



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

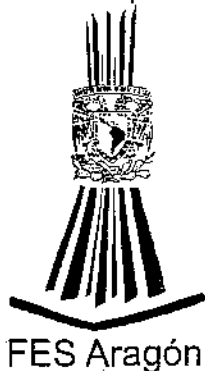
**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ARAGÓN**

**EL DERECHO DE ESCALAFON DEL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO O DE APOYO A LA DOCENCIA DE LA  
DGETI (DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN  
TECNOLÓGICA INDUSTRIAL)**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
DANIEL ABRAHAM TELLEZ FEREZ**

**ASESOR:  
LIC. ELVIA HERNÁNDEZ CÓRDOVA**



2005

m 346811



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a añadir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE Daniel Abraham

Valdez Fierro  
FECHA 3 May 05

FIRMA Dani

*A mi señor Dios, todo poderoso y omnipresente.*

*De Jehová es la tierra y su plenitud;  
El mundo, y los que en él habitan,  
Porqué él la fundo sobre los mares  
Y la afirmó sobre los ríos.*

*Salmo de David.*

*Gracias señor por darme lo bueno y lo malo,  
Gracias por que pese a que en ocasiones no soy digno de ti,  
me sigues bendiciendo día con día,  
gracias señor por la lluvia, el sol, el frío y el sufrimiento,  
porque ello hace la diferencia en nuestro ser día con día.  
Pero al mismo tiempo señor, te pido con humildad,  
Me des la sabiduría que ilumine mi camino,  
Y así llegar a ser digno de ti y de los seres que me rodean,  
Te pido también me des la fortaleza y valentía para seguir  
Por ese camino, y así mantener la frente digna.*

*A mi papito (mi rucairo querido) †*

*Con el presente trabajo, concluyo una de mis metas,  
tal vez una de las mas difíciles, he realizado muchas cosas,  
tal vez menos importantes, pero no menos valiosas, siempre  
para que te sintieras orgulloso de mi, desgraciadamente el  
tiempo no perdona, a todos en algún momento se nos termina  
la cuerda, pero tú padre mío, sigues y seguirás estando  
presente todos los días de mi vida, en mi mente y mi corazón,  
recuerdo en una ocasión, que levantaste la voz y el puño en  
alto, diciendo a viva y voz con orgullo ¡ese es mi hijo!, se que  
si estuvieras presente físicamente hoy, lo volverías a gritar  
con ese mismo entusiasmo, se también que he cometido  
errores, pero seguiré tratando de ser esa persona que siempre  
quisiste que fuera, ¡como te extraño papá!, ¡como quisiera que  
estrecharas mi mano y me abrazaras como lo solías hacer!, me  
haces mucha falta papá.*

*A mi mami.*

*Cuales serán las palabras adecuadas para decir lo que  
siento en estos momentos, como expresar mi agradecimiento  
hacia ti.*

*Se que siempre cuento contigo, con cuanta perseverancia me instaste que me pusiera a estudiar, a destiempo pero así lo hice, gracias mamá, por preocuparte tanto por mí, se que no han sido pocos tus desvelos a causa mia, como y con qué podré pagar todo lo que has hecho por mí desde el momento en que me diste la vida y sobre todo por tu apoyo incondicional en una de las etapas mas difíciles de mi vida.*

*Muchas gracias mamá.*

*A mis chiquitines.*

*Hijos míos, ustedes son el mejor regalo que me pudo dar Jehová, ustedes siempre me han dado y me darán fuerza y valor en mis momentos de debilidad, cada que me siento desesperado y triste, en los momentos en que quiero mandar todo al infierno, solo necesito pensar en ustedes y veo una luz entre tanta oscuridad, me levanto reanimado, para seguir luchando por ustedes y para ustedes.*

*Gracias mis chiquitines, mis angelitos, por ser la luz que ilumina mi camino, espero ser digno de llamarme su padre.*

*Lorena:*

*Si a alguien debo agradecer se que es a ti, y sobre todo a Dios que unió nuestros caminos, espero no defraudarte Nunca mas y que el Señor me preste suficiente vida para Seguir compartiendo, no solo mis logros, sino también los Tuyo, gracias por darme tu cariño y tu apoyo incondicional En una de las etapas mas tristes y difíciles de mi vida.*

*A mis hermanos.*

*Jeaneth, Alejandra, Aida, Elías y mi peque, mi primer bebita, mi Betza.*

*A todos ustedes, les agradezco haberme soportado tanto tiempo, se que no he sido precisamente muy buen hermano, pero sepan que les quiero y los llevé como algo precisado en mi ser y sepan que también pueden contar con su hermano en todo momento. En especial a*

*Ti Jeaneth, gracias por tu apoyo en esos momentos tan Crudos y crueles, siempre lo tendré presente.*

*Gracias los quiero mucho.*

*Al Licenciado Aurelio Crespo Olvera, mi compadre y amigo incondicional, gracias por apoyarme en uno de los momentos mas tristes y complicados de mi existencia, gracias a Usted en especial estoy cumpliendo uno de los sueños mas grandes, titularme como Licenciado en Derecho, espero no defraudar su confianza y cumplir satisfactoriamente las obligaciones que nos exige nuestra noble profesión. Por siempre su amigo.  
Gracias.*

*A la Universidad Nacional Autónoma de México y muy en especial a la Escuela Nacional de Estudios Profesionales, campus "Aragón".*

*A esta mi casa, mi hermosa Universidad, que les puedo decir que no hayan dicho otros estudiantes, que al igual que su humilde egresado, estamos sumamente agradecidos y orgullosos de pertenecer y ser parte de tan benemérita institución, la cual nos ha dado todo sin pedir nada a cambio.*

*Muchas gracias, porque gracias a ti soy lo que soy, un hombre de bien, un buen ciudadano y sobre todo, por siempre Universitario.*

*A los Doctores, Maestros y Licenciados en Derecho, docentes de la ENEP "Aragón".*

*A ustedes, muchas gracias, por que sé y reconozco que su labor es ardua y que se requiere de muchísima paciencia, dedicación y sobre todo vocación, para realizar su quehacer diario.*

*Gracias por brindarnos algo imposible de cuantificar en almoneda, gracias por compartir con nosotros su sabiduría.*

## **INDICE DE CONTENIDO**

PAG.

### **CAPITULO UNO.**

#### **MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES**

##### **INTRODUCCIÓN**

1.1	Derecho del trabajo	2
1.2	Trabajo	3
1.3	Patrón	5
1.4	Trabajador	7
1.5	Trabajador al Servicio del Estado	7
1.6	De base	8
1.7	De confianza	9
1.8	Funcionario Público y Servidor Público	10
1.9	Burócratas	13
1.10	Reglamento	14
1.11	Capacitación	15
1.12	Escalafón	18
1.13	Nombramiento	20
1.14	Antigüedad	22
1.15	Personal Administrativo	24
1.16	Personal de Apoyo a la Docencia	25
1.17	Comisión Mixta	25
1.18	Preferencia	26
1.19	Dirección General de Educación Tecnológica Industrial	27

### **CAPITULO DOS.**

#### **REFERENCIA HISTÓRICA.**

2.1	México prehispánico	30
2.2	Época Colonial	30

2.3	México Independiente	33
2.4	Época Moderna	38

### ***CAPITULO TRES.***

#### ***MARCO JURÍDICO***

3.1	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	51
3.2	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	52
3.3	Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.	57
3.4	Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública	57
3.5	Reglamento de Escalafón de los Trabajadores al Servicio de la Secretaría de Educación Pública.	60

### ***CAPITULO CUATRO. EL DERECHO DE ESCALAFÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO O DE APOYO A LA DOCENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS.***

4.1	Problemática actual	83
4.2	Posibles alternativas de solución al problema	89
4.3	Procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje	99
	COCLUSIONES	110
	BIBLIOGRAFÍA	113



## INTRODUCCIÓN

*La presente tesis para obtener el título de Licenciado en Derecho, tiene como finalidad, demostrar, que pese al desenvolvimiento histórico que ha tenido en nuestro país el Derecho Laboral, en este caso el joven y mal llamado Derecho Burocrático, el cuerpo normativo vigente no ha sido lo suficientemente eficaz para evitar que los derechos de los Trabajadores del Estado sean violentados, toda vez que encontrándonos en las postrimeras del siglo XXI, a poco de cumplirse 100 años, de la lucha armada que llevó como bandera y elevó a nivel Constitucional los derechos de los trabajadores, es increíble, pero cierto que estos sigan sufriendo detrimento en sus derechos laborales.*

*La presente investigación documental se enfoca en la problemática que viven los empleados con plaza administrativa de base, de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, dependiente de la Secretaría de Educación Pública, la cual consiste en que no se lleva a cabo el ascenso por escalafón, es decir no se les respeta el Derecho de Escalafón, consagrado en la fracción VIII, del artículo 123, apartado "B", de la Constitución Política Federal.*

*Dicha problemática se deriva entre otras cosas del desconocimiento que tienen los trabajadores con respecto a sus derechos laborales, es decir en su mayoría ignoran el contenido del artículo 123, apartado "B", así como de las leyes y reglamentos que de dicho artículo constitucional emanan, aunado a ello, los representantes sindicales a nivel local y regional no cumplen con sus obligaciones, las cuales entre otras, consisten en representar y defender los derechos laborales de sus agremiados, asesorar a los trabajadores, y difundir, en este caso, las leyes y reglamentos de escalafón del personal de la Secretaría de Educación Pública, ahora y complementando el cuadro, los titulares de la Dirección de Educación Tecnológica Industrial, tanto a nivel Plantel como Coordinación, abusando de la ignorancia de los empleados y de la falta de Representatividad del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación, los cuales comercian con las plazas vacantes y de nueva*

creación, otorgándoseles a los parientes, amigos y demás allegados, violentando de esta manera, el derecho de ascenso de los empleados.

Para dar una posible solución a la problemática planteada anteriormente, se propone que las leyes y reglamentos de escalafón de la Secretaría de Educación Pública, sean dados a conocer a los empleados de dicha secretaría, empleando los medios de comunicación que se consideren adecuados, así mismo otra posible alternativa de solución consistiría en que también las plazas de nueva creación o que queden como vacantes definitivas, y la convocatoria respectiva, sean publicados por los medios adecuados de tal forma que se evite que los titulares de las dependencias respectivas, oculten dicha información al personal interesado que tenga derecho a escalafonar, de igual manera se considera necesario que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el Reglamento de Escalafón del Personal de la Secretaría de Educación Pública, sean reformados en los artículos que se vinculan con las obligaciones y derechos de los servidores públicos, propiamente en lo que respecta a la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas y el Código Penal Federal, ambos de aplicación supletoria, en especial para proteger el derecho de ascenso del personal de la Secretaría de Educación Pública. Aunado a lo anterior se considera indispensable que se revisen y actualicen las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, así como el Reglamento respectivo, toda vez que a la fecha no se logró tener a la mano las condiciones citadas y el reglamento con el que se cuenta y el cual se aplica dentro de la citada secretaría, carecen en palabras de Nestor de Buen, de vida jurídica, toda vez que dicho reglamento y condiciones creados en los años 40s, mucho antes de que fuera publicada o naciera a la vida jurídica la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Para poder comprobar lo anterior y llegar a una conclusión debidamente sustentada, se consideró incluir en el primer capítulo, el marco conceptual, el cual se cree necesario ya que si bien no es un diccionario jurídico, nos ayudará a entender algunas figuras jurídicas y generalidades empleadas en el presente trabajo de investigación, como lo son: Derecho, Derecho del Trabajo, Patrón, Trabajador, Trabajador al Servicio del Estado, Trabajador de Base, Trabajador de Confianza, Funcionario Público y a quien se le considera como tal,

*Servidor Público, Burócrata, Reglamento, Capacitación y Adiestramiento, Escalafón, Nombramiento, Antigüedad, Personal Administrativo, Personal de Apoyo a la Docencia, Comisión Mixta, Derecho de Preferencia, y que es la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial.*

*El capítulo número dos del presente trabajo, estudia de manera cronológica la evolución del derecho del trabajo en nuestro país, abarcando desde la época prehispánica a nuestros días, de ahí que veremos que son prácticamente nulos los antecedentes de cualquier relación de trabajo en esos días ya que los españoles destruyeron todo vestigio al respecto, durante la época colonial daremos cuenta de las múltiples leyes y encomiendas que trataron de regular las relaciones de trabajo que se sucedieron entre los colonizadores y colonizados, aunque como bien señala Nestor de Buen, en varias de ellas y en especial en la Ley de Indias, no se encontraron disposiciones que tendieran a la igualdad de derechos entre el Indio y el amo, si no que eran mas bien medidas de misericordia, actos pios determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.*

*La época del México Independiente, a la etapa Porfirista, fue una era de guerras civiles y con el extranjero, en la que los gobernantes y políticos se encargaron mas del reconocimiento internacional, que de los pobladores, durante esta la clase trabajadora fue olvidada, reprimiendo con lujo de violencia todo intento de los trabajadores por mejorar sus existencia y la de sus familias, sin olvidar sobre todo el Porfirismo que alcanzó fama internacional, como bien apuntó Kenneth, esclavitud en México, si yo la encontré.*

*Sin duda la etapa revolucionaria, sin lugar a duda marco un viraje radical en la historia laboral de nuestro país, en esta ocasión la clase pobre, la clase desprotegida no permitiría que las cosas siguieran igual, después de todo el derramamiento de sangre y el olvido histórico que habían padecido, de esta manera en el constituyente de 1917, la clase trabajadora dejó oír su voz pese a quien le pese, así el 28 de diciembre de ese año, como comentan los autores citados y la exposición de motivos, quedaron elevados a nivel*

constitucional los derechos de los trabajadores, pasando a la historia nuestro país por ser el primero en reconocer estos derechos en el artículo 123, de nuestra Carta Magna, en la cual lamentablemente no se dejaron bien precisados los derechos de los trabajadores de estado, los cuales nacerían a la vida jurídica con la bifurcación del artículo 123 en apartado "A" de los trabajadores en general y el apartado "B", de los Trabajadores del Estado.

En el capítulo número tres del presente trabajo, se lleva a cabo el análisis jurídico del Derecho de Escalafón de los Trabajadores del Estado, en el cual y respetando la jerarquía, se analiza primero el derecho de Escalafón consagrado en el artículo 123, apartado "B" de nuestra carta magna, el derecho de escalafón consagrado en la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, desafortunadamente en este punto nos encontramos un pequeño pero salvable obstáculo, debido a que las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores de la Educación y el Reglamento de las mismas, son disposiciones anteriores a la publicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el diario oficial de la Federación, a continuación se analiza el Reglamento de Escalafón de los Trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, en el cual encontramos de manera clara y concisa quienes pueden participar en el ascenso por escalafón, las obligaciones de los titulares y de la comisión mixta de escalafón y la forma en que se llevará a cabo el ascenso por escalafón, concluyendo con unas pequeñas jurisprudencias encontradas al respecto.

En el capítulo cuatro, se ahonda en la problemática que viven los trabajadores administrativos de la Dirección General de Educación Tecnológica y las posibles alternativas de solución al problema, en las cuales también se propone la reforma y modificación de algunos artículos a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y al Reglamento de Escalafón del Personal de la Secretaría de Educación Pública, concluyendo con el Procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Esperando que el presente trabajo sea de su agrado y pueda en algo ayudar a mis compañeros y amigos del Centro de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicios número 54, me despido de ustedes y les invito a su lectura.

# CAPITULO UNO.

## MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES



THE BETTMANN ARCHIVE

**Hammurabi, rey de Babilonia, reunió a las diversas tribus de Mesopotamia conquistando territorios estratégicos de la región. En su reinado (hacia 1792-1750 a.C.) demostró ser tan buen administrador como general. El Código de Hammurabi, conjunto de leyes individuales y sociales que él articuló, es una de las primeras recopilaciones de leyes escritas.**

## MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES

La palabra Derecho, deriva del latín "*directum*" que significa dirigir o gobernar y que evoca entonces la idea de establecer un orden en la sociedad, en el derecho Romano se utilizaba la palabra "*jus*" para evocar una regla de carácter imperativo o "*lex humana*", de ahí que actualmente cuando hablamos de derecho nos referimos al conjunto de normas jurídicas que lo integran, y que han sido resultado de la necesidad del ser humano para solucionar los conflictos que se presentan entre estos, las cuales deben ser universales e impositivas, amenazando con sanciones a los infractores y forzando a su cumplimiento, venciendo la resistencia del rebelde, el derecho es un producto cultural, ya que como cita el maestro Reynoso, "la cultura se entiende como toda creación del ser humano, ya sea en su mundo conceptual y su modo de pensar".

### 1.1 DERECHO DEL TRABAJO

"El derecho del trabajo, inicialmente denominado derecho obrero o legislación industrial, nació con la intención de regular las relaciones obrero patronales y surgiría en México de una manera elegante y digna"<sup>1</sup>, nació a nivel constitucional, en el 123 Constitucional, marcando las bases de una reglamentación que buscaría el mecanismo de protección de los trabajadores impregnado de un gran sentido humano "el derecho del trabajo en México, tiene un fin inmediato que es la tutela de los trabajadores y uno mediato, que es la socialización de la vida humana"<sup>2</sup>. Tutela los derechos porque aunque en forma minúscula les concede los derechos mínimos al ser inconcluso, es imperativo y de aplicación general, buscando el equilibrio entre los patronos (capitalistas) y los trabajadores que únicamente cuentan con su fuerza de trabajo, creando nuevos valores e ideales como la igualdad y la justicia, creando instrumentos como la huelga y el sindicalismo entre otros, para que los instrumentos de producción

<sup>1</sup> Reynoso Castillo Carlos CURSO DE DERECHO BUROCRÁTICO, Porrúa, México, 1999, pag. 9

<sup>2</sup> Idem, pag. 9

pasen a poder de los trabajadores, siendo un caso ejemplar el de los trabajadores de la cooperativa Pascual Boing.

Por su parte Ibarra Flores, señala que "el Derecho del Trabajo es el conjunto de disposiciones legales, criterios de jurisprudencia, ideas doctrinarias, prácticas de tribunales, y autoridades administrativas del trabajo, que tienen por objeto la regulación de las relaciones entre empleados y empleadores, con la finalidad de promover la justicia social."<sup>3</sup>

Para Néstor de Buen "es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social"<sup>4</sup>.

Como se desprende del concepto el derecho laboral como ordenamiento que aspira al mejoramiento moral y espiritual de las personas, ya no puede ser concebido como el estatuto que regula el intercambio de "prestaciones patrimoniales" entre trabajadores y patrones.

Tampoco, puede considerársele como la regulación formal de las conductas exteriores en las relaciones obrero-patronales. Por su pretensión de realizar el bien común y la dignificación de los trabajadores.

## 1.2 TRABAJO

**E**l origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y, otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego thilbo, que denota apretar, oprimir o afligir.

<sup>3</sup> Ibarra Flores, Román, VALORES JURÍDICOS Y EFICACIA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO, Porrúa, México, 2002, pag.43

<sup>4</sup> De Buen L., Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, Conceptos Generales, Tomo primero, Porrúa, México, 1977, pag.131

El Diccionario de la Real Academia Española, define al trabajo como "el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza".

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º, párrafo segundo conceptúa al trabajo como "toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, la historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de la humanidad va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia. Según la Biblia, el trabajo aparece como un castigo impuesto por Dios, debido a la comisión de un pecado. Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento "con grandes fatigas" y a comer el pan "mediante el sudor" de su rostro<sup>5</sup>.

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

Este artículo, encierra la ilusión de todo ser humano: tener trabajo útil y digno que le permita vivir a él y su familia con salud y de manera decorosa.

Actualmente la sociedad y el derecho, le impone deberes y le otorga derechos al ser humano; por tanto la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por esto el trabajo es un deber; pero en sentido contrario de esta obligación, el hombre tiene el derecho de esperar y exigir de la sociedad condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar.

Ahora el trabajo no es un artículo de comercio, ya no se puede considerar al ser humano como un medio material de producción, como un instrumento para acumular riqueza, es una idea que ataca a su dignidad. Es lógico considerar que el ser humano al transformar el medio con su inteligencia, con su imaginación, con su conciencia del mundo y de las cosas, es mucho más importante que las

---

<sup>5</sup> De Valera, Cipriano (1602, revisada por), Santa Biblia, Edit. Vida, 1986, Génesis III, versículos 17 al 19.



herramientas y que las maquinas, y que estas han de ser puestas a su servicio, para que el ser humano, pueda realizarse efectivamente.

El trabajo exige respeto, libertad y dignidad para quien lo presta. El principio de libertad y de dignidad tiene su mas clara expresi3n en el art3culo 4o de la Ley Federal del Trabajo que dispone: "No se podr3 impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesi3n, industria o comercio que se le acomode siendo l3citos".

Este derecho fundamental con lleva dos aspectos la libertad para escoger el trabajo que mas le acomode, conforme a sus aptitudes, gustos o aspiraciones; por otra parte el hombre es libre y no puede ni debe sufrir menoscabo alguno por y durante la prestaci3n de su trabajo; claro est3, ha de cumplir con la obligaci3n que tiene de entregar su energ3a de trabajo en los t3rminos y condiciones convenidos. Pero su persona, su libertad y su dignidad han de permanecer intactos, por que es lo que le permite realizarse y trascender.

El trabajo debe "asegurar la vida la salud y un nivel econ3mico decoroso; para el trabajador y su familia". Este principio se transforma en el objetivo de m3s alto rango para; todo ser humano: lograr un nivel econ3mico decoroso, a trav3s del cual pueda realizar todas las necesidades materiales de 3l y de su familia proveer de educaci3n a sus hijos y poder asomarse a los m3s elevados planos de la cultura, en forma tal que tanto 3l como su familia puedan desarrollar sus facultades f3sicas y espirituales con el decoro que corresponde a los seres humanos.

### **1.3 PATR3N**

**E**l art3culo 10 de la Ley Federal de Trabajo nos proporciona el siguiente concepto "Es la persona f3sica o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Suele confundirse el concepto de patr3n, identific3ndolo con el de empleador o empresario, cuando no, con los de dador o acreedor de trabajo. Es inadecuado hablar de empleador, ya que en nuestro sistema no es el patr3n quien

emplea, sino el personal administrativo de la misma, especializado para tales menesteres.

Tampoco es factible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores; por ejemplo el trabajo domestico.

El concepto de patrón, desprendido del prejuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza, es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras acepciones a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento del trabajo.

En lo que respecta a los trabajadores del estado dichas relaciones de trabajo le fueron substraídas al marco del derecho administrativo para regularse a tanto nivel constitucional como legal, las vinculaciones laborales entre el Estado y otros entes de carácter público, con el personal a su servicio. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el artículo 12, señala que los trabajadores prestarán su servicio en virtud de nombramiento expedido por funcionario facultado para ello, para Canton Moller, es absurdo que la relación jurídica de trabajo se tenga entendida entre los titulares de las dependencias y los trabajadores de base a su servicio, ya que permitiría suponer que con el cambio del titular podría terminar la relación, "la realidad es que los titulares, que extienden los nombramientos o los firman o autorizan, solamente están actuando como representantes del Ejecutivo, con quien está establecida la relación, como institución no como persona física, que es precisamente lo que permite legalmente la estabilidad de los trabajadores de base"<sup>6</sup>, muy sabia su observación, pero sería muy difícil que el ejecutivo (como ente físico), tuviese que presentarse a todas las audiencias de los diferentes Tribunales Federales, entonces no es que se tenga entendida la relación de trabajo con los titulares, sino que estos deben responder por los actos ejecutados en su calidad de representantes, como se desprende del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo y de la doctrina, el patrón no

---

<sup>6</sup> Canton Moller, Miguel, *Derecho del Trabajo Burocratico*, Editorial PAC, México, 1988, pag.83

necesariamente tiene que ser una persona física, por tanto al ser el estado una persona moral oficial, misma que además también se desprende del artículo 9º de la Ley de Amparo, se entenderá a este como patrón, al utilizar este los servicios de uno o varios trabajadores.

#### **1.4 TRABAJADOR**

**E**l artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, señala que: "Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado". En el entendido de que "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".

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

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

Para Mario de la Cueva, la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Se habla en todo caso, de la ordenación técnico funcional relacionado con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad y la libertad de los trabajadores.

#### **1.5 TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO.**

**S**on las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de

una dependencia o de su representante y en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente<sup>7</sup>.

En los últimos años se ha generalizado el uso del término burócrata para designar al trabajador que presta servicios al Estado, y burocracia para hacer referencia al conjunto de ellos.

La relación jurídica de servicio entre el Estado y sus trabajadores adquiere un matiz particular en relación con las demás relaciones de trabajo, puesto que en esta debe buscarse siempre la compatibilidad entre los derechos y beneficios de los trabajadores y el cumplimiento eficaz de la función pública por parte del Estado.

### 1.6 DE BASE

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 6º, señala que son trabajadores de base, los no incluidos en la enumeración del artículo 5º, y que por ello serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo, no señala claramente a quienes se le considerará trabajadores de base, para Bailon "la distinción entre trabajadores base, confianza y eventuales, es una costumbre empresarial que tiene por efecto marcar los derechos, preferencias y prestaciones a que cada clase de trabajador tiene derecho... por tanto trabajador de base es aquel que tiene una relación de trabajo por tiempo indefinido"<sup>8</sup> lo lógico es considerar que son aquellos que no se encuentran señalados como trabajadores de confianza, es decir que no tienen un cargo de Dirección, inspección, vigilancia y Fiscalización cuando tienen carácter general o que prestan un servicio personal subordinado con el patrón dentro del establecimiento o negocio, como marca el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, mas no se utiliza el término trabajador de base, el anterior es prerrogativa única de la Ley de los Trabajadores del estado, en cambio el artículo 35, señala que las

<sup>7</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2ª edición, edit. Porrúa, México, 1988, p. 3107

<sup>8</sup> Bailon Valdovinos, Rosalio, *Legislación Laboral*, Limusa, México, 1994, pag.44

relaciones de trabajo pueden ser por obra, tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

### 1.7 DE CONFIANZA

El artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo señala que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeñe y no de la designación que se le de al puesto. En su segunda parte señala que serán funciones de confianza la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relaciones con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En lo que refiere a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el artículo 5° establece de manera más amplia a quienes debe considerarse trabajadores de confianza; quienes grosso modo son todos aquellos cuyo nombramiento es expedido por el Poder Ejecutivo, los de elección popular, los de dirección y subdirección de las distintas Secretarías de Estado y de las entidades Federativas, todos aquellos que tienen a su cargo el manejo de los fondos, también aquellos que tienen a su cargo una dirección o subdirección dentro de los Poderes de la Unión, etc.

El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, en su artículo 4°, señala quienes serán considerados trabajadores de confianza, sin alejarse en esencia de lo establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de la Ley Federal del Trabajo, ya que al principio señala que "*serán trabajadores de confianza los que desempeñen puestos como los siguientes*" dejando espacio para incluir a todo puesto que se asimile a los numerados, es decir que sean de dirección, administración o supervisión, creados con anterioridad o posteriormente a la publicación del mismo o que por la complejidad del sistema de organización no pudieran haber sido contemplados en dicho artículo.

Para el maestro Reynoso y otros autores esta exclusión, es decir esta categorización de trabajadores de confianza es de criticarse ya que según el se les excluye de los derechos consagrados en la ley burocrática, aunque dicha ley mas adelante apunta lo siguiente; "los trabajadores de confianza gozan de las normas protectoras del salario, así como de los beneficios derivados de la seguridad social"<sup>9</sup> apoyándose en lo establecido en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional, el cual señala expresamente " La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social". Lo cual es justo, pero el permitir que alguien con una función de dirección, supervisión, etc. no sea removida de su cargo al perderse la confianza en su desempeño como establece la Ley Federal de Responsabilidades para los Servidores Públicos, generaría una infinidad de problemas sociales, económicos e inclusive políticos.

### **1.8 FUNCIONARIO PÚBLICO Y SERVIDOR PÚBLICO**

**E**l funcionario público, "Es aquel que cubre un puesto oficial de trabajo en la administración pública y que no es empleado público, asumiendo un carácter de autoridad"<sup>10</sup> como bien señala Reynoso Castillo, las categorías de servidores públicos no obedecen a simples caprichos, sino que atienden a la realidad que se vive en nuestra sociedad, de ahí, que el funcionario público en México es un servidor del Estado, designado por disposición de ley para ocupar grados superiores de la estructura orgánica de aquel y para asumir funciones de representatividad, iniciativa, decisión y mando.

Esta distinción que recurre a ciertas características del trabajo que desempeñan unos y otros y a la legislación vigente, pone de relieve que por la naturaleza de sus funciones y debido a que la designación y revocación del cargo, corresponde al titular del Ejecutivo Federal; aunque no siempre en forma directa, estos pueden ser removidos en cualquier tiempo y por lo tanto, el ejercicio de sus

<sup>9</sup> Reynoso Castillo Op.cit., pag.69

<sup>10</sup> Acosta Romero, Miguel, DERECHO BUROCRÁTICO MEXICANO, Porrúa, 2ª edición, México, 1999, pag. 139

funciones no es permanente, en cambio, tratándose de los empleados que son meros auxiliares y que únicamente ejecutan su trabajo dentro del régimen jurídico de sus relaciones con el Estado se les debe garantizar su estabilidad en el empleo y su remoción o destitución se da en función de los supuestos de incumplimiento, a través de los cuales la ley considera que debe darse término a dicha relación y no de la confianza que se encuentra implícita en el acto del nombramiento.

La denominación de funcionario público, en consecuencia, no proviene de la naturaleza misma de la función pública, puesto que también esta es desempeñada por la otra categoría de servidor público llamado empleado.

El elemento, categórico que de tal legislación se desprende para esbozar el régimen jurídico de la relación entre Estado y funcionario público, es el de la confianza puesto que la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no solamente los divide en trabajadores de base y de confianza, sino que en su artículo 8º excluye a estos últimos de las disposiciones relativas a los trabajadores de base de donde resulta que en principio, el calificativo de trabajador de confianza coincide con la categoría de funcionario público.

Los funcionarios públicos o empleados de confianza en términos genéricos carecen de un estatuto jurídico propio y de estabilidad en el empleo. Sin embargo, la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 constitucional garantiza para ellos las medidas de protección al salario y a los beneficios de la seguridad social. Por ello si les es aplicable la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado.

Tomando en consideración que los funcionarios públicos ocupan cargos situados en una estructura jerárquica la subordinación que los une al inmediato superior, implica el deber de obediencia, diligencia, discreción y reserva.

Otro de los aspectos que debe tomarse en cuenta, cuando se trata de los funcionarios públicos, es la influencia que en su reclutamiento tiene el sistema político y la ausencia de un verdadero servicio civil de carrera, dentro de la propia

administración pública federal. No obstante que la fracción VII del apartado "B" del artículo 123 constitucional, ordena que el Estado designe al personal mediante sistemas a través de los cuales se aprecien los conocimientos y aptitudes de los aspirantes, desgraciadamente al seleccionarse a los titulares correspondientes los criterios obedecen a la militancia política que se propicia en el cambio de administración, cada seis años. La misma disposición preceptúa que el Estado debe organizar escuelas de administración pública, lo que permite considerar que en el orden jurídico existen los elementos necesarios para dotar a los funcionarios públicos de los medios para que los servicios que se prestan al Estado, sean los que requiere el interés público y la naturaleza de la función que desempeñan.

**Servidor Público.** Es aquel ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, ligado por un vínculo de régimen jurídico, profesionalmente, por tanto, tal vinculación puede ser directa (servidor de la administración pública centralizada) o indirecta (servidor de la administración pública paraestatal).

Acosta Romero, nos dice: "Empleado Público. Es aquel que presta un servicio determinado de carácter permanente, aun órgano público mediante salario, caracterizado por un vínculo laboral que tiene su origen en la ley"<sup>11</sup>, recordemos que un funcionario tiene la función de administrador y está investido de poder, por tanto son considerados como trabajadores de confianza, en cambio el empleado público, como señala el concepto anterior, presta un servicio pero con carácter permanente, el artículo 2° de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos señala que: "Son sujetos de esta ley, los servidores públicos federales mencionados en el párrafo primero del artículo 108 Constitucional, y todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos públicos federales", a su vez, el artículo 108 Constitucional refiere lo siguiente: "para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados, y, en general toda persona que desempeñe un empleo,

---

<sup>11</sup> Acosta Romero, Miguel, op.cit. pag. 139



cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración.....". En concreto todo aquel que trabaje para el Estado, sea funcionario, o no, será conforme a lo anterior un Servidor Público.

### 1.9 BURÓCRATAS

El derecho burocrático nace a la vida jurídica después del derecho laboral, en 1963, después de varios intentos, influido por el mismo sentido positivo y humanitario, solo que en este caso es protector de los trabajadores del estado.

El término burócrata no existe jurídicamente hablando, siendo un término importado que proviene del francés "bureaucratie" y este de bureau, oficina, escritorio, y del griego Kratos, poder, se entiende como la influencia o poder tras el escritorio del los empleados públicos o, el conjunto de empleados que sirven al estado, aunque comúnmente este término se utiliza en un sentido peyorativo, no solo por la sociedad, algunos diccionarios refieren lo siguiente "influencia excesiva que éstos, por su número o por actuación, ejercen en la administración pública y que repercute en perjuicio de las actividades privadas...creando trámites innecesarios o redundantes o recargando el presupuesto de la nación sin ninguna utilidad".

Obviamente el término que nos interesa es el jurídico, el cual quedaría como sigue: "Conjunto de trabajadores que tienen como empleador al Estado, considerando el derecho burocrático como un conjunto de normas jurídicas que pretenden regular tal relación"<sup>12</sup>. Entonces si el derecho burocrático es el conjunto de normas que regulan la relación laboral entre el estado como patrón y sus trabajadores como empleados, nace aquí según varios autores un conflicto y que consiste en que según la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, para su funcionamiento el Estado se divide en dos: Centralizado y Paraestatal, entonces los trabajadores que prestan su servicio en la organización paraestatal no se rigen necesariamente por este conjunto de normas.

<sup>12</sup> Reynoso Castillo Op.cit, pag.14

## 1.10 REGLAMENTO

La creación de normas generales se divide en dos o más etapas. "Ciertas Constituciones otorgan a determinadas autoridades administrativas, por ejemplo, al Jefe de Estado o a los miembros de su gabinete, el poder de expedir normas generales de acuerdo con las prescripciones de una ley. Estas normas generales, que no son creadas por el legislador, sino por otro órgano, sobre la base de normas generales que el legislador ha expedido, se llaman reglamentos y ordenanzas."<sup>13</sup> En este contexto en el estado mexicano, el reglamento es producto de la facultad reglamentaria contenida en el artículo 89, fracción I, de la Constitución, que encomienda al presidente de la República la facultad para proveer, en la esfera administrativa, a la exacta observancia de la ley.

La facultad reglamentaria es, una función materialmente legislativa aunque formalmente sea administrativa. No obstante, se trata de una facultad propia del Ejecutivo y no derivada del Legislativo.

Todo reglamento es una norma que complementa y amplía el contenido de una ley, por lo que jerárquicamente aquel está subordinado a esta y corre la misma suerte; de tal manera que si una ley es reformada, derogada o abrogada, el reglamento se verá afectado con las mismas consecuencias, a pesar de que no se hubiere reformado, derogado o abrogado expresamente por otro reglamento, ya que este no goza de la autoridad formal de una ley el artículo 172, inciso f), de la Constitución, que señala que toda modificación sea expresa, satisfaciendo el mismo procedimiento que se haya observado para su creación.

En consecuencia, las diferencias existentes entre la ley y el reglamento consisten en su procedimiento de creación y en su jerarquía. Los reglamentos son exclusivamente promulgados por los titulares del Poder Ejecutivo y son de menor jerarquía que las leyes a las cuales no deben contravenir ni desbordar. Los reglamentos son actos facultados al Poder Ejecutivo por razones lógicas, ya que la

---

<sup>13</sup> Kelsen, Hans, traducido por García Máynez, Eduardo, *Teoría General del Derecho y del Estado*, UNAM, México, 1995, pag. 154

atribución genérica de crear las leyes conlleva el reconocimiento de permitirle cómo ejecutarlas. Las leyes por su propia naturaleza no pueden prever todos los supuestos posibles, por lo que su grado de generalidad y abstracción debe ser amplio y sumamente comprensivo; los reglamentos, en contraste tienden a detallar los supuestos previstos en la ley para que la individualización y aplicación del orden jurídico sea clara y efectiva.

La naturaleza del reglamento ha sido objeto de discusión por la doctrina, precisamente por la doble función que lo caracteriza, Por el órgano que lo promulga, el reglamento es un acto administrativo en tanto que tiende a ejecutar la ley, no se trata de un acto promulgado por asambleas representativas, sino por un funcionario electo, quien a su vez recoge sólo las impresiones de una estructura burocrática. La estrecha relación existente entre el presidente de la República y la administración pública centralizada se consagra en la institución del refrendo establecida en el artículo, 92 de la Constitución. Se puede concluir que un reglamento, es un conjunto de normas obligatorias de carácter general, emanadas del Poder Ejecutivo o una autoridad administrativa, cuya finalidad es complementar o ampliar una ley.

### **1.11 CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

**L**a desocupación es, a no dudarlo, uno de los problemas más graves a que se enfrentan los países del mundo entero, ya que en el hombre conduce a la violencia y en la mujer a la prostitución<sup>14</sup>, así empieza a hablarnos Cavazos de la capacitación, no cabe duda de que en México el problema es grave, cada año suman miles los desempleados y de esos apenas unos cuantos logran obtener una ocupación, ya no un empleo, el autor en cita apunta lo siguiente "se habla mucho de desocupación, ¡ traten de conseguir una buena secretaria! "<sup>15</sup>, tal vez este autor no tomo en cuenta que cada año egresan miles de bachilleres, técnicos y profesionistas de todos los planteles educativos del país, con ansias de incorporarse al campo laboral, encontrando en su camino, no

<sup>14</sup> Cavazos Flores, Baltasar, *El Derecho del Trabajo a principios del Milenio*, Trillas, México, 2000, pag.65

solamente piedras, bardas que los empresarios, industriales y titulares de las distintas dependencias ponen en los caminos, apunta también " a la larga, vale mas capacitar que pagar salarios irreales que conducen indefectiblemente a la inflación"<sup>15</sup>, sí no cabe duda que vale mas capacitar, pero vale más aun contratar personas capaces a las cuales no se les capacitaría (valga la redundancia), se les perfeccionaría, y en lo que respecta a la inflación, vale mas realizar una justa y equitativa repartición de la riqueza, no es posible que a un egresado profesional se le quiera pagar un salario de risa por sus servicios, esto no solo produce el desempleo masivo, provoca la proliferación del comercio informal y que muchos terminen trabajando en oficios totalmente ajenos a su profesión, quién no a escuchado ese comentario sarcástico ¡ para que estudiar, si terminan conduciendo un taxi, o una micro!

Después del anterior preámbulo, la capacitación es el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte. Además, en nuestro sistema constitucional la formación profesional ha adquirido la categoría de garantía social al haberse establecido métodos y sistemas para que las clases trabajadoras se capaciten y estén preparadas en forma permanente para actuar dentro de cualquier proceso tecnológico y operar cualquier nuevo mecanismo o aparato que la ciencia crea y perfecciona de manera constante. Todo intento de capacitación y adiestramiento profesional debe guardar estrecha relación con el individuo en cuanto éste busque o se proponga mejorar su condición económica y social a través de una conveniente preparación científica y técnica.

Ahora capacitar y adiestrar no es lo mismo; "se capacita a una persona para que ascienda a un puesto de jerarquía superior, se le adiestra para que se perfeccione en el trabajo que desempeña"<sup>17</sup>, el maestro Tena, dice que: "capacitación, significa acción de capacitar o capacitarse y capacitar significa

---

<sup>15</sup> idem, pag. 65

<sup>16</sup> ibidem, pag. 63

<sup>17</sup> ibidem, pag.64

hacer a uno apto, habilitarse para alguna cosa. Adiestramiento es la acción y efecto de adiestrar o adiestrarse y a su vez significa ser diestro, instruir, guiar, encaminar<sup>18</sup>. Bueno por lo visto no coinciden mucho los autores en cita, la definición de Cavazos sería la más adecuada, ya que como veremos en el campo laboral, la capacitación se debe impartir por ley, antes de que el trabajador se incorpore de lleno a sus actividades o para ascender a un mejor puesto en el que se requiera de nuevas habilidades técnicas o profesionales.

La capacitación y el adiestramiento deben tener por objeto lo siguiente:

1. "Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores.
2. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
3. Prevenir riesgos de trabajo.
4. Incrementar la productividad.
5. En general, mejorar las aptitudes del trabajador"<sup>19</sup>

Por su parte el maestro Tena, señala que el adiestramiento "debe ser utilizado en la medida en que se hace más apto al trabajador en el desempeño de su trabajo normal, y la capacitación cuando se trate de darle esa aptitud en una labor diferente a la que normalmente desarrolla"<sup>20</sup>

Lo cierto es que tanto la capacitación como el adiestramiento tienen la misma finalidad, mejorar los conocimientos y las aptitudes de los trabajadores, por tanto se utilizan indistintamente.

Son extensas y variadas las disposiciones encontradas en la Ley Federal del Trabajo, todas ellas en su mayoría con fines a elevar la calidad intelectual, económica y social de la clase trabajadora, en lo que respecta a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el único artículo que regula es aspecto de la capacitación en forma genérica y muy esporádica, es el artículo 43, fracción VI,

---

<sup>18</sup> Tena Morales, Adolfo, Aspectos prácticos de la Capacitación y el Adiestramiento", Fondo, Edit. COPARMEX, México, 1981, pag. 17

<sup>19</sup> Cavazos, op.cit. pag. 65

<sup>20</sup> Tena Morales, op.cit. pag. 17

inciso f, que establece como obligación a los titulares de las dependencias la obligación de establecer escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos, pudiendo así obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional, además la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en el artículo 38, fracción XXVII, impone como obligación a la Secretaría de Educación Pública, "organizar, promover y supervisar programas de capacitación y adiestramiento en coordinación con las dependencias del Gobierno Federal, los Gobiernos de los Estados y de los Municipios..."

### **1.12 ESCALAFÓN**

**D**enominação que se da a la lista de trabajadores adscritos a las unidades económicas de producción de bienes o suministro de servicios y que por disposición legal o contractual están clasificados según su antigüedad, méritos, capacidad o habilidades laborales.

Para algunos etimologistas escalafón proviene de escala, palabra que a su vez se hace derivar del latín *scala*, escalón. Pero no ha faltado quien considere que se trata de una adaptación de la locución francesa *échele de fonds*.

Los derechos de antigüedad, de preferencia, de estabilidad en el ejercicio de ascenso y de recibir capacitación se encuentran implicados, precisamente, en la protección de una serie de expectativas que derivan de ellos, en estos el mecanismo escalafonario encuentra su razón y su sentido.

Pero de donde resulta realmente fortalecida la institución escalafonaria es en la vinculación trascendente entre la estabilidad en el trabajo y el derecho al ascenso. De la Cueva afirma, "que se hallan en una relación dialéctica, pues si la estabilidad es una base imprescindible para la posibilidad de los ascensos, este derecho es la desembocadura natural de aquella, ya que una estabilidad estática terminaría en una frustración de la persona; en cambio, el ascenso realizado con

base en los años de estabilidad, es uno de los aspectos esenciales del destino del hombre que aspira a un ascenso constante en la escala social"<sup>21</sup>.

El artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, el párrafo primero, que toma en cuenta fundamentalmente a la antigüedad, precisa que las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión; este sistema es conocido como "escalafón ciego". "Este sistema, es pernicioso, porque aniquila la iniciativa de los trabajadores, que se atienen a que el simple paso del tiempo les puede redituar promociones escalafonarias"<sup>22</sup>, sin tratar de hacer menos a la antigüedad de los trabajadores, este factor no debería ser determinante, como bien señala el Doctor Dávalos, ya que los trabajadores hacen a un lado, la inventiva y el deseo de superación técnica y científica, esperando únicamente el paso de los años.

El párrafo segundo expresa, en cambio, que el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto (ascenso por capacidad) y tenga mayor antigüedad. Si, dado el caso, concurren aspirantes en igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia; y de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

En el sistema Burocrático, el artículo 47, de la LFTSE, señala que se entenderá por escalafón, al sistema organizado en cada dependencia... para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores, las vacantes se otorgarán al que haya obtenido mayor puntaje (artículo 51) tomando en cuenta los factores siguientes: los conocimientos; la aptitud, la antigüedad y la disciplina y puntualidad, conforme al artículo 50 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Concretamente y tomando en consideración, lo que señalan Mario de la Cueva y Dávalos, puede decirse que existen dos sistemas generales

---

<sup>21</sup> De la Cueva, Mario, **EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**, Tomo 1, 10ª Edición, Porrúa, México, 2000, pag.431

<sup>22</sup> Dávalos, José, **Tópicos Laborales**, Porrúa, 2ª edición, México, 1998, pag. 178

escalafonarios cierta medida antagónicos, el primero conocido como escalafón ciego, el cual toma en consideración exclusivamente, la antigüedad; y el segundo conocido como escalafón por capacidad, el cual se caracteriza porque se desentiende de la antigüedad, considerando en forma exclusiva la capacidad.

### **1.13 NOMBRAMIENTO**

**S**egún el maestro Reynoso, el nombramiento es un documento emitido por funcionario debidamente autorizado para ello, siempre dentro de las modalidades previstas por la Ley Orgánica relativa y por el presupuesto de la dependencia de que se trata<sup>23</sup>

Así mismo, lo considera como "el acto jurídico por medio del cual una persona establece con el Estado una relación de carácter laboral"<sup>24</sup>, el mismo anota que este sería un alejamiento de los principios de la relación de trabajo consagrados en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado, establece que "los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario público facultado para extenderlo por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, por obra determinada o por tiempo fijo", así mismo el artículo 15 de la ley en cita, establece cuales son los elementos esenciales que debe contener dicho documento; y son:

- I.Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- II.Los servicios que deban prestarse, que se determinarán con la mayor precisión posible;
- III.El carácter del nombramiento, definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;
- IV.La duración de la jornada de trabajo;
- V.El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y;
- VI.El lugar en que prestará sus servicios.

---

<sup>23</sup> Reynoso, Castillo Op.cit, pag. 64



Originalmente se consideró que el contrato por ser una institución reconocida en los códigos civiles sería la forma adecuada para regir las relaciones laborales. Sin embargo en el caso de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores no sucede así, ya que en el contrato la participación de la voluntad del empleado público es prácticamente nula en la determinación de sus condiciones de trabajo, en cuanto a la relación de trabajo, es ajena a la voluntad del patrón utilizando como argumento la naturaleza y fines propios del Estado ya que formalmente debe realizar una serie de actividades y acciones encaminadas a velar por el bien común y por la sociedad, dichas relaciones fueron retomadas por la jurisprudencia estableciendo "que en el caso de los servidores públicos, la relación jurídica que se establecía con el Estado, bien podría ser considerada como un contrato de trabajo *sui generis* que entrañaba en realidad un acto administrativo"<sup>25</sup>, en donde la voluntad del servidor aparece en términos de la oferta que se le hace y este la acepta, sin aparecer su voluntad dentro de las condiciones de trabajo bajo las cuales habrá de prestarse la labor, entonces al no ser el contrato ni la relación de trabajo la vía jurídica ideal, el nombramiento podría considerarse como el único acto en virtud del cual se establece la relación laboral, pero como señala el maestro Reynoso, "dicho documento no necesariamente es suficiente para acreditar en juicio la existencia de dicha relación laboral, sino que sería necesario que efectivamente dicho nombramiento se ejecute, que hubo un trabajo personal subordinado"<sup>26</sup>, es decir el servidor tiene que acreditar que realmente existió un trabajo personal subordinado, como lo es el haberse presentado a laborar; ya que el artículo 44 de la LFTSE, en su fracción I, establece como obligación a cargo del trabajador la de desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados sujetándose a la dirección de sus jefes a las leyes y reglamentos respectivos. Asimismo el artículo 12 de la LFTSE, señala que dicho documento no es necesario para acreditar dicha relación ya que al carecer el prestador del servicio de dicho documento o de no existir este, bastará con estar incluidos en la lista de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo, así pues, y como apunta acertadamente el maestro

---

<sup>24</sup> Ibidem, pag. 65

<sup>25</sup> Ibidem, pag. 63

<sup>26</sup> idem, pag. 64

Reynoso " la falta de nombramiento o el hecho de que no aparezca en las listas de raya no determina necesariamente la inexistencia de la relación de trabajo entre el prestador del servicio y los titulares de las dependencias o instituciones del Estado, si de otros elementos de prueba se advierte la existencia del vínculo laboral"<sup>27</sup>

#### 1.14 ANTIGÜEDAD

**L**a antigüedad en el empleo, es la perseverancia que el trabajador tiene en el servicio, "la esencia de la estabilidad laboral radica en que el vínculo debe durar todo el tiempo que el trabajador lo desee, siempre y cuando no dé motivo para la ruptura de la relación, o sobrevenga una causa ajena al trabajador y al patrón"<sup>28</sup>.

Bailon complementa lo anterior señalando que la "Antigüedad es un hecho que consiste en el tiempo efectivamente trabajado desde el nacimiento a la disolución de la relación de trabajo"<sup>29</sup>. Entonces la antigüedad es el nombre que se da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual. Pero Dávalos, en una forma poética y muy humana nos dice lo siguiente: "Los prodigios de la naturaleza son también obsequios del tiempo. La obra humana, cincelada con el trabajo cotidiano, es resultado de la entrega entusiasta, perseverante y prolongada del esfuerzo personal"<sup>30</sup>.

Las leyes y códigos laborales atribuyen diversos efectos a la antigüedad en el trabajo, que van desde cantidades en efectivo, preferencia en los ascensos, según el artículo 50 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, seguridades en el caso de reducción de la plantilla de trabajadores y otras ventajas, hasta servicios de carácter social.

---

<sup>27</sup> *ibidem*, pag. 67

<sup>28</sup> Dávalos, José, *op.cit* pag. 171

<sup>29</sup> Bailon, *op.cit*. pag.241

<sup>30</sup> *ibidem*, pag. 173

Las comisiones mixtas de escalafón de cada empresa, organismo o establecimiento, deberán elaborar un cuadro general de antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio, con el fin de que sirva de base para llevar a cabo los ascensos de los trabajadores. El afectado por una antigüedad mal determinada podrá acudir ante la comisión correspondiente; si subsiste su inconformidad, se encontrará en la aptitud de recurrir la resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El maestro Mario de la Cueva, al respecto señala que " el derecho de antigüedad, que brota del hecho real de la prestación del trabajo, se da contra el patrono; y si bien el sindicato puede intervenir defendiendo los derechos de los trabajadores no es competente para decidir sobre los derechos de antigüedad de estos"<sup>31</sup>.

La antigüedad en el trabajo es protegida en forma muy especial por la mayoría de legislaciones, a tal grado que el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo posibilita que cuando la relación laboral tenga una duración mayor de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas expresadas en el artículo 47 de la mencionada ley, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación; el empleador, si así lo decide, puede imponer alguna corrección disciplinaria, siempre y cuando no lesione los derechos que se deriven de la antigüedad. Será necesario que el trabajador reincida en la falta que motivó la conmutación de la sanción o que cometa otra igualmente grave, para que quede sin efecto esta tutelar disposición.

"Deben distinguirse dos clases de antigüedad, la primera de las cuales es la antigüedad de empresa o genérica, que adquieren los trabajadores desde el primer días de servicios. Esta antigüedad produce varios efectos en beneficio del trabajador, entre ellos el que, en su oportunidad y de acuerdo con las prevenciones contractuales, se le otorgue la jubilación. La otra antigüedad es la de categoría en una profesión y oficio, cuyo beneficio principal se traduce en la

---

<sup>31</sup> De la Cueva, Mario, op.cit. pag. 431

inclusión del trabajador en las correspondientes listas escalafonarias, que sirven de base para la obtención de ascensos dentro de la correspondiente categoría<sup>32</sup>.

La antigüedad, al servir de base a otros derechos, produce la estabilidad del trabajador y esta estabilidad, origina el alejamiento del temor en el presente y el mañana.

### 1.15 PERSONAL ADMINISTRATIVO

Dentro de la Secretaría de Educación Pública, se tiene por costumbre la división de actividades entre los trabajadores, de esta manera se suele escuchar al referirse entre trabajadores, que tipo de plaza tienes, docente o administrativa, sin embargo, ni doctrinaria, ni jurídicamente se encontró un concepto que se adecue, el diccionario de la real academia de la lengua señala lo siguiente. Administrativo, va. Relativo a la administración: resolución administrativa. Persona que tiene por oficio administrar<sup>33</sup>, tomando en consideración lo anterior, en términos jurídicos, Administrador; proviene del latín *administrator-oris*, que administra. Persona, física o moral, que desenvuelve sobre bienes ajenos una actividad dirigida a hacerlos servir de diversa manera en provecho de alguien, generalmente con obligación de rendir cuentas<sup>34</sup>.

Como ya se vio, de los conceptos a puntados ninguno se ajusta al concepto jurídico laboral que buscamos, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 3°, señala que trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos, pero no señala en ninguno de sus artículos a quienes se les considerará como personal administrativo, el reglamento de las Condiciones General de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, en el artículo 5° señala, que los trabajadores de base se dividirán en tres grupos: docentes, técnicos y *administrativos*, en el artículo 8°, dice: "*se considera como administrativo, al personal que no desempeñe las funciones de las enumeradas en los artículos 6° y 7°*", es decir que no sean trabajadores docentes (artículo 6°), o que no sean trabajadores técnicos (artículo 7°). Por tanto, todo

<sup>32</sup> Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del Trabajo, Instituciones*, Tomo II, Porrúa, México, 1983, pag.243

<sup>33</sup> Ramón García Pelayo- y Gross, *PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO*, Edic. Larousse, 1994, pag.24

<sup>34</sup> Diccionario jurídico mexicano, *op.cit.*, pag.112

trabajador que no se encuentre en dichos supuestos, será considerado como trabajador administrativo y los trabajadores que tienen a su cargo el mantenimiento de las instalaciones, el personal que realiza las labores de limpieza, etc., como serán considerados, según lo anterior, como personal administrativo.

### **1.16 PERSONAL DE APOYO A LA DOCENCIA**

Cuando se decidió incorporar en el título del presente trabajo al personal de apoyo a la docencia, fue debido al uso indiscriminado de dichos vocablos o términos, por parte de las autoridades de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, ya que en todo evento público aluden a dicho personal, pero al buscar un concepto o estipulación jurídica al respecto nos encontramos con lo siguiente:

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 4°, divide a los trabajadores en dos grupos, de confianza y de base, en el artículo 5°, al señalar quienes serán considerados trabajadores de confianza, en la fracción I, inciso c) al final dice: "El personal de apoyo, queda excluido", pero en ninguna parte de la ley, señala quienes serán considerados como personal de apoyo. El reglamento de las condiciones generales de trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública, al igual divide al personal en trabajadores de base y de confianza, a los trabajadores de base, a su vez los subdivide en su artículo 5° en tres grupos: docentes, técnicos y administrativos, pero este no menciona en ningún artículo al personal de apoyo.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua, señala lo siguiente:

**Apoyo:** hacer que una cosa descansa sobre otra para su sostén, lo que sirve para sostener, auxilio, favor.

**Docente:** que enseña o instruye, que pertenece o se refiere a la enseñanza.

Por tanto se puede concluir que es el conjunto de trabajadores, que auxilian o sirven de sostén a la docencia.

### **1.17 COMISIÓN MIXTA**

**E**s el conjunto de personas delegadas o elegidas paritariamente por los trabajadores y los patrones, con el fin de que prevengan, conozcan y resuelvan los problemas laborales, formulen recomendaciones y propongan proyectos que se dirijan a la seguridad de los prestadores de los servicios y a la mayor armonía posible entre los factores de la producción.

Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias, conforme al artículo 392, de la Ley Federal del Trabajo.

Entre la diversidad de comisiones mixtas que se pueden pactar, encontramos las de admisión, capacitación, conciliación, escalafón, higiene y seguridad, de tabuladores, reestructuradora o revisora del contrato colectivo o del contrato-ley; así como otro tipo de comisiones que a diferencia de algunas de las anteriores no tengan un carácter permanente, y sólo se constituyan para la resolución de un problema técnico o que tenga una trascendencia especial.

Al respecto la LFTSE, señala en su artículo 54 que en cada dependencia funcionará una Comisión Mixta de Escalafón, integrada con igual número de representantes del titular y del sindicato...

### **1.18 PREFERENCIA**

**E**l derecho de preferencia es la primacía que se otorga a una persona por disposición de la ley, por declaración unilateral de voluntad o por acuerdo de voluntades, para hacer efectivos ciertos derechos o con el fin de su elegibilidad para ser titular de un derecho en relación con otras personas que pudieran tener expectativas sobre ese mismo derecho.

Se puede decir que el derecho de preferencia descansa en la premisa "el primero en tiempo es primero en derecho"; sin embargo, este principio o premisa tiene un sinnúmero de excepciones relativas a la existencia de un mejor derecho aunque sea posterior en tiempo.

### **1.19 DIRECCION GENERAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA INDUSTRIAL**

La Dirección General de Educación Tecnológica Industrial es una Institución Educativa de nivel medio superior, en las áreas industrial y de servicios. Es un órgano centralizado adscrito a la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica (SEIT), de la Secretaría de Educación Pública (SEP).

Para desempeñar sus funciones eficientemente la DGETI comprende en su estructura, tres niveles de operación:

1. Planteles de Educación Tecnológica Industrial
2. Coordinación de Educación Tecnológica Industrial (Entidad Federativa).
3. Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (Nacional).

La Dirección General de Educación Tecnológica Industrial es la responsable de planear, programar, coordinar, supervisar y evaluar los servicios educativos que le son propios, cuenta con una Dirección General, tres direcciones de área (Planeación y Evaluación, gTécnica y de Apoyo a la Operación Estatal) y una Coordinación Administrativa.

En el nivel local se ubican los centros de estudios que cuentan con un director como responsable de planear, programar, coordinar, supervisar y controlar las actividades escolares, de acuerdo a las políticas y lineamientos emanados de la Coordinación, la Dirección General y demás autoridades correspondientes.

#### ***Funciones de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial***

Planear, programar, controlar, organizar y evaluar el desempeño de las labores de la dirección general.

Proponer normas pedagógicas, contenidos, planes y programas de estudio, materiales didácticos e instrumentos para la evaluación del aprendizaje para el nivel medio superior y de servicios.

Verificar las normas pedagógicas, contenidos, planes y programas de estudio, métodos materiales didácticos para el aprendizaje, aprobados para la educación tecnológica industrial de servicios.

Formular disposiciones técnicas y administrativas para la organización operación, desarrollo, supervisión y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje realizada en los planteles de educación tecnológica industrial y de servicios, y verificar su cumplimiento.

Normar y verificar las disposiciones correspondientes que las instituciones educativas, de valides oficial y de estudios de la Secretaría, que imparten la educación con las normas aplicables.

Diseñar y promover los lineamientos aprobados, programas de la superación académica y profesional del personal directivo y docente de los planteles de la Secretaría.

Realizar las disposiciones legales que confíaran a la Secretaría, que sean a las señaladas en las funciones.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> TMD. WWW/HTLM/DGETI.SEP.GOB.MX/



# CAPITULO DOS.

## REFERENCIA HISTÓRICA

RECOPILACION  
DE LEYES DE LOS REYNOS  
DE LAS INDIAS.  
MANDADAS IMPRIMIR, Y PUBLICAR  
POR LA MAGISTRAD CATHOLICA DEL REY  
DON CARLOS II.  
NUESTRO SEÑOR.  
Y DIVIDIDA EN QUATRO TOMOS,  
por el Autor general, y el impresor de cada Tomo el Indico  
de esta Corte de Madrid.

TOMO PRIMERO.



Archivo Fotográfico Oronoz

### Leyes de Indias

Las denominadas Leyes de Indias fueron el conjunto de disposiciones de carácter legal emitidas con el objeto de ordenar el desempeño del gobierno en el Nuevo Mundo, que fueron promulgadas por los reyes de España, y otras autoridades subordinadas a ellos, para establecer un régimen jurídico especial en las colonias americanas. La imagen reproduce la portada de un ejemplar de la *Recopilación de leyes de los reinos de las Indias*, en su edición de 1681, que se encuentra en la Biblioteca Nacional (Madrid, España).

## 2.1 MÉXICO PREHISPANICO

Según el Doctor Dávalos, hay muy poco o casi nada con respecto a la forma en que se regulaban las condiciones de trabajo antes del arribo de los españoles, según una carta de Cortes que dirige al Rey de España Carlos V, narrando lo que encontró a su llegada a Tenochtitlan, ya que en forma paralela a la esclavitud había artesanos y obreros libres: "Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales"<sup>36</sup>, esta laguna histórica es obvia y lamentable ya que como sabemos los españoles destruyeron a su paso todo vestigio anterior, imponiendo sus costumbres, leyes y creencias religiosas, es de suponerse que dichos artesanos y maestros se relacionaron con viajeros y demás personas, las formas de pago y jornales son desconocidas, así como las condiciones en que se prestarían dichos servicios.

## 2.2 ÉPOCA COLONIAL

Desde la legislación de Indias arranca el origen de las disposiciones sobre la función pública.

Felipe II, en 1583, ordenaba a la cámara de Castilla poner cuidado en la provisión de oficios.

Felipe III, en 1614, condenó con la inhabilitación y otras penas al que emplease con dádivas o promesas, por sí o por otra persona, con el fin de conseguir el empleo.

Carlos III, en 1785, ordenaba la inoportuna concurrencia de postulantes a la Corte, diciendo que 'además de la confusión que ocasionaba con sus importunidades en los ministerios y oficinas, turbaban su servicio abandonándolo'. Ordenaba, en consecuencia, atender a los que más se distinguieran e hicieran las solicitudes desde sus destinos, denegando las que se hicieran personalmente.

Carlos IV, en 1799 y 1801 dispuso que no se administres en solicitudes de mujeres e hijos de los pretendientes de empleos' (leyes 2ª, 3ª, 9ª, y 14 del título XXI, L, II, novísima recopilación).<sup>37</sup>

<sup>36</sup> DAVALOS, José, UN NUEVO ARTÍCULO 123, SIN APARTADOS, México, Porrúa, 1998, pag.4

<sup>37</sup> Acosta Romero, op.cit, pag.49

Como se puede apreciar fueron varios los reyes y los intentos por humanizar el trato que recibieron los conquistados en nuestro país, se expidieron leyes, encomiendas y diversas instituciones, a lo largo de trescientos años de ocupación por parte de los Españoles, debido a la ignorancia y la falta de costumbre en lo que respecta al uso de la moneda por parte de los nativos, ya que en Tenochtitlan se acostumbraba el pago en especie o el trueque por alguna transacción comercial o servicio, cosa que los españoles aprovecharon para no pagar los salarios por los jornales, convirtiendo a los trabajadores en esclavos.

**L**as leyes de indias tienen un carácter sobresaliente ya que tenían como fin evitar la tremenda explotación de los nativos por parte de los encomenderos, de una enorme calidad humana y social, según el Doctor Dávalos al grado de que forman parte de legislaciones contemporáneas, sin concebirse que un régimen laboral que se aprecie de justo, las pudiera dejar al margen. Destacando entre estas disposiciones las que se referían a la jornada máxima de trabajo; los descansos semanales, el pago del séptimo día, la protección al salario, el cual se debía pagar en efectivo, oportuno e íntegro, la protección a la maternidad, la prohibición de labores insalubres, el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario en caso de enfermedades y el establecimiento de la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios. "Las leyes de Indias constituían derecho vigente, mas no positivo, entendida la positividad como un hecho que estriba en la observancia de cualquier precepto, vigente o no vigente. Lo anterior sumado a la falta de coercibilidad de esta legislación, propició inicialmente la esclavitud de los indios, en grado menor, y posteriormente la de los negros africanos, en gran escala"<sup>38</sup>, algo con lo que coincide el maestro Mario de la Cueva y además complementa de una forma mas cruda escribiendo lo siguiente: "No existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación, disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, acto píos

---

<sup>38</sup> Dávalos, José, UN NUEVO ARTÍCULO 123, Op.cit, pag. 4

determinados por el remorder de las conciencias, concesiones gratuitas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada"<sup>39</sup>

**L**a **encomienda** pretendió ser un sistema de protección a los nativos, obedeciendo a la necesidad de una "mejor" organización social, tenía la finalidad de poblar la totalidad de las tierras conquistadas, teniendo dichas tierras el carácter de hereditarias, "consistió en dar al encomendero un determinado número de indios, los que debían servirle y tributarle como encomendados, a cambio el encomendero debía darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana"<sup>40</sup>, como es de notarse no se les proporcionaría paga alguna por su trabajo, siendo los nativos un regalo hecho a los encomenderos a cambio de que poblarán el territorio.

**E**l **repartimiento** o *cuatequil* se estableció a fines del siglo XVI, sustituyendo a la encomienda, consistió en obtener de los pueblos los nativos necesarios para trabajar en las minas o el campo, fue obligatorio para los hombres de 18 a 60 años, debía ser retribuido y sin atentar contra el desarrollo adecuado de los pueblos, lo cual debía constatar un funcionario denominado juez repartidor, como el sistema anterior se abusó de este ya que el indígena que se negará sería severamente multado.

**E**l **jornal** o **peonaje**, paralelamente a la disminución de la eficiencia del servicio obligatorio, aumentaba la del trabajo de los que se ofrecían como gañanes (trabajadores libres) para las labores agrícolas, ganaderas y mineras"<sup>41</sup> esto fue mas atractivo para los nativos que acudían voluntariamente, ya que además del salario se les pagaba con maíz, teniendo de esta forma el sustento seguro, pero como siempre se abuso de dicho sistema obligando a los nativos a quedarse por motivo de deudas contraídas por salarios adelantados, deudas hereditarias, tributos y diezmos parroquiales, comenta el autor en cuestión que "El peonaje representó el sustituto histórico de la encomienda como sistema

<sup>39</sup> De la Cueva, Mario, op.cit pag. 39

<sup>40</sup> Davalos, José, Op.cit, pag. 6

<sup>41</sup> idem. pag. 7

de trabajo, pese a todos los defectos que se le pudieran encontrar, cumplió con las finalidades que la encomienda no pudo realizar y fue más benigno que otros trabajos como el de los obrajes y talleres<sup>42</sup>, dicha finalidad como recordaremos consistía en que los encomenderos dieran un buen trato e impartirles a los nativos la doctrina cristiana, entonces trataremos de creer que se les dio un buen trato y que se les impartió la doctrina cristiana, pero que sucedió con los salarios y las jornadas de trabajo.

**A**l nacer los **obraj**es se dijo que con estos habría un gran desarrollo en América, pero la realidad fue otra ya que se les hizo víctimas de prohibiciones y limitaciones al punto de que su funcionamiento fue precario, asemejándose más a una prisión que a una planta de trabajo, debido al mal trato que se daba a los trabajadores, no se les permitía salir, los casados podían únicamente salir los domingos, no logrando con estos que la Nueva España sobresaliese, ya que las manufacturas que se producían en ellos solo eran factibles de consumirse en un perímetro no muy lejano, además de la escasez de créditos por parte de la iglesia y la política proteccionista de otros gremios<sup>43</sup>.

**L**os **talleres y los gremios** fueron los mas aguerridos enemigos del progreso, debido a la rigidez de sus reglamentos, nadie podía dedicarse al oficio que le agradase si no pertenecía al gremio correspondiente, aunado a ello una vez dentro existían jerarquías de maestro, oficial y aprendiz, se restringía la producción y aumentaban los plazos de aprendizaje y celebraban exámenes para aspirar al grado superior, el acceso a la maestría prácticamente era imposible para los que no demostraban su limpieza de sangre y ser viejos cristianos, por tanto en su mayoría los maestros eran españoles peninsulares.<sup>44</sup>

### 2.3 MÉXICO INDEPENDIENTE

**A**l estallar la guerra de independencia los primeros indicios de justicia social se encuentran en el primer acto legislativo de los insurgentes el

---

<sup>42</sup> idem, pag. 7

<sup>43</sup> confrontar, idem. p. 8

<sup>44</sup> ver. idem. pp. 8,9

Decreto de abolición de la esclavitud, de Miguel Hidalgo en la ciudad de Valladolid el día 19 de octubre de 1810 aun vigente. Posteriormente Ignacio López Rayón estableció en materia laboral lo siguiente: "Ningún empleo, cuyo honorario se erogue de de los fondos públicos, o que eleve al interesado de la clase en que vivía, o le dé mayor lustre que a sus iguales, podrá llamarse de gracia, sino de rigurosa justicia. Quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos, y sólo los calificará el desempeño de ellos"<sup>45</sup>, posteriormente José María Morelos y Pavón transformo el movimiento armado con el Congreso de Chilpancingo el 14 de Septiembre de 1813, en su famoso documento llamado Sentimientos de la Nación, comenta el doctor Dávalos, que de los 23 puntos de que consta el documento la esencia, la concepción de la justicia social se plasma en el punto numero 12 "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto", en los puntos 9° y 10, disponía que los empleos sólo se otorgaran a los americanos, y excepcionalmente a los extranjeros que fueran artesanos capaces de instruir.

**L**a Constitución de 1824 al ser la primer Constitución Política del Estado naciente a la soberanía, después de la entrada del ejército trigarante a la Ciudad de México el 27 de Septiembre de 1821 consolidándose la lucha por la independencia nacional se dieron a la tarea de encontrar fórmulas para lograr la estabilidad política, comenzó con el establecimiento del primer Congreso Mexicano, el 24 de febrero de 1822, designando posteriormente a Agustín de Iturbide como Emperador de México, la Constitución publicada el 4 de Octubre de 1824, no se propuso mejorar la vida social del país, enfocándose mas bien en el aspecto político y en el reconocimiento internacional de su soberanía por parte de España, el Vaticano y las principales potencias Europeas, "no se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ningunos de los bandos, declaraciones, constituciones, etc., que fueron dictados desde el principio de la guerra de

---

<sup>45</sup> idem, p.10

Independencia; ni una vez consumada ésta."<sup>46</sup>, los fervientes deseos de mejora de vida de la clase pobre no fueron reconocidos en la primer carta magna, se concretaron los firmantes a sus fines políticos, como expuso Guadalupe Rivera Marín, "hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario.

Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios –sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora- lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos"<sup>47</sup>, grosso modo, de 1824 a 1855 se crearon 5 Constituciones, el país vivió en un ambiente político sumamente inestable a razón de guerras civiles, dos guerras con el extranjero, en la última perdió la mitad de su territorio, se establecieron regímenes federales y centralistas, el desarrollo industrial fue sumamente precario, no fue sino hasta el derrocamiento de Santa Anna con el que se abrió un nuevo horizonte para el México Independiente.

**A**l triunfo de la Revolución de Ayutla, el General Juan Álvarez, el 16 de Octubre de 1855, reúne al Congreso Constituyente, dando como resultado la **Constitución de 1857**, dicho congreso estuvo cargado de discursos de excepcional importancia, el discurso de El Nigromante es una enérgica defensa de los derechos de los trabajadores no reconocidos en el proyecto, demandando que se legislará para evitar las penalidades que sufrían los jornaleros, la deficiencia de los salarios, el derecho a dividir proporcionalmente las ganancias de los empresarios, siendo este un antecesor de la participación de la utilidades, Ignacio Ramírez dijo: "El más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado a servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido

<sup>46</sup> De Buen L, Nestor, **DERECHO DEL TRABAJO**, Tomo I, segunda edición, Porrúa, México, 1977, pag.270

número de sabios y a millones de jornaleros; donde quiera que exista un valor, allí se encuentra soberana del trabajo"<sup>48</sup>. Ignacio de Vallarta diputado por Jalisco, sostenía que debido a que la industria era muy incipiente en ese momento histórico no era factible proteger al trabajador sin arruinar las empresas, este también habló de las deplorables condiciones de los trabajadores, pero al final expuso, que el constituyente nada podía hacer por remediarla, en primer lugar por el principio de "dejar hacer, dejar pasar", en segundo lugar por no corresponder estas cuestiones a la Constitución, sino a leyes secundarias.

**C**on el triunfo de los liberales sobre los conservadores comienza en México una etapa de consolidación jurídica. **Las leyes de Reforma**, Juárez en su carácter de Presidente de México dicta las diversas leyes que reforman la condición jurídica, después de vencidos los Generales Márquez y Miramón, en el Congreso del 11 de junio de 1861, se le otorga el rango de Presidente Constitucional, pero Napoleón III, tenía a México dentro de sus planes de expansión, iniciándose así su expedición la cual, concluiría con el establecimiento de la monarquía imperial encabezada por el archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo, el cual elaboró una legislación social de franca protección a los trabajadores del campo y la ciudad, declaró al momento de que la comisión le ofreció la corona de México diciendo: "Acepto el poder constituyente con que ha querido investirme la nación, cuyo órgano sois vosotros, pero sólo lo conservaré el tiempo preciso para crear en México un orden regular y para establecer instituciones sabiamente liberales"<sup>49</sup>, el 10 de abril de 1865 suscribió el estatuto provisional en los artículos 69 y 70, del capítulo XV, de las garantías individuales, se prohibieron los servicios gratuitos y forzosos, los servicios personales serían temporales y para empresa determinada, para que un menor prestara sus servicios debía ser con autorización de sus padres o curadores y a falta de estos el de la autoridad política, el 1° de noviembre de 1865, expidió la Ley del Trabajo del Imperio, la cual disponía entre otras cosas que un campesino podía retirarse libremente, sin consecuencias de la finca en la que prestaba sus

<sup>47</sup> idem, pag. 272

<sup>48</sup> ibidem, pag. 273

<sup>49</sup> Davalos, José, UN NUEVO ARTÍCULO 123, Op.cit, pag. 13



servicios, estableció la jornada de sol a sol (aproximadamente 12 horas), con descanso obligatorio de dos horas, el descanso semanal obligatorio; el pago en efectivo; la reglamentación de las deudas de los campesinos; el acceso de los comerciantes a los lugares de trabajo; la creación de escuelas; la inspección de trabajo. Juárez venció los factores y el 19 de Junio de 1867, Maximiliano tuvo su trágico fin en el cerro de las campanas, Juárez fue en suma patriota, enérgico y entregado en suma a los intereses de la nación poniéndolos, por encima de cualquier interés personal, pero en cambio su obra jurídica afectó a los intereses de los trabajadores, fue perniciosa e injusta, no se encuentra disposición alguna favorable a un cambio social, en el Código de 1870, contiene lo que se podrían llamar relaciones laborales, en el primero y el segundo del Título Décimo Tercero de Libro III, el que se refiere al servicio domestico y al servicio por jornal, las cuales protegen al patrón, dejando a su arbitrio la terminación del contrato sin responsabilidad alguna. Modificaron el tiempo del jornal (de sol a sol), dejando a la voluntad de las partes el modo y tiempo del servicio, el jornalero puede despedirse o ser despedido a voluntad suya o del que lo empleó, sin que por esto pueda exigirse indemnización; lo que deberá entenderse sin perjuicio de pago de los jornales vencidos. En lo que respecta al Código Penal, el artículo 1925, imponía una sanción privativa de la libertad de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo, "el hecho de agruparse para la defensa de sus intereses era un delito de los trabajadores... El liberalismo antisocial de Juárez no sólo se puso de manifiesto en el orden legislativo... reprimió además, violentamente, todo intento de los trabajadores de mejorar su condición"<sup>50</sup>.

Los salarios que recibían los trabajadores del campo, de las minas o la industria, eran miserables, comenta el maestro de Buen que "el precio de común del jornal es de un real diario y ración semanal de dos almudes de maíz para los

---

<sup>50</sup> ibidem, pag.15

peones adultos acomodados. Se les pasan, además, casa y leña gratis, y en el tiempo de la siembra, la tierra, las semillas y la yunta, para sembrar por su cuenta un almud de maíz y ½ almud de frijol, los que quieran agregarlo a su cuenta; lo que significaba un medio de endeudamiento con el hacendado<sup>51</sup>, además de lo anterior, que el salario promedio era de 25 a 50 centavos al día y las jornadas eran poco menos que la de los campesinos. En las fábricas las jornadas podían ser de aproximadamente once horas y el salario variaba entre 18 y 75 centavos diarios, algunos denunciaban, que solo obtenían el empleo si eran buenos cristianos, de su raya semanal les descontaban para el enverjado del atrio, para las diversas festividades santas y hasta para estar suscritos a periódicos que defienden la religión, de esta manera les quedaba prácticamente nada de su salario semanal.

Al morir Juárez, entró en vigor el gobierno Porfirista, el cual fue mucho más rígido y violento, siempre caracterizado por su tristemente y famoso lema, cuando se trataba de reprimir una sublevación "mátalos en caliente".

#### **2.4 ÉPOCA MODERNA.**

A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, nuestro país vivía bajo uno de los regímenes más brutales y violentos después de la colonia, el gobierno del general Porfirio Díaz, durante su gobierno y no se niega el auge económico fue bueno, la inversión extranjera era abundante, las comunicaciones avanzaron a paso acelerado, en cuanto al aspecto legal, se votaron y aprobaron dos leyes que darían base al derecho social en nuestro país, la "Ley Vicente Villada" y la "Ley de Bernardo Reyes" que sirvieron de modelo a otras, ambas adoptan la teoría del riesgo profesional, estableciendo la obligación de indemnizar por accidente de trabajo o por enfermedad profesional, la otra cara de la moneda, sería la que en su mayoría conocemos y a sido recordada por los historiadores, la brutalidad y el lujo de violencia con que fueron reprimidos todos los intentos de los trabajadores del campo y la industria por mejorar sus vidas y las de sus familias, "Esclavitud en México? Si, yo la encontré. La encontré primero en

---

<sup>51</sup> Nestor, De Buen L, Op.cit,pag.280

Yucatán.<sup>52</sup> debido a las condiciones tan deplorables en que los ponían a trabajar jornales de sol a sol, sin descanso alguno, Díaz quién siempre beneficiando los intereses ambiciosos de los extranjeros, explotaba a toda la clase trabajadora y campesina del país, innegablemente sus atenciones siempre fueron bien recompensadas por dichos inversionistas y gente de su bufete, al respecto redacta Kenneth "La seguridad de la intervención extranjera en su favor ha sido una de las armas poderosas que han impedido al pueblo mexicano hacer uso de las armas, para derrocar a su gobernante que se impuso por medio de las armas"<sup>53</sup>. El descontento era generalizado, fueron múltiples los intentos de los obreros, se llevaron a cabo convenciones, huelgas, etc., entre ellos el "Gran Círculo de los Obreros", en 1974 publicó un proyecto de "Reglamento General para regir el orden de trabajo en las fábricas unidas del Valle de México, otros grandes organismos obreros de ese entonces serían, El Gran Círculo Reformista, El Hijo del Trabajo, y la Gran Confederación de las Asociaciones de Obreros Mexicanos, todas promovían la libertad, la exaltación y el progreso de las clases trabajadoras, respetando siempre el derecho ajeno, y por todos los medios que dicte la justicia y la luz, hasta conseguir, en lo posible, la solución del problema de la armonía del trabajo con el capital, el primer Congreso Obrero Permanente se celebró el 6 de marzo de 1876, con el lema "Mi libertad y mi derecho", sesionó durante cuatro meses y acabó disolviéndose, estos acontecimientos y otros muchos, dejaron semillas, pero como bien cita Dávalos "ni en Europa, ni en México, ni en ninguna parte del mundo nacía el verdadero derecho social al iniciarse el siglo XX"<sup>54</sup>, la inquietud social sería incontenible, desatando acontecimientos que serían el catalizador de una de las primeras revoluciones sociales del siglo XX, sobresalen, las huelgas de Cananea y Río Blanco, dicha trascendencia consiste en que por primera vez se exigió en términos claros y precisos la jornada de ocho horas, la igualdad de trato para lo trabajadores mexicanos y el derecho de ascenso tomando en cuenta las aptitudes,

---

<sup>52</sup> Kenneth Turner, John, **MEXICO BARBARO**, Ediciones Quinto Sol, México, 1994, pag. 9

<sup>53</sup> idem, pag. 216

<sup>54</sup> Dávalos, José, **UN NUEVO ARTÍCULO 123**, Op.cit, pag.15

Es de justicia distinguir que como anota Nestor de Buen, dichas huelgas tuvieron una clara dirección política influida por el pensamiento Flores-Magonista, quienes junto con otros libre pensadores el 1° de Julio de 1906, suscribieron en la ciudad de San Luis Missouri, el Programa del Partido Liberal Mexicano, el cual condensa la ideología de la Revolución Mexicana, y que constituye un valioso antecedente del artículo 123 Constitucional. "En realidad, el Programa del Partido Liberal refleja desde el punto de vista social, una tendencia burguesa radical, esto es, una solución que mantiene, como supuesto, la estructura capitalista, cuyos excesos trata de remediar mediante el establecimiento de prohibiciones a los patronos y mínimos y máximos a favor de los trabajadores"<sup>55</sup>, mas adelante el mismo Nestor, citando a Marx y Engels, afirma que los obreros, (no solamente de México, sino de todo el mundo) no tienen ninguna utopía lista, sabiendo que para conseguir su propia emancipación y con ella una mejor forma de vida, deberán pasar por largas luchas, por una serie de procesos que a su vez transformarán las circunstancias y a los hombres, llegando así a la consolidación de la nueva sociedad.

**E**l movimiento armado contra Porfirio Díaz, culmina en las elecciones más democráticas en las que Francisco I. Madero es nombrado Presidente Constitucional, éste no introduce ninguna reforma social, todo lo contrario, en seguida pone de manifiesto el carácter burgués de su ideología, reprimiendo el movimiento obrero, por medio de la prensa, provocando brotes de insurrección, en este ambiente, Victoriano Huerta usurpa el poder y manda asesinar a Madero y Pino Suárez, el ascenso de Huerta al poder no represento un avance, todo lo contrario, significo un salto hacia atrás, clausura la "Casa del Obrero Mundial" fundada en 1912, aprehende a varios de sus dirigentes. Por su parte Venustiano Carranza y el Congreso de Coahuila desconocen a Huerta e invitan a otros estados a que hagan lo mismo, en un discurso pronunciado en Hermosillo, que el pueblo esta vez no se conformaría con la simple victoria de nombre, dijo: "Sepa el pueblo de México que, terminada la lucha armada a que convoca el Plan de de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa

---

<sup>55</sup> ibidem, pag.294

la lucha social, la lucha de clases, queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas..., mas adelante en Veracruz, adiciona el plan de Guadalupe, dándole un matiz social y no solo político como lo era al principio, "El primer jefe de de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para restablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí...legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias".<sup>56</sup> Como bien hace notar Nestor de Buen, las consecuencias sociales de la carta magna de 1917, no son gracias a él, si no a pesar de él, ya que su ideología era radicalmente burgués, el mismo es autor del decreto del 1° de agosto de 1916, en el que establece la pena de muerte para los huelguistas, a pesar de que después hace suya una Constitución en la que se incluía el artículo 123, y se consagra el derecho de huelga.

**E**n este ambiente de 1914 a 1916, se empezó a crear una infraestructura legislativa de carácter social, los gobernadores y jefes constitucionalistas con animo reformador comenzaron a dictar leyes que contenían aspectos laborales y que a la postre conformarían el artículo 123 constitucional, Nestor de Buen, hace un buen comentario al respecto de tantas obras legislativas, con las siguientes preguntas "¿Existió, acaso, una orientación general en el sentido de que, a la liberación de los diferentes estados de la República, se dictaran leyes de trabajo o fue ello resultado de la iniciativa de cada uno de los militares que ocuparon las diversas gobernaturas? ¿Fueron los propios militares los autores de estos documentos, algunos precariamente escritos, pero otros reflejando un trabajo serio, inclusive de investigación en legislación comparada, como la ley de Yucatán, o se trata de una obra de civiles incorporados a los

---

<sup>56</sup>ibidem, pag.19

Estados Mayores? En ese caso ¿quiénes son esos legisladores hoy ignorados?"<sup>57</sup> no existen respuestas concretas a lo anterior, lo que si se puede decir es que Carranza era ajeno e indiferente a los problemas de los trabajadores y que como ya se menciona anteriormente, lo asentado en dichas legislaciones son peticiones de la clase trabajadora, peticiones añejas y que no serían fácilmente olvidadas por aquellos que cultivan el campo, o que forjan el acero en las fabricas o aquellas que producen las telas, etc., el pueblo tiene memoria de elefante.

Carranza convocó a un Congreso Constituyente en el estado de Querétaro, el cual se avocaría a la tarea de modificar la Constitución de 1857, sin el ánimo de crear una nueva, la elecciones según hace notar Nestor, no fueron, ni democráticas, ni muy representativas, se realizó un simulacro de elección, algunos fueron designados directamente por los jefes militares, de entre los 200 diputados apenas tres venían del movimiento sindical, en el congreso se pusieron de manifiesto dos tendencias, la progresista o avanzada, algunas veces denominada jacobina, apoyada por el Secretario de Guerra, general Álvaro Obregón y la conservadora representada por un grupo adicto al primer jefe, así el día 1° de diciembre, Venustiano Carranza inauguro las sesiones del Congreso, comenzó así el debate más importante en la historia de nuestro derecho del trabajo, dice Nestor de Buen, la discusión abarcó los días 26, 27 y 28 de diciembre, después de acaloradas discusiones y apasionados discursos como los de Heriberto Jara, diputado veracruzano o el diputado yucateco, Héctor Victoria, o el diputado obrero Von Versen, quien al contestar a Lizardi quien había dicho que implementar una jornada de ocho horas, era tanto como ponerle pistolas al Santo Cristo, a lo que Versen contestó que "si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Santo Cristo tenga polainas y 30-30; ¡bueno!. Por fin Froylan G. Manjares señaló la importancia de las cuestiones del trabajo hacia conveniente que se le dedicara un título o capítulo esencial, sacándolas del artículo 5°, lo que ratificó Alfonso Cravioto, señalando la idea de crear un artículo especial, esto llevo a Carranza a comprender la importancia y que la decisión ya había sido tomada, integró una comisión para elaborar un anteproyecto basado en las ideas de

---

<sup>57</sup> Ibidem., pag. 304

Macias y fue así como el 26 de enero de 1917 fue aprobado por unanimidad de votos, pasando México a la historia por ser el primero en incorporar en su Constitución los puntos básicos para reglamentar los derechos de los trabajadores, "Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia: justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para hacer hombre libres. Y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos"<sup>58</sup>, este artículo a sido muchas veces modificado y adicionado, debido a que "hace mucho tiempo dejamos atrás las tesis racionalistas que entendían a la Constitución como un orden normativo hecho de una vez por todas, definitivo, inmutable, insensible al cambio social. Por el contrario sabemos que las constituciones se van haciendo, que son el resultado de un dialogo continuo entre la realidad y la norma, donde aquélla fuerza la existencia de ésta, y ésta de aquélla"<sup>59</sup>

Siendo presidente Portes Gil, en sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores, el 26 de Julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123, el proyecto fue aceptado y contando con el consenso unánime, el 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas, quedando el camino abierto para dictar la Ley Federal del Trabajo, el primer proyecto fue presentado en el mes de julio de 1929, dicho proyecto fue rechazado. El segundo proyecto, en una comisión integrada por los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruíz García, quienes tomando en consideración las conclusiones de una Convención obrero-patronal organizada por la Secretaría de Industria, formularon dicho proyecto que fue aceptado, promulgando así el entonces presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931 la Ley Federal del Trabajo, la cual estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, siendo esta reiteradamente reformada y adicionada.

"Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los

---

<sup>58</sup> ibidem, pag.25

<sup>59</sup> ibidem, pp.25,26

trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato; la contratación colectiva y el derecho de huelga<sup>60</sup>

De lo escrito a lo largo de este capítulo se observa que estos tres valores que se citan, valores que durante siglos habían sido reprimidos con lujo de violencia, constituyen una mejoría de la clase trabajadora y un freno a los abusos patronales, quienes al verse amenazados por las organizaciones obreras, se sientan a la mesa a negociar, fomentándose de esta manera un desarrollo armónico en las relaciones obrero-patronales, cuyos efectos indirectos son el sindicalismo que en su mayoría a resultado ser una medicina dañina para los obreros que han vivido un sindicalismo charro ó como le llama el Doctor Nestor, un sindicalismo entreguista o político, en los años que corrieron de 1931 a 1970, a muchos trabajadores no les tocaron los beneficios de las revisiones bienales, produciendo una diferencia radical en las condiciones económicas de los trabajadores, es por ello, que la nueva Ley como se señala en la exposición de motivos, elevó a norma general los beneficios alcanzados por algunos contratos colectivos, como son el aguinaldo, la prima de vacaciones, la de antigüedad, etc.,

**L**a relación Estado y Servidor Público ha existido desde épocas muy antiguas, siempre sujeta a variantes según el lugar, la ideología política y jurídica predominante. Según cita el maestro Acosta Romero "conforme el Estado va evolucionando, sus atribuciones crecen lógicamente, el desarrollo de una serie de servicios públicos y administrativos demanda una estructura más compleja, así como un número mayor de funcionarios, empleados y trabajadores"<sup>61</sup>. En la actualidad esa evolución ha generado estructuras e ideologías muy complejas, así como un sistema jurídico cada vez mas especializado, con llevando a un mar de leyes y reglamentos.

Según comenta Néstor de Buen, los primeros esbozos de Derecho Burocrático se encuentran en la Constitución de Apatzingan de 1814, que estableció la responsabilidad de los servidores públicos mediante el denominado

<sup>60</sup> Nestor, De Buen L, **DERECHO DEL TRABAJO**, op.cit., pag. 340



"juicio de residencia" a los titulares de los ministerios, diputados y miembros del "Supremo Gobierno", mas tarde en la constitución de 1824, también se establecieron reglas sobre responsabilidades del Presidente y el Vicepresidente de la Federación, otras semejantes se plasmaron en 1836 y en las bases orgánicas de la República de 1842, en 1870 la ley de Juárez, se ocupó de los delitos, las faltas y las omisiones oficiales de los altos funcionarios de la Federación, en 1896 existían también disposiciones sobre la participación de los servidores públicos, antecedente primario del sistema de responsabilidades de los servidores públicos.

El constituyente de 1916, pese a su espíritu visionario, no contempló todas las relaciones laborales, con lo que no esta muy de acuerdo el maestro Reynoso, ya que cita lo siguiente: "El original artículo 123 planteaba una unidad normativa, que como un conjunto homogéneo pretendía regular las relaciones de producción en su conjunto, sin hacer distinción de las características que tuviera el empleador. A pesar de que la discusión de si el original artículo 123 incluía o no a los trabajadores del Estado, ha sido superada, dando por hecho que sí estaban incluidos..., ya que también estableció la facultad expresa a las provincias mexicanas para legislar en materia laboral..."<sup>62</sup>, después de la creación del artículo 123, de 1917 a 1931, se fueron conformando una serie de cuerpo legislativos laborales, con una clara tendencia a la exclusión de los trabajadores del Estado, existieron algunas pequeñas disposiciones, como la de Álvaro Obregón, que estableció las pensiones de retiro de personal docente y el reconocimiento de la inmovilidad de los trabajadores, iniciándose así la diferencia entre empleado público y privado, y marcándose cada vez más la no aplicación del derecho de trabajo para los empleados públicos y prohibiendo las organizaciones sindicales de los servidores públicos.

El 18 de agosto de 1931 se publicó en el Diario Oficial la primera Ley Federal del Trabajo, en el artículo 2° establecía: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan", surgió la

---

<sup>61</sup> Acosta Romero, Miguel, op.cit, pag.17

polémica nuevamente, en cuanto a si el artículo 123, regulaba las relaciones de trabajo de los servidores públicos, lo que resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el siguiente sentido: "los trabajadores al servicio del Estado no gozan de las prerrogativas que para los trabajadores consigné el artículo 123 de la Constitución ya que éste tendió a buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancia que no concurren en las relaciones que median entre el poder público y los empleados que de él dependen"<sup>63</sup>

Las leyes no se expidieron y a cada cambio de funcionarios miles de servidores públicos eran cesados, siendo nombrados en su lugar los amigos del nuevo titular, ante este tipo de conductas el 12 de abril de 1934, el Presidente Abelardo L. Rodríguez expidió un acuerdo administrativo, que contenía las normas a las que se sujetarían los funcionarios al momento de otorgar los nombramientos, estableciendo también que la separación de un trabajador sólo podría llevarse al cabo cuando existiera una causa justificada, este resultó muy restringido en su ámbito personal de validez, ya que al ser un simple acuerdo, solo se aplicó a los trabajadores del Poder Ejecutivo, además al ser atacado de inconstitucional tuvo muy poca duración, de acuerdo al artículo 89 constitucional, debía ser una ley la que regulara las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado. El tema de las relaciones laborales con el Estado fue muy debatido, siendo inclusive tema de campaña electoral del General Lázaro Cárdenas, quien una vez siendo electo trató de poner en práctica sus postulados, el proyecto de ley que tenía como antecesor al proyecto de Ley de Servicio Civil, formulado por el Partido Nacional Revolucionario en 1935, y contando con un gran apoyo, fue presentado al Senado de la República, como cámara de origen el 27 de noviembre de 1937, el Proyecto de Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo Federal, las respectivas comisiones del senado y el proyecto de ley, consideraban que: "...el empleado público, como asalariado, constituye un factor de la riqueza social a la que aporta su esfuerzo intelectual o material, por lo que recibe una remuneración que lo coloca dentro de la categoría social de los que sólo tienen como patrimonio su capacidad de trabajo.... el trabajador aludido, a pesar de tal

---

<sup>63</sup> Reynoso Castillo, op.cit, pag. 38

característica, ha carecido de la protección del Estado y de la Ley en materia de Trabajo y no han gozado nunca de los derechos y prerrogativas que la Revolución ha conquistado para los demás trabajadores<sup>64</sup>.

Dicho proyecto fue bien recibido por el Poder Legislativo, mostrándose contrario a la idea de que solo favoreciera a los trabajadores del Poder Ejecutivo, pronunciándose para que se hiciera extensivo a los trabajadores de los demás Poderes de la Unión, el dictamen elaborado por la Comisiones que estimaban que eran las mismas características y condiciones de los trabajadores de todos los poderes de la unión, siendo de justicia hacer extensiva dicha ley a todos, escuchado las justas demandas de los servidores al servicio del estado, ya que de no hacerlo vendrían subsecuentemente las reformas, adiciones o estatutos especiales que denotarían una labor legislativa incompleta o trunca, durante los debates el senador González Bautista apoyó el dictamen al señalar: "que tan trabajador era el empleado público como el de cualquier empresa particular y debía gozar de igual derecho y de las mismas garantías que le otorgaba el precepto constitucional, ya que éstas son de carácter universal. La Constitución de la República no establece diferencia entre los hombres que trabajan; basta que un hombre aporte su esfuerzo para la creación o para la conservación de la riqueza, para que se le considere colocado dentro de las prerrogativas que conquistaron los hombres de la Revolución en los campos de batalla y que se inscribieron en el artículo 123"<sup>65</sup>.

El proyecto fue aprobado el día 5 de Noviembre de 1938 y publicado el día 5 de Diciembre de 1938, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, dicho estatuto fue un catalizador para que poco después de su entrada en vigor, se lograra la unidad en el sector sindical burocrático, con el nacimiento de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, constituyéndose dicho estatuto en una arma legal de control por parte del estado, "la fracción tercera de dicho Estatuto, señalaba como obligación de los sindicatos

---

<sup>63</sup> Dávalos, José, UN NUEVO ARTÍCULO 123, Op.cit, pag. 46

<sup>64</sup> ibidem, pag. 47

<sup>65</sup> Ibidem, pag. 49

formar parte de la FSTE (Federación de Sindicatos de los Trabajadores del Estado), única central de los mismos que será reconocida por el Estado"<sup>66</sup>, posteriormente el Presidente Manuel Ávila Camacho publicó un nuevo estatuto que abrogó el anterior, en el año de 1941 el Congreso de la Unión aprobó un Proyecto que proponía reformas al Estatuto; tanto las Reformas como el estatuto, fueron constantemente tachadas de inconstitucionales, pese a la evolución legislativa que se gestaba, los trabajadores del Estado consideraban que no era suficiente, que solo elevando sus derechos a nivel constitucional, estos se hallarían seguros y serían respetados, estos cambios sobrevinieron después de un emplazamiento a huelga en el año de 1958 a cargo de un sindicato de trabajadores ferrocarrileros, declarado inexistente por ser un sindicato independiente, como medida de presión se llevó a cabo una serie de huelgas en un periodo vacacional, que desquició todos los servicios de transporte, de inmediato fueron detenidos los dirigentes sindicales, el ejército y la policía ocuparon los locales con lujo de violencia, debido a la presión de la clase burócrata y para limpiar la imagen presidencial. El maestro Reynoso al respecto comenta algo que se antoja muy cierto, "las organizaciones sindicales burocráticas, por la vía de la organización y presión de hecho han logrado superar ampliamente los marcos rígidos que les impone una legislación que limita su actuar colectivo, de tal suerte que hoy día en diversas instituciones tanto públicas como descentralizadas muy al margen de la ley se realizan verdaderas negociaciones colectivas...."<sup>67</sup>

Habiéndose creado un artículo 123, sin apartados, su tema central fue, la justicia social y el bien común, la reforma o bifurcación del artículo 123, llegó en 1960, dividiéndose en dos, el apartado "A" de los trabajadores en general, cuya finalidad es la de obtener, luego del proceso de producción o distribución del bien o servicio, el mayor beneficio económico posible, "las relaciones laborales reguladas en este marco jurídico se caracterizan, por el libre juego en que se encuentran los factores de producción, sujetándose a las leyes de la oferta y la demanda", en una verdadera lucha de clases, pugnando por lo que mas convenga

---

<sup>66</sup> Reynoso Castillo, op.cit, pag. 42

a sus intereses, los trabajadores por mas y mejores prestaciones y los patrones por obtener el más alto rendimiento de los trabajadores y de su capital invertido. Y el apartado "B" de los Trabajadores al Servicio del Estado, en donde no existen los factores de producción, así el 27 de septiembre del año de 1960, se reforma el artículo 123, quedando integrado en 2 apartados el "A" y el "B".

La exposición de motivos que adicionó al artículo 123 constitucional el apartado "B" señalaba lo siguiente: "Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones , es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquéllos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública. Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre; de ahí que deba ser siempre legalmente tutelado. De lo que se desprende la necesidad de comprender la labor de los servidores públicos dentro de las garantía al trabajo que consigna el citado artículo 123, con las diferencias que naturalmente se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas".<sup>66</sup>

Decididamente sea cual fuere la denominación que se le de al patrón, particular, empresa o institución, si requiere del trabajo personal y subordinado de una persona o personas, estos deben disfrutar de la totalidad de los beneficios, particularmente las del derecho individual del trabajo, siendo la ley igual para todos y como establece la misma constitución, no se puede marginar a un sector de la población, ya que obreros o empleados públicos tienen las mismas necesidades, ambos tienen dependientes económicos, todos cuentan con lo mismo, su única fuente de riqueza, su fuerza humana de trabajo, y ambos tienen el mismo derecho de defenderla. Fue así que después de la bifurcación del artículo 123 en dos apartados, nace a la vida jurídica, publicada el día 28 de diciembre de 1968 en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional.

---

<sup>67</sup> *ibidem*, pag. 43

# CAPITULO TRES.

## MARCO LEGAL



David H. Burton/West Stock

### Plaza de la Constitución, México

La imagen muestra el sector de la plaza de la Constitución (o plaza Mayor) en el que se encuentra el Palacio Nacional, sede de gobierno de la República Mexicana. Este espacio abierto del Distrito Federal, conocido como el Zócalo, es un punto de encuentro para un gran número de habitantes de la capital, parte de los cuales acuden a las puertas de la catedral en busca de un empleo, y de los miles de turistas que, llegados de todos los puntos del país y del extranjero, desean visitar lo que fuera centro de la antigua Tenochtitlán (capital del Imperio azteca) y en la actualidad lugar en el que, durante la madrugada del 15 al 16 de septiembre, se celebra anualmente el Día de la Independencia de México.

<sup>68</sup> D

## MARCO JURÍDICO

### 3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Para Hans Kelsen, se puede hablar de Constitución en dos sentidos, el formal y el material, en el sentido formal, "es cierto documento solemne, un conjunto de normas jurídicas que sólo pueden ser modificadas mediante la observancia de prescripciones especiales, cuyo objeto es dificultar la modificación de tales normas"<sup>69</sup>. El Constituyente de 1917, determinó en el artículo 135, de la misma Constitución Política, que para que esta pudiera ser adicionada o reformada, se requiere que el Congreso de la Unión, por el voto de las dos terceras partes de los individuos presentes, acuerde las reformas o adiciones, y además, que sean aprobadas por la mayoría de las legislaturas de los Estados. En el sentido material, "está constituida por los preceptos que regulan la creación de normas jurídicas generales y, especialmente, la creación de leyes"<sup>70</sup>.

Continuando con Kelsen, la Constitución material, es la que regula la creación de preceptos generales y determinan a los órganos y el proceso de la legislación, constituyendo un elemento esencial de cada orden jurídico, al ser la Constitución Federal jerárquicamente superior, se crea un vínculo de supra y subordinación entre esta y las leyes emanadas de la misma, y así consecutivamente, constituyéndose un orden jerárquico ya que todas en orden regresivo terminan en la norma más alta o básica, lo que según palabras del mismo Kelsen, "representa la suprema razón de validez de todo el orden jurídico".

Para que nuestra Constitución Federal pueda ser adicionada o reformada, como ya vimos se requiere de un procedimiento especial, entonces cuando quedó adicionado el apartado "B" a la Constitución, fue de manera democrática y por mayoría de votos, dentro de esta adición quedo establecido en el artículo 123, apartado "B" en su fracción VIII. El derecho de escalafón, es uno de los temas de

<sup>69</sup> Kelsen, Hans, *op.cit*, pag.147

<sup>70</sup> *idem*.pag.147

mayor importancia para los trabajadores del estado, ya que representa la posibilidad de obtener un puesto de mayor categoría y un mejor salario sin perder los derechos ganados por la antigüedad generada por los servicios prestados, el maestro Canton define al escalafón como "una lista de trabajadores al Servicio del Estado, en la que constan además de su nombre, los datos relativos a la prestación del Servicio, su antigüedad, su capacidad y cumplimiento"<sup>71</sup>

Esta fracción, señala que "Los trabajadores gozarán de derecho de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad, además, en igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia", esto reviste de vital importancia, ya que como vimos, se encuentra determinado como se diría coloquialmente, en la ley de leyes, revistiendo el carácter de norma general y consecuentemente obligatoria.

### **3.1 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

La ley Burocrática reglamentaria del apartado "B" del artículo 123, encuentra su fundamento y motivación en la Constitución Federal, ocupando un nivel inmediatamente inferior a ella, esta Ley tiene que ser aplicada especialmente por el órgano jurisdiccional competente para ello, y por las autoridades administrativas que encuentran regido su actuar en la misma, la finalidad de esta ley es complementar y ampliar siempre en concordancia de manera material y formal, el citado apartado.

Para continuar sería conveniente explicar brevemente en que consiste la función material y la función formal, según Kelsen, estas dos especies de normas siempre se encuentran implicadas en la aplicación del derecho; las formales determinan la creación del órgano encargado de tutelar el cumplimiento de la citada ley y el procedimiento que el mismo debe seguir y; las materiales señalan el contenido del acto judicial o administrativo, ambas son inseparables.

---

<sup>71</sup> Canton Mollier, op.cit., pag.118



Tomando en consideración lo anterior encontraremos que del artículo 47 al 56 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se encuentran las normas materiales o subjetivas del Derecho de Escalafón de los Trabajadores del Estado y del artículo 118 al 151, las normas formales u objetivas.

Conforme a las citadas normas materiales el escalafón, es el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en el título tercero de esta ley, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.

Tienen derecho a participar, conforme a esta ley, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza de grado inmediato inferior.

Cada dependencia tiene la obligación de expedir un Reglamento de Escalafón conforme a las bases establecidas, el cuál se formulará, de común acuerdo, por el titular y el sindicato respectivo.

Los factores escalafonarios son: los conocimientos, la aptitud, la antigüedad, y la disciplina y puntualidad.

La Ley en cita nos señala que los conocimientos se deberán entender como: la posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza.

Por aptitud, la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.

Asimismo por antigüedad se entiende, como el tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, siempre que el trabajador haya sido sujeto de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa aun cuando la reasignación tuviere lugar por voluntad del trabajador.

Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios. En igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia y cuando existan varios en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.

Los factores escalafonarios se calificarán por medio de los tabuladores o a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señalen los reglamentos.

En cada dependencia funcionará una Comisión Mixta de Escalafón, integrada con igual número de representantes del titular y del sindicato, de acuerdo con las necesidades de la misma Unidad, quienes designarán un árbitro que decida los casos de empate. Si no hay acuerdo, la designación la hará el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en un término que no excederá de diez días y de una lista de cuatro candidatos que las partes en conflicto le propongan

Los titulares de las dependencias proporcionarán a las Comisiones Mixtas de Escalafón los medios administrativos y materiales para su eficaz funcionamiento.

Las facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos de las Comisiones Mixtas de Escalafón y de sus Organismos Auxiliares en su caso, quedarán señalados en los reglamentos y convenios, sin contravenir las disposiciones de esta ley.

Los titulares darán a conocer a las comisiones Mixtas de Escalafón las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base.

Al tener conocimiento de las vacantes, las Comisiones Mixtas de Escalafón procederán desde luego a convocar a un concurso, entre los trabajadores de la

categoría inmediata inferior, mediante circulares o boletines que se fijarán en lugares visibles de los centro de trabajo correspondientes.

Las convocatorias señalarán los requisitos para aplicar derechos, plazos para presentar solicitudes de participación en los concursos y demás datos que determinen los reglamentos de las Comisiones Mixtas de Escalafón.

En los concursos se procederá por las comisiones a verificar las pruebas a que se sometan los concursantes y a calificar los factores escalafonarios, teniendo en cuenta los documentos, constancias o hechos que los comprueben, de acuerdo con la valuación fijada en los reglamentos.

La vacante se otorgará al trabajador que habiendo sido aprobado de acuerdo con el reglamento respectivo obtenga la mejor calificación.

Las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren, y previo estudio realizado por el titular de la dependencia, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% libremente por los titulares y el restante 50% por los candidatos que proponga el Sindicato. Los aspirantes para ocupar las plazas vacantes deberán reunir los requisitos que para esos puestos, señala cada una de las Dependencias.

Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón; el titular de la dependencia de que se trate nombrará y removerá libremente al empleado interino que deba cubrirla.

Las vacantes temporales mayores de seis meses serán ocupadas por riguroso escalafón; pero los trabajadores ascendidos serán nombrados en todo caso con el carácter de provisionales, de tal modo que si quien disfrute de la licencia reingresare al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el

escalafón y el trabajador provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular.

Como se puede desprender de lo anterior, la Ley Reglamentaria en cuestión, pormenoriza y detalla lo preestablecido en el fracción VIII, del apartado "B", del artículo 123 Constitucional, ahora bien, conforme a la fracción XII, del mismo apartado, los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la Ley Reglamentaria.

Conforme al Título Séptimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los conflictos que se susciten entre el estado o sus titulares con los trabajadores del estado, serán dirimidos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, este Tribunal será colegiado, funcionará en pleno y en salas (cuando menos tres), al igual que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales, cada sala estará conformada de manera tripartita, con un magistrado designado por el gobierno Federal, por un magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un tercer magistrado nombrado por los dos anteriores y que fungirá como Presidente de Sala, además de estas salas en cada capital de la Federación podrán funcionar las salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, este Tribunal contará con un Secretario General de Acuerdos, a su vez cada sala contará con un Secretario General Auxiliar y el numero de Conciliadores, Secretarios de Acuerdos, Actuarios y personal administrativo necesarios.

Además este Tribunal contará con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores, la cual estará integrada con un Procurador y el numero de Procuradores Auxiliares necesarios para la defensa de los intereses de los trabajadores, que en forma gratuita, representarán o asesorarán a los trabajadores cuando estos lo soliciten, interponiendo los recursos ordinarios y el juicio de amparo cuando sea procedente, proponiendo también soluciones conciliatorias.

Este Tribunal es competente para conocer de los conflictos individuales entre los titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores, así como de los conflictos colectivos entre el estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio, concederá el registro a los sindicatos o en su caso cancelarlos, conocerá también de los conflictos intersindicales, efectuará asimismo el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatuto de los Sindicatos.

### **3.2 ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN.**

**A**l empezar la elaboración del presente trabajo, se consideró al citado estatuto debido a que el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, en su proemio para su expedición se funda y motiva en los artículos 63 y 64 del Estatuto de los Trabajadores al Servicios de los Poderes de la Unión, el entonces Presidente Constitucional, Manuel Ávila Camacho expidió el citado reglamento, sin embargo al verificar el Diario Oficial de la Federación en la exposición de motivos del día jueves 13 de Diciembre de 1963, en el artículo segundo transitorio de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, vigente a la fecha, señala lo siguiente: TRANSITORIOS, artículo segundo, "*Se abroga el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y se derogan las disposiciones que se opongan a la presente ley....*". Al ser la abrogación el acto por el cual la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, privó totalmente de vigencia al Estatuto señalado anteriormente, se considera que dicho estatuto no puede ser otra cosa que un antecedente histórico de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

### **3.3 REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.**

**A** la fecha los titulares de la Secretaría de Educación y los representantes del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la

Educación (SNTE), continúan evocando y aplicando un reglamento expedido con fundamento en el Estatuto de los Trabajadores de los Poderes de la Unión publicado para ser mas exactos el 17 de abril de 1941 y que fue abrogado en diciembre de 1963 como se señalo en el párrafo anterior, se presupone que las condiciones generales de Trabajo conforme al artículo 87, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, serán fijadas por el titular de cada dependencia, tomando en cuenta la opinión del Sindicato y serán revisadas cada tres años, por los representantes del sindicato y los titulares de cada dependencia, además de lo anterior el Estatuto Sindical señala en el artículo 10, fracción IX, que este deberá "Promover la revisión periódica de las condiciones generales de trabajo", por lo visto no es así, salta a la vista que los primeros ocupan el cargo público con miras a ganar un buen sueldo y los otros para obtener algún beneficio personal a costa de su comisión sindical.

La problemática de lo anterior consiste en que dicho reglamento ha sido aplicado para sancionar, cesar y escalafonar a lo largo de varias décadas, a trabajadores de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, fundándose y motivándose en un reglamento que carece de validez jurídica, ya que como vimos el Estatuto Jurídico citado en el proemio del reglamento en estudio fue abrogado conforme al artículo segundo transitorio de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, corriendo dicho reglamento la misma suerte, aunado a lo anterior los funcionarios y representantes sindicales que han desfilado por la Secretaría desde 1963 a la fecha, no han revisado ni actualizado los reglamentos respectivos, mostrando con ello un claro desinterés hacia los problemas laborales de los empleados de base de dicha dependencia.

En lo que respecta al Derecho de Escalafón, el ya citado Reglamento, señala en su artículo 16, que la Secretaría nombrará libremente 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 sea de nueva creación, cualquiera que sea su denominación o categoría, de acuerdo con la disposición legal que las establezca.

En el artículo 19, se establece que las vacantes definitivas que no sean de las categorías presupuestales más bajas y las provisionales que se refiere expresamente el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, serán cubiertas mediante movimientos escalafonarios.

En el artículo 20, señala que todo movimiento escalafonario será hecho invariablemente de acuerdo con el dictamen previo que emita la Comisión Nacional de Escalafón.

Artículo 21, la Comisión Nacional de Escalafón se integrará en la forma prevista por la parte final del artículo 41 del Estatuto y será sostenida económicamente, justo con sus organismos auxiliares por la Secretaría.

Los representantes de la Secretaría y del Sindicato, serán nombrados y removidos libremente por sus respectivos representados.

Artículo 22. las plazas de nueva creación que hubiere en la Secretaría, deberán colocarse inmediatamente en la especialidad, categoría, grupo o grado correspondiente.

Artículo 23. Los jefes de las dependencias de la Secretaría, de acuerdo con los representantes sindicales respectivos, podrán proponer, con objeto de cubrir vacantes sujetas a escalafón, que mientras la Comisión Nacional de Escalafón rinda el dictamen procedente, se hagan movimientos de carácter provisional. Dichos movimientos se propondrán en todo caso, tomando en cuenta la mayor eficiencia en el trabajo y en los méritos demostrados por los trabajadores que resulten ascendidos. Los nombramientos que se expidan tendrán el carácter de interinos en espera del movimiento definitivo que se corra en virtud del dictamen de la Comisión Nacional de Escalafón.

Artículo 24. Son derechos de los trabajadores:

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

Como se puede observar, dicho reglamento señala constantemente como su fundamento el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, así mismo señala y determina que se deben ascender a los trabajadores mediante movimientos escalafonarios y por dictamen de la Comisión Nacional de Escalafón, además le concede a los trabajadores dentro de sus derechos el ser ascendido en los términos que el escalafón determine, en el siguiente apartado se llevará a cabo el análisis del Reglamento de Escalafón de los Trabajadores al Servicio de la Secretaría de Educación Pública, cabe mencionar, que durante la investigación previa a la redacción del presente trabajo, se encontró que el antecedente previo de dicho reglamento, es otro que fue expedido en 1947 y cuyo fundamento lo era el entonces ya multicitado Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

### **3.3      *REGLAMENTO DE ESCALAFÓN DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.***

**E**ste reglamento fue publicado el 14 de diciembre del 1973, en el Diario Oficial de la Federación, decretado por el entonces presidente constitucional Luis Echeverría Álvarez y abroga a su antecesor de 1947 que tenía como fundamento al Estatuto de 1941, citado anteriormente.

Este reglamento se compone de diez títulos, su importancia consiste en que como se señaló anteriormente tanto los titulares, los subalternos de estos y el sindicato de la educación, señalan que no existe un reglamento de escalafón para el personal administrativo de la DGETI, se entiende que al no existir un reglamento elaborado por el Sindicato y los Titulares de la dependencia, será aplicable este, ya que su ámbito de validez es para todos los trabajadores de la Educación. Como se dijo en el capítulo uno, los reglamentos están supeditados a la existencia previa de una ley, que son un acto administrativo que tiende a detallar los supuestos previstos en una ley para que su individualización y aplicación en el orden jurídico sea efectiva, así pues, el presente reglamento tiene su fundamento en la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, propiamente en el Título Tercero referente al escalafón y a las comisiones mixtas de escalafón, de ahí que al tener el citado reglamento la obligación de detallar todos los supuestos previstos.



El escalafón para este reglamento, conforme al artículo 1°, será el sistema organizado en la Secretaría de Educación Pública para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores de base y autorizar las permutas.

El sistema organizado, conforme al artículo 4° que establece que "los ascensos se clasificarán para efectos escalafonarios conforme a los grupos establecidos en el catálogo de empleos del instructivo para la formación y aplicación del presupuesto de Egresos de la Federación"

El artículo anterior refiere una clasificación en grupos, adelantando un poco la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, se divide en cuatro grupos, el grupo I, conocerá de los asuntos escalafonarios de las escuelas primarias diurnas y nocturnas de los estados y territorios de la república, el grupo II, de los jardines de niños en toda la república, escuelas primarias, diurnas y nocturnas del Distrito Federal, escuelas primarias de experimentación pedagógicas, las normales de maestros y ayudantes de taller de las escuelas primarias del Distrito Federal, de maestro de enseñanza musical de jardines de niños, el grupo III, del personal de educación posprimaria, del personal de la Dirección de Educación Especial, de Educación Física, del INBA, de enseñanza agropecuaria, agrícola ganadera, de Educación extraescolar, de los Centros de Trabajo Industrial, de Educación Audiovisual, del personal de Instituto Nacional de Antropología e Historia, el grupo IV, *de los empleados administrativos profesionales no docentes, especialistas, técnicos, obreros y auxiliares de intendencia de las diversas dependencias de la Secretaría de Educación Pública* (arts.31-34), por razones obvias esta división obedece a que sería demasiada la carga de trabajo para una sola comisión, mas adelante veremos que además, de la anterior división existe también una subdivisión, esto fue en cuanto a los grupos, el artículo cuarto también habla de una catálogo de empleos.

Pues bien el catálogo de empleos se elaborarán considerándose de la siguiente forma A) Grupo escalafonario, B) subgrupo escalafonario, C) Rama

escalafonaria; D) Especialidad, estos catálogos serán la relación nominal que contendrán ordenadamente la puntuación escalafonaria, determinando la SEP y el SNTE la categoría inicial escalafonaria, los catálogos aludidos se elaborarán con base en la relación oficial de plazas de base proporcionada por la Dirección General de Personal y los informes de las Direcciones Generales, Institutos o departamentos, los cuales al ser publicados deberán contener:

- I.Nombre, categoría, clave, y especialidad de cada trabajador.
- II.Número y fecha del dictamen de la plaza que tenga en propiedad.
- III.La puntuación escalafonaria de cada uno de ellos (arts.63-69)

Además de lo anterior también existirá una clasificación escalafonaria conformada por los grupos citados anteriormente, I, II, III y IV, el subgrupo escalafonario integrado por los trabajadores de una misma dirección general, instituto y otra dependencia, la rama escalafonaria será formada por los trabajadores de cada departamento, dependiente de una una misma dirección general, de un instituto o de otra dependencia autónoma de la SEP; y la especialidad, integrada por los trabajadores de una especialización, dentro de una misma rama escalafonaria (arts. 49-51)

Para dar cumplimiento en lo que respecta al sistema organizado, que no es cosa fácil como se ve, la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, deberá formar un Archivo Central o Banco de Datos, en el que se llevará un registro de los trabajadores de la SEP, que deberá contener como mínimo los siguientes datos:

- a) Nombre completo del trabajador.
- b) Edad.
- c) Estado civil.
- d) Nacionalidad.
- e) Domicilio particular.
- f) Clase de empleo.
- g) Clave.
- h) Categoría.

- i) Especialidad.
- j) Dependencia de adscripción.
- k) Asignación presupuestal.
- l) Fecha de ingreso a la SEP.
- m) Fecha de baja de la SEP.
- n) Fecha de reingreso (en su caso).
- o) Domicilio donde presta sus servicios.
- p) Puntuación de los factores escalafonarios.
- q) Ascensos. (art.123)

En cuanto al ascenso que señala el artículo 1°, a su vez el artículo 5°, establece que para fines escalafonarios se considera como ascenso todo cambio a una categoría superior, no inmediata superior como apuntaba el Estatuto de 1941.

Conforme al artículo 2°, del Reglamento de Escalafón en estudio, las disposiciones de este serán obligatorias tanto para la Secretaría de Educación Pública, los trabajadores, la Comisión Nacional Mixta de Escalafón y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, siendo este conjunto de personas morales y físicas, las partes que participan legalmente en el procedimiento. El personal que ocupe algún puesto de los que conforme al artículo 5° de la LFTSE, sea catalogado como de confianza no le será aplicable dicho reglamento (art.3°), así como a aquellos trabajadores de base que ocupen algún cargo de confianza, cuyas plazas se cubrirán temporalmente y si esta llegase a ser en forma definitiva tendrá derecho a concursar de oficio quien la ocupe provisionalmente (art.8).

Como representante legal de la Secretaría de Educación Pública, tendrá este carácter el Secretario de Educación Pública, los titulares de las diferentes dependencias y planteles dependientes de dicha Secretaría de Educación Pública.

En cuanto a los trabajadores, podrán ser parte por su propio derecho, todos aquellos trabajadores de base que conforme al artículo 6° de la LFTSE, tengan

nombramiento definitivo, con mas de seis meses de ejercicio en la plaza inicial, o con mas de seis meses transcurridos después del último dictamen a su favor por la Comisión Nacional Mixta de Escalafón.

En lo que respecta al Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación, conforme al Estatuto constitutivo podrán intervenir, como representantes de los trabajadores en los ámbitos siguientes:

- I. Representaciones sindicales de escuela.
- II. Representaciones sindicales dge Centro de trabajo.
- III. Delegaciones sindicales.
- IV. Secciones sindicales.
- V. Organizaciones o asociaciones de trabajadores de la educación afiliados al sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

Estos sindicatos conforme a la LFTSE, se encuentran constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, teniendo además la obligación de patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Comisión Nacional Mixta de Escalafón, es una parte muy importante dentro del procedimiento escalafonario, y se conformará con dos representantes del la Secretaría de Educación Pública, dos representantes del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación, estos de común acuerdo designarán un quinto representante en calidad de Presidente Arbitro, los representantes de la SEP, serán los encargados de los grupos II y IV, y los representantes del SNTE, de los grupos I y III, (arts. 14-19), esta Comisión Nacional, es una institución autónoma cuyas resoluciones no pueden ser invalidadas por autoridades administrativas u órganos de gobierno, sino únicamente por los Tribunales competentes, esta comisión efectuará los movimientos de ascenso y permuta de los trabajadores de la educación, ejercerá sus funciones en pleno, para los efectos de preparación, estudio y desarrollo de los trabajos será de competencia de los

secretarios nacionales representantes que deberán ser nombrados por el titular de cada dependencia (arts.14-24).

Como ya se vio, la Comisión Nacional se divide en cuatro grupos, pues estos grupos se dividen a su vez; en Subcomisiones Auxiliares de Escalafón y en Subcomisiones Regionales Auxiliares de Escalafón.

Subcomisiones Auxiliares de Escalafón. Estas se establecerán en cada grupo, según las necesidades del mismo, integradas por un representante de la SEP, un representante del SNTE y un Presidente Arbitro, designado de común acuerdo.

Las Subcomisiones Regionales Auxiliares de Escalafón, cuya jurisdicción corresponde a la zonificación de unidades de descentralización de servicios, serán coadyuvantes y dependerán de la Comisión Nacional, estas se integrarán con tres miembros, un representante de la SEP, uno del SNTE y un Presidente Arbitro, también designado de común acuerdo.

Tienen derecho escalafonario, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses de ejercicio, ya sea en la plaza inicial o seis meses después del último dictamen emitido a su favor, siendo excepción el caso de concursantes únicos. (art.10)

Contrario sensu, tienen derecho.

Estos derechos se suspenden, cuando el trabajador concorra en alguna de las causales del artículo 45, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado.

Cuando se este desempeñando un puesto de confianza.

Los derechos se pierden, por renuncia del empleo de la base que se desempeña, por abandono del empleo, por cese originado de una sentencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. (arts.54,55).

El ascenso de un trabajador se llevará a cabo mediante un concurso, denominándose este como el procedimiento mediante el cual la Comisión Nacional Mixta de Escalafón reconoce los derechos escalafonarios de los trabajadores mediante la calificación de los factores escalafonarios que son: los conocimientos, aptitudes, disciplina, puntualidad y antigüedad (arts.11 y 12).

La Comisión Nacional Mixta de Escalafón integrará de oficio el expediente personal de cada uno de los trabajadores de base, mediante la consulta de los expedientes de la Dirección General de Administración de Personal, de la Dirección General o institución de la que dependa el trabajador, también consultará los documentos que cada interesado entregue a la comisión debidamente confrontados y legalizados, y que tengan valor escalafonario, estos documentos se entregaran en original y dos copias después de haber sido debidamente cotejados los originales serán devueltos.

Obviamente previo a esto se deben publicar las bases para el concurso y cuales son las plazas a concursar, pero esto lo veremos en el punto que compete a las obligaciones, tanto de las autoridades administrativas como del sindicato y de las comisiones.

Ahora los factores a examinar para el ascenso de un trabajador de la SEP. Como ya vimos los trabajadores conforme al artículo 4°, se deberán clasificar conforme a un catálogo de empleos, después conforme al artículo 12° la comisión evaluara los *factores escalafonarios* que son, los conocimientos, aptitud, disciplina, puntualidad y antigüedad.

Los derechos escalafonarios los constituyen la apreciación de los factores citados en el párrafo anterior, como lo establece la LFTSE, para los trabajadores de nuevo ingreso estos derechos, principiaran seis meses después de que empiecen a prestar sus servicios en plazas iniciales que sean vacantes definitivas o de nueva creación, aunque también esta de moda tanto en la iniciativa privada como en el estado, contratar trabajadores por seis meses o menos, renovándose

obviamente, evitando así la contratación definitiva en el primer caso y la adjudicación en el segundo.

La antigüedad empezará a contarse a partir de la fecha en que se haya expedido el primer nombramiento, deduciéndose de este los periodos que el trabajador hubiere estado separado de su empleo, salvo que haya estado en algún instituto de capacitación, también las incapacidades por enfermedad y las comisiones sindicales, dado lo anterior, sí, ya que la capacitación es la única salvedad. Además todo reingresante será considerado como de nuevo ingreso, la ventaja consiste en que si no se esta conforme con la antigüedad computada, el trabajador podrá ocurrir ante la Comisión Nacional (arts. 56-58).

Ya se dijo que los factores escalafonarios son, los conocimientos, la aptitud; la antigüedad; la disciplina y la puntualidad, veámoslos uno por uno, conforme a el multicitado reglamento serán:

I.Los conocimientos; estos comprenden la preparación y el mejoramiento profesional y cultural, a su vez;

- a. La preparación se acredita mediante;
  - i.Título específico o cédula profesional;
  - ii.Certificado de estudios debidamente legalizado;
  - iii.Diploma para el ejercicio de la profesión;
  - iv.Título no específico, cédula profesional o certificado legalizado.
  - v.Otros estudios, para plazas que no requieran título y que serán considerados conforme a la tabulación especial.

b. El mejoramiento profesional y cultural comprende la posesión de título, grado académico, estudio de especialización, obras y trabajo de investigación científica pedagógica que se acrediten mediante documentación debidamente legalizada.

II.La aptitud del personal administrativo, técnico profesional no docente, auxiliar de intendencia y obrero, se calificará conforme a las bases siguientes:

- a. INCIATIVA, que comprende:

- i.Simplificación de métodos de trabajo y creación de técnicas o recursos propios.
    - ii.Actividades de investigación y divulgación de asuntos relacionados con el arte, a ciencia y la técnica.
  - b. LABORIOSIDAD, que comprende;
    - i.Actividades especiales que redunden en beneficio de los sistemas de trabajo.
    - ii.Actividades que redunden en beneficio de las buenas relaciones que deban imperar en el centro de trabajo.
  - c. EFICIENCIA, que comprende;
    - i.Calidad y cantidad en el cumplimiento del trabajo.
    - ii.Técnica de organización del trabajo.
- III.La antigüedad, es el tiempo de servicios prestados en la Secretaría de Educación Pública, que además como ya vimos se empieza a contar desde la fecha de expedición del primer nombramiento, descontando el tiempo de ausencia en el empleo.
- IV.La disciplina, comprende la observancia de los reglamentos de trabajo, el acatamiento de órdenes superiores; fundadas en las disposiciones legales vigentes; es decir no ordenes contrarias a las buenas costumbres, a la moral y a la ley; la exactitud y el orden en el trabajo desarrollado.
- V.La puntualidad, se acreditará mediante formas adecuadas de registro.

Estos factores y subfactores tendrán los siguientes valores porcentuales:

I.	CONOCIMIENTOS.	45%	
	a. Preparación.		20%
	b. Mejoramiento profesional y cultural.		25%
II.	APTITUD.	25%	
	a. Eficiencia (contenida en el crédito escalafonario anual)		20%
	b. Otras actividades (obras publicadas, artículos periodísticos, etc.)		5%



III.	ANTIGÜEDAD.	20%
IV.	DISCIPLINA Y PUNTUALIDAD;	10%
TOTAL		100%

En caso de igualdad de méritos, el escalafón se moverá en beneficio del trabajador que acredite mayor antigüedad (arts.90-92,94-101).

Cabe hacer mención que esto último, contraviene lo establecido en el artículo 51, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que este señala, que las vacantes se otorgarán a los trabajadores que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios. En igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia y cuando existan varios en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.

Las obligaciones de las partes en mención serían las siguientes.

Por parte de los órganos administrativos de las distintas dependencias de la SEP, conforme a este reglamento y los artículos 37 y 64 de la LFTSE, la Dirección General de Personal, las direcciones generales, institutos y departamentos, deberán reportar a la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, la vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja, se apruebe oficialmente la creación de plazas de base o se susciten vacantes temporales, mayores de seis meses, en caso de incumplimiento a esto, el Sindicato o cualquier interesado podrá hacer el reporte de la plaza vacante, así como expedir oportunamente todo tipo de documentos, motivo de evaluación escalafonaria, y difundir de inmediato los boletines de concurso, que les envíe la Comisión, a efecto de que los trabajadores ejerzan su derecho, proporcionar los recursos que requiera el eficaz funcionamiento de la Comisión, consignando en su presupuesto las partidas correspondientes a la atención de las necesidades de dicha comisión, publicar en conjunto con la representación sindical en lugares visibles del centro de trabajo los boletines escalafonarios, remitir a la Comisión

Nacional las constancias de los trabajadores a sus órdenes, que tengan relación con los factores escalafonarios y previa calificación se integrarán al banco de datos (arts.46-48,75,76,82 y 124).

En cuanto al SNTE, además de nombrar los representantes respectivos y denunciar cualquier omisión de las autoridades al no reportar una plaza vacante, no se encuentra en el mencionado reglamento de escalafón ninguna obligación extraordinaria, pero si tomamos en cuenta a la LFTSE, como ya vimos tiene la obligación de velar por lo intereses laborales de sus agremiados, representarlos ante las autoridades administrativas y laborales, además de asesorarlos, además conforme al estatuto constitutivo del SNTE, en su artículo 10, señala que el objeto social y fines, del mismo entre otros sera:

Fracción I. Defender los derechos laborales, sociales, económicos y profesionales de sus miembros,

IX. Promover la revisión periódica de las condiciones de trabajo, formación y actualización profesional, evaluación y estímulos al servicio, sobre parámetros vinculados al mejor desempeño.

Artículo 11. El programa de Acción del Sindicato será elaborado y aprobado por el Congreso Nacional y comprenderá invariablemente las tareas que sintetizan *las demandas y luchas históricas del magisterio nacional.*

Frac. IV. Promover el establecimiento de la carrera magisterial, incluyendo *la implementación, fomento y vigilancia de sistemas y programas de formación, actualización y superación profesional para los trabajadores de la educación.*

Frac. VIII. Vigilar el respeto absoluto de los derechos de los trabajadores de la educación, en términos de ley.

Frac. IX. *Promover y participar en programas laborales, profesionales y sociales de mejoramiento, actualización y superación profesional para los trabajadores de la educación.*

Frac. X. *Exigir la revisión periódica de sistemas escalafonarios que aseguren el derecho de ascenso de los trabajadores de la educación y permitan que el personal de las diferentes categorías y subsistemas puedan obtener mejores salarios por preparación profesional y antigüedad en el servicio.*

De las obligaciones de los trabajadores, serían, abstenerse de participar si no cuentan con la antigüedad necesaria o si se encuentran cubriendo una plaza de confianza, pese a que es optativo para estos el aceptar o no el ascenso, deberán comunicar por escrito su decisión a la Comisión Nacional, dentro de un término de diez días contados a partir de que se le haya hecho saber su promoción, aunque no se menciona que sucederá en caso de que no lo haga, al tener conocimiento del concurso de una plaza los interesados deberán presentar una solicitud en la que deberán satisfacer los siguientes requisitos;

- a) Nombre completo.
- b) Domicilio;
- c) Plaza que disfruta con dictamen escalafonario; incluyendo categoría y clave.
- d) Plaza que ocupa provisionalmente;
- e) Especialidad, en su caso;
- f) Número y fecha del boletín por el cual se convocó al concurso respectivo (arts.8,13,81).

Al ser el escalafón un derecho de los trabajadores, como vemos no se le imponen grandes obligaciones, además estas son en beneficio de estos.

En este reglamento al ser la Comisión Nacional Mixta de Escalafón y las subcomisiones mencionadas, los órganos encargados de velar por este derecho, tienen una serie de atribuciones y obligaciones al respecto, veamos cuales son:

- La Comisión Nacional Mixta de Escalafón deberá proveer lo necesario para el ejercicio de los derechos escalafonarios y de permuta en las plazas de ascenso;
- Convocar a concursos para cubrir las plazas vacantes;
- Resolver los ascensos, previo estudio y determinación de los diferentes elementos que permitan la adecuada valoración y calificación de los factores escalafonarios;
- Resolver las solicitudes de permuta que presenten los trabajadores;

- Resolver las inconformidades que presenten los trabajadores;
- Comunicar al titular de la SEP, dentro del término de quince días, las resoluciones emitidas, en materia de ascensos y permutas en plazas escalafonarias;
- Aplicar en los casos de su competencia, la LFTSE, el Reglamento de Escalafón, el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la SEP, y las disposiciones supletorias en su caso;
- Denunciar ante la SEP y el SNTE, las violaciones a este reglamento por parte de los funcionarios;
- Denunciar ante la SEP y el SNTE, a quienes violen este reglamento, teniendo la obligación de cumplirlo;
- Requerir de las autoridades de la SEP, la expedición oportuna de crédito anual escalafonario de los trabajadores de su dependencia, de acuerdo con las normas vigentes, así como la remisión de tal documento a la Comisión Nacional Mixta de Escalafón;
- Formular los proyectos de presupuesto de la propia Comisión;
- Calificar las ausencias temporales de sus miembros, así como hacer del conocimiento de la parte correspondiente, las ausencias definitivas de los miembros;
- Estudiar, modificar y aprobar, en su caso, los cuestionarios a que debieran sujetarse los exámenes de los aspirantes a ascenso;
- Las demás que le confiera este reglamento (atrs.25-28);

La Comisión Nacional Mixta de Escalafón, efectuado el reporte una plaza vacante, comprobará si se encuentra vacante en definitiva o si el titular goza de licencia sin sueldo mayor de seis meses. Hecha la comprobación, la turnara a la subcomisión respectiva para que esta elabore el proyecto de boletín respectivo (art.77).

Integrará de oficio el expediente personal de cada uno de los trabajadores de base de la SEP, mediante la consulta de los expedientes de las Direcciones Generales de Administración de Personal y de la dirección general o institución

de la que dependa el trabajador, de los documentos que dada interesado entregue a la Comisión, debidamente confrontados y legalizados, así como de los documentos que sean entregados directamente por las autoridades respectivas (art.59).

Esta comisión en pleno, deberá analizar, ratificar o rectificar los proyectos de ascenso que les presenten los secretarios nacionales, los dictámenes que estos aprueben quedando firmes, tendrán plena validez y por tanto deberán ser cumplidos por el titular de la Secretaría de Educación Pública en un plazo no mayor de 30 días a partir de la fecha de notificación, estos dictámenes deberá ser notificados directamente a los concursantes por servicios de correo certificado, con acuse de recibo o entregados personalmente mediante firma de recibo (arts.86-88).

El presidente Árbitro de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, deberá;

- o Representar a la Comisión en todos los asuntos que le competen relativos al funcionamiento de la misma;
- o Tener a su cargo la dirección general de las oficinas de la Comisión, supervisar su buen funcionamiento y coordinar la tramitación de todos los asuntos relacionados con ella;
- o Coordinar y supervisar el funcionamiento de las subcomisiones regionales auxiliares de Escalafón;
- o Dirigir los debates dentro de la sesiones ordinarias y extraordinarias a los secretarios Nacionales de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón;
- o Decidir con su voto los casos de empate;
- o Autorizar con su firma, junto con la de los Secretarios Nacionales, los catálogos escalafonarios que anualmente deben elaborarse, dictámenes, boletines y otros documentos que lo ameriten;
- o Asistir puntualmente a los plenos;
- o Las demás expresamente señaladas en el presente Reglamento (art.29);

Los Secretarios Nacionales de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón deberán;

- ✓ Organizar el grupo a su cargo de acuerdo con las disposiciones legales vigentes;
- ✓ Asistir puntualmente con voz y voto al pleno de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón;
- ✓ Resolver los asuntos que les correspondan de acuerdo con las disposiciones de la LFTSE y del reglamento;
- ✓ Atender con la oportunidad necesaria el estudio de los asuntos que deben ser sometidos al Pleno de la Comisión;
- ✓ Presentar al Pleno los proyectos de catálogos escalafonarios anuales, para su aprobación definitiva;
- ✓ Presentar al Pleno las modalidades y reformas que consideren pertinentes para el mejor desempeño de su encargo;
- ✓ Integrar y dar posesión a las Subcomisiones Auxiliares del Grupo a su cargo y dirigir y coordinar sus actividades;
- ✓ Desempeñar las comisiones que el Pleno les confiera.

Estos revisarán los anteproyectos que les presenten las subcomisiones ratificando o rectificando según sea el caso, elaborarán los proyectos de ascenso del personal en un plazo no mayor de 30 días, presentando estos al pleno de la Comisión para que estos a su vez lo ratifiquen o rectifiquen (arts.84,85).

A las subcomisiones Auxiliares de Escalafón les corresponde;

- Aplicar el Reglamento y vigilar su observancia en la materia de su competencia.
- Requerir a las autoridades respectivas la expedición de documentos, la evaluación escalafonaria y los boletines de concurso.
- Elaborar los proyectos de boletines de plazas por las cuales se convoque a concurso de una plaza vacante.
- Recabar de las dependencias la información que se requiera para que los proyectos y dictámenes contengan los datos exactos.
- Vigilar la correcta aplicación de los tabuladores en la elaboración de proyectos de catálogos y de dictámenes, el cotejo de documentos, la

correcta integración de los expedientes escalafonarios y en general el trabajo de compilación.

- o Elaborar los anteproyectos de dictámenes escalafonarios dentro de un término de treinta días a partir del vencimiento de los boletines respectivos.
- o Actualizar los catálogos escalafonarios con base en los tabuladores respectivos y presentarlos oportunamente al Secretario Nacional del grupo, para que este los revise, rectifique o ratifique.
- o Informar al Secretario Nacional del Grupo, cuando se incurra en violaciones a la LFTSE y demás ordenamientos legales que rigen la estructura y funcionamiento de los órganos escalafonarios.
- o Exigir de las autoridades respectivas la expedición oportuna a los trabajadores, de sus créditos escalafonarios anuales, enviando copia de ese documento a la Comisión.

Las Subcomisiones Regionales Auxiliares, tendrán las siguientes atribuciones:

- La difusión del Reglamento de Escalafón, tabuladores, catálogos, boletines, circulares y demás documentos de la Comisión Nacional;
- La orientación y asesoría de los trabajadores al servicio de la SEP, en asuntos escalafonarios;
- La recopilación, estudio y calificación de documentos para fines escalafonarios;
- La elaboración de proyectos de catálogos regionales a fin de integrar los catálogos nacionales;
- La notificación de dictámenes y resultados de concursos.

Las subcomisiones según corresponda, deberán elaborar un proyecto de boletín convocando a los trabajadores que tengan derecho a concursar, estos se deberán expedir en un plazo máximo de diez días contados a partir de la fecha en que la subcomisión entregue el proyecto al secretario nacional, los boletines deberán contener;

- a) Rama escalafonaria y especialidad;
- b) Numero y fecha del boletín;
- c) Categoría entre las que se someten a concurso las plazas vacantes;

- d) Mencionar si se corre el escalafón y hasta que categoría;
- e) Plazas que se boletinan, mencionando claves y sueldos base;
- f) Lugar de adscripción de la plaza;
- g) Bases del concurso;
- h) Plazo para concursar;
- i) Fecha de vencimiento.

Estos boletines se harán del conocimiento de los interesados, enviándolos oportunamente a los centros laborales para que se den a conocer a los trabajadores, la comisión deberá fijarlos en sus estrados y, con idéntico fin, podrán emplearse otros medios publicitarios que se estimen adecuados.

Una vez cumplido el plazo señalado la subcomisión competente, revisará las solicitudes presentadas por los aspirantes para precisar si cumplen con los requisitos para participar, analizará los documentos y hará la estimación de meritos escalafonarios, conforme a los catálogos y tabuladores vigentes, formulará un anteproyecto de dictamen proponiendo para el ascenso a quien obtenga la más alta puntuación dentro de cada categoría, el anteproyecto deberá turnarse al secretario nacional de grupo para que previo estudio lo ratifique o rectifique según sea el caso.

Los recursos legales, en caso de inconformidad con los dictámenes de la Comisión.

El artículo 6°, señala que los movimientos de personal de base que se efectúen de acuerdo con el reglamento en estudio, no podrán revocarse o modificarse, si no por resolución expresa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o de autoridad judicial competente.

Pero antes de acudir a alguna autoridad judicial o ante el Tribunal mencionado anteriormente, los trabajadores inconformes con el resultado de la Comisión, podrán pedir a esta que reconsidere su dictamen mediante una solicitud, dentro de los quince días hábiles contados a partir de la fecha en que



se comunique a los interesados el dictamen, dirigida al presidente árbitro de la comisión, la solicitud debe llevar los siguientes datos:

- a) Nombre, domicilio y clave del promovente;
- b) Especificación del dictamen impugnado;
- c) Relación de hechos en los que el interesado funda su solicitud de reconsideración;
- d) Además deberá aportar los elementos de prueba.

La Comisión podrá suplir la deficiencia en el escrito y en el trámite de la reconsideración, el secretario nacional presentará un proyecto de resolución al Pleno para que una vez discutido se dicte el fallo que modifique o confirme el dictamen impugnado.

Si el recurrente no estuviere conforme con la resolución emitida por la Comisión, tendrá a salvo sus derechos para deducirlos ante los Tribunales competentes, pero sin suspenderse la ejecución del fallo motivo de la reconsideración (arts.107-112).

Igualmente si algún trabajador esta inconforme con la puntuación que se le asigne en los proyectos de catálogos escalafonarios, o porque se hayan cometido errores de ubicación u omisiones, podrán solicitar que se revise su puntuación, se le ubique en el lugar que legalmente les corresponda en la categoría respectiva o se corrija lo que proceda, esta revisión deberá solicitarse por escrito en un plazo máximo de treinta días hábiles, contados a partir de la fecha de la publicación del proyecto de catálogo respectivo; esta solicitud deberá dirigirse al Presidente Árbitro, quien a su vez la turnará al Secretario Nacional del Grupo correspondiente, para que previo el estudio respectivo, presente un proyecto de resolución al pleno de la misma, la Comisión dentro de de un término que no excederá de treinta días deberá sustanciar la reconsideración, la revisión se sujetará a los requisitos siguientes;

I.Solicitud que contenga.

- a. Nombre, domicilio y clave del promovente;

- b. Especificación del proyecto de catálogo impugnado;
- c. Relación de hechos en los que el interesado funda la revisión;

II. Aportación de elementos de prueba por el promoverte.

Así mismo cuando algún Secretario Nacional, o algún miembro de las Subcomisiones, deberá excusarse de conocer de los asuntos a su cargo en los casos siguientes:

- I. Por parentesco por consanguinidad, hasta el tercer grado o por afinidad con alguno de los interesados;
- II. Por existir enemistad comprobada con alguno de los interesados;
- III. Por hallarse litigando como contraparte de alguno de los interesados;
- IV. Por ser parte interesada;

En caso de recusación serán los mismos motivos, la parte interesada o afectada presentará por escrito al Presidente de la Comisión la recusación con expresión de causa y aportando los elementos de prueba que estime pertinentes, el cual a su vez dará cuenta de la recusación al Pleno a efecto de que en un plazo no mayor de cinco días, sea resuelta en los términos correspondientes, en tanto e trámite que dio causa a la recusación se suspenderá hasta que el pleno dicte lo que proceda (arts. 118-122).

Conforme al artículo 127 de este reglamento y el artículo 112 de la LFTSE, el término de prescripción de la acción será de un año, contado a partir de la fecha en que la dependencia oficial respectiva notifique la vacante definitiva o temporal a la comisión.

Complementando las leyes y reglamentos anteriores, se encontraron las siguientes jurisprudencias al respecto, que señalan lo siguiente:

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. COMISIONES MIXTAS DE ESCALAFON. NO SON AUTORIDADES PARA EFECTOS DEL AMPARO.**

Si el órgano colegiado que niega tener el carácter de autoridad para los efectos del juicio de amparo es una comisión mixta de escalafón de las creadas por los artículos 54, 56 y relativos de la Ley Federal de los Trabajadores al

Servicio del Estado, debe decirse que no es autoridad sino órgano de consulta que carece de jurisdicción y de imperio. En efecto, las comisiones mixtas de escalafón son órganos consultivos de los titulares de las dependencias gubernamentales, pero no ordenan ni ejecutan acto alguno, sino que solamente emiten opiniones o dictámenes que deben ser acatados por aquellos titulares si se ajustan a las disposiciones jurídicas laborales correspondientes; pero si resultan ilegales, no están obligados a acatarlos. Así las cosas, no es el acto de la comisión mixta de escalafón el que puede agraviar, en su caso los derechos del trabajador, sino que lo será el acto del patrón, por ser éste el que consumaría los hechos en perjuicio de aquél. Dicho de otro modo, no es verdad que los titulares de las diversas dependencias gubernamentales no intervengan en el otorgamiento o asignación de las plazas a los empleados, y que solamente acaten o cumplan los dictámenes de las comisiones de escalafón, ya que la verdad es que dichos titulares son los representantes del poder público en la relación jurídica de trabajo establecida entre aquél y sus servidores y por eso tienen la facultad de expedir nombramientos y de cesar los mismos. En cambio, como las comisiones mixtas de escalafón no tienen el carácter de autoridades, sus dictámenes no tienen fuerza ejecutiva, requiriéndose para su realización que el funcionario que esté al frente de cada dependencia gubernamental, lo acepte y haga suyo. Consecuentemente, los actos de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, sean estos negativos, o positivos, no son actos emanados de autoridad alguna, sino de un órgano consultivo, y por esta razón es correcto lo afirmado por el juez de Distrito si dijo que la Comisión que se señala como responsable "carece de fuerza pública y en consecuencia de carácter de autoridad para efectos del amparo".

### TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 259/82. Leopoldo Carrasco. 3 de agosto de 1982.  
Unanimidad de votos. Ponente: Samuel Hernández Viazcán.

SEMANARIO JUDICIAL. 7ª EPOCA. VOLUMEN 163-168. SEXTA PARTE.  
TRIBUNALES COLEGIADOS. PAG. 163.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ESCALAFON. LA BOLETINACION DE PLAZAS ES CUESTION LABORAL.

Si los actos reclamados en el juicio de amparo se relacionan con la boletínación de plazas, por parte de la Comisión Mixta de Escalafón de una dependencia gubernamental, sin que se aleguen que sean plazas de confianza, debe decirse que como se trata de actos de un organismo laboral, creado por el artículo 54 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, relacionados con sus funciones laborales específicas, y que afectará la relación laboral entre el trabajador del Estado y la dependencia a la cual presta sus servicios, el juicio de amparo es de naturaleza laboral. Y aunque haya conocido del juicio en primera instancia un juez administrativo, ya que no existen jueces de distrito en materia laboral, y aunque los artículos 8º bis, 25 y 27 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación no prevean qué tribunal debe conocer de la revisión que se interponga en dicho juicio de amparo, del espíritu de la legislación relativa se desprende que es competente para conocer del recurso el Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo, cuando sean competentes los Tribunales del Primer Circuito de Amparo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 303/71. Carlos Bejarano García. 4 de octubre de 1971. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Guzmán Orozco.

SEMANARIO JUDICIAL. 7ª EPOCA. VOLUMEN 34. SEXTA PARTE. TRIBUNALES COLEGIADOS. PAG. 64.

No. Doc. E0007A008176

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ESCALAFON. CONSECUENCIA DE LA FALTA DE REGLAMENTO.

Si en la Secretaría de Industria y Comercio no está reglamentada la cuestión escalafonaria, entonces, para cubrir alguna vacante, no podrán tomarse en cuenta los factores escalafonarios que determina el artículo 50 de la Ley

Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues tales factores escalafonarios, atento a lo dispuesto por el artículo 52 del propio ordenamiento, se calificarán por medio de los tabuladores o a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señalan "los reglamentos", y por ende, estando los aspirantes a ocupar la vacante en igualdad de condiciones en cuanto a categoría, tendrá que estarse a lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 51, de dicha codificación, acerca de que "se preferirá al trabajador que acredite mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática".

Amparo directo 575/71. Elsa Cano Ramírez de Garduño. 12 de junio de 1971. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

SEMANARIO JUDICIAL. 7ª EPOCA. VOLUMEN 31. QUINTA PARTE.  
CUARTA SALA. PAG. 30.

No. Doc. E0007L004406

## CAPITULO CUATRO.

# EL DERECHO DE ESCALAFÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

## VIO DE APOYO A LA DOCENCIA



The Granger Collection, Ltd

### **Max Weber**

El economista y sociólogo alemán Max Weber está considerado como uno de los fundadores del pensamiento sociológico moderno. En su trabajo más famoso, *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* (1904-1905), Weber exploró la influencia de los valores éticos y la religión en el desarrollo del capitalismo.

## **EL DERECHO DE ESCALAFÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y/O DE APOYO A LA DOCENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA INDUSTRIAL**

### **4.1 PROBLEMÁTICA ACTUAL.**

**L**a problemática no consiste únicamente en la existencia o no de una ley o un reglamento, si no en el desconocimiento que tienen los trabajadores de los mismos, ya sea por una total indiferencia de estos o por la manipulación de los funcionarios sobre los empleados, esta manipulación se debe propiamente a un sistema de organización sumamente complejo, sistema que a sido estudiado desde hace ya mucho tiempo.

Por ejemplo para Hegel, conocido sociólogo, la administración pública es un puente entre el estado y la sociedad, en el cual el estado representa el interés general y la burocracia estatal aparece como el medio por el cual se hace posible el paso del interés particular al interés general. Por su parte Carlos Marx, acepta esta estructura tripartita, pero esta noción formal y legalista no indica su verdadera esencia, siendo falsa la imagen que tiene la burocracia de sí misma, ya que no ocupa una posición orgánica en la estructura social, en cuanto no está vinculada directamente al proceso de producción, su existencia y desarrollo tiene un carácter temporal y parasitario, la burocracia deviene una fuerza autónoma y opresiva, que es sentida por la mayoría del pueblo como una entidad misteriosa y distante.

Weber considera a la burocracia como la forma mas eficiente de organización inventada por el hombre; pero a la vez teme que esa eficiencia que resulta de la creciente burocratización del mundo moderno constituya la mayor amenaza para la libertad individual y las instituciones democráticas de las sociedades modernas, ya que desde hace mucho tiempo todo el aparato burocrático se ha convertido en un instrumento en manos de los que ostentan el poder por medio de las urnas y de las designaciones personales, convirtiéndose esto en una hegemonía que el mismo Weber designó como la dominación legal, generándose una serie de conflictos entre el burócrata cuya única defensa es su conocimiento profesional y la cabeza política que en muchas ocasiones no suele

ser un experto en cuestiones administrativas, ya que su posición se basa en la designación de este por cuestiones de militancia política, de parentesco consanguíneo o afinidad civil, lo que genera que éste no se encuentre en condiciones de controlar al burócrata ni de comprobar su eficiencia laboral, aunado a lo anterior la lucha interna entre los burócratas por no perder su empleo y las promociones, facilita el control de los superiores hacia estos, destruyendo la igualdad de oportunidades y frustrando las demandas de justicia social.

En este contexto una vez que los funcionarios y sus subalternos, se encuentran en posesión del poder, su primer interés es mantenerse en el, aunque para ello tengan que adoptar actitudes en detrimento del interés general, es por ello que la corrupción y el soborno ganan poder, ya que no es conveniente, por ejemplo; que un trabajador que pese a tener los conocimientos profesionales necesarios para ocupar una mejor plaza, si esta se encuentra en un plano estratégico dentro de la estructura y el trabajador no es de la confianza del funcionario, no se le brinde esa oportunidad ya que desestabilizaría la posición de estos en el poder, por ello es conveniente para estos funcionarios que los trabajadores no tengan en su poder y que inclusive desconozcan la existencia de las normas protectoras de sus actividades, tal es el caso del reglamento de Escalafón para los Trabajadores de la Educación, convirtiendo así a un trabajador que no puede controlar o entender su posición en la estructura en un simple engranaje de una compleja maquinaria, este empleado puede ser un técnico especializado, pero con una gran ignorancia e indiferencia respecto de su posición y su finalidad en la organización, eternamente manipulado y explotado por aquellos se supone debieran promover sus intereses, refiriendo en este último punto no solo a los funcionarios, sino también a un sindicato que se encuentra conformado por trabajadores, que tienen la obligación moral y legal de representar y defender los derechos de sus compañeros, tales como; exigir que se conforme la comisión mixta de escalafón, la reglamentación del mismo, su promoción y publicación, además de exigir a los funcionarios respectivos que publiquen las plazas de nueva creación y vacantes definitivas, lo cual indica que existe un abuso



en la política interna y una falta de democratización en la toma de decisiones y de oportunidades.

Si tomamos en cuenta que la función de los burócratas al ser el puente de enlace entre el estado y la sociedad civil, es la de prestar un buen servicio a estos últimos, las fricciones entre funcionarios y empleados provocan la falta de eficiencia y un comportamiento irracional de los empleados hacia quienes deben servir, como bien señala Mouzelis, "para distinguir la burocracia de los otros sistemas sociales, es que en el burocrático encontramos un mayor grado de intencionalidad, de propósito explícito de modelar sus actividades y fines. Las organizaciones formales se establecen siempre para la obtención de un cierto fin; los hombres, de manera más o menos consciente, coordinan sus actividades para la consecución de ciertos objetivos. Esta coordinación necesita un sistema de control intencional, que se instrumenta generalmente mediante reglas definidoras de las tareas y responsabilidades de cada miembro de la organización así como de los mecanismos formales que permitirán la integración de dichas tareas. Tales reglas constituyen la estructura formal de la organización"<sup>72</sup>, tomando en cuenta lo anterior, la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, es una organización formal cuyo objetivo es la formación Bachilleres Técnicos, contando para ello con toda una infraestructura material y humana, la infraestructura humana debe coordinar sus actividades para la consecución de sus fines, mediante reglas, es decir todo un cuerpo normativo que regule las relaciones entre si y con otros, su organización y funcionamiento, entonces al violentar de una manera consciente esas reglas, se produce la disfuncionalidad que se refería anteriormente, ya que estas reglas son inherentes a seres humanos y no llegan a controlar plenamente todas las actividades y la consecución de esos fines, los intereses personales entran en conflicto con los de la organización formal, de manera que los miembros no cumplen con las reglas previamente establecidas, de ahí que el burócrata tiende a la realización del trabajo mínimo exigido, actitud que obviamente va en detrimento de la organización formal, lo que provoca una mayor supervisión que a su vez incrementará el conflicto y tensiones interpersonales, generando amenazas por un lado y actitudes desorganizadoras por el otro, sin

---

<sup>72</sup> P. Mouzelis, Nicus, **Organización y Burocracia**, Ediciones Peninsula, Barcelona, 1991, pag.67

embargo si cada parte cumpliera con sus responsabilidades dentro de la organización habría un detrimento en esas tensiones, es decir, si los funcionarios cumplieran, respetando los derechos de los empleados permitiendo la elevación de estos a otros niveles sociales y culturales, y por su parte los empleados utilizaran su creatividad, y su inventiva tecnológica y profesional en elevar la calidad de su servicio, se reduciría la tensión favoreciendo la cooperación en beneficio de los receptores de dicho servicio, al respecto Mouzelis, citando a Blau, señala algo muy interesante, "Blau, piensa que existen tipos de control descentralizados y no autoritarios que también permiten la dirección consciente de las actividades burocráticas y el ejercicio de la iniciativa individual. También que un adecuado procedimiento de selección y formación del personal puede permitir que cada individuo sea capaz de adoptar decisiones y asumir las responsabilidades consiguientes sin la dirección frustradora de las reglas o las órdenes procedentes de arriba, de la cúspide jerárquica."<sup>73</sup>

Particularizando, la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial es una Institución Educativa de nivel medio superior, en las áreas industrial y de servicios, es un órgano centralizado adscrito a la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica (SEIT), de la Secretaría de Educación Pública (SEP).

Para desempeñar sus funciones la DGETI comprende en su estructura, tres niveles de operación: Planteles de Educación Tecnológica Industrial; Coordinación de Educación Tecnológica Industrial (Entidad Federativa); Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (Nacional).

Cada una con infraestructura material y humana, en este contexto particular, la problemática y a modo de conclusión se podría dividir en los siguientes puntos:

El personal de dicha dependencia, es ignorante de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, del Reglamento de Escalafón y por tanto de los derechos que de ellos emanan, debido a la mala representación y orientación por parte de un organismo (el SNTE), que según los artículos 10° y 11°, de sus

---

<sup>73</sup> Mouzelis, op.cit. pag.72

estatutos "tiene como objeto social y fines: Defender los derechos laborales, sociales, económicos y profesionales de sus miembros; Luchar por el desarrollo personal y el logro de las aspiraciones de sus agremiados; luchar, con respeto a la pluralidad política e ideológica de los trabajadores de la educación por la justicia social y la consolidación de mejores condiciones de vida para los mismos; promover el establecimiento de la carrera magisterial, incluyendo la implementación, fomento y vigilancia de sistemas y programas de formación, actualización y superación profesional para los trabajadores de la educación; *vigilar el respeto absoluto a los derechos de los trabajadores de la educación, en términos de ley; exigir la revisión periódica de sistemas escalafonarios que aseguren el derecho de ascenso de los trabajadores de la educación y permitan que el personal de las diferentes categorías y subsistemas pueda obtener mejores salarios por preparación profesional y antigüedad en el servicio.*

Además son prerrogativas de los miembros del sindicato, "ser representados por el Sindicato en la defensa de sus intereses y derechos en materia laboral, y ser apoyados por el Sindicato para obtener promociones y ascensos escalafonarios.

Como siguiente punto, no se encuentra conformada a nivel plantel la Comisión Mixta de Escalafón, pese a que los artículos 54 y 57 de la LFTSE establecen que en cada dependencia deberá funcionar una Comisión Mixta de escalafón, y conforme al reglamento de escalafón de la SEP, que ya analizamos en el capítulo tres, esta deberá estar integrada dentro de una de las subcomisiones regionales auxiliares de escalafón.

Al no estar conformada la comisión mixta en cita, no existe un reglamento aplicable al personal administrativo, siendo este únicamente prerrogativa del personal docente de los planteles, aunque el artículo 49 de la LFTSE, estable que "en cada dependencia se expedirá un Reglamento de Escalafón conforme a las bases establecidas en este título, el cual se formulará, de común acuerdo, por el

titular y el sindicato respectivo", a su vez, el Reglamento de Escalafón de la SEP, establece que las subcomisiones regionales, difundirán el reglamento, orientaran y asesorarán a los trabajadores en asuntos escalafonarios, cabe mencionar que el reglamento de Escalafón de los trabajadores de la SEP, señala cuales serán los parámetros para evaluar al personal docente y cuales para el personal administrativo.

Como siguiente punto, las plazas de nueva creación y vacantes definitivas no son difundidas, contrariamente a lo que establece el artículo 57, de la LFTSE, que señala que los titulares darán a conocer a las Comisiones Mixtas de Escalafón las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base. Contraviniendo por ente el reglamento de Escalafón en cuestión, que establece a los titulares de las dependencias la obligación de dar aviso a la Comisión Mixta de Escalafón de la creación y desocupación de plazas, así como la expedición de todo tipo de documentos, motivo de evaluación escalafonaria, la difusión de inmediato de los boletines de concurso y todo informe relativo al escalafón de los trabajadores.

Además de que no se difunden las plazas, estas se otorgan sin el concurso respectivo, no pudiéndose distinguir bajo que tipo de sistema escalafonario o criterio se otorgan los nombramientos, ya que dicho procedimiento se encuentra ensombrecido por un sistema al estilo Top Secret, pese a que la Constitución Política Federal, en el artículo 123, apartado "B", en su fracción VIII, señala que "Los trabajadores gozarán de derecho de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. Y que en igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia"; además de que la LFTSE, instituye que las Comisiones Mixtas de Escalafón convocarán a un concurso, entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior mediante circulares o boletines, señalando los requisitos que deban cubrir los aspirantes, otorgando la plaza al trabajador aprobado de acuerdo con el reglamento de escalafón respectivo, como ya se vió

en el reglamento respectivo y dando cumplimiento a lo que establece la LFTSE, corresponde a las Subcomisiones Regionales Auxiliares de Escalafón, la publicación, orientación, asesoría, recopilación, estudio y calificación de los documentos para fines escalafonarios.

En concreto el personal administrativo al ver que no tiene un futuro promisorio dentro de la institución, debido a que como se a explicado reiterativamente dicho personal puede llegar a la jubilación, sin tener acceso a un ascenso, terminando en la frustración profesional y en una especie de sublevarción silenciosa, aplicando el refrán que reza "hacen como que me pagan, yo hago como que trabajo", como se señalo anteriormente el escalafón es una aspiración social, y al no lograr conseguirlo ni siquiera con el paso de los años, se llega a las fricciones laborales e inclusive personales entre los titulares y los empleados provocando una disfuncionalidad en el servicio que prestan estos últimos.

#### **4.2 POSIBLES ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA.**

**E**n el supuesto ideal, el burócrata posee los atributos de imparcialidad, conocimiento profesional y obediencia a los superiores. Su deber no es otro que cumplir las normas y reglas procedentes de arriba. En el caso de que sus opiniones personales difieran de las de su superior, debe posponerlas y extremarse en la más fiel ejecución de las órdenes recibidas".<sup>74</sup>

Para los sociólogos en el tipo de dominación legal la mayor fuente de conflictos se encuentra en la posición del burócrata, basada en su conocimiento profesional ya que este conocimiento especializado puede ser utilizado como una poderosa arma del burócrata contra su dirigente político, sobre todo a la vista de la creciente complejidad de las tareas burocráticas, que convierten a este último en poco más que un entendido en materia administrativa. De ahí que los titulares en la mayoría de las ocasiones omiten o cumplen a medias con la obligación de capacitar y/o adiestrar a los trabajadores, por tanto la propuesta de solución a este

---

<sup>74</sup> Mouzelis, op.cit. pag.27

consistiría en la vigilancia y una adecuada estructuración de los planes de capacitación, con miras a actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores, preparándolos para ocupar una vacante definitiva o de nueva creación, elevando el nivel social, económico y cultural de los trabajadores.

El aspecto jerárquico de la estructura burocrática y la concentración en la cumbre de los medios de comunicación convierten en inexpugnable la posición de poder del líder, lo que convierte en necesario que las plazas de nueva creación y vacantes definitivas, sean publicadas por otros medios de comunicación en los que no tengan intervención directa los titulares de las dependencias, (diario oficial, Internet, periódicos, etc.).

Para Weber, las características mas importantes del tipo burocrático de organización son las siguientes:

- Alto grado de especialización.
- Estructura jerárquica de autoridad, con áreas bien delimitadas de competencia y responsabilidad.
- Reclutamiento de personal basado en la capacidad y conocimiento técnico.
- Clara diferenciación entre la renta y fortuna privadas y oficiales de los miembros.

Contrariamente a Weber, que concibió al burócrata ideal como un mero instrumento administrativo, las nuevas teorías presentan un carácter omnicomprendivo. En ellas los aspectos instrumentales del comportamiento burocrático constituye sólo una mera dimensión del modelo. El burócrata es contemplado ahora como un ser humano completo, con emociones, creencias y fines individuales propios, que no siempre coinciden con los fines generales de la organización. Estos aspectos de su comportamiento pueden influir en la estructura y funciones del conjunto organizacional. En consecuencia, no pueden ser ignorados ni considerados como constantes que se pueden tranquilamente descartar.

Por lo cual se propone que mediante un adecuado procedimiento de selección y formación del personal, el cual permitiría que cada individuo sea capaz de adoptar decisiones y asumir las responsabilidades consiguientes sin la dirección frustradora de las órdenes procedentes de arriba, de la cúspide jerárquica. A su vez la cúspide jerárquica debe esforzarse por eliminar cualquier obstáculo que pueda oponerse al ejercicio de la iniciativa y responsabilidad individuales.

Gouldner distingue entre reglas que tienen carácter sancionador y reglas representativas. La fuerza y legitimidad de las primeras es unilateral, es decir, se basan en el consentimiento de solo una, y no de la totalidad de las partes afectadas por las mismas; las segundas, se establecen democráticamente y gozan, por ello, del apoyo de todos los miembros de la organización, tanto de los directores como de los obreros. En una organización burocrática donde predominen las reglas representativas, podrá evitarse todo conflicto abierto; en este tipo de organización, el incumplimiento de las reglas ha de atribuirse a la ignorancia o descuido bienintencionados, no a la voluntad consiente de infringirlas. Por tanto es conveniente que tanto los titulares de las dependencias, trabajadores y el sindicato, tengan pleno conocimiento de los aspectos legales de la relación tripartita que se da en su seno laboral, impartiendo a los trabajadores asesoría legal, poniendo en sus manos no únicamente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sino también los reglamentos que de ella emanan, y que los representantes de estos, en este caso el Sindicato, cumpla fielmente con sus obligaciones.

Como se señaló al principio de este capítulo, el problema no consiste únicamente en la existencia o inexistencia de normas que regulen la relación jurídica entre los trabajadores y el estado, se insiste, consiste en la ignorancia por parte de los trabajadores y el no respeto a los derechos laborales por parte de los titulares, en el caso de los dirigentes o titulares, se encontró que la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su artículo 38, a la Secretaría de Educación Pública, le corresponde; fracc. XI, Mantener al corriente el escalafón

del magisterio...; XXVII, Organizar, promover y supervisar programas de capacitación y adiestramiento en coordinación con las dependencias del gobierno federal, los gobiernos de los estados y de los municipios, las entidades públicas y privadas...”

La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en el artículo 8, señala que “todo servidor publico tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

Frac. I. Cumplir el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto y omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de su empleo, cargo o comisión;

Frac. XI. Excusarse de intervenir, por motivo de su encargo, en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.

Frac. XII. Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones, de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, bienes muebles o inmuebles mediante enajenación en precio notoriamente inferior al que tenga en el mercado ordinario, donaciones, servicios, empleos, cargos o comisiones para sí, o para las personas a que se refiere la fracción XI de este artículo, que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto. Esta previsión es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión.



Frac. XIV. Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión del contrato o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;

Frac. XXII. Abstenerse de aprovechar la posición de su empleo, cargo o comisión le confiere para inducir a que otro servidor público efectúe, retrase y omita realizar algún acto de su competencia, que le reporte cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para alguna de las personas a que se refiere la fracción XI;

Frac. XXIV. Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el Reglamento de Escalafón de la SEP, no prevén ninguna sanción en caso de que no se cumpla con lo establecido en ambos cuerpos normativos, pero la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, señala en su artículo 3º, fracción V, que los Tribunales de Trabajo, en su ámbito de competencia estará facultado para aplicar la LFTSE; es decir conforme al artículo 13, de la ley en cuestión; podrá sancionar al servidor público de la siguiente manera; I, Amonestación privada o pública; II. Suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor a un año; III. Destitución del puesto; IV. Sanción económica, y V. inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Esto es en materia administrativa, en el Código Penal Federal, en el título décimo, de los delitos cometidos por Servidores Públicos, en el capítulo VIII, del ejercicio abusivo de funciones, artículo 220, fracción I, señala que, comete el delito el Servidor Público que en el desempeño, de su empleo, cargo o comisión, **indebidamente otorgue por sí o por interpósita persona**, contratos, concesiones, permisos, licencias, autorizaciones, franquicias, exenciones, efectúe

compras o ventas o realice cualquier acto jurídico que produzca beneficios económicos al propio servidor público, a su cónyuge, descendientes o ascendientes, parientes por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, a cualquier tercero con el que tenga vínculos afectivos, económicos o de dependencia administrativa directa, socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen parte.

Conforme al artículo señalado, se le sancionará al servidor público que cometa el delito de ejercicio abusivo de funciones, de la siguiente manera:

Cuando la cuantía a que asciendan las operaciones a que hace referencia este artículo no exceda del equivalente a quinientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito, se impondrán de tres meses a dos años de prisión, multa de treinta a trescientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito y destitución e inhabilitación de tres meses a dos años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

Cuando la cuantía a que asciendan las operaciones a que hace referencia este artículo exceda de quinientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito y destitución e inhabilitación de dos años a doce años para desempeñar otros empleo, cargo o comisión públicos.

Además el artículo 215, del Código Penal Federal, señala que cometen el delito de abuso de autoridad los servidores públicos que incurran en alguna de las conductas siguientes:

Fracción X. cuando en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, otorgue empleo, cargo o comisión públicas, o contras de prestación de servicios profesionales o contratos de prestación de servicios profesionales o mercantiles o de cualquier otra naturaleza, que sean remunerados, a sabiendas de que no se prestará el servicio para el que se les nombró, o se cumplirá el servicio para el que se les nombró, o no se cumplirá el contrato otorgado.

Al que cometa el delito de abuso de autoridad en los términos previstos por las fracciones I a V y X a XII, se le impondrá de uno a ocho años de prisión, de cincuenta hasta trescientos días multa y destitución e inhabilitación de uno a ocho años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos, igual sanción se impondrá a las personas que acepten los nombramientos, contrataciones o identificaciones que se refieren las fracciones X a XII.

Los artículos 75 al 77, del Reglamento de Escalafón de la SEP, previene que los titulares de las dependencias, la Dirección General de personal, las Direcciones Generales, institutos y departamentos, deberán reportar a la Comisión Nacional Mixta de Escalafón en un plazo de diez días, las vacantes que se presenten o se susciten por nueva creación, y que en caso de no hacerlo la representación sindical denunciará cualquier omisión al respecto, en caso de incumplimiento cualquier interesado podrá hacerlo, pero que sucede si la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, no atiende la demanda del quejoso, como podremos ver mas adelante el Tribunal Federal de Conciliación, puede y conocerá de los conflictos individuales que se susciten entre las dependencias y los trabajadores, la siguiente pregunta sería, ¿se puede ejercitar alguna acción en contra de esta Comisión o en contra del Sindicato?, sí, ya que según el artículo segundo de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, son Servidores Públicos Federales, los mencionados en el primer párrafo del artículo 108 Constitucional, y a su vez el artículo 108, párrafo primero, dice que: "...se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular,... y, en general a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal..."

Por tanto sería conveniente, que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y en especial la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en su ámbito de competencia, difundiera o implementara mecanismos de defensa de los trabajadores del estado, tales como publicar los distintos reglamentos, en este caso el de Escalafón, abrir una pagina en internet, o instalar módulos accesibles,

en donde los trabajadores puedan ser asesorados o denuncien los abusos por parte de los titulares y el sindicato, como sucede en el caso de los programas y comerciales que se difunden en la radio y TV, de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, de los trabajadores del apartado "A", logrando con ello un equilibrio de fuerzas e impedir que las plazas dejen de ser vendidas o adquiridas por afinidad política o civil, y que además turnara al Ministerio Público Federal, los actos de corrupción y abuso de funciones.

De todo lo anteriormente expuesto y debido a que dentro del cuerpo normativo de la LFTSE y del Reglamento de Escalafón de los Trabajadores de la Educación, no se contempla sanción alguna para los titulares de las distintas dependencias que no cumplan con las obligaciones que como servidores públicos tienen para con sus subordinados, se proponen las siguientes adiciones y/o reformas a ambos cuerpos normativos:

A la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El capítulo III, de la ley en cuestión, es el que salvaguarda el derecho de Escalafón de los Trabajadores del Estado, pero como ya se señaló impone a los titulares la obligación de dar a conocer las plazas vacantes y a la Comisión Mixta la de convocar aun concurso dichas plazas, entre otras obligaciones, pero no señala cual será la sanción correspondiente al no respetar lo establecido en dicho capítulo, por tanto se propone que al final, se adicione un artículo de la siguiente manera:

**Artículo 66 bis. Cualquier omisión a lo previsto en el presente capítulo, del cual se presuma un delito o falta administrativa por parte de los servidores públicos encargados de dar cumplimiento a lo previsto en este capítulo, podrá ser denunciado o hacerse del conocimiento a los Tribunales competentes, por parte del interesado o de la representación sindical del mismo, a fin de que dentro del ámbito de su competencia prevean lo necesario.**

Artículo vigente.

Artículo 124. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

- I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores.
- II. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;
- III. Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;
- IV. Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y
- V. Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.

Para quedar de la siguiente forma:

Artículo 124. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

- I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores.
- II. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;
- III. Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;
- IV. Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales,
- V. Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos, y
- VI. **Dar conocimiento al Ministerio Público Federal o al Tribunal Contencioso Administrativo, cuando se denuncien hechos presumiblemente delictuosos o que impliquen responsabilidad administrativa.**

Al Reglamento de Escalafón de los Trabajadores de la Educación.

Artículo 75. La Dirección General de Personal, las direcciones generales, institutos y departamentos en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 57 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, deberán reportar a la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, las vacantes que presenten, dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja, se apruebe oficialmente la creación de plazas de base o se susciten vacantes temporales, mayores de seis meses.

La representación Sindical denunciará cualquier omisión a este respecto.  
Para quedar de la siguiente manera:

Artículo 75. La Dirección General de Personal, las direcciones generales, institutos y departamentos en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 57 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, deberán reportar a la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, las vacantes que presenten, dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja, se apruebe oficialmente la creación de plazas de base o se susciten vacantes temporales, mayores de seis meses.

**La representación Sindical o el interesado denunciará cualquier omisión a este respecto.**

Así mismo, se propone que en el título décimo, de las prescripciones, se adicione un artículo, el cual quedaría de la siguiente forma:

**Artículo 127. Dentro del término de prescripción, que señala el artículo 113, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, si se presume que el otorgamiento de algún nombramiento o la adjudicación de este, no se llevo a cabo conforme a lo previsto por este reglamento y las leyes afines o que los servidores públicos encargados de otorgar los nombramientos y/o llevar a cabo el sistema de escalafón, han cometido algún ilícito o con su actitud violentaron la ley administrativa correspondiente, el interesado o la representación sindical de la dependencia, denunciaran los hechos ante los Tribunales competentes, para que estos en el ámbito de su competencia prevean lo necesario.**

Para efectos de lo anterior la plaza que haya sido otorgada será congelada hasta que el Tribunal Laboral competente decida conforme a derecho quién será el legítimo propietario de tal derecho.

#### **4.3 PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

**E**l procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no requiere de forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes, este se reducirá a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; la contestación se hará de igual forma, a la que sobrevendrá una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes; y a una sola resolución, salvo que a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, ya desahogadas, se dictará laudo.

Las audiencias, según corresponda estarán a cargo de los Secretarios de Audiencias, del Pleno o de las Salas Auxiliares. El Secretario General de Acuerdos del Tribunal o los Secretarios Generales Auxiliares de las Salas resolverán todas las cuestiones que en ellas se susciten, si alguna de las partes no se encuentran de acuerdo con la resolución, podrán solicitar dentro de las veinticuatro horas siguientes que sean revisadas por el Pleno o por las Salas respectivas. Para el funcionamiento de las Salas, bastará la presencia del Presidente de la misma, pero cuando una controversia verse sobre la personalidad; la competencia; sobre la admisión de pruebas; nulidad de actuaciones; el laudo; o sobre el desistimiento de la acción de los trabajadores, deberán conocer necesariamente los tres magistrados que la integren. Cabe apuntar que los incidentes que se susciten por las cuestiones citadas anteriormente, serán resueltos de plano.

Como ya se vio, el procedimiento comienza con la presentación de la demanda, esta demanda deberá contener lo siguiente:

- I.El nombre y domicilio del reclamante;
- II.El nombre y domicilio del demandado;

III.El objeto de la demanda;

IV.Una relación de hechos, y

V.La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin. A la demanda acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.

La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del día siguiente a la fecha de su notificación; debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, ofreciendo las pruebas que tengan por objeto la verificación de los mismos, e indicando el lugar donde puedan obtenerse las que no pueda aportar directamente. Como excepción al término, este se ampliará un día más por cada 40 Km., o fracción que exceda de la mitad, cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar donde radica el Tribunal.

Habiendo recibido el Tribunal la contestación, una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenará la practica de las diligencias que fueren necesarias y citara a las partes, y en su caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, cabe señalar que si el demandado no contesta dentro del término o si resulta mas representado, esta se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

El día y hora de la audiencia se abrirá el período de recepción de pruebas, el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis. A continuación se desahogarán primero las del actor y después las del demandado, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento, en la audiencia solo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes en cuyo caso se dará vista a la contraria, o



que tengan por objeto probar las tachas contra testigo, o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia.

Al ser este procedimiento de un profundo carácter social, los trabajadores pueden comparecer por sí o por representantes acreditados mediante simple carta poder, así mismo los titulares pueden también hacerse representar por apoderados que se acrediten mediante simple oficio, ambas partes pueden ser acompañadas de los asesores que a su interés convenga.

El tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a rejas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión, antes de pronunciarse el laudo, los magistrados representantes podrán solicitar mayor información para mejor proveer, acordándose las diligencias necesarias.

En caso de inactividad procesal en un término de tres meses, por parte de alguna persona, siempre y cuando la promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento, se le tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a petición de parte o de oficio el tribunal habiendo transcurrido el término señalado anteriormente, declarará la caducidad, siendo excepción de esta, por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del local del Tribunal o por estar pendientes de recibirse informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas.

La demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratoria de caducidad, el laudo y los acuerdos con apercibimiento, deberán ser notificados personalmente a las partes, los demás se harán por estrados, los términos correrán a partir del día hábil siguiente a aquél en que se haga el emplazamiento, citación notificación, y se contará en ellos el día del vencimiento.

Es importante anotar que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no podrá condenar al pago de costas y que sus miembros no podrán ser recusados,

además de que sus resoluciones serán inapelables y deberán ser cumplidas por las autoridades, pudiendo solicitar a las autoridades civiles y militares el auxilio correspondiente para hacer respetar sus resoluciones.

Por tanto se puede llegar a las siguientes conclusiones:

Siendo el trabajo tan antiguo como el hombre mismo, y al ser este el único animal capaz de crear, transformar y explotar su entorno con la finalidad de proporcionarse y proporcionar a sus dependientes satisfactores, actualmente ya no se concibe, ni se debe concebir al Derecho del Trabajo como a un conjunto de normas, que regulan la relación obrero patronal, sino, como a un conjunto de normas, cuyo fin es el equilibrio y humanización de los factores de la relación empleado-patrón, buscando siempre la justicia social. Por tanto, no se puede poner por encima de un ser viviente con la capacidad de transformar el medio, con su inteligencia e imaginación, a una maquina o verlo como un instrumento de enriquecimiento.

Dávalos y de Pina Vara, coinciden con el concepto que la ley da al trabajador, pero de la Cueva complementa, diciendo que a este no se le puede designar un estatus, por tanto se concluye, que trabajador, es la persona física que presta un servicio personal subordinado, entendiéndose a esta subordinación como una sujeción a las normas laborales vigentes, que no constreñirá en forma alguna, la dignidad y la libertad del trabajador.

Se podrá entender como trabajador del Estado, a toda persona física que presta sus servicios en la realización de la función pública, en virtud de nombramiento expedido por funcionario público autorizado, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante.

Para ser trabajador de base, además de lo anterior, se requerirá tener una relación de trabajo por tiempo indefinido y no tener un cargo de los considerados como de confianza.

La categoría de confianza se definirá en virtud de las funciones que se realizan, siendo estas entre otras, las de dirección, inspección, vigilancia, etc.

Se podrá considerar como Funcionario Público, a aquel que cubre un puesto oficial de trabajo en la administración pública, obteniendo con ello el carácter de autoridad, por otra parte servidor público, es todo aquel que se encuentra considerado en el primer párrafo del artículo 108 Constitucional, por tanto servidor público es toda aquella persona que trabaje para el Estado.

De las definiciones encontradas para el término Burócratas, el mas adecuado, es el del maestro Reynoso, que los considera como el conjunto de trabajadores que tienen como empleador al Estado.

Se puede concluir que un reglamento, es un conjunto de normas que complementan y amplían el contenido de una ley, quedando jerárquicamente subordinado a esta, siendo su proceso de creación mas sencilla que esta.

No se logró encontrar alguna diferencia sustancial entre Capacitar y Adiestrar, toda vez que ambas tienen como finalidad superar el nivel de conocimientos, mejorar o perfeccionar la aptitud técnica o manual de una persona, con fines a elevar la calidad intelectual, económica y social de los trabajadores.

Se pueden concebir dos tipos de escalafón, el escalafón ciego o por antigüedad y el escalafón por aptitud, el primero considera de manera exclusiva la antigüedad en el empleo de los trabajadores y la segunda tiende a considerar como factor exclusivo las aptitudes de los trabajadores. Para los Trabajadores del Estado y tomando en consideración a la Ley Burocrática, se entiende por Escalafón, el sistema organizado en cada dependencia para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y cubrir las vacantes de nueva creación o definitivas, previo concurso en el cual se deberán tomar en consideración; los conocimientos, la aptitud, la antigüedad, la disciplina y

puntualidad. Como se puede denotar, el anterior es una conjugación de ambos sistemas. Cabe señalar también que para un trabajador el no lograr ascensos en su ámbito laboral, provoca en este una frustración social que tiene como consecuencia la disfunción en el ámbito de trabajo y fricciones con los superiores.

A diferencia de los trabajadores del aparato "A", del artículo 123 Constitucional, los cuales prestan sus servicios en virtud de Contrato laboral, los trabajadores del Estado prestarán sus servicios en virtud de nombramiento, el cual es un documento que deberá ser expedido por un funcionario público facultado para extenderlo, este podrá ser por tiempo indefinido o por tiempo fijo, este nombramiento deberá contener los elementos esenciales que la misma ley burocrática señala, cabe señalar que en caso de que no se expida dicho nombramiento, bastará con que el empleado figure en la lista de raya de la institución o se advierta por otros medios la existencia del vínculo laboral.

Tomando en consideración, los comentarios respecto de la antigüedad por parte de los maestros Bailón, Muñoz, Reynoso, Dávalos y De la Cueva, podemos desprender que se pueden distinguir dos tipos de antigüedad, la genérica; que se adquiere desde el primer día de prestación de servicios y la de profesión y oficio que se traduce en la inclusión en las listas escalafonarias, tomando esta en consideración los conocimientos y aptitudes de los trabajadores.

La antigüedad, consiste en el tiempo efectivo de trabajo, durante el cual el trabajador, de una manera entusiasta, perseverante y en base a su esfuerzo personal, plasma su obra intelectual o material. El vínculo laboral debe durar todo el tiempo que el trabajador lo desee, siempre que este no de motivo para la rescisión de la relación o que sobrevenga una causa ajena al trabajador y al empleador, ya que la antigüedad presupone la estabilidad y por tanto la ausencia de temor en el presente y el futuro para el trabajador y su familia.

Dentro de la doctrina no se logró encontrar, alguna definición o concepto para el Personal Administrativo, pero dentro del contexto de la Ley Federal de los

Trabajadores del Estado, se pueden considerar a estos a todo aquel que no desempeñe funciones docentes, o que no sean trabajadores técnicos.

No existe un concepto doctrinario o legal para definir quien puede ser considerado como personal de apoyo, pero se puede concluir que es toda aquella persona que de manera directa o indirecta, con su trabajo complementa las labores o respalda las labores del personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

Las Comisiones Mixtas, son el conjunto de personas elegidas paritariamente por los trabajadores y los patrones, cuya finalidad es que prevengan, conozcan y resuelvan los problemas laborales, formulando recomendaciones y proyectos que mejoren las relaciones obrero-patronales.

El derecho de preferencia es un derecho que se otorga a una persona por disposición de una ley, por declaración unilateral de voluntad o por acuerdo de voluntades, la cual descansa en la premisa, "primero en tiempo, primero en derecho".

Previo a la colonización por parte de los Españoles no se encuentran antecedentes que regulen las relaciones laborales, durante la colonia fueron múltiples los antecedentes que pretendieron mejorar las relaciones laborales y sobre todo proporcionar un mejor trato a los jornaleros que siempre fueron nativos.

Posteriormente a la independencia nacional, se sucedieron reformas constitucionales de gran importancia, pero de ninguna mejora en el campo laboral, incluso durante uno de los mejores periodos en el ámbito legal, durante el gobierno del Licenciado Benito Juárez, este se olvidó e incluso apago con el uso de la violencia los anhelos de los trabajadores del campo y la ciudad, durante la etapa Porfirista, la cual ocupa una de las peores paginas en la historia de nuestro país, al ser una de las mas cruentas por la explotación excesiva de los trabajadores, no fue de ninguna manera mejor que las anteriores.

Durante la época moderna, se sucedió el movimiento armado que prometió un mejor futuro a los trabajadores del país, no cabe duda que muchos de los cambios anhelados si se dieron, no por consentimiento de todos los que encabezaron el movimiento armado de 1910, si no porque el pueblo ya estaba cansado de promesas incumplidas y abusos por parte de los que ostentan el poder, el pueblo se dio a la tarea de hacer que se cumplieran las promesas hechas al principio del movimiento armado, nuestra Constitución Política Federal se encuentra empapada de fervientes matices humanos, y además es reconocida por ser la primera en reconocer los derechos sociales fundamentales, sobre todo por incluir y elevar a rango constitucional los derechos de los trabajadores, en el mas polémico y discutido artículo, debatido por el Constituyente de 1917 en el estado de Querétaro, el artículo 123 Constitucional.

Pese al gran espíritu humanitario que se consagro en el artículo citado anteriormente, el constituyente no consideró a los trabajadores del Estado, por tanto para que a estos les fueran reconocidos sus derechos laborales tuvieron que recorrer un trazo mas de camino, así después de un poco mas de cuarenta años, se elevaron sus derechos a rango constitucional, adicionando y modificando el artículo 123 Constitucional en dos apartados el "A" referente a los trabajadores en general y el "B" de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La Constitución Política Federal, ha no dudarlo es la Ley de Leyes, y en esta se encuentran contenidos los derechos fundamentales de los mexicanos, y precisamente en ella se encuentra reconocido en el artículo 123, apartado "B", fracción VIII, el derecho de escaifón de los Trabajadores al Servicio del Estado, y debido precisamente a que se encuentra establecido en ella, ninguna autoridad, ley o reglamento puede violentar el derecho mencionado.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es reglamentaria del artículo citado en los puntos que anteceden, dicha ley al ser reglamentaria no puede contravenir lo establecido, si no como ya se vio en el cuerpo de la presente

tesis, debe ampliar y mejorar, por tanto dicha normatividad efectivamente amplia y mejora los derechos plasmados en la Carta Magna.

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, carecen de vigencia legal y por tanto son inaplicables a los trabajadores del Estado, toda vez que el primero fue abrogado por la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, conforme al artículo segundo transitorio, el día 13 de diciembre de 1963, siendo así que el reglamento al tener motivación y fundamento en el primero, corre la misma suerte.

El Reglamento de Escalafón de los Trabajadores al Servicio de la Secretaría de Educación Pública, analizado y desglosado en el cuerpo de la tesis, se encuentra vigente a la fecha y es fundamental puesto que amplía y reglamenta la fracción VIII, del artículo 123 Constitucional, apartado "B", y los artículos respectivos de la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, así mismo se encuentra en esta forma y modo en que los trabajadores con derechos, puedan concretar sus aspiraciones a una mejora económica, social y familiar.

La problemática consiste en el desconocimiento por parte de los trabajadores de sus derechos laborales, y la manipulación y dominación legal que ejercen los funcionarios y titulares de la DGETI sobre los empleados, destruyendo con ello la igualdad de oportunidades y frustrando las demandas de justicia social, consiguiendo con esto el conflicto de intereses personales y la consecuente disfunción Organizacional de la Institución.

Además de lo anterior el oscuro sistema de elección de los funcionarios y titulares, que no suelen ser expertos en cuestiones administrativas y legales; provoca que estos no se encuentren en condiciones de controlar a los empleados y comprobar su eficiencia laboral. En este contexto de corrupción y favoritismos, los trabajadores luchan entre sí para obtener los asensos y reconocimientos por medio de la selección arbitraria.

La mala y decadente representación y orientación Sindical, deja en total estado de indefensión a los trabajadores de la educación, ya que al no cumplir con sus obligaciones, la clase trabajadora desconoce sus derechos, y por ello no se encuentran en actitud de exigir que se conformen las Comisiones Mixtas de Escalafón y que se publiquen y concursen las plazas de nueva creación y vacantes.

La mala representación sindical, aunada a la manipulación legal por parte de los funcionarios y titulares de la DGETI, genera la corrupción, la frustración profesional de los trabajadores y la disfuncionalidad en los servicios públicos.

Se propone una adecuada vigilancia y estructuración de los planes de capacitación y adiestramiento con miras a actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes de los trabajadores, preparándolos para ocupar una vacante definitiva o de nueva creación elevando con ello el nivel social, económico y cultural de los trabajadores.

Se propone también, que las plazas de nueva creación y vacantes definitivas, sean publicadas por medios de comunicación en los que no tengan intervención directa los dirigentes sindicales y los titulares de las dependencias.

El trabajador del Estado ya no puede ni debe ser considerado como una constante a la que se le puede descartar, un adecuado procedimiento de selección y formación puede permitir que cada individuo dentro de la organización institucional, sea capaz de adoptar decisiones y asumir responsabilidades.

Es conveniente que tanto los titulares, el sindicato y los trabajadores, tengan pleno conocimiento de los aspectos legales de su relación laboral, siendo adecuado el impartir asesoría legal y la publicación abierta de los reglamentos y leyes afines.



También sería conveniente que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en su ámbito de competencia, difundiera o complementara mecanismos de defensa de los trabajadores del estado, tales como abrir una página en internet, anuncios en los medios masivos de comunicación o módulos a los que los trabajadores pudieran ser asesorados o denuncien los abusos por parte de los titulares de las dependencias y los sindicatos.

El procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al igual que el procedimiento ante las Juntas Federales y Locales, para los trabajadores del apartado "A", no pierde el sentido social y humanitario, ya que este procedimiento iniciara por demanda escrita o verbal ante simple comparecencia, no requiriendo de forma o solemnidad, resumiéndose a una sola audiencia.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Es conveniente que la Secretaría de Educación Pública y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, se sienten a Revisar y Actualizar urgentemente las Condiciones Generales de Trabajo y el Reglamento de dichas Condiciones de Trabajo.

**SEGUNDA.** Una vez revisados y actualizados los cuerpos normativos citados anteriormente, que se publiquen o se les haga entrega personalmente a los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, las leyes y reglamentos laborales, a fin de que se encuentren en condiciones de exigir sus derechos.

**TERCERA.** Debido al oscuro sistema de elección de funcionarios y titulares, se provoca la corrupción y los favoritismos, lo que ocasiona que las plazas vacantes y de nueva creación sean comerciadas, afectando con ello el derecho de escalafón del personal que conforme a derecho puede ascender en la escala laboral, por tanto sería conveniente que las plazas de nueva creación y vacantes sean publicadas por mecanismos en los que no intervengan los titulares y el sindicato.

**CUARTA.** A fin de que el Empleado Federal de la Educación, ya no sea considerado como una constante mas, se propone un adecuado procedimiento de selección y la revisión de los planes de capacitación y adiestramiento, con la finalidad de que el trabajador se encuentre en condiciones de ascender en el escalafón no solo por el paso de los años, si no también por sus conocimientos y aptitudes, generando con ello una mejor funcionalidad en la organización institucional.

**QUINTA.** Sería conveniente también que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y en especial la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en el ámbito de su competencia velarán de una mejor forma por la defensa de los derechos de los trabajadores en contra de los funcionarios y titulares de las dependencias, además de poner al alcance de los trabajadores la asesoría necesaria.

**SEXTA.** A efecto de que ya no se sigan comercializando o regalando, las plazas de nueva creación o vacantes definitivas, se propone la adición de un artículo 66 bis, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con la

finalidad de que el empleado federal se encuentre en aptitud de denunciar cualquier irregularidad o ilícito, quedando de la siguiente manera:

**Artículo 66 bis.** Cualquier omisión a lo previsto en el presente capítulo, del cual se presume un delito o falta administrativa por parte de los servidores públicos encargados de dar cumplimiento a lo previsto en este capítulo, podrá ser denunciado o hacerse del conocimiento a los Tribunales competentes, por parte del interesado o de la representación sindical del mismo, a fin de que dentro del ámbito de su competencia prevean lo necesario.

**SEPTIMA.** De igual forma, se propone la adición de una fracción en el artículo 124, de la ley en cita, quedando de la siguiente forma:

**VI. Dar conocimiento al Ministerio Público Federal o al Tribunal Contencioso Administrativo, cuando se denuncien hechos presumiblemente delictuosos o que impliquen responsabilidad administrativa.**

**OCTAVA.** De manera similar, al artículo 75, del Reglamento de Escalafón de los Trabajadores de la Educación, se propone se reforme de la siguiente:

**La representación Sindical o el interesado denunciará cualquier omisión a este respecto.**

**NOVENA.** Se propone también la inclusión de un artículo más en el título décimo, de las prescripciones, el cual quedaría así:

**Artículo 127.** Dentro del término de prescripción, que señala el artículo 113, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, si se presume que el otorgamiento de algún nombramiento o la adjudicación de este, no se llevo a cabo conforme a lo previsto por este reglamento y las leyes afines o que los servidores públicos encargados de otorgar los nombramientos y/o llevar a cabo el sistema de escalafón, han cometido algún ilícito o con su actitud violentaron la ley administrativa correspondiente, el interesado o la representación sindical de la dependencia, denunciaran los hechos ante los Tribunales competentes, para que estos en el ámbito de su competencia prevean lo necesario.

Para efectos de lo anterior la plaza que haya sido otorgada será congelada hasta que el Tribunal Laboral competente decida conforme a derecho quién será el legítimo propietario de tal derecho.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Acosta Romero, Miguel, **DERECHO BUROCRATICO MEXICANO**, Impresores Aldina, México, 1999, tpp.
2. Acosta Romero, Miguel, **DERECHO BUROCRATICO MEXICANO**, Porrúa, 2a edición, México, 1999, ttp.866
3. Bailón Valdovinos, Rosalio, **LEGISLACIÓN LABORAL**, LIMUSA, México, 1994, ttp.120
4. Canton Moller, Miguel, **DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO**, editoria PAC, México, 1988, ttp.252
5. Cavazos Flores, Baltazar, **EL DERECHO DEL TRABAJO A PRINCIPIOS DEL MILENIO**, Trillas, México, 2000, ttp.184
6. Dávalos, José, **TÓPICOS LABORALES**, Porrúa, 2a edición, México, 1998, ttp. 726
7. Dávalos, José, **UN NUEVO ARTÍCULO 123, SIN APARTADOS**, México, Porrúa, 1998, ttp.239
8. De Valera, Cipriano (1602, revisada por), **Santa Biblia**, Edit. Vida, 1986,
9. De Buen L, Nestor, **DERECHO DEL TRABAJO, CONCEPTOS GENERALES**, Tomo I, Porrúa, México, 1977, tpp.
10. De Buen L, Nestor, **Derecho del Trabajo**, Tomo I, 2a edición, Porrúa, México, 1977, ttp.657
11. De la Cueva, Mario, **EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**, Tomo I, 10a edición, Porrúa, México, 2000, ttp.788
12. **Diccionario Jurídico Mexicano**, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2ª edición, edit. Porrúa, México, 1988,
13. Ibarra Flores, Román, **VALORES JURÍDICOS Y EFICACIA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO**, Porrúa, México, 2002, ttp.151
14. Keisen, Hans, traduc. García Maynes Eduardo, **TEORÍA GENERAL DEL DERECHO Y DEL ESTADO**, UNAM, México, 1995, ttp.454
15. Kenneth Turner, John, **MÉXICO BÁRBARO**, Ediciones Quinto Sol, México, 1994, ttp.269

16. Muñoz Ramón, Roberto, **DERECHO DEL TRABAJO, INSTITUCIONES**, Tomo II, Porrúa, México, 1983, ttp.450
17. P. Mouselis, Nicus, **ORGANIZACIÓN Y BUROCRACIA**, Ediciones Península, Barcelona, 1991, ttp.233
18. Reynoso Castillo, Carlos, **CURSO DE DERECHO BUROCRATICO**, Porrúa, México, 1999, ttp.222
19. Santa Biblia, traducido por
20. Tena Morales, Adolfo, **ASPECTOS PRÁCTICOS DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO**, Fondo Editorial, Coparmex, México, 1981, ttp.212

#### **OTRAS FUENTES UTILIZADAS.**

- 1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ediciones ISEF.
- 2) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ediciones SISTA.
- 3) Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, Ediciones SISTA.
- 4) Ley Federal del Trabajo, Ediciones ISEF.
- 5) Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ediciones SISTA.
- 6) Ley de Profesiones, Editorial PAC.
- 7) Ley de Amparo.
- 8) Código Penal Federal, Ediciones SISTA.
- 9) Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, Diario Oficial de la Federación.
- 10) Estatutos del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación.
- 11) Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.