales las que ocurran por licencias temporales o suspensión temporal en los efectos del nombramiento del trabajador.

ARTICULO 16. - La Secretaria nombrará de acuerdo a las propuestas sindicales a los trabajadores que deban cubrir las plazas de las categorías presupuestales más bajas, ya sean las que resulten vacantes al correrse el escalafón

o que sean de nueva creación, cualquiera que sea su denominación o categoría de acuerdo con la disposición legal que las establezcan.

ARTICULO 17. - La Secretaria nombrará también de acuerdo a las propuestas sindicales a quienes deban cubrir las vacantes temporales que no excedan de seis meses.

ARTICULO 18. - La Secretaria podrá remover, siempre y cuando exista causal jurídica para ello, a todo trabajador de nuevo ingreso, antes de que cumpla 30 días de servicios a partir de la fecha de su nombramiento.

ARTICULO 19. - Las vacantes definitivas que no sean de las categorías presupuestales más bajas y las provisionales, serán cubiertas mediante movimientos escalafonarios.

ARTICULO 20. - Todo movimiento escalafonario será hecho invariablemente, de acuerdo con el Dictamen previo que emita la Comisión Nacional Mixta (SEP-SNTE), de escalafón, la asignación de plazas será por riguroso escalafón.

ARTICULO 21. - La Comisión Mixta de Escalafón, se integra de manera bipartita por una comisión SEP-SNTE, los cuales serán nombrados y removidos libremente por sus representados.

ARTICULO 22. - Las plazas de nueva creación que hubiese en la Secretaria deberán colocarse inmediatamente en la especialidad, categoría, grupo o

grado correspondientes. Las vacantes que queden por artículo 43 conformarán un escalafón único en cada dependencia, respetando los niveles.

ARTICULO 23. - La comisión Mixta tendrán un escalafón de trabajadores que reúnan requisitos para ascender a puestos inmediatos superiores, mismo que será utilizado para cubrir vacantes sujetas a escalafón, para que mientras la comisión rinda el dictamen correspondiente, se hará el movimiento de carácter provisional, dentro de los requisitos estarán valorizados con el mismo puntaje los cursos y estudios de licenciatura, maestría, diplomados y doctorados independientemente de la institución en que se hayan realizado.

V.2.4 CAPITULO IV

De los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores.

ARTICULO 24. - Son derechos de los trabajadores:

- I.- Percibir de manera íntegra, de manera catorcenal en su centro de trabajo su salario correspondiente.
- II.- Disfrutar sin ningún condicionamiento de sus descansos y vacaciones procedentes.
- III.- Obtener sin ningún condicionamiento 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, de manera oportuna y eficiente.

VII.- Ser ascendido en los términos que el escalafón determine.

VIII.- Percibir las indemnizaciones legales que les correspondan por riesgos profesionales.

IX.- Solicitar su retiro voluntario, previo pago de su indemnización correspondiente.

X.- No ser movido de su adscripción inicial, salvo que desapareciera la fuente de trabajo o por solicitud del trabajador.

XI.- Obtener su jubilación dinámica a los 25 y 28 años de servicios las mujeres y los trabajadores varones respectivamente, con base al concepto 07. Más el 100% de prestaciones.

XII.- Al pago de un bono sexenal de compensación de 60 días.

XIII.- A vales de despensa quincenales equivalentemente al 30% del sueldo, canjeables en tiendas del ISSSTE o comercios con los cuales se realicen los convenios respectivos.

XIV.- Los trabajadores docentes a un mes de salario con motivo del 15 de mayo.

XV.- A vales de Día de Reyes a los trabajadores con hijos menores de 15 años con un valor de 40% de su salario mensual.

XVI.- A tener los materiales para el desempeño de su trabajo de manera oportuna y en cantidad y calidad suficiente.

XVII.- Los trabajadores docentes al año sabático para efectos de investigación técnica pedagógica, a todos aquellos que tengan una antigüedad mínima de cinco años sin importar el nivel al que pertenezcan.

XVIII.- Los trabajadores docentes a Becas-Comisión para que cursen licenciaturas, maestrías y doctorados, otorgándoseles éstas a todo aquel que la solicite, con el único compromiso de mantener promedio arriba de 8 durante el tiempo que duren los estudios.

XIX.- A estancias infantiles para sus hijos, que abarcarán horarios completos de trabajo.

ARTICULO 25. - Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Rendir 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 aviso correspondiente a la dependencia de su adscripción.

IV.- Desempeñar el empleo o cargo en el lugar que sean adscritos.

V.- Desempeñar las funciones propias de su cargo con la intensidad y calidad que este requiera.

VI.- Obedecer las ordenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio.

Una vez cumplidas expresarán las objeciones que ameriten.

VII.- *Derogada*

VIII.- Tratar con cortesía y diligencia al público.

IX.- *Derogado*

X.- *Derogado*

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.- *Derogado*

XIII.- En caso de haber acordado una nueva adscripción, trasladarse al lugar señalado en un plazo no mayor de cinco días contados a partir de la fecha en que

hubiera hecho entrega de los asuntos de su anterior cargo. El plazo se ampliara un día por cada 500 kilómetros de distancia, existentes entre el original trabajo y la nueva adscripción.

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

a.- Incapacidad física.

b.- Enfermedades.

c.- Influencia alcohólica o uso de drogas.

d.- A solicitud de la Secretaría o del Sindicato en cualquier otro caso.

XV.- *Derogado.*

XVI.- Comunicar oportunamente a sus superiores cualquier irregularidad que observe en el servicio.

ARTICULO 26. - Queda prohibido a los trabajadores:

I.- Aprovechar los asuntos del personal en asuntos particulares o ajenos a los oficiales de la Secretaría.

II.- *Derogado.*

III.- Llevar a cabo colectas para obsequiar a los jefes.

IV.- Hacer préstamos con interés a sus compañeros de labores. Salvo los casos en que se constituyan en Cajas de Ahorros autorizadas legalmente.

V.- A los habilitados, cajeros o cualquier otra persona que pague sueldos, retener sueldos, por si o por encargado o comisión de otra persona, sin que medie orden de actividad competente.

VI.- *Derogado.*

VII.- *Derogado.*

V.2.5 CAPITULO V

De las jornadas de trabajo

ARTICULO 27. - Se considera 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 a la que comprende periodos de ambas jornadas, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres y media horas.

ARTICULO 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.

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

ARTICULO 30. - Cuando se aumentan horas de la jornada establecida al trabajador serán consideradas como extraordinarias, y se retribuirá con salario doble.

ARTICULO 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 aún fuera de las horas ordinarias, sin que por tal motivo se considere que trabajen tiempo extra.

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

ARTICULO 33. - Para los trabajadores docentes de educación primaria la jornada máxima por plaza comprenderá 20 horas semanales, pudiendo laborar en donde lo permitan las condiciones y lo requieran las necesidades doble plaza.

ARTICULO 33 BIS.- Siguiendo las normas de los artículos precedentes de este capítulo, al expedir los reglamentos de trabajo de cada dependencia de la Secretaria se precisarán las jornadas respectivas de acuerdo a lo acordado con el Comité Ejecutivo Seccional correspondiente.

ARTICULO 34. - *Derogado.*

ARTICULO 34 BIS.- Las horas extras podrán solicitarse por el titular de la Institución que por sus necesidades de trabajo así lo requiera, la única fundamentación que tendrá que presentar, es que estas son importantes para elevar la calidad del servicio.

V.2.6 CAPITULO VI

Asistencia al Trabajo

ARTICULO 35. - El reglamento interior de cada dependencia fijará el procedimiento que juzgue conveniente, para el control de asistencia y trabajo de su personal.

ARTICULO 36. - Los horarios establecerán el tiempo laborable, concediendo una tolerancia de diez minutos para llegar al trabajo, otorgando compensaciones económicas a quienes mantengan un récord de puntualidad y asistencia mensual.

ARTICULO 37. - Se faculta a los jefes de las dependencias para disculpar dos retrasos en una quincena a un mismo empleado.

V.2.7 CAPITULO VII

Intensidad y Calidad de Trabajo

ARTICULO 38. - Una comisión bipartita SEP – SNTE, determinará la calidad del trabajo de acuerdo a la índole de funciones o actividades que normalmente se estimen eficientes y que deba desempeñar el trabajador de acuerdo con su nombramiento o contrato de trabajo respectivo.

ARTICULO 39. - Una comisión bipartita SEP – SNTE establecerá la intensidad del trabajo de acuerdo al conjunto de labores que se asignen a cada empleado en los reglamentos interiores de la Dependencia de la Secretaría y que correspondan a los que racional y humanamente puedan desarrollarse por una persona normal y competente para el objeto en las horas señaladas para el servicio.

ARTICULO 39 BIS.- Esta comisión se encargará de supervisar tanto la realización de cursos permanentes de actualización con maestros especializados

y acordes a las necesidades de la dependencia y del nivel, en el horario de trabajo, así como de la permanencia de proyectos escolares de trabajo que ayuden a la práctica docente.

ARTICULO 40. - El trabajo será permanente o temporal. Será permanente el desempeño mediante nombramiento definitivo y para los servicios que establezca el Presupuesto de Egresos de la Federación. Será temporal el desempeñado mediante nombramiento interino que no exceda de 90 días o para ejecutar obra o trabajo que requiera tiempo determinado y así mismo, el que se realice por personal obrero o supernumerario cuyos salarios se cobran por medios de listas de raya o con cargo a partidas globales del presupuesto. Los trabajos eventuales que requieran más de noventa días serán cubiertos por trabajadores de base, que tengan nombramientos de emergentes y cuyas funciones serán exclusivamente el de cubrir este tipo de suplencias.

V.2.8 CAPITULO VIII

De los Salarios

ARTICULO 41. - El salario es la distribución justa y suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador, como compensación de los servicios que presta. En consecuencia el pago de salarios procede por servicios desempeñados, vacaciones legales, licencia con goce de sueldo y días de descanso, tanto los obligatorios como eventuales que acuerden el Sindicato y la Secretaría.

ARTICULO 42. - Los salarios y demás cantidades a que tenga derecho los trabajadores serán pagados catorcenalmente.

ARTICULO 43. - Los salarios serán cubiertos dentro de la jornada y en el centro de labores del trabajador, para lo cual la Secretaria determinará habilitados, que quedarán bajo su absoluta responsabilidad, para que estos trasladen de la pagaduría respectiva a los centros de trabajo el importe de los salarios.

ARTICULO 44. - Los trabajadores que la Secretaria comisione para especializar o perfeccionar sus estudios en Escuelas o Universidades Nacionales o del extranjero, gozarán del subsidio que al efecto la propia Secretaria les señale.

ARTICULO 44 BIS.- Los trabajadores tendrán derecho a 90 días de aguinaldo, en una sola emisión pagadera en el mes de diciembre.

CAPITULO IX

De las Vacaciones

ARTICULO 45. - Las vacaciones de los trabajadores docentes se registrarán por los respectivos calendarios escolares y las de los trabajadores no docentes que prestan servicios en las escuelas por las disposiciones que dicten las dependencias de su adscripción. Los trabajadores docentes gozarán de dos periodos vacacionales de quince días respectivamente en primavera e invierno y un periodo vacacional de sesenta días al final del ciclo escolar, otorgándoseles diez días hábiles más a los que demuestren haber ocupado dicho periodo vacacional en cursos de actualización o superación profesional. Se otorgará una prima vacacional del 60% del salario mensual en cada uno de los periodos mencionados.

ARTICULO 46. - Se cubrirán salarios íntegros durante el periodo final de vacaciones a los trabajadores docentes que se encuentren en los siguientes casos:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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.

II.- Quienes en las mismas condiciones de la fracción interior, después de prestar sus servicios en una escuela con nombramiento permanente, presenten en otra o en el mismo plantel, los reconocimientos o exámenes finales.

III.- *Derogado.*

IV.- Quienes 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 hubieran disfrutado de licencia para asuntos particulares por un término mayor de tres meses.

ARTICULO 47. - Tendrán derecho a que se les pague la mitad de su sueldos durante el periodo de vacaciones:

I.- Los trabajadores docentes que hayan trabajado por un período mínimo de tres meses, siempre y que presenten los exámenes o pruebas finales en sus cursos.

II.- A los trabajadores docentes que por causas independientes de su voluntad no presenten exámenes o pruebas finales, pero que hayan desempeñado la docencia, cuando menos durante cuatro meses anteriores al octavo mes lectivo.

ARTICULO 48. - *Derogado.*

ARTICULO 49. - Los trabajadores no podrán negarse a disfrutar de sus vacaciones en las fechas que le sean señaladas con excepción de los que se encuentran en el desempeño de comisiones especiales por parte de la SEP o del

SNTE, al mismo tiempo que deban disfrutar de aquellas, en cuyo caso podrán tomarlas treinta días después de su regreso a la dependencia de su adscripción.

V.2.10 CAPITULO X

De las Licencias

ARTICULO 50. - Las licencias a que se refiere este ordenamiento serán de dos clases: sin goce y con goce de sueldo.

ARTICULO 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 federales y comisiones sindicales.

II.- Para el arreglo de asuntos particulares o solicitud del interesado, dentro de cada año natural y siempre que no tenga nota desfavorable en su expediente hasta de 30 días hasta que tenga un año de servicios, hasta de 90 días a los que tengan de uno a cinco años de servicio y hasta de 180 días a los que tengan más de cinco años.

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

I.- Por enfermedades no profesionales a juicio de los médicos del ISSSTE o de la Secretaria.

a).- Si el trabajador tiene por lo menos seis meses de servicios hasta 30 días con goce de sueldo íntegro, hasta 30 días más con medio sueldo y hasta 60 días más sin sueldo.

b).- A los que tengan de 1 a 5 años en servicio, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro a otros 60 días 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 Secretaria 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 a cuando de existir una interrupción en la prestación de los servicios, está no sea mayor de 6 meses.

c). - Los que tengan más de cinco años de servicios, podrán recurrir a una pensión por incapacidad por enfermedad, para que de acuerdo al número de años de servicio se les proporcione el porcentaje respectivo, más el cobro de 40 meses por cuenta del Seguro Institucional en el momento de su retiro.

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

Por embarazos de alto riesgo y sus consecuencias o secuelas desde el momento en que se dictamine como tal, dejando sin efecto lo estipulado en la fracción primero de este artículo.

III.- Por cualquier otro motivo hasta nueve días dentro de cada uno, sin exceder de tres días consecutivos. Estas licencias serán concedidas por los jefes de las respectivas dependencias de la secretaria bajo su responsabilidad, dando el aviso correspondiente al Departamento de Personal de la misma secretaria.

IV.- Por cuidados maternos a los madres trabajadores cuya constancia acredite el medico del ISSSTE, o el responsable médico de la secretaria a falta de éste.

V.- Por licencias especiales de cinco días en los casos de defunción, boda, cursos o titulación.

ARTICULO 53. - Para la concesión de las licencias a que se refiere las fracciones I, II y IV del artículo anterior se observarán la siguientes reglas:

a.- En caso de enfermedades no profesionales de los trabajadores las licencias serán concedidas previa comprobación hecha por los médicos del ISSSTE en la que se haga constar la clase de enfermedad y el tiempo que requiere su atención.

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

V.2.11 CAPITULO XI

De los cambios

Artículo 55. - Los cambios de los trabajadores sólo se efectuarán:

I.- Por necesidades del servicio, con la anuencia previa del trabajador asesorado debidamente por el sindicato. La Secretaria deberá sufragar los gastos

que demande el viaje correspondiente y si el traslado fuera por tiempo largo o indefinido, pagará los gastos que origine el transporte del menaje de casa indispensable para la instalación del cónyuge del trabajador y de los familiares hasta el segundo grado que de él dependan.

II.- Por permuta de empleos con la misma categoría y clave presupuestal, concertado de común acuerdo entre los trabajadores, sin perjuicio de tercero y con anuencia de la Comisión Bipartita de Cambios SEP-SNTE.

III.- Por razones de enfermedad, peligro de vida, seguridad personal, debidamente comprobadas a juicio de una comisión ex profeso SEP-SNTE, a solicitud del interesado.

ARTICULO 56. - *Derogado*

ARTICULO 57. - *Derogado*

V.2.12 CAPITULO XII

De las suspensiones y Destituciones

ARTICULO 58. - La suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores se decretará de acuerdo a las siguientes reglas:

I.- En casos de delito doloso, la suspensión procederá inmediatamente que la Secretaría tenga conocimiento de la prisión preventiva.

Esta suspensión tendrá vigencia hasta la fecha en que se compruebe ante la Secretaría que se ha ordenado la libertad.

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.

I. BIS.- En casos de delito imprudencial o político, se aplicarán las licencias establecidas en el Art. 52 si una vez transcurrido el tiempo que amparan éstas, aun no se resuelve la situación jurídica del trabajador, éste podrá pedir licencia sin goce de sueldo hasta que se resuelva su situación.

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 normen la concesión de licencias.

III.- En los casos de suspensión por infracción a las obligaciones que se tiene como trabajador, la Secretaria, previa e invariablemente solicitará al Sindicato su conformidad con tal suspensión, misma que tendrá que ser fundamentada en una investigación encabezada por una comisión bipartita SEP-SNTE de los hechos constitutivos de la suspensión, cuidando de escuchar al trabajador y a los testigos que éste presente para ratificar su dicho. La suspensión no implica cese, por lo que el trabajador será removido de su puesto provisionalmente, ocupando el que se le designe hasta no resolverse su situación laboral.

ARTICULO 59. - El cese sólo podrá determinarlo el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que el trabajador tendrá que seguir adscrito a la Secretaria hasta no existir una resolución del Tribunal al respecto.

ARTICULO 60. - El abandono de empleo, que da causa a suspensión, 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 motivará el abandono.

V.2.13 CAPITULO XIII

De los Riesgos Profesionales

ARTICULO 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 o en regiones de alta criminalidad, tienen derecho a que se consideren también como riesgos profesionales los atentados que sufran de los facinerosos.

ARTICULO 62. - Los trabajadores que sufran accidentes o enfermedades profesionales están obligados a dar aviso a sus superiores inmediatos dentro de las 72 horas siguientes al accidente o a partir del momento en que tengan conocimiento de su enfermedad por dictamen médico rendido en los términos de este reglamento.

ARTICULO 63 *Derogado*

ARTICULO 64. - En casos de accidente o enfermedades profesionales la Secretaria proporcionará lo necesario para la atención del trabajador y su debida

asistencia médica. Para ese efecto establecerá 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 socorro bajo la dirección de un médico cirujano con el suficiente personal e infraestructura necesaria para proporcionar atención quirúrgica y médica de emergencia.

ARTICULO 65. - La Secretaria y el Sindicato, mediante convenios especiales con el ISSSTE, cuidarán que los servicios médicos para los trabajadores sean eficientes y suficientes para la adecuada atención de ellos y sus familiares. Así mismo, checarán que las instalaciones, el personal general y especializado, el material quirúrgico y los medicamentos con el que cuenten estos servicios médicos sea de calidad y acorde a los últimos adelantos en la medicina. Para efectos de dar cumplimiento al anterior párrafo, por cada 25,000 trabajadores habrá un Hospital del ISSSTE que contará con las especialidades y Clínicas Regionales del mismo Instituto de Cirugía Menor, Medicina General, Pediatría, Ginecología, Traumatología y Neurología por cada diez mil trabajadores de la educación. Todo lo relativo a visitas, reconocimientos y certificaciones que sirvan para la obtención de licencias quedará íntegra y exclusivamente controlado por el ISSSTE.

ARTICULO 66. - Los médicos al servicio del ISSSTE y de la Secretaria que atiendan a los trabajadores en los puestos de socorro, sanatorios, hospitales y servicios médicos en general, están obligados:

I.- Al tener conocimiento del 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 el 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.

V.- A expedir los certificados de defunción y la autopsia en su caso.

ARTICULO 67. - En el caso de incapacidad parcial o permanente, el trabajador que la sufra, podrá optar entre percibir la indemnización respectiva u obtener otro empleo equivalente al anterior, para cuyo desempeño no este imposibilitado.

ARTICULO 68. - De acuerdo con lo dispuesto por los artículos 283, 285, 286 y 287 de la Ley Federal del Trabajo y para evitar los riesgos profesionales se observarán las siguientes disposiciones:

I.- Los reglamentos interiores de trabajo de las diversas dependencias de la Secretaria, establecerán las medidas que consideren necesarias para ese efecto.

II.- En lugares peligrosos de los centros de trabajo se fijarán avisos claros, precisos y llamativos que sirvan a los trabajadores para prevenir los riesgos y normar sus actos.

III.- Periódicamente dentro de las horas laborables se instruirá a los trabajadores sobre maniobras contra posibles siniestros (incendios, temblores, etc.)

IV.- La Secretaria, procurará acondicionar sus locales con las medidas de seguridad e higiene prescritas por la Ley Federal del Trabajo, así como proporcionará los medios de protección adecuada al trabajo que desempeñen.

V.- Los trabajadores están obligados a someterse a las medidas profilácticas o exámenes médicos que señalen tanto las leyes y disposiciones de Salubridad Pública, como el Reglamento interior de trabajo de cada dependencia.

VI.- En el desempeño de sus funciones los trabajadores estarán obligados a poner todo el cuidado necesario para evitar riesgos o enfermedades de cualquier naturaleza.

VII.- Los trabajadores deberán comunicar a sus jefes inmediatos cualquier irregularidad peligrosa para su salud, o bien, los actos de sus compañeros que pudieran acarrear perjuicios personales o al servicio que tengan encomendado.

VIII.- Sólo los trabajadores autorizados para ello podrán acercarse, operar o trabajar en instalaciones o equipos eléctricos, debiendo en todo caso, adoptar las precauciones necesarias y usar las herramientas o útiles de protección adecuados.

IX.- Los trabajadores no deben fumar en los lugares en que se manejen artículos inflamables.

X.- Queda prohibido a los trabajadores manejar explosivos, gasolina u otras sustancias sin la debida precaución.

ARTICULO 69.- *Derogado*

V.2.14 CAPITULO XIV

De las infracciones y recompensas

ARTICULO 70.- En todos los casos de infracciones y recompensas no previstas por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado se aplicarán las prevenciones de este capítulo.

ARTICULO 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 hoja de servicios.

III.- Pérdida del derecho para percibir sueldos.

IV.- Suspensión de empleo cargo o comisión

V.- Cese de los efectos del nombramiento.

ARTICULO 72.- Los extrañamientos por escrito se harán a los trabajadores directamente por el jefe de la dependencia a que pertenezcan con copia al Departamento de Personal.

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

ARTICULO 74.- Previa justificación las notas malas serán impuestas por el departamento del personal con notificación al afectado y a solicitud en su caso de la Dependencia donde preste sus servicios el trabajador.

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

ARTICULO 76.- La falta de cumplimiento a la fracción II del artículo 25 dará lugar a la pérdida de derecho de percibir el salario correspondiente a los días de inasistencia que se consideren injustificados.

ARTICULO 77.- La falta de cumplimiento de las obligaciones que señalan las fracciones V, VIII y XVI del artículo 25 darán lugar a 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.

ARTICULO 78.- La falta de cumplimiento de las obligaciones marcadas por las fracciones VI, XII y XIV del artículo 25 y la inobservancia de las prevenciones enumeradas en el artículo 26 darán 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 Secretaria previa comunicación del Sindicato, solicitar del Tribunal de Arbitraje la terminación de los efectos de los nombramientos respectivos.

ARTICULO 79.- La falta de cumplimiento a los incisos XI y XII del artículo 25, dará lugar a la aplicación de la fracción I del artículo 71 de este reglamento, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiera incurrir el trabajador.

ARTICULO 79 BIS.- La violación de la fracción V del artículo 26 dará origen a la aplicación de la fracción IV del artículo 71, sin menoscabo de la posibilidad de recurrir a la aplicación efectiva de la Ley de responsabilidades de los Servidores Públicos y a la acción penal correspondiente.

ARTICULO 80.- La falta de puntualidad en la asistencia a labores que se refiere a 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 diez minutos de tolerancia que concede este reglamento, pero sin que el retardo exceda de 20 minutos, dará origen a la aplicación de nota mala por cada dos retardos en un mes.

b) El empleado que se presente a sus labores después que haya transcurrido los primeros 20 minutos siguientes a los diez de tolerancia pero sin exceder de 30 siguientes, dará lugar a una nota mala por cada retardo.

c) Transcurridos los 30 minutos de que habla el inciso anterior, no se permitirá a ningún empleado registrar su asistencia por considerar el caso como falta injustificada y el trabajador no tendrá derecho a recibir su salario correspondiente.

d) El empleado que acumule cinco notas malas por los retardos, 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 siete suspensiones en el término de un año lectivo motivadas por impuntualidad a las asistencias, dará lugar a que se solicite al Tribunal de Conciliación y arbitraje la terminación de los efectos de su nombramiento.

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 las jornadas de trabajo no desempeñado.

g) *Derogado*

h) *Derogado*

ARTICULO 81.- Los trabajadores al servicio de la Secretaria tendrán derechos a recompensas por los servicios meritorios que representen el desempeño de sus funciones y que podrán consistir en:

- a) Notas buenas en su hoja de servicios
- b) Felicitaciones por escrito
- c) Estímulos económicos
- d) Tiempo liberado para realizar sus estudios
- e) Publicación y reconocimiento público de sus obras de investigación.

ARTICULO 82.- Las infracciones y recompensas no comprendidas en el presente capítulo darán lugar a las que determine en concordancia el Sindicato y la Secretaria, tomando en cuenta la gravedad y las circunstancias que ocurran en cada caso.

ARTICULO 83.- Las sanciones que impongan conforme a éste capítulo serán recurribles por escrito ante una Comisión Especial SEP-SNTE, ex profeso creada en un plazo de diez días hábiles, a partir de la fecha en que fueron comunicadas y la resolución que dicte no admitirá recurso alguno. La Comisión estará integrada de manera bipartita, buscando sacar de consenso los acuerdos respectivos.

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

ARTICULO 85.- La Comisión Nacional Mixta de Escalafón será oportunamente notificada de las recompensas y sanciones que se otorguen a los trabajadores, con el objeto de que se hagan las notaciones respectivas en su hoja de servicios.

V.2.15 CAPITULO XV

Disposiciones Generales

ARTICULO 86.- En caso de tener que reducir presupuestos y esto afecte a plazas de trabajadores, la Secretaría tiene la obligación de acordar con el Sindicato la manera en que no se vean afectados los derechos de los trabajadores titulares de las mismas.

ARTICULO 87.- A la renuncia de un trabajador y previa la solicitud respectiva, la Secretaría extenderá carta de servicios.

ARTICULO 88.- La Secretaria destinará una partida correspondiente a fin de cumplir con las obligaciones que al Estado le impone la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el artículo 123 Constitucional, respecto al suministro a los trabajadores de habitaciones cómodas e higiénicas, ya sea adquiridas en propiedad o rentada mediante alquiler que no exceda del 6% anual del valor catastral de las fincas. En caso de no poder estar en ninguno de los considerandos anteriores la Secretaria proporcionará una ayuda mensual por pago de renta.

ARTICULO 89.- Se harán pagos por sobresueldos al 100% a las zonas calificadas como vida cara, ampliando este beneficio a los trabajadores que desempeñen sus labores en zonas marginadas y de alta criminalidad .

ARTICULO 90.- La Secretaria establecerá guarderías infantiles debidamente atendidas, en los lugares en donde se acredite un mínimo de 60 solicitantes para dicho servicio.

ARTICULO 91.- Las condiciones generales de trabajo que fija este reglamento, subsistirán hasta la revisión del mismo, pero nunca podrán modificarse disposiciones que vayan en detrimento de los derechos de los trabajadores aquí señalados.

ARTICULO 92.- La Secretaria creará la carrera de Administración para no docentes en Instituciones de nivel superior a su cargo.

ARTICULO 93.- La Secretaria instituirá Normales Bilingües para la Formación y Capacitación de maestros del Sistema y Subsistema de Educación Indígena en aquellos estados que tengan población indígena.

TRANSITORIOS

I.- El presente reglamento entrará en vigor al siguiente día de su publicación en el diario oficial.

II.- Los reglamentos interiores de cada dependencia se actualizarán conforme a las propuestas que el seccional correspondiente del SNTE presente, garantizando los derechos ya establecidos en este y otros ordenamientos nacionales e internacionales.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Los resultados de más de tres sexenios de neoliberalismo se traducen en un alarmante menoscabo de los derechos laborales, sociales, culturales y económicos de los mexicanos.

SEGUNDA.- La flexibilidad como expresión del neoliberalismo en el ámbito laboral, restringe de manera alarmante las condiciones generales de trabajo y los derechos colectivos de los trabajadores mexicanos, garantizados en el artículo 123 constitucional.

TERCERA.- El Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, fue el instrumento a través del cual se legitimó la flexibilización laboral en los trabajadores de educación básica.

CUARTA.- El Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, no sólo trajo consigo el detrimento de los derechos culturales, económicos y sociales de los trabajadores de educación básica, sino que pone las bases de la privatización de la educación elemental y el deterioro del nivel académico en las instituciones públicas.

QUINTA.- La Seguridad Social, pero sobre todo el derecho a una pensión y jubilación digna, se eliminan con el proyecto neoliberal.

SEXTA.- Los trabajadores unidos son los únicos que pueden detener esta ofensiva en contra de sus derechos sociales, económicos y culturales.

SÉPTIMA.- Los sindicatos independientes tienen un papel estratégico, que deben de asumir de manera responsable, ya que su acción u omisión, será histórico en estos momentos que vive el país.

OCTAVA.- Las secciones no corporativizadas del Sindicato de Trabajadores de la Educación, deben conjuntar esfuerzos y salvar sus discrepancias y convertirse en el núcleo aglutinador de los de su gremio a nivel nacional para detener el detrimento de sus derechos laborales.

NOVENA.- En el ámbito jurídico, existen actualmente dos alternativas para contrarrestar la flexibilidad laboral:

A) Promover una demanda ante la Organización Internacional del Trabajo por las múltiples violaciones a los derechos laborales.

B) Exigir la firma de nuevas condiciones generales de trabajo.

DECIMA.- La síntesis de las propuestas de la Coordinadora de Trabajadores de la Educación, se puede resumir en una nueva propuesta de Condiciones Generales de Trabajo, la cual contaría con un sustento jurídico que enmarcaría la lucha de los trabajadores de educación dentro del ámbito legal.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Ayala Corao C. *Del Amparo Constitucional al Amparo Interamericano como Institutos para la Protección de los Derechos Humanos*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos Editorial Jurídica Venezolana, Caracas/ San José, 1998
- 2.- Bailón Valdovinos R. *Formulario y Legislación Federal del Trabajo Burocrático*, Editorial IUS SEMEPERAP, México, 1992.
- 3.- Barrosa Figueroa J. *Derecho Internacional del Trabajo con Referencias y soluciones aplicadas a México*, Editorial Porrúa, México.
- 4.- Bortz, Joffrey. *Los Salarios Industrial en la Ciudad de México*. Editorial Fondo de Cultura Económica. México
- 5.- Carro I, José. *Historia Social del Trabajo*, Editorial Bosch S.A., Barcelona, España, 1979.
- 6.- Cordero Gamboa, J. *Los Trabajadores y la Flexibilización Laboral*, A Infos, Argentina, 2001.
- 7.- Ersting Jay. *El Derecho de Sindicación*, Ayala Corao C. *Del Amparo Constitucional al Amparo Interamericano como Institutos para la Protección de los Derechos Humanos*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos Editorial Jurídica Venezolana, Caracas/ San José, 1994.
- 8.- Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, *La Libertad Sindical, Recopilación de Decisiones y Principios del Comité*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1996.
- 9.- Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, *Manual sobre Procedimientos en Materia de Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza 1998.

- 10.- Gernigon Bernard, Odero Alberto, Guido Horacio, *Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1998.
- 11.- Gernigon Bernard, *Procedimiento de Elección y Remoción de Dirigentes Sindicales*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1996.
- 12.- Huerta, Calva y Bendeski, "*Sexenio de Ernesto Zedillo un balance*" Gaceta Economía Informa, Facultad de Economía UNAM, abril de 2001
- 13.- Jaques Rogozinski, *La Privatización de las Empresas Paraestatales*, Fondo de Cultura Económica, 1ª Edición, México 1990
- 14.- Muneto Ozaki, *Negocial la Flexibilidad*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1998.
- 15.- Trueba Urbina y Trueba Barrera J. *Legislación Federal del Trabajo Burocrático*, Editorial Porrúa, México, 1993.
- 16.- Valle Baeza A. y Martínez González G. *Los Salarios de la Crisis*, La Jornada Ediciones, Facultad de Economía UNAM, México, 1996.
- 17.- Vargas Menchaca , J. *Cuadro Comparativo de las reformas y Adiciones al artículo 123 Constitucional, Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, UNAM ENEP Aragón, México, 1993.

LEGISLACIÓN

- 1.- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Ediciones Andrade, México, 1992.
- 2.- *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogota Colombia, 1948
- 3.- *Convención Americana sobre Derechos Humanos*, Suscrita en San José Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos.

- 4.- *Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador"* . San José Costa Rica, 17 de noviembre de 1988. S Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1996. Secretaria General de la OEA.
- 5.- *Convenio 8 de la OIT Sobre las indemnizaciones de desempleo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1920.
- 6.- *Convenio 11 Sobre el Derecho de Asociación* Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1921
- 7.-*Convenio 12 Sobre la indemnización por accidentes del trabajo* Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1921.
- 8.- *Convenio 26 y 131 Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1928,1970.
- 9.-*Convenio 42 Sobre las enfermedades profesionales*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1934.
- 10.- *Convenio 52 Sobre las vacaciones pagadas*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1936.
- 11.-*Convenio 87 Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1948.
- 12.- *Convenio 95 Sobre la protección del salario*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1949.
- 13.-*Convenio 100 Sobre igualdad de remuneración*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1951.
- 14.- *Convenio 102 Sobre la Seguridad Social (norma mínima)* Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1952.
- 15.- *Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1985.
- 16.-*Ley Federal del Trabajo*, Ediciones Andrade 1992.

- 17.- *Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, comentada* por Trueba Urbina y Trueba Barrera, Editorial Porrúa, México.
- 18.- *Ley del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado*, Editorial Porrúa, México 1992.
- 19.- *Ley del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Nuevo León*. Copia Fotostática de 1993.
- 20.- *Ley General de Educación. Secretaria de Educación Publica*. México 1993.
- 21.- *Diario Oficial*. México, diversas Fechas.

HEMEROGRAFIA

- 1.- *Suplemento la Jornada Laboral*.
- 2.- *Periódico la Jornada, México diversas fechas*.
- 3.- *Periódico el Financiero, diversas fechas*.
- 4.- *Periódico Escuela por Escuela. Sec. IX SNTE. México, diversas fechas*.
- 5.- *Periódico uno por Escuela; Sec. IX SNTE, México, diversas fechas*.
- 6.- *Revista Proceso, México, diversas fechas*.
- 7.- *Revista Economía Informa, Facultad de Economía UNAM. México, diversas fechas*.
- 8.- *Revista la Protección de la Maternidad en el Trabajo, Revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad y la recomendación sobre la protección de la maternidad, OIT, Ginebra Suiza, 1997*.
- 9.- *Revista, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, Costa Rica. 1995*.
- 10.- *Revista Memoria, México, febrero 1999*.
- 11.- *Revista Demos, Carta Demográfica sobre México, México 2000*.