



20/387

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO  
**TESIS DONADA POR**  
**D. G. B. - UNAM**

ESTUDIO Y ANALISIS DE LAS CONDICIONES  
GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL  
DE LA SECRETARIA DE EDUCACION  
PUBLICA.

T E S I S

Que para Obtener el Título de:  
**LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

David Montero Ibarra

México, D. F.

1981



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

I N D I C E

REGLAMENTO Y ACUERDOS DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO  
DEL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.

	Fág.
Introducción.....	1

I. DE LOS NOMBRAMIENTOS.

1.1	Autoridades facultadas para contratar.....	4
1.2	Las partes en la contratación de personal.....	8
1.3	Nombramientos de base.....	12
1.4	Nombramientos de confianza.....	15
1.5	Nombramientos por tiempo limitado.....	15
1.6	Nombramientos por tiempo ilimitado.....	15

II. DEBERES Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL  
DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.

2.1	La jornada de trabajo.....	19
2.2	La asistencia al trabajo.....	27
2.3	La intensidad y calidad del trabajo.....	29
2.4	El salario .....	30
2.5	Prestaciones económicas y sociales .....	43
2.6	Vacaciones .....	63
2.7	Licencias .....	64
2.8	Cambios de adscripción .....	68
2.9	Suspensiones y destituciones .....	70
2.10	Escalafón .....	78
2.11	Organización colectiva de los trabajadores .....	103
2.12	La huelga .....	108

REMEDIOS LEGALES DE DEFENSA DE LOS  
TRAJADORES DE INMIGRACION.

	Pág.
3.1 El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	112
3.2 El procedimiento ante el Tribunal Federal de conciliación : Arbitraje.....	113
3.3 Medios de apremio y ejecución de laudos.....	118
3.4 Las prescripciones.....	119

IV. CONCLUSIONES GENERALES.

Conclusiones.....	121
Bibliografía General .....	123

INTRODUCTION

ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES ORGANIZATIVAS DE TRABAJO  
DEL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.

INTRODUCCION.

El Estado es una Institución creada por el hombre para su propio beneficio y no el hombre para beneficio del Estado. Esta institución tiene como fin la prestación de los servicios públicos y para cumplir con este cometido tiene que hacerlo por medio de las personas físicas que forman el gobierno.

El Estado tiene una organización muy compleja, en el estudio objeto de este sencillo trabajo veremos la Institución de todo ese engranaje Estatal que tiene como objetivo la prestación de los servicios públicos educativos a la nación mexicana, los Órganos de gobierno Estatal que tienen bajo su responsabilidad la prestación de este servicio y las condiciones generales de trabajo existentes entre ellos.

La Secretaría de Educación Pública para cumplir con mayor eficiencia su tarea se encuentra organizada en la siguiente forma de acuerdo a los artículos 3, 4 y 62 de su Reglamento Interior:

Artículo 3. Para su estudio, planeación y despacho de los asuntos que le competen, la Secretaría de Educación Pública contará con los siguientes Unidades Administrativas:

Sub Secretarías:

Cultura y Recreación

Educación Básica

Educación e Investigación Tecnológica

Educación Superior e Investigación Científica

Oficialía Mayor

Auditoría General

Direcciones Generales:

Actualización y Certificación  
 Capacitación y Mejoramiento profesional del Magisterio  
 Ciencia y Tecnología del Libro  
 Culturas populares  
 Derecho de Autor  
 Educación Especial  
 Educación Física  
 Educación Indígena  
 Educación Materno Infantil  
 Educación Normal  
 Educación para Adultos  
 Educación Preescolar  
 Educación Primaria en el D.F.  
 Educación Primaria en los Estados  
 Educación Secundaria  
 Educación Secundaria Técnica  
 Educación Superior  
 Educación Tecnológica Agropecuaria  
 Educación Tecnológica Industrial  
 Higiene Escolar  
 Incorporación y Revalidación  
 Información y Relaciones Públicas  
 Institutos Tecnológicos  
 Investigación Científica y Superación Académica  
 Materiales Didácticos y Culturales  
 Organización y Métodos  
 Pleneación  
 Propagación  
 Profesiones  
 Publicaciones y Bibliotecas  
 Recursos Financieros

Recursos Humanos  
Recursos Materiales y Servicios  
Relaciones Internacionales  
Servicios Jurídicos

**Unidades:**

Centro de Información Administrativa  
Centro de Procesamiento Arturo Rosenblueth  
Delegaciones Generales  
Desarrollo de la Recreación  
Intercambio Cultural  
Promoción Social Voluntaria.

Artículo 4. Las siguientes Unidades Administrativas se registrarán por este Reglamento y por sus respectivos ordenamientos:

Consejo Nacional Técnico de la Educación  
Consejo de Programas Culturales y Recreativos  
Consejo Coordinador de Sistemas Abiertos  
Consejo de Contenidos y Métodos Educativos.

**Organos Administrativos Desconcentrados.**

De acuerdo con el Artículo 62 del Reglamento Interior de la S.E.P. tenemos los siguientes Organos Administrativos Desconcentrados:

Comisión de los Libros de Texto Gratuitos  
Consejo Nacional de Fomento de los Recursos Humanos para la Industria.  
Instituto Nacional de Antropología e Historia  
Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura  
Instituto Politécnico Nacional  
Radio Educación  
Unidad Artística y Cultural del Bosque de Chapultepec  
Universidad Pedagógica Nacional

## I. LOS INSTRUMENTOS.

### 1.1 AUTORIDADES FACULTADAS PARA CONTRATAR PERSONAL.

La representación, trámite y resolución de los asuntos de la competencia de la Secretaría de Educación corresponde originariamente al Secretario de Estado de la misma, quien para la mejor distribución y desarrollo del trabajo puede delegar facultades en funcionarios subalternos, sin perder por ello la posibilidad de su ejercicio directo.

Hay un conjunto de facultades que tiene el Secretario que no son delegables porque así lo señala en forma expresa el Reglamento Interior de la Secretaría, tales como fijar, dirigir y controlar la política de la misma, planear, coordinar y evaluar la política del sector educativo de acuerdo a la legislación aplicable, siguiendo las metas, objetivos y políticas nacionales que determine el Presidente de la República; someter al acuerdo del Presidente los asuntos encomendados a la Secretaría, desempeñar las comisiones y funciones especiales que el Presidente le encomiende e informarle oportunamente de las mismas; proponer al Presidente los proyectos de leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes sobre los asuntos de la Secretaría y del sector educativo; dar cuenta al Congreso de la Unión, del estado que guardan la Secretaría y el sector educativo; informar al Congreso siempre que sea requerido para ello por cualquiera de las Cámaras que lo integran en los casos cuando se discuta una ley o se estudie un negocio que concierna a su competencia; refrendar, para su validez y observancia constitucionales, los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes expedidos por el Presidente de la República; representar al Presidente en los juicios constitucionales de acuerdo al artículo 19 de la Ley de Amparo; aprobar la organización y funcionamiento de la Secretaría; aprobar el proyecto de presupuesto de egresos de la Secretaría y dar su conformidad a los de las entidades del sector educativo, así como, en su caso, las modificaciones de dichos presupuestos, para presentarlos a la Secretaría de Programación y Presupuesto; crear, suprimir o modificar delegaciones, subdelegaciones o cualquier otra unidad, con la circunscripción territorial que juzgue conveniente, mediante acuerdos publicados en el Diario Oficial de la Federación; presidir la Comisión Interna de Administración y programación y designar a los miembros de ésta, así como a los integrantes de las demás comisiones

que sean necesarias para el buen funcionamiento de la Secretaría; as- cribir orgánicamente las direcciones, unidades y órganos; expedir el manual de organización general y los demás manuales de procedimientos y de servicios al público; acordar los nombramientos del personal de la Secretaría y ordenar al Oficial Mayor su expedición, así como re- solver sobre las proposiciones que los funcionarios hagan para la de- signación del personal que deba nombrar la Secretaría y para la pro- puesta de creación de plazas; designar en su caso, a los funcionarios a que se refiere el artículo 53 de la Ley Orgánica de la Administra- ción Pública Federal; resolver las dudas que se susciten con motivo de la interpretación o aplicación del Reglamento Interior de la Se- cretaría y los casos no previstos en el mismo. También tiene la facul- tad de fijar las condiciones generales de trabajo de la Secretaría tomando en cuenta la opinión del sindicato, las cuales establecerán la intensidad y calidad del trabajo, las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales, las disposicio- nes disciplinarias y la forma de aplicarlas, las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos, las labores insalubres y peligrosas que no deben desem- peñar los menores de edad y la protección que se dará a las traba- jadoras embarazadas. Las condiciones de trabajo de la Dependencia se- rán de observancia obligatoria para funcionarios, jefes y empleados, además se podrán revisar cada tres años a petición sindical. Considero que sería conveniente que la revisión de las condiciones generales de trabajo se hiciese cada año para que respondan a las necesidades imperantes de vida cara.

#### DE LA SUSPENSIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE EDUCACIÓN.

El Reglamento Interior establece que el Secretario será suplido en su ausencia por los Subsecretarios de Planeación Educativa, de Educación Básica, de Educación Superior e Investigación Científica, de Educación e Investigación Tecnológicas y de Cultura y Recreación, en su orden y a falta de ellos por el Oficial Mayor. En asuntos judi- ciales, podrá ser suplido indistintamente por cualquiera de dichos funcionarios.

Cuando se encuentre ausente el Oficial Mayor será suplido por el funcionario que designe el Secretario.

Para suplir a los Directores Generales en su ausencia lo podrán

el Director o Subdirector respectivo. La ausencia de los Directores o Subdirectores será cubierta por cualquiera de ellos que se encuentre presente, salvo que sea único en la Dirección respectiva, caso en el cual será cubierta por el funcionario que designe el Director General. Los jefes de Depto serán suplidos en su ausencia por el Subjefe respectivo o, de no existir, por el funcionario que designe el Director General.

#### DEL OFICIAL MAYOR.

Dentro de las funciones del Oficial Mayor las relativas al personal las señala el Artículo octavo del Reglamento Interior de la Secretaría en sus fracciones IV, XII y XX. Artículo octavo. Al frente de la Oficialía Mayor habrá un Oficial Mayor que tendrá las siguientes funciones:

Fracción IV Dirigir y resolver, con base en los lineamientos que fije el Secretario, los asuntos del personal al servicio de la Secretaría.

Fracción XII. Proponer al Secretario la designación o remoción en su caso, de quienes deban representar a la Secretaría ante la Comisión Nacional Mixta de Escalafón.

Fracción XX. Expedir los nombramientos del Personal que autorice el Secretario y decidir sobre los demás movimientos que se susciten con motivo de la administración de los recursos humanos, dentro de las atribuciones que las leyes confieran al Oficial Mayor.

#### DE LA COMPETENCIA DE LAS DIRECCIONES GENERALES.

El artículo diez del Reglamento Interior establece las facultades que tienen las Direcciones Generales en materia de nombramiento de personal al servicio de la Secretaría.

Artículo 10. Corresponde a los Directores Generales:

Fracción V. Proponer a la superioridad el ingreso, las promociones, las licencias, para los fines que procedan.

#### DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS.

La Dirección General de Recursos Humanos no tiene atribuciones de nombramiento de personal de acuerdo al Artículo cuarenta y tres del Reglamento de la Secretaría, sino que sus funciones son las siguientes en relación al ingreso de personal:

Artículo 43. Corresponde a la Dirección General de Recursos Humanos:

Fracción II. Tramitar, registrar y controlar la admisión, baja y demás movimientos de personal, con la participación de las Delegaciones

Generales y demás dependencias que corresponda.

Respecto al nombramiento de personal que ingrese a la Secretaría como pueden ver en esta fracción dos del Artículo cuarenta y tres del Reglamento mencionado, esta Dirección General solamente lleva el control de personal que entra al servicio federal y tiene desde luego otras atribuciones que el propio Reglamento señala pero que no se relacionan con el nombramiento de personal.

Aunque el Reglamento no lo señala los Directores Generales y otros funcionarios de la Secretaría emiten nombramientos a su personal desde luego en uso de facultades delegadas por el Secretario.

Los jefes de dependencia 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.

En cuanto a Jefes de Departamento, Inspectores Generales de Zona, Directores de Instituciones de Educación aunque no pueden nombrar ni proponer personal legalmente, se toman muy en cuenta sus propuestas ante las Direcciones Generales o dependencias correspondientes para que se nombren a determinadas personas para cubrir plazas vacantes necesarias para la buena marcha de la institución.

Pienso que sería benéfico para la Secretaría, que los Inspectores Generales de Zona tuvieran facultades para nombrar personal de los centros educativos que se encuentran dentro de su jurisdicción previo acuerdo con Direcciones Generales o Delegaciones Generales de Educación según sea el caso, porque son ellos los que se encuentran en contacto directo con Directores que son quienes mejor conocen sus necesidades de personal.

#### DE LA COMPETENCIA DE LAS DELEGACIONES GENERALES DE EDUCACION EN LAS ENTIDADES FEDERATIVAS.

De acuerdo a los artículos cincuenta y tres y cincuenta y cuatro del Reglamento de Educación en cada Estado habrá una Delegación General la cual tendrá entre otras facultades representar a la Secretaría ante las demás autoridades federales, estatales y municipales, así como ante las estatales y organismos públicos y privados; administrar los recursos humanos, financieros y materiales, conforme a las disposiciones legales aplicables y a los lineamientos que establezca la Oficialía Mayor. También se establece que al frente de la Delegación ha-

brá un Delegado General que representará al Secretario de Estado, desempeñará las funciones que se le asignen y ejercerá las facultades que se le deleguen. Los Delegados serán nombrados y removidos por el Secretario.

Entre las facultades delegadas en los Delegados de Educación en los Estados se encuentran precisamente las de nombrar el personal federal dentro de su respectiva Entidad. Al respecto existen Delegaciones debido a que de acuerdo con el programa del Gobierno Federal, en materia de reforma administrativa, no todas las Delegaciones están totalmente desconcentradas, sino que se van desconcentrando gradualmente.

El nombramiento de personal de los Organos Administrativos Desconcentrados de la Secretaría de Educación Pública, ya mencionados en el artículo 62 de su Reglamento Interior, es llevado a cabo por cada uno de ellos o sea, nombran su propio personal.

#### 1.2 Las Partes en la Contratación de Personal.

Dice el Maestro Alberto Trueba Urbina en su Nuevo Derecho Procesal del Trabajo 4a Edición, 1970, Págs: 595, 596: "La doctrina y las legislaciones entre el Estado y sus empleados o funcionarios son de Derecho Público y por lo mismo no están en el ámbito del Derecho del Trabajo, sino del Derecho Administrativo. Todavía más, se habla de obligaciones del empleado público frente a la colectividad, al grado de identificarlo con el Estado: no trabaja para el Estado sino que es el Estado".

"También se admite por algunos que los funcionarios del Estado son asimilables a los empleados de las empresas privadas y que por lo tanto deben estar sujetos a la legislación del trabajo, porque los vínculos que se crean entre ellos, son jurídicos y contractuales y porque tienen los mismos derechos colectivos de asociación y huelga, así como los individuales consignados en favor de los asalariados".

"En la doctrina extranjera predomina la opinión del carácter público de la función que desempeñan los servidores del Estado, cuyas relaciones se consideran de Derecho Administrativo. En consecuencia: La naturaleza administrativa de la relación burocrática la proclaman los tratadistas extranjeros de Derecho Administrativo e incomprensiblemente los siguen los nuestros".

"Las relaciones entre el Estado y sus servidores, en nuestro país, dejaron de ser administrativas a partir del 10. de mayo de 1917, en que entró en vigor nuestra Constitución, que hizo la primera declara-

ción de derechos sociales de los trabajadores en general y específicamente de los empleados públicos y privados."

"En la actualidad se ha incorporado en la propia Constitución y en sus leyes reglamentarias el derecho del trabajo de los asalariados, de todos los trabajadores en general, así como de los empleados públicos. El conjunto de derechos de éstos constituye el derecho mexicano del trabajo, de modo que la teoría del empleo público corresponde a esta disciplina; por ello, nosotros nos ocupamos del derecho del trabajo de los burócratas, ya que también a éstos les es aplicable nuestra teoría Integral del Derecho del Trabajo."

"Las relaciones entre el Estado Federal, los Estados miembros y los municipios y sus servidores, son de carácter social y por consiguiente éstos son objeto de protección y reivindicación en el artículo 123 y sus leyes reglamentarias; no debiendo confundirse la naturaleza social de esta relación con la función pública que realiza el Estado y sus servidores frente a los particulares".

La Secretaría de Educación Pública es una de las partes en la contratación de personal para que labore a su servicio y por otro lado el contratado es la otra parte en el contrato de trabajo.

No existe en la Secretaría de Educación Pública y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación contrato colectivo de trabajo en donde se determinen las condiciones bajo las cuales va a laborar su personal, sino que los contratos que se firman son individuales y las condiciones generales de trabajo a las cuales se va a sujetar el contratado es de acuerdo al Reglamento de condiciones generales de trabajo de su personal.

Todo servidor de la Secretaría de Educación como trabajador de una dependencia federal sus derechos están protegidos por el Artículo 123 constitucional apartado B y por su ley reglamentaria que es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, igualmente goza de las prestaciones que otorga el ISSSTE.

Las condiciones generales de trabajo se fijarán por el titular de la dependencia respectiva tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años (Artículo 37 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

De acuerdo a lo que establece este artículo debemos darnos cuenta de la gran importancia que representa para los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, pues los está dando las bases legales

para la firma de un contrato colectivo de trabajo cada tres años.

La relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre el trabajador y la Secretaría de Educación Pública, se establece esto en el artículo 105 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual establece de un defecto técnico como muy acertadamente lo señala nuestro distinguido y apreciado Maestro Dr. Alberto Guerra Urbina, quien comenta que en dicho artículo se dice que la relación de trabajo se establece entre los titulares de las dependencias o instituciones y los trabajadores de base a su servicio, esto no puede ser puesto que el Secretario de Educación como titular de la Institución es su representante y todo acto que éste realice como tal obliga a la Secretaría y no a él como persona física.

El artículo tercero de esta Ley Federal establece que trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

El Reglamento de las condiciones Generales de trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública establece en su artículo diez que el nombramiento legalmente aceptado obliga a la Secretaría y al trabajador al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el Estatuto Jurídico y en el propio Reglamento de Condiciones Generales de trabajo, así como a las derivadas de la buena fe, la costumbre y el uso. También establece este artículo que el personal obrero que figure en listas de raya no será necesaria la expedición de nombramientos, a juicio de la Secretaría.

El artículo once del Reglamento de Condiciones de Trabajo dice que los trabajadores prestarán a la Secretaría servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros mediante nombramiento definitivo, interino, por tiempo fijo o por obra determinada, expedido por el titular de la misma o por el funcionario facultado para ello.

#### REQUISITOS DE INTERINO A LA SECRETARÍA.

El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo establece lo siguiente:

Artículo 12. Para formar parte del personal de la Secretaría se requiere:

- I. Tener por lo menos 16 años cumplidos;
- II. Presentar una solicitud utilizando la forma oficial que autoriza la Secretaría, que deberá contener los datos necesarios para co-

haber los antecedentes del solicitante y sus condiciones personales;  
III. Ser de nacionalidad mexicana, con la salvedad prevista en el artículo seis del Estatuto Jurídico.

IV. Estar en el ejercicio de los derechos civiles y políticos que les corresponda, de acuerdo con su sexo y edad;

V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delitos graves;

VI. No haber sido separado de algún empleo, cargo o comisión por motivos análogos a los que se consideran como causas de destitución, a no ser que, por el tiempo transcurrido, que no será menor de dos años a partir de su separación, la Secretaría estime que son de aceptarse sus servicios;

VII. No tener impedimento físico para el trabajo, lo que comprobará con el examen médico en la forma prevista por este Reglamento;

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

IX. Rendir la protesta de ley;

X. Cautionar su manejo, en su caso; y

XI. Tomar posesión del cargo.

Las órdenes que autoricen al trabajador a tomar posesión de su cargo, de acuerdo con el artículo trece del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría, serán expedidas dentro de un plazo máximo de diez días a partir de la fecha de los acuerdos de designación o promoción.

El nombramiento expedido quedará insubsistente cuando el trabajador no se presente a tomar posesión de su empleo en un plazo de cinco días cuando se trate de nuevo ingreso o ascenso, siempre y cuando el cargo lo vaya a desempeñar en el lugar de su domicilio; cuando el trabajador de nuevo ingreso va a desempeñar sus funciones fuera de su domicilio tiene quince días para tomar posesión de su cargo y treinta, el trabajador que asciende y que va a laborar fuera de su domicilio. Estos plazos empiezan a correr a partir de la fecha en que se comunica legalmente al trabajador su designación y pueden ser ampliados a juicio del Departamento de Personal de la Secretaría, o circunstancias especiales que lo ameriten. (artículo catorce de las Condiciones de

## Trabajo de la Secretaría)

Es un derecho del trabajador el renunciar al empleo, o sea, que a trabajador alguno no se le puede tener a la fuerza en el desempeño de sus funciones si él no lo desea, con la salvedad de dejar el servicio hasta haberle sido aceptada su renuncia y entregar todos los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado, como textualmente lo señala el artículo veinticinco del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría.

### 1.3 NOMENCLATURAS DE BASE.

Los trabajadores se dividen en dos grupos: de base y de confianza.

Los trabajadores de base de la Secretaría de Educación se subdividen en tres grandes grupos: docentes, técnicos y administrativos.

El artículo sexto del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría establece que son trabajadores docentes los que desempeñan funciones pedagógicas; son trabajadores técnicos de acuerdo al artículo séptimo aquellos que necesitan, para desempeñar el puesto en el que fueren nombrados, acreditar que poseen título profesional debidamente registrado y, en el caso de que no exista rama profesional, la autorización legal que proceda; se considera como personal administrativo al que no desempeña funciones señaladas en los artículos sexto y séptimo.

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

El artículo 12 del Reglamento de Condiciones de Trabajo señala que son trabajadores de base los excluidos del artículo cuatro del propio Reglamento, ya que es el que hace mención del personal de confianza.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en su artículo noveno que los trabajadores de base deben ser mexicanos, que sólo pueden ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular oyendo al sindicato.

Debe aquí hacer el comentario para que un extranjero pueda traba-

jar en nuestro país lo puede hacer previa autorización de la autoridad correspondiente y habiéndose llenado este requisito podrá ser parte en un contrato de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo dice lo siguiente en su artículo séptimo respecto a la contratación de trabajadores extranjeros: En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.

Todavía yendo más lejos en materia de trabajo para los extranjeros es necesario que haya un control más rígido porque en nuestro país existen muchos profesionales de todas clases que desplazan a profesionales mexicanos que en muchos casos se les dan los empleos mejor remunerados sólo por ser extranjeros sin tomar en cuenta la preparación profesional, el hecho de ser extranjeros no quiere decir que siempre estén mejor preparados que los mexicanos. En cambio hay países donde no se le dan tantas facilidades a un profesional mexicano para que ejerza libremente su profesión. Es muy importante que el ejercicio de profesiones por parte de extranjeros en nuestro país, sea en base a convenios internacionales de reciprocidad, de otra forma los profesionales mexicanos serán siempre, como consecuencia, afectados en sus intereses.

#### 1.4 NOMBRAMIENTOS DE CONFIANZA.

De acuerdo al Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Educación Pública establece que son trabajadores de confianza:

Artículo 4. De conformidad con el artículo 4o del Estatuto Jurídico serán considerados como trabajadores de confianza los que desempeñen los puestos siguientes:

- a) Secretario, Subsecretario y Oficial Mayor;
- b) Todo personal administrativo, técnico y de servidumbre que integre las respectivas Secretarías Particulares de los tres Funcionarios anteriores;

- c) Directores y Subdirectores Generales, con exclusión de los Directores Federales de Educación en la República;
- d) Directores y Subdirectores de Institutos;
- e) Jefes y Subjefes de Departamento;
- f) Los trabajadores que tengan nombramiento de Secretario Particular de algún Director General, Director de Instituto o Jefe de Departamento;
- g) Jefes de zona de Inspección en la República;
- h) Directores de las Escuelas: Normal Superior, Normal para Varones en el D.F.; Normal para Mujeres en el D.F.; Normal de Especialización; Normal de Educación Física y Normal de Música (Conservatorio Nacional);
- i) Investigadores científicos;
- j) Delegados Administrativos;
- k) Visitadores Generales y Especiales;
- l) Inspectores Administrativos;
- ll) Cajeros y contadores;
- m) Intendentes de cualquier categoría;
- n) Todo el personal administrativo, técnico, docente y manual que integra el Instituto Federal de Capacitación del Magisterio, la Administración General de la Campaña contra el Analfabetismo y, por dos años, el que labora en la Dirección General de Profesiones;
- p) El Presidente y los Delegados de la Comisión Nacional de Escalafón.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado excluye en forma expresa como sujetos de derecho de esta ley a los trabajadores de confianza, sin embargo en el comentario que hacen al artículo 8o. de esta ley los Maestros Alberto Trucha Urbina y su hijo Jorge, que en paz descanse, mencionan lo que establece el artículo 12o. Constitucional en su apartado B Fracción XIV diciendo que gozan de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social por disposición Constitucional.

Artículo 12o. Constitucional Apartado B Fracción XIV: La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social.

La Ley Federal del Trabajo como complementaria del Derecho del Trabajo burocrático podemos mencionar los artículos 132 y 134. Artículo 132. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajadores seme-

juntos dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Sostiene el Maestro Trueba Urbina en su Nuevo Derecho del Trabajo Segunda Edición, año de 1972 página 321 que "los trabajadores de confianza son sujetos de Derecho del Trabajo, aun cuando por razón de sus labores no sientan las inquietudes y anhelos de la clase obrera, por cuyo motivo se les considera de "cuello alto"; sin embargo, frente a los propietarios o patronos son trabajadores y tienen derecho a gozar de los privilegios que la legislación laboral establece en favor de los trabajadores en general, salvo las excepciones que consigna la ley por la naturaleza de los cargos que desempeñan".

#### 1.5 NOMBRAMIENTOS POR TIEMPO LIMITADO.

Casos en que se otorga un nombramiento por tiempo limitado.

Cuando un trabajador ocupa una plaza vacante mientras la Comisión Nacional de Escalafón rinde el dictamen procedente.

El nombramiento de un trabajador que va a ocupar la plaza de otro que pidió licencia o con motivo de la suspensión de los efectos del nombramiento, será temporal.

Si la plaza vacante no es escalafonariamente la más baja y es por más de seis meses, se corre el escalafón para que los trabajadores en servicio se beneficien y al trabajador interino se le otorga la plaza de menor jerarquía. Cuando la plaza vacante es por menos de seis meses no se corre el escalafón y al trabajador se le otorga la categoría y sueldo de la misma.

#### 1.6 NOMBRAMIENTO POR TIEMPO ILIMITADO.

Se concede a un trabajador un nombramiento por tiempo ilimitado cuando la plaza que va a ocupar corresponde a un trabajador que pidió licencia para desempeñar una comisión sindical, porque va a ocupar un cargo de elección popular o porque ha sido promovido temporalmente al ejercicio de otras comisiones en dependencia diferente a la de su plaza, de acuerdo a los artículos 43 fracción VIII y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 51 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de

Educación Pública.

Artículo 43 Fracción VIII de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

Art. 43. Son obligaciones de los titulares a que se refiere esta ley:

Fracción VIII. Conceder licencias sin goce de sueldo a sus trabajadores, para el desempeño de las comisiones sindicales que se les confieren o cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones en dependencia diferente a la de su plaza o como funcionario de elección popular.

Artículo 65. Las vacantes temporales mayores de seis meses serán las que se originen por licencias sin sueldo otorgadas a un trabajador de base para desempeñar puestos de confianza, comisiones sindicales o cargos de elección popular.

Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública artículo 51. Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

I. Para el desempeño de puestos de confianza, cargos de elección popular, comisiones oficiales federales y comisiones sindicales; y

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

## II. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA.

Los derechos y las obligaciones de los trabajadores al servicio de la Secretaría de Educación Pública los encontramos en los artículos 24 y 25 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública que a la letra dicen:

Artículo 24. Son derechos de los trabajadores:

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

Artículo 25. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Honrar la protesta de ley;
- II. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobarla;
- III. En caso de enfermedad, dar el aviso correspondiente a la dependencia de su adscripción y al Servicio Médico, dentro de la hora siguiente a la reglamentaria de entrada a sus labores, precisando el lugar en que deba practicarse el examen médico;
- IV. Desempeñar el empleo o cargo en el lugar a que sean adscritos;
- V. Desempeñar las funciones propias de su cargo con la intensidad y calidad que éste requiera;
- VI. Obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio. Una vez cumplidas expresarán las objeciones que ameriten;
- VII. Comportarse con la discreción debida en el desempeño de su cargo;
- VIII. Tratar con cortesía y diligencia al público;
- IX. Observar una conducta decorosa en todos los actos de su vida pública y no dar motivo con actos escandalosos a que de alguna manera se

VI. Mantener su buena reputación en perjuicio del servicio que se les tenga encomendado;

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

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

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

X. Trasladarse al lugar de nueva adscripción señalado por la Secretaría, en un plazo no mayor de cinco días contados a partir de la fecha en que hubiere hecho entrega de los asuntos de su anterior cargo. Dicha entrega deberá ser hecha, salvo plazo especial señalado expresamente por la Secretaría, de un lapso máximo de diez días;

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

a) Incapacidad física;

b) Enfermedades;

c) Influencia alcohólica o uso de drogas enervantes;

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

XII. Procurar la armonía entre las dependencias de la Secretaría y entre éstas y las demás autoridades en los asuntos oficiales;

XIII. Comunicar oportunamente a sus superiores cualquier irregularidad que observen en el servicio.

El artículo 26 establece una serie de prohibiciones a los trabajadores al servicio de la Secretaría de Educación Pública:

Artículo 26. Queda prohibido a los trabajadores:

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

II. Proporcionar a los particulares, sin la debida autorización, documentos, datos o informar de los asuntos de la dependencia de su adscripción;

III. Llevar a cabo colectas para obsequiar a los jefes o compañeros, así como organizar rifas dentro de las horas laborables;

IV. Hacer préstamos con interés a sus compañeros de labores, salvo los casos en que se constituyan en cajas de ahorro autorizadas legalmente;

V. Prestar dinero a réditos a personas cuyos sueldos tengan que re-

gar, cuando se trate de cajeros, pagadores o habilitados; así como retener sueldos por sí o por encargo o comisión de otra persona, sin que medie orden de autoridad competente;

VI. Habitar en alguna dependencia de la Secretaría, salvo los casos de necesidades del servicio, a juicio de la misma, o con autorización de los funcionarios superiores de ésta y mediante la remuneración o renta a que haya lugar;

VII. Y en general, ejecutar actos contrarios al desempeño de las funciones encomendadas a la Secretaría.

## 2.1 LA JORNADA DE TRABAJO.

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Esta es la definición legal, pues esto es lo que establece el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo. El comentario que el Maestro Trueba Urbina hace junto con su hijo Jorge, que en paz descansa, que "generalmente se incurre en el error de considerar la jornada de trabajo como el tiempo efectivo que presta el trabajador al patrón, por lo que la definición contenida en el artículo anterior desvanece cualquier duda al respecto, pues basta que el trabajador esté a disposición del patrón para que se considere jornada de trabajo aunque materialmente no labore".

Se considera como jornada de trabajo diurno, la comprendida entre las seis y las veinte horas; la nocturna de las veinte a las seis horas, y mixta la que comprende períodos de ambas jornadas, siempre que el período nocturno sea menor de tres y media horas (Artículo 27 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Educación Pública). Este reglamento señala también en su artículo 28 que la jornada de trabajo en la Secretaría no podrá exceder de ocho horas en el turno diurno, de siete y media en el mixto y de siete en el nocturno.

Las jornadas mixta y diurna podrán trabajarse en forma continua o discontinua según lo requieran las necesidades del servicio o también cuando el Reglamento Interior de la Dependencia lo determine en una u otra forma. En cuanto a la jornada nocturna siempre será continua.

El artículo 30 establece que cuando se aumenten las horas de la jornada máxima, excepción hecha del aumento debido al retraso imputable al trabajador, el trabajo será considerado como extraordinario y

de retribuirlo con salario doble.

Para que los trabajadores laboren tiempo extra sólo es justificable por razones imperiosas del servicio y siempre que una situación transitoria lo demande, además es necesario que, previamente el jefe de la dependencia obtenga la autorización del Secretario, del Subsecretario, del Oficial Mayor o bien por resolución del titular del ramo. Solo ante un caso de fuerza mayor los jefes de las dependencias pueden ordenar la prestación de servicios extraordinarios justificando posteriormente las causas, conforme al artículo 24 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de la S.E.F.

Los conserjes, porteros, veladores, guardianes y otros empleados que prestan servicios análogos no se los debe considerar como tiempo extraordinario de trabajo al que se exceda de la jornada normal (art. 31 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de la S.E.F.)

Considero que este artículo es anticonstitucional porque se violan los artículos Constitucionales 1, 5, 29 y 127 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado los siguientes: 10, 22, 23, 24; y del propio Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de la S.E.F. los siguientes: 27, 28, 29, 30.

El artículo 1 Constitucional establece que todo individuo tiene derecho a gozar de las garantías que otorga la Constitución, que no podrán restringirse ni suspenderse sino en los casos que ella misma establece.

El artículo 29 habla de los casos en que se pueden suspender las garantías, también establece que cuando se suspenden no se pueden contraer a determinado individuo, sin embargo, a estos trabajadores se les está privando de la protección Constitucional.

El artículo 5 Constitucional establece entre otras cosas que a nadie se le puede obligar a prestar trabajos personales sin la justa retribución, sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 127.

El EMO no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato

pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

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

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

El Artículo 29 Constitucional establece: en los casos de invasión, perturbación grave de la paz pública o cualquiera otro que ponga a la sociedad en grande peligro o conflicto, solamente el Presidente de la República Mexicana, de acuerdo con el Consejo de Ministros y con aprobación del Congreso de la Unión, y, en los recesos de éste, de la Comisión Permanente, podrá suspender en todo el país o en lugar determinado, las garantías que fuesen obstáculo para hacer frente, rápida y fácilmente, a la situación; pero deberá hacerlo por un tiempo limitado, por medio de prevenciones generales y sin que la suspensión se contraiga a determinado individuo. Si la suspensión tuviese lugar hallándose el Congreso reunido, éste concederá las autorizaciones que estime necesarias para que el Ejecutivo haga frente a la situación. Si la suspensión se verificase en tiempo de receso, se convocará sin demora al Congreso para que las acuerde.

El Artículo 123 Constitucional fracción I establece que la duración de la jornada máxima será de 8 horas .

Son irrenunciables los derechos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado otorga, como se establece en su artículo 10.

Artículo 22 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado: la duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas.

El artículo 23 de esta ley establece que la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

El artículo 24 dice que es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se renutará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo:

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

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

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

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

Concretamente los conserjes son trabajadores que prácticamente no tienen tiempo libre durante las 24 horas del día incluidos domingos y días festivos, pues a cualquier hora de cualquier día que se presente un problema en la dependencia que laboren se les llama para que lo resuelvan. ¿Estos humildes trabajadores no tienen derecho a divertirse sanamente con sus familiares, realizar actividades sociales, culturales o deportivas y desarrollarse plenamente como familias? Son familias olvidadas que se encuentran enclaustradas de por vida en dependencias de la Secretaría. Pienso que esta irregularidad se podría remediar en muchas instituciones con un

simple reajuste de los horarios de su personal y ni siquiera sería necesario que alguien viviera en ellas. En donde solamente existe un trabajador es quien realiza labores de conserje, de vigilante, de velador y cualquier otro trabajo que se relacione con la Institución, pues su trabajo es indeterminado e impreciso; esta situación prevalece en toda la República y se da con mayor frecuencia en las Entidades Federativas. Si las dependencias que tienen trabajadores en los tres turnos con que los de la tarde entren unas horas después de la hora de entrada actual y que salgan más noche, cuando éstos salgan entrarán los veladores a quienes relevarán los trabajadores de la mañana. En las dependencias que se tenga solamente un trabajador es indispensable cuando menos uno por turno o de lo contrario seguirán las condiciones actuales, de miseria y hambre para estos humildes trabajadores que no se les dan alternativas de superación en ningún aspecto.

El artículo 125 Constitucional fracción XI establece que en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en su artículo diez que son irrenunciables los derechos que la misma otorga.

El artículo 23 de esta misma ley establece como jornada máxima de trabajo nocturno siete horas; el artículo 24 que el turno mixto siete horas y media; el artículo 22 que de ocho horas el turno diurno.

A pesar de todos estos artículos ya mencionados que protegen a los trabajadores, existe esta situación laboral en la Secretaría de Educación Pública.

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, de acuerdo al artículo 27 de la Ley Federal de los Trabajadores

al Servicio del Estado. Según comentario que hacen a este artículo los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Berre- ra, dicen que este precepto ha sido modificado por acuerdo Presi- dencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de Diciembre de 1972, en el que se consigna en beneficio de los burócratas que por cada cinco días de trabajo, disfrutarán de dos días de descanso continuos, de preferencia sábado y domi- go, con goce íntegro de salario. Continúan diciendo en su comenta- rio que esto constituye, sin lugar a dudas, una conquista de los trabajadores al servicio del Estado, que redundará en beneficio de lograr una mejor utilización de los recursos humanos, permi- tiendo así mismo, una mayor convivencia familiar, al disponer de más tiempo libre para dedicarse a diversas actividades de su- peración. Este acuerdo entró en vigor el primero de enero de 1973 por disposición del artículo único transitorio del mismo.

LA Secretaría de Educación Pública tiene un calendario oficial de actividades al que se sujeta todo el personal. En el año es- colar 1979-1980 los días que no se laboró de acuerdo a este ca- lendario fueron los siguientes: el día primero de septiembre, el 12 de octubre, el veinte de noviembre, el primero de enero, el cin- co de febrero, el veintiuno de marzo, el primero de mayo, el cin- co de mayo, el quince de mayo. Como podemos darnos cuenta los días de descanso obligatorio no son excesivos como se critica cons- tantemente en la prensa nacional y en los medios masivos de co- municación en general. Además debe tomarse en cuenta que todo el personal de la Secretaría de educación Pública tiene los mismos derechos que todo el personal al servicio de la Federación en cuanto a permisos se refiere, quien crea que todo servidor del Estado al servicio específico de la educación debe ser un tra- bajador adnegado, sumiso, una especie de mártir, está muy equivo- cado, pues el servidor de la educación es un ser humano como cual- quier otro, con necesidades, con aspiraciones a una vida mejor, con errores, en fin tiene todos los atributos que pueda tener un tra- bajador cualquiera.

Solamente se atreven a criticar las condiciones en que se trabaja en Educación los individuos que desconocen el medio educativo, creen conocerlo pero en realidad no lo conocen en toda su magnitud, tal como es en toda su complejidad. Principalmente el personal docente, que trabaja con grupos de cincuenta, cincuenta y cinco y hasta con sesenta alumnos, si agregado a eso se tiene que trabajar tiempo completo, resulta un trabajo muy pesado, máxime si el trabajador ya tiene muchos años de servicio, ya está cansado pero que por necesidad tiene que seguir trabajando si no quiere caer en la miseria si lleva a cabo su jubilación. Cuando el trabajador docente tiene que trabajar aún siendo un anciano, sus condiciones de salud se resquebrajan, siente que ya no puede, que ya no tiene fuerzas suficientes, el peso de los años lo agobian, la vida cara va en ascenso constantemente y el salario no se incrementa en el mismo porcentaje que suben las cosas, por lo que tiene dos alternativas: morir en condiciones de miseria extrema a costa de familiares cuando se tienen, cuando no se tienen de la mendicidad, condiciones que inspiran lástima y tristeza de ver que un trabajador acabe sus días en esas condiciones o morir trabajando, optando por esto último. Un trabajador en estas condiciones lejos de llevar a cabo una tarea educativa en forma positiva se convierte en muchos casos en un verdadero problema para la educación, en un obstáculo educativo, porque ni física ni mentalmente está en condiciones de trabajar, debe dársele su retiro, pero que ese retiro sea decoroso, asegurándole su bienestar económico y de la familia.

Estoy convencido que si en educación se estableciera el año sabático como en la Universidad Nacional Autónoma de México, sería de benéficos resultados, porque después de un merecido descanso de un año periódicamente el trabajador docente regresaría repleto completamente y con nuevos bríos se reintegraría a trabajar.

El Consejo Universitario en su sesión del día 16 de diciembre

ciembre de 1970, establece en su capítulo tercero que se refiere a

derechos y obligaciones del personal académico de carrera, artículo 47 lo siguiente: El personal académico ordinario de tiempo completo, además de los derechos que le confieren los artículos 41 y 46 tiene el de gozar el privilegio del año sabático. Este consiste en separarse total o parcialmente de las actividades docentes y de la investigación en la Universidad durante un año, con goce de sueldo, después de cada 6 años de labores al servicio de la Institución, sujetándose a las siguientes reglas:

a).-El personal académico de tiempo completo puede solicitar al director de la dependencia de su principal adscripción que el año sabático se divida en dos períodos de seis meses, pudiendo disfrutar del primero al cumplir seis años de labores, y el segundo, al transcurrir otros tres años. En lo sucesivo podrá optar por disfrutar de un semestre sabático por cada tres años de labores o de un año por cada seis. El año sabático no será acumulable, salvo en los términos del inciso c), y se considerará como servicio activo para los efectos de antigüedad.

b).-La fecha de iniciación de cada período sabático, está supeditada a los programas de actividades de las dependencias a que esté adscrita la persona. Puede adelantarse hasta en tres meses con respecto a la que señala este artículo si ello no interfiere con los planes mencionados y lo autoriza el Consejo Técnico correspondiente.

c).-Podrá diferirse el disfrute del año sabático, a petición del interesado por no más de dos años, y el lapso que hubiese trabajado después de adquirido este derecho se tomará en consideración para otorgar el subsiguiente. Los profesores o investigadores designados funcionarios académicos deberán diferirlo o acumularlo hasta el momento en que dejen el cargo.

d).-Durante el disfrute del período sabático, el personal académico recibirá la totalidad de los sueldos correspondientes a las labores de investigación y de docencia que normalmente desempeña en la Universidad, los funcionarios académicos tendrán derecho a que se les pague los dos sueldos.

e).-Si al solicitar un año sabático o fracción del mismo el interesado presenta al director de la dependencia de su adscripción principal un plan de las actividades que desarrollará durante este intervalo y éstos son de especial interés para la Universidad, el director gestionará que el interesado reciba ayuda o estímulos para su proyecto. Al reintegrarse a la Universidad el interesado entregará al director un informe

de sus actividades.

Sería muy bueno que se estableciera cuando menos en los niveles elemental y medio, que gran alivio sería esto para el magisterio nacional y tendría, estoy seguro, repercusiones positivas para la educación nacional.

## 2.2 LA ASISTENCIA AL TRABAJO.

El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública es claro al expresar:

Artículo 25.-Son obligaciones de los trabajadores:

.....  
II. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobarla.  
.....

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

El artículo 36 dice que los horarios establecerán el tiempo laborable, concediendo una tolerancia de diez minutos para llegar al trabajo.

Artículo 37. Se faculta a los jefes de las dependencias para disculpar dos retrasos en una quincena a un mismo empleado, quedando, no obstante, obligados a dar el aviso correspondiente al Departamento de Personal, en los días 15 y último de cada mes, según el caso, o mensualmente si se tratare de oficinas foráneas.

Artículo 38. La falta de puntualidad en la asistencia a las labores a que se refiere la fracción II del artículo 25, estará sujeta a las siguientes normas:

a) Todo empleado que se presente a sus labores después de transcurridos los diez minutos de tolerancia que concede este Reglamento, pero sin que el retardo exceda de 20 minutos, dará origen a la aplicación de una nota mala por cada dos retardos en un mes;

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

c) Transcurridos los 30 minutos de que habla el inciso anterior, después de la hora fijada para la iniciación de las labores, no se permitirá a ningún empleado registrar su asistencia, por considerarse el caso como falta injustificada y al trabajador no tendrá derecho a percibir

el salario correspondiente;

d) El empleado que acumule 5 notas malas por los retardos en que incurra, computados en los términos de los incisos anteriores, dará lugar a un día de suspensión de sus labores y sueldo;

e) El empleado que haya acumulado 7 suspensiones en el término de un año motivadas por impuntualidad en la asistencia, dará lugar a que se solicite del Tribunal de Arbitraje la terminación de los efectos de su nombramiento, de acuerdo con el artículo 44, fracción V, inciso i) del Estatuto;

f) La falta del trabajador a sus labores, que no se justifique por medio de licencia legalmente concedida, lo priva del derecho de reclamar el salario correspondiente a la jornada o jornadas de trabajo no desempeñado;

g) Sin perjuicio de lo establecido en el inciso que antecede cuando las faltas sean consecutivas, se impondrán al empleado: por dos faltas, el importe del salario correspondiente y amonestación por escrito; por tres faltas, el importe del salario que deje de devengar durante los días faltados y un día de suspensión; por 4 faltas el importe del salario correspondiente a los días que deje de concurrir 2 de suspensión, sin perjuicio de la facultad concedida a la Secretaría por el artículo 44, fracción V, inciso b) del Estatuto;

h) Si las faltas no son consecutivas, se observarán las siguientes reglas: hasta por cuatro faltas en dos meses, se amonestará al empleado por escrito sin derecho a cobrar el importe de los días no trabajados; hasta por seis faltas en dos meses, se le impondrán hasta tres días de suspensión sin derecho a cobrar el importe del salario correspondiente a los días no laborados injustificadamente, ni el de los relativos a la suspensión; por trece a dieciocho en seis meses, siete días de suspensión también sin derecho a cobrar el salario de los días no laborados, ni los relativos a la suspensión y sin perjuicio de aplicar el inciso i), fracción V del artículo 44 del Estatuto.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, vigente, no es el artículo 44 el que habla de las causas por las cuales se puede dejar sin efecto el nombramiento de un trabajador, como lo menciona el artículo 60 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Educación, sino que es el 46.

Como podemos ver en el Reglamento que estamos analizando solamente se habla de trabajadores faltistas y las sanciones que se les imponen, pero no se habla de los trabajadores que no faltan a los cuales

se les podrían dar como estímulo anual una cantidad fija general establecida de común acuerdo la Secretaría y el S.N.T.E. y o una cantidad determinada de puntos escalafonarios también general y anual para todos los trabajadores que no hayan faltado en el año correspondiente, también se podrían otorgar viajes pagados anuales a determinados lugares de la República en vacaciones finales. Estos son ejemplos de estímulos que se pueden otorgar y en esa forma mejorar los servicios educativos.

Ya existen estímulos en Educación para sus trabajadores como es dinero en efectivo y vacaciones adicionales, pero son para servidores excepcionales; son necesarios estímulos que puedan obtener los trabajadores comunes en general y así tener mayor interés para cumplir con sus funciones.

## 2.3 INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO.

La intensidad del trabajo estará determinada por el conjunto de labores que se asignen a cada empleo en los reglamentos interiores de las dependencias de la Secretaría, y que correspondan a las que racional y humanamente puedan desarrollarse por una persona normal y competente para el objeto en las horas señaladas para el servicio (artículo 39 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública).

La calidad del trabajo estará determinada por la índole de funciones o actividades que normalmente se estimen eficientes, y que deba desempeñar el trabajador de acuerdo con su nombramiento o contrato de trabajo respectivo.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 44 dice lo siguiente: Son obligaciones de los trabajadores:

I. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos:

II. Observar buenas costumbres dentro del servicio:

III. Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo:

IV. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento

to con motivo de su trabajo:

V. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros:

VI. Asistir puntualmente a sus labores:

VII. No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, y

VIII. Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

Se estará cumpliendo con debida intensidad y calidad en el trabajo, cuando el trabajador se ajuste a lo que establecen el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo y los Reglamentos de las diversas dependencias en forma específica sobre cada empleo.

Para que el trabajador cumpla debidamente con sus funciones es necesario que tenga la preparación profesional adecuada a su trabajo. Por ejemplo, si la Secretaría va a contratar a una persona para formar parte del personal docente en el nivel de educación primaria, es lógico que tiene que tener la preparación adecuada para ese nivel porque de lo contrario no se le contrataría. Ahora -- si esa misma persona tiene instrucción para trabajar como maestra en primaria no se le puede otorgar nombramiento para trabajar a otro nivel que no sea ese porque su trabajo podría ser intenso pero no con la calidad requerida para obtener los resultados positivos y deseables.

Podría encontrarse un individuo que tenga instrucción adecuada para trabajar en equis puesto pero tiene defectos físicos e incluso psicológicos, los cuales lo imposibilitarían para desarrollar un trabajo con la intensidad y calidad deseados.

#### 2.4 EL SALARIO.

"La única fuente de ingreso del trabajador es el salario, una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia".

"El salario tiene una función eminentemente social, pues está des-

tinado al sustento del trabajador y de su familia, Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, pág. 291, segunda edición, México, 1972.

Es deseable que la Secretaría de Educación Pública mejore los salarios a sus trabajadores porque es muy importante éste para lograr mejores resultados en la educación. Desde luego que no es el único factor que determina la superación del maestro y como consecuencia de la educación, pero sí tiene mucho que ver porque con el sueldo de una plaza de maestro dentro de la Secretaría no alcanza para que viva una familia, por lo que se ve obligado a trabajar doble plaza o trabajar en donde pueda para aumentar esos ingresos raquíuticos ocasionando ello que estén cansados y sin ganas de prepararse debidamente para dar un mayor y mejor rendimiento. En muchos casos no preparan sus clases porque están agotados física y mentalmente. Es indispensable que se haga un gran esfuerzo y sacrificio por parte del Gobierno Federal para dar un salario decoroso a los maestros de México y no vivan con sueldos de hambre, ganando en varias zonas económicas de la República menos que cualquier trabajador que no esté al servicio de la educación.

El artículo 24 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública en su fracción I establece que son derechos de los trabajadores percibir la remuneración que les corresponda.

Este mismo Reglamento establece en su artículo 41 que el salario es la retribución al trabajador como compensación de los servicios que presta. En consecuencia, el pago de los salarios sólo procede por servicios desempeñados; por vacaciones legales; por licencias con goce de sueldo y días de descanso, tanto los obligatorios como los eventuales que -- la Secretaría determine.

Los salarios y demás cantidades a que tengan derecho los trabajadores, serán pagados en los términos de las disposiciones fiscales -- (artículo 42 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría).

A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual (artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo).

Los trabajadores podrán nombrar un habilitado dentro de cada dependencia, a fin de que recoja de la pagaduría respectiva el importe de sus salarios (artículo 43 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Educación).

In cuanto a lo establecido por este último artículo los trabajadores al servicio de esta Institución no tienen necesidad de nombrar un habilitado que se encargue de recojer los salarios y pagarles, porque la misma Secretaría nombra en cada dependencia cuyo trabajo comprende como una de sus obligaciones ésta.

Los trabajadores que la Secretaría comisione para especializar o perfeccionar sus estudios en escuelas o universidades nacionales o del extranjero, gozarán del subsidio que al efecto la propia Secretaría señala (art. 44 del Reglamento de Condiciones de Generales de Trabajo de la Secretaría).

El salario será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores y será fijado en los presupuestos de egresos respectivos (art. 33 del Reglamento de Condiciones de Trabajo).

La cuantía del salario uniforme fijado en los términos del artículo anterior no podrá ser disminuida durante la vigencia del presupuesto de egresos a que corresponda. De ser posible se establecerán aumentos periódicos de salarios por años de servicio, de conformidad con la capacidad económica del Estado. (artículo 34 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Lo establecido por este artículo se cumple parcialmente porque por ejemplo se pagan sobresueldos que varían de acuerdo a las diversas zonas de la República, en algunos Estados se paga hasta un peso más ses-

del 100 por ciento de su salario, pero en algunas otras entidades el sobresueldo que se otorga es bajo en relación a la vida cara.

Al personal docente se dan quinquenios que consisten en una determinada cantidad de incremento salarial por ese concepto cada cinco años de servicios. Por ejemplo en educación media en el primer quinquenio son \$8.00 por hora-semana-mes, en el segundo \$20.00 por hora-semana-mes, en el tercero \$36.00 por hora-semana-mes, en el cuarto \$56.00 por hora-semana-mes y en el quinto \$80.00 por hora-semana-mes.

La uniformidad de los salarios correspondientes a las distintas categorías de trabajadores será fija, pero para compensar las diferencias que resulten del distinto costo medio de la vida en diversas zonas económicas de la República, se crearán partidas destinadas al pago de sobresueldos, determinándose previamente las zonas en que deban cubrirse y que serán iguales para cada categoría.

La Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, escuchando a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, realizará y someterá a las autoridades que corresponda, los estudios técnicos pertinentes para la fijación de sobresueldos según las zonas en que éstos deban regir (artículo 35 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

El pago de sobresueldos aunque sí se está pagando a todo el personal de la Secretaría en la República tal como lo establece este artículo, lo que es necesario y conveniente que no se congelen, sino que se modifiquen periódicamente por vida cara. Por esto está luchando el Sindicato Nacional de los Trabajadores al Servicio de la Educación ante las autoridades respectivas.

Se crearán también partidas específicas denominadas "compensaciones adicionales por servicios especiales" que se destinarán a cubrir a los trabajadores cantidades que se agregarán a su sueldo presupuestal y sobresueldo y cuyo otorgamiento por parte del

Estado será discrecional en cuanto a su monto y duración, de acuerdo con las responsabilidades o trabajos extraordinarios inherentes al cargo o por servicios especiales que desempeñen (artículo 36 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Los pagos se efectuarán en el lugar en que los trabajadores prestan sus servicios y se harán precisamente en moneda del curso legal o en cheques (artículo 37 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

El salario se pagará directamente al trabajador, sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que se designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos (artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo, como suplementaria de acuerdo con el artículo II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores cuando se trate:

I. De deudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipos en sus salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados;

II. Del cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad.

III. De los descuentos ordenados por el Iesste con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores:

IV. De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador.

V. De cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en institución nacional de crédito autorizada al efecto, y

VI. Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fon-

do de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, renovación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario. (artículo 38 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del salario total, exento en los casos a que se refieren las fracciones III, IV, V y VI de este artículo antes mencionado.

El artículo 30 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., que el tiempo extra se debe retribuir con salario doble.

Cuando el tiempo extraordinario de trabajo se exceda del permitido por la ley se debe pagar con un doscientos por ciento más de su salario normal, aplicando supletoriamente los artículos 66 y 68 de la Ley Federal del Trabajo.

En los descansos obligatorios que establece el acuerdo Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación del 28 de diciembre de 1972, en los tres meses a que tiene derecho descansar la mujer cuando va a dar a luz y a los descansos diarios de media hora cada uno para amamentar al niño, los días de descanso obligatorio de acuerdo al calendario oficial, las vacaciones a que tiene derecho el trabajador que tenga más de seis meses de servicios, reciban su salario íntegro de acuerdo al artículo 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Hay una clara distinción entre la compensación por servicios extraordinarios que se otorga a los trabajadores al servicio del Estado como complemento de su salario, y la que se paga a los mismos por servicios extraordinarios. En el primer caso, la compensación tiene un carácter permanente y el trabajador la percibe una vez transcurrido el mes de calendario durante el cual ha laborado y, en esa virtud, debe estimarse que aquélla viene a constituir un complemento de lo que el citado trabajador percibe a cambio de sus labores

ordinarias. En cambio en el segundo caso, cuando el trabajador desempeña labores extraordinarias, el salario correspondiente se paga en forma proporcional a los citados servicios. Por consiguiente, esta última percepción no tiene un carácter permanente, ya que el trabajador puede desempeñar un servicio extraordinario o no, y tampoco es igual para todos los trabajadores, porque evidentemente, no pueden coincidir durante el mes en la prestación del mismo número de servicios extraordinarios y, entonces, es necesario llevar un registro del tiempo extra laborado para el pago de compensación correspondiente. En consecuencia, si el actor en un conflicto individual reclamó se le pagara la compensación que se otorga a los trabajadores pertenecientes a la categoría a que pertenece y el titular demandado, al absolver posiciones, reconoce que es cierto que se paga a éstos la referida compensación; que la misma consiste en una cantidad mensual fija, y que el tiempo que laboran fuera de su horario se les paga mediante el sistema de pólizas de egresos, en las que se anotan tales actividades como servicios extraordinarios, los que posteriormente se envían a la Contaduría de la Federación, procede concluir que debe condenarse al titular al pago de la compensación reclamada, más aún, cuando éste no probó que el pago de dicha cantidad obedeciera a servicios extraordinarios especiales, fuera del horario regular (Ejecutoria B.I.J., No 173, 2 de enero de 1962. A.D. 1049/1961. Pablo García Castañeda. R. el 13 de noviembre de 1961).

Empleados públicos. (art. 36) Las compensaciones que se les otorgan en forma permanente constituyen parte del sueldo percibido. Si el Tribunal de Arbitraje estima en el laudo que la condena debe sujetarse únicamente al sueldo y al sobresueldo tabulados en el presupuesto, pero no en la compensación que se otorga también al trabajador, porque ésta corresponde a servicios prestados materialmente, tal estimación es inexacta, ya que si quedó comprobado que dicha compensación se le ha entregado como formando parte de su salario, en forma regular y permanente, no puede limitarse la condena al sueldo y al sobresueldo, sino que debe incluirse también la cantidad

que por concepto de compensación se le vino cubriendo. (Ejecutoria: B.I.J., No 158, de 10 de octubre de 1960. A.D. 6526/1959. Jorge Treviño Cortés. R. el 5 de septiembre de 1960.) Pág. 379 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, comentada por el Maestro Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 14 edición, 1979.

Respecto a descuento de salarios tenemos varias ejecutorias que señala el Maestro Trueba Urbina en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, 14 edición, págs 185, 186, 187 año de 1979 que a continuación transcribimos:

Descuento de sueldos. Improcedencia del (art. 38). La suspensión de sueldos decretada en contra de un trabajador, siempre es contraria al espíritu proteccionista del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, por lo que solamente es procedente en los casos que expresamente señala dicho ordenamiento, pero de ninguna manera puede decretarse por simples denuncias en contra del trabajador. (Laudé: Exp. No 712/74. C. Héctor Medina Barber Vs C. Secretario de Gobernación).

Descuentos. Ilegalidad de los. (art. 38). Deben estimarse ilegales los descuentos que se hagan en los términos de la fracción I del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, cuando no se cuente con el consentimiento expreso del trabajador o medie resolución judicial al respecto. (Laudé: Exp. No 276/55. Héctor J. Valenzuela Pablos Vs. Secretario de Recursos Hidráulicos.)

Descuentos. Los hechos para fondo de garantía. Los descuentos para fondo de garantía están autorizados por la fracción I del art. 35 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. (Laudé: Exp. No 80/53. Carlos Dupón Ibarra Vs. Secretario de Hacienda y Crédito Público.)

Descuentos de sueldos. (art. 38). Cuando el trabajador falta injustificadamente a sus labores, el Estado que ordena el descuento de esos días no laborados, no viola la ley y puede demandar además la aplicación de la fracción V del artículo 44 del Estatuto Jurídico.

Considerar que el Estado está obligado a pagar los servicios no prestados cuando esto obedece a faltas injustificadas de asistencia, para poder sancionar con la terminación de los efectos del nombramiento a un empleado público, es dar una inadmisibile interpretación a las disposiciones del Estatuto Jurídico. (Ejecutoria: Informe de labores del Tribunal de Arbitraje, 1963, pp. 36 y 38 A.D. 4288/55. Jesús Alvarez Mendoza Vs. Tribunal de Arbitraje. Tercero Perjudicado: Secretario de Agricultura y Ganadería. Exp. Laboral 349/53.)

Descuentos de sueldos. (art. 38). La fracción I del artículo 35 estatutario previene que sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario cuando el trabajador contraiga deudas con el Estado por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas. Como puede verse la disposición autoriza a los titulares burocráticos a hacer deducciones en los sueldos en los casos previstos en esa fracción I, sin que se desprenda ni de la letra ni del espíritu de la misma así como tampoco de cualquiera otra del Estatuto, el que se requiera un previo juicio para hacer los descuentos. Aparentemente podría estimarse que esta apreciación es inequitativa y contraria a los principios constitucionales, pero esto se debe solamente a la forma en que el actor laboral presentó el problema; en efecto, sería contrario al derecho que se afectaran los intereses de un empleado público sin oírle en defensa y darle oportunidad de probar, pero no ocurre así, ya que para ello precisamente se ha establecido el Tribunal de Arbitraje, cuya función genuina es la de conocer y resolver los conflictos entre los empleados federales y el Estado como patrón, de manera que si un empleado público se le afecta con un descuento en su salario, éste puede ocurrir ante el Tribunal inconformándose, y demandar, como en el caso hizo el empleado Valenzuela Pablos, la nulidad o rectificación de la orden respectiva, pero no puede interpretarse la disposición ya citada, en el sentido de que un titular necesite la previa substitución de un juicio para ordenar esos descuentos. Es conveniente en este caso dejar aclarado que esta Cuarta Sala

sólo resuelve el problema que planteó el laudo recurrido, o sea de si el titular hoy quejoso necesitaba haber seguido un juicio previo para hacer el descuento, y no se resuelve en manera alguna en la presente ejecutoria la justificación o injustificación del descuento, ya que esto puede estimarse como el fondo del conflicto, el cual deberá, el cual deberá resolver el Tribunal como efecto de la concesión del amparo al Secretario de Recursos Hidráulicos, y al dictarse un nuevo laudo, ya que se encuentra fundado el agravio que solamente, repetimos, se refiere a la autorización previa que según el laudo recurrido debió recabar el titular para hacer el descuento: así pues, al concederse el amparo solicitado el Tribunal deberá entrar al fondo del conflicto y resolver si el descuento ordenado se debió efectivamente a un error y en consecuencia si hubo responsabilidad para el empleado. (Ejecutoria: Informe de labores del Tribunal de Arbitraje, 1963, pp 36 y 37. A.N. 5490/56. Secretario de Recursos Hidráulicos Vs. Tribunal de Arbitraje. exp. laboral 276/55.)

El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, fuera de lo establecido en el artículo 38 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como lo determina el artículo 41 de esta misma ley.

El trabajador tendrá derecho a un "aguinaldo" anual que estará comprendido en el presupuesto de egresos, que deberá pagarse antes del día quince de diciembre y que será equivalente a un mes de salario cuando menos, sin deducción alguna. El Ejecutivo Federal dictará las normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos en caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año. (artículo 42 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.)

Lo establecido en este artículo ya ha sido reformado porque en la actualidad ya no se otorga un mes de "aguinaldo", sino que son cuarenta días pagándose veinte antes de las vacaciones de diciembre y veinte después de éstas o sea en la primera quincena de enero por decreto presidencial de siete de diciembre de 1976.

El artículo 45 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública establece:  
Se cubrirán salarios íntegros durante el período final de vacaciones a los trabajadores docentes que se encuentren en los siguientes casos:

I. Quienes teniendo nombramiento permanente y sin limitación, no hayan disfrutado de licencia para asuntos particulares por un término mayor de tres meses, hayan dado la clase respectiva durante los cuatro últimos meses del año escolar, y presenten pruebas o exámenes de su curso;

II. Quienes en las mismas condiciones de la fracción anterior, después de prestar sus servicios en una escuela con nombramiento permanente, presenten en otra, o en el mismo plantel, los reconocimientos o exámenes finales, aún cuando para servir a esta última se les hubiera expedido nombramiento temporal, por ascenso provisional o puesto superior inmediato;

III. Quienes por estar disfrutando de licencia por gravidez no presenten las pruebas finales o los exámenes de su curso, siempre que no hubieren gozado anteriormente de licencia para asuntos particulares por un término mayor de tres meses, pues en tal caso se les dará sueldo íntegro durante aquella parte de las vacaciones comprendidas dentro del período de gravidez y medio sueldo por el lapso restante.

En las mismas circunstancias se considerará a las maestras que también estén en estado de gravidez y a quienes se hubiere dado nombramiento con limitación, en la inteligencia de que éstas solamente percibirán sueldo íntegro durante parte del período de gravidez y hasta la fecha fijada como límite del nombramiento; y

IV. Quienes, aún cuando tengan nombramiento temporal, hayan dado la clase respectiva por un período no menor de cuatro meses y presenten las pruebas finales o exámenes de su curso, siempre que no hubieren disfrutado de licencia para asuntos particulares por un término no mayor de tres meses.

Artículo 47 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo: Tendrán derecho a que se les pague la mitad de sus sueldos durante el período de vacaciones:

I. Los trabajadores docentes que teniendo el carácter de interinos hayan trabajado por un período mayor de tres meses y siempre que presenten los exámenes o pruebas finales de sus cursos; y

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

Artículo 48 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría: No tendrán derecho a percibir sueldo durante el período de vacaciones:

I. Los trabajadores docentes que, aún cuando reúnan alguna o algunas de las circunstancias señaladas en el artículo 46, no presenten las pruebas o exámenes finales por estar gozando de licencia que les hubiere sido concedida para asuntos particulares o por causas que no se justifiquen a satisfacción de la Dirección General o Departamento de su adscripción;

II. Los trabajadores docentes que durante el ejercicio escolar respectivo hubieren disfrutado de licencia para asuntos particulares por un término mayor de tres meses; y

III. Los trabajadores docentes que teniendo nombramiento temporal no hayan dado la clase respectiva por un período mayor de cuatro meses, aún cuando presenten las pruebas o exámenes finales de su curso.

En el caso de conserjes, porteros, valadores, guardianes y otros empleos que presten servicios análogos no tienen derecho al pago de salarios por tiempo extraordinario de trabajo como lo establece el artículo 30 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Educación Pública, porque de acuerdo al artículo 31 del propio Reglamento, no trabajan horas extraordinarias aunque realicen actividades de trabajo fuera de una jornada legal.

Esto último es anticonstitucional porque sobre salarios dice el

artículo 5 Constitucional que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución. Como podemos ver el hecho de no pagar salarios por tiempo extraordinario a estos trabajadores se violan sus derechos establecidos en el artículo constitucional ya mencionado y por lo tanto no tiene validez porque de acuerdo a la propia Constitución así está establecido. Artículo 133 Constitucional: Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados. De acuerdo con esto jerárquicamente nuestra Constitución Política está por encima de todas las Leyes Federales, locales y reglamentos y en general sobre cualquier disposición que la contradiga, por lo tanto nos debemos apegar a lo que ella establece.

Es cierto que a estos trabajadores se les da habitación para que vivan con su familia, pero son habitaciones que no reúnen los requisitos de comodidad, higiene y decoro, porque son muy reducidas sin tomar en cuenta que la familia mexicana en su generalidad es numerosa, viven en estas habitaciones que tienen solamente un cuarto donde duerme toda la familia y una sala reducida, una cocina también reducida y el sanitario que generalmente está fuera de la habitación. Aunque ya propuse soluciones a esta situación de que no es necesario que los trabajadores de Educación vivan en las dependencias de la misma con simples reajustes de horarios, si han de seguir viviendo en ellas porque no se modifique esta situación, cuando menos se deben hacer habitaciones más decorosas para ellos, que se les pague su salario que les corresponde conforme a Derecho y que se les cobre renta como se contempla en la Ley Federal del Trabajo, aplicando esta Ley en los términos del artículo II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 151 de la Ley Federal del Trabajo dice: Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se observarán las normas siguientes:

I. Las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes;

II. Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

- a) Pagar las rentas;
- b) Cuidar de la habitación como si fuera propia;
- c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos y deterioros que observen;
- d) Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días y,

III. Está prohibido a los trabajadores:

- a) Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este capítulo.
- b) Subarrendar las habitaciones.

Se podrá decir que el Estado no es empresa, pero si bien no es empresa sí es patrón y como tal las relaciones de trabajo con sus servidores entran bajo la regulación de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en los casos en que supla a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de acuerdo a su artículo II. En este caso esta última Ley no regula esto, por lo que se debe aplicar la Ley Federal del Trabajo porque beneficia al trabajador.

## 2.5 PRESTACIONES ECONOMICAS Y SOCIALES.

Las prestaciones económicas y sociales para los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública se les otorgan a través del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado, por consecuencia es la ley de esta Institución la que las establece.

Artículo 1o. La presente ley se aplicará:

I. A los trabajadores del servicio civil de la Federación y del Departamento del D.F.;

II. A los trabajadores de los organismos públicos que por ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal sean incorporados a su régimen;

III. A los pensionistas de las Entidades y organismos públicos a que se refieren las fracciones anteriores;

IV. A los familiares derechohabientes tanto de los trabajadores como de los pensionistas mencionados;

V. A las Entidades y organismos públicos que se mencionan en este artículo.

En el curso de la presente ley se designará con los nombres de Entidades y organismos públicos a los mencionados en las fracciones I y II de este artículo.

Artículo 2. Para los efectos de esta ley se entiende:

I. Por trabajador, a toda persona que preste sus servicios a las Entidades y organismos mencionados, mediante designación legal, en virtud de nombramiento siempre que sus cargos, sueldos o salarios estén consignados en los presupuestos respectivos, o por estar incluido en las listas de raya de los trabajadores conforme a los tabuladores vigentes.

No se considerarán como trabajadores a las personas que presten sus servicios a las Entidades y organismos públicos mediante contrato sujeto a la legislación común y a las que perciben sus emolumentos exclusivamente con cargo a la partida de honorarios;

II. Por pensionistas, a toda persona a la que la Dirección de Pensiones le hubiere reconocido tal carácter con anterioridad a la vigencia de esta ley y siempre que dicho reconocimiento hubiere sido sancionado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como a las que se les otorgue tal carácter con apoyo en esta misma ley;

III. Por familiares derechohabientes, aquellos a quien esta ley les conceda tal carácter.

Artículo tercero. Se establecen con el carácter de obligatorias las siguientes prestaciones:

- I. Seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad;
- II. Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- III. Servicios de reeducación y readaptación de inválidos;
- IV. Servicios que lleven los niveles de vida del servidor público y de su familia;
- V. Promociones que mejoren la preparación técnica y cultural y que activen las formas de sociabilidad del trabajador y de su familia;
- VI. Créditos para la adquisición en propiedad de casas o terrenos para la construcción de las mismas, destinados a la habitación familiar del trabajador;
- VII. Arrendamiento de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto;
- VIII. Préstamos hipotecarios;
- IX. Préstamos a corto plazo;
- X. Jubilación;
- XI. Seguro de vejez;
- XII. Seguro de invalidez;
- XIII. Seguro por causa de muerte;
- XIV. Indemnización global.

Artículo 14. El sueldo básico que se tomará en cuenta para los efectos de esta ley se integrarán solamente con el sueldo presupuestal, el sobresueldo y la compensación de que más adelante se habla, excluyéndose cualquier otra prestación que el trabajador percibiera con motivo de su trabajo.

"Sueldo presupuestal" es la remuneración ordinaria señalada en la

designación o nombramiento del trabajador en relación con la plaza o cargo que desempeña, con sujeción al catálogo de empleos y al instructivo para la aplicación del presupuesto de egresos.

"Sobresueldo" es la remuneración adicional concedida al trabajador en atención a circunstancias de insalubridad o carestía de la vida del lugar en que presta sus servicios.

"Compensación" es la cantidad adicional al sueldo presupuestal y al sobresueldo que la Federación otorga discrecionalmente en cuanto a su monto y duración a un trabajador en atención a las responsabilidades o trabajos extraordinarios relacionados con su cargo o por servicios especiales que desempeñe y que se cubre con cargo a la partida específica denominada "compensaciones adicionales por servicios especiales".

El sueldo básico, en la forma expuesta, estará sujeto a las cotizaciones establecidas en los artículos 15 y 20 de esta ley y el mismo se tomará en cuenta para determinar el monto de los seguros, pensiones, subsidios y préstamos que la misma establece.

El sueldo básico de los trabajadores de los organismos públicos se determinará con sujeción a los lineamientos que fija el presente artículo.

Artículo 22 de la Ley del I.S.S.S.T.E.: En caso de enfermedades no profesionales, el trabajador y el pensionista tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

I. Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sean necesarias desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo máximo de 52 semanas para la misma enfermedad. El reglamento de servicios médicos determinará qué se entiende por este último concepto.

En caso de enfermos ambulantes, cuyo tratamiento médico no les impida trabajar, el tratamiento de una misma enfermedad se continuará hasta su curación:

II. Cuando se trate de un trabajador y la enfermedad lo inca-

pacite para el trabajo, tendrá derecho a licencia con goce de sueldo, o con medio sueldo, conforme al artículo 85 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Si al vencer la licencia con medio sueldo continúa la incapacidad, se concederá al trabajador licencia sin goce de sueldo mientras dure la incapacidad, hasta por 52 semanas contadas desde que se inició ésta. Durante la licencia sin goce de sueldo, el Instituto cubrirá al asegurado un subsidio en dinero equivalente al 50 % del sueldo que percibía el trabajador al ocurrir la incapacidad.

Al principiar la enfermedad, tanto el trabajador como la Entidad u organismo público en que labore, darán el aviso correspondiente al Instituto.

Las licencias por enfermedad no profesional a que alude este artículo no están establecidas en el artículo 85 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado sino en el III.

Artículo 477 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado: Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias, para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica, en los siguientes términos:

I. A los empleados que tengan menos de un año de servicios, se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo;

II. A los que tengan de uno a cinco años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo;

III. A los que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo, y

IV. A los que tengan de diez años de servicios en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

En los casos previstos en las fracciones anteriores, si al vencer las licencias con sueldo y medio sueldo continúa la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia, ya sin goce de sueldo, hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas, de acuerdo con el artículo 22 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Durante la licencia sin goce de sueldo el Instituto mencionado dará un subsidio del 50% de su sueldo al ocurrir la incapacidad.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deberán hacerse por servicios continuados, o cuando la interrupción no sea mayor de seis meses.

La licencia será continua o discontinua, una sola vez cada año contado a partir del momento en que se tomó posesión del puesto.

De acuerdo con el artículo 23 de la Ley del I.S.S.S.T.E. también tendrán derecho a los servicios que señala la fracción I del artículo 22 de esta misma ley en caso de enfermedad, los familiares del trabajador y del pensionista que en seguida se enumeran:

I. La esposa, o a falta de ésta, la mujer con quien ha vivido como si lo fuera durante los cinco años anteriores a la enfermedad o con la que tuviese hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el trabajador o pensionista tiene varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la prestación;

II. Los hijos menores de 18 años,

III. Los hijos solteros mayores de dieciocho años, hasta la edad de veinticinco, previa comprobación de que están realizando estudios a nivel medio o superior, de cualquier rama del conocimiento en planteles oficiales o reconocidos;

IV. Los hijos mayores de 18 años, incapacitados física o psíquicamente que no puedan trabajar para obtener su subsistencia

lo que se comprobará mediante certificado médico expedido por el Instituto y por los medios legales procedentes,

V. El esposo de la trabajadora o pensionista, que se encuentre incapacitado física o psíquicamente o que sea mayor de 55 años y que en estos casos, dependa económicamente de ella; y

VI. El padre y la madre del trabajador o pensionista que originó la pensión.

Los familiares que se mencionan en este artículo tendrán el derecho que esta disposición establece si reúnen los siguientes requisitos:

a) Que dependan económicamente en forma total del trabajador o del pensionista;

b) Que el trabajador o el pensionista tengan derecho a las prestaciones señaladas en la fracción I del artículo 22;

c) Que dichos familiares no tengan por sí mismos derechos propios a las prestaciones otorgadas por esta ley.

Artículo 26. La mujer trabajadora, la esposa del trabajador o del pensionista o a falta de la esposa, la concubina de uno u otro, según las condiciones de la fracción I del artículo 23, tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

I. Asistencia obstétrica a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión;

II. Ayuda para la lactancia, cuando según dictamen médico exista incapacidad física para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie hasta por un lapso de seis meses, con posterioridad al nacimiento y se entregará a la madre, o a falta de ésta, a la persona encargada de alimentar al niño;

III. Una canastilla de maternidad, al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto.

Para tener derecho a las prestaciones que establece el artículo 26 es necesario que, durante los seis meses anteriores al parto, se hayan contenido vigentes los derechos de la trabajadora asegurada o del trabajador del que se deriven estas prestaciones. (art. 27).

Cuando un trabajador es dado de baja por cese o renuncia o por terminación de la obra, del tiempo para el que haya sido designado, pero que haya prestado servicios ininterrumpidos inmediatamente antes de

La separación durante un mínimo de seis meses, conservará durante los doce meses siguientes a la misma, el derecho a percibir las prestaciones establecidas en este capítulo. Del mismo derecho disfrutarán, en lo que proceda, sus familiares derecho-habientes. (art. 28 Ley del I.S.S.T.B.)

Respecto al artículo 25 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado a que hace referencia el artículo 26 en su fracción I, no es este artículo en la actual Ley ya mencionada, sino que es el 28 y que a la letra dice:

Artículo 26. Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fija para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

Artículo 29. Se establece el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en favor de los trabajadores a que se refiere el artículo 10. de la Ley y, como consecuencia de ello, el Instituto se subrogará en la medida y términos de esta Ley en las obligaciones de las Entidades y organismos públicos derivados del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y de las leyes del trabajo por cuanto a los mismos riesgos se refiere.

Para los efectos de esta Ley serán reputados como accidentes del trabajo los que se realicen en las circunstancias y con las características que especifica la Ley Federal del Trabajo, así como aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeña su trabajo, o viceversa.

Se considerarán enfermedades profesionales las que reúnan las circunstancias y características señaladas en las leyes del trabajo.

De acuerdo al artículo 29 de la Ley del I.S.S.T.B. nos apegamos a lo que establece la Ley Federal del Trabajo respecto a accidentes de trabajo, sus características y enfermedades profesionales y sus características.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 47.4. Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de este a aquel.

Artículo 475. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Artículo 476. Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513.

Artículo 30 de la Ley del I.S.S.S.T.E: Las prestaciones que concede este capítulo serán cubiertas íntegramente con la cuota a cargo de las Entidades y organismos públicos que señala la fracción II del artículo 20 de esta ley.

Artículo 31, de la Ley del I.S.S.S.T.E: La profesionalidad de los accidentes y enfermedades será calificada técnicamente por el Instituto. El afectado inconforme con la calificación podrá designar un perito técnico o médico para que dictamine a su vez. En caso de desacuerdo entre la calificación del Instituto y el dictamen del perito del afectado, el Instituto le propondrá una terna preferentemente de especialistas de notorio prestigio profesional para que entre ellos elija uno, quien resolverá en forma definitiva y en la inteligencia de que una vez hecha la elección por el afectado, del tercero en discordia, el dictamen de éste será inapelable y por lo tanto obligatorio para el interesado y para el Instituto.

Artículo 32 de la Ley del I.S.S.S.T.E: En caso de accidente o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a las siguientes prestaciones:

I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia que sean necesarios;

II. Licencia con goce de sueldo íntegro cuando el accidente o enfermedad incapaciten al trabajador para desempeñar sus labores. El pago del sueldo se hará desde el primer día de incapacidad y será cubierto en la siguiente forma:

a) Por entidades y organismos públicos durante los períodos y

bajo las condiciones establecidas en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión;

b) Por el Instituto, desde el día en que cese la obligación de las Entidades y organismos a que se refiere el inciso anterior y hasta que termine la incapacidad cuando ésta sea temporal, o bien hasta que se declare la incapacidad permanente del trabajador.

Para los efectos de la determinación de la incapacidad producida por accidente ó enfermedad profesional, se estará a lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo 303 de la Ley Federal del Trabajo por lo que respecta a los exámenes trimestrales a que deberá someterse al trabajador y en la inteligencia de que, de conformidad con el mismo precepto, no excederá de un año después de iniciada una incapacidad cuando se determine si el trabajador está apto para volver al servicio o bien procede declarar su incapacidad permanente; en cuyo caso se estará a lo dispuesto en las fracciones siguientes;

III. Al ser declarada una incapacidad parcial permanente, se concederá al incapacitado una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidades de la Ley Federal del Trabajo, atendiendo al sueldo básico. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecido en la tabla de valuación mencionada, teniendo en cuenta la edad del trabajador y la importancia de la incapacidad, según que sea absoluta para el ejercicio de su profesión aun cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o si solamente hubiere disminuido su aptitud para el desempeño de la misma. Si el monto de la pensión anual resulta inferior a \$600.00, se pagará al trabajador, en substitución de la misma, una indemnización equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiere correspondido;

IV. Al ser declarada una incapacidad total permanente, se concederá al incapacitado una pensión igual al sueldo íntegro que venía disfrutando el trabajador y sobre el cual hubiere pagado las cuotas correspondientes, cualquiera que sea el tiempo que hubiere

estado en funciones:

V. Al declararse una incapacidad permanente, sea parcial o total, se concederá la pensión respectiva con carácter provisional, por un período de adaptación de dos años. En el transcurso de este tiempo, el Instituto podrá ordenar y, por su parte, el afectado tendrá derecho a solicitar la revisión de la incapacidad, con el fin de aumentar o disminuir la cuantía de la pensión, según el caso. Transcurrido el período de adaptación, esta última se considerará como definitiva, y su revisión sólo podrá hacerse una vez al año, salvo que existieren pruebas de un cambio substancial en las condiciones de la incapacidad.

El incapacitado estará obligado en todo tiempo a someterse a los reconocimientos, tratamientos y exámenes médicos que determine el Instituto.

Respecto a los exámenes trimestrales de que habla este artículo en su fracción II no es el 303 de la Ley Federal del Trabajo el que habla de ellos sino el 491 en su segundo párrafo que a la letra dice: Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá decidir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho.

Este artículo de la Ley Federal del Trabajo se debe aplicar supletoriamente con base en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, incluyendo los pensionados con anterioridad.

Es muy importante que este artículo 11 de la Ley ya mencionada se aplique cuando sea necesario puesto que de no hacerse se afectan los derechos de los trabajadores.

El artículo 33 de la Ley del I.S.S.S.T.E. establece que cuando el trabajador fallezca a consecuencia de un riesgo profesional, los derechohabientes señalados en el artículo 29 y en el orden que establece, gozarán de una pensión íntegra, equivalente al cien por ciento del sueldo o sueldos que hubiese percibido el trabajador en el momento de ocurrir el fallecimiento.

Lo establecido en este artículo es lo justo desde mi punto de vista porque en esa forma se protege a los familiares de un trabajador que prestaba sus servicios al Estado y que fallece a causa de un riesgo profesional. En el artículo 33 de la Ley del I.S.S.S.T.E. anterior, la pensión que se otorgaba a los familiares derechohabientes de un trabajador del Estado que fallecía a consecuencias de un riesgo profesional, solamente se les daba el 100% el primer año y a partir del segundo se iba disminuyendo anualmente un 10% hasta llegar al 50%, porcentaje insuficiente a mi manera de ver, para satisfacer las necesidades de una familia que en un momento dado se encontraba sin el jefe de la misma y en la miseria.

El artículo 34 establece que cuando fallezca una persona pensionada por incapacidad permanente, sea total o parcial, se aplicarán las siguientes reglas:

I.-Si el fallecimiento se produce como consecuencia directa de la causa que originó la incapacidad total permanente, los familiares derechohabientes señalados en esta Ley y en el orden que la misma establece, continuarán percibiendo la pensión con cuota íntegra.

II.-Si la muerte es originada por causas ajenas a las que dieron origen a la incapacidad permanente, sea total o parcial, se entregará a los derechohabientes el importe de seis meses de la cuota disfrutada por el pensionista, sin perjuicio del derecho de disfrutar la pensión que en su caso le otorgue esta ley.

Lo establecido en este artículo es de justicia porque como estaba en la Ley anterior en el primer caso se disminuía hasta un 50% y en la

Fracción II se establecía que los familiares derechohabientes solamente tenían derecho a la única prestación de percibir el importe de seis meses de la cuota fija disfrutada por el pensionista, ahora tienen derecho a una pensión como lo establece este artículo.

Antes, los familiares derechohabientes de un trabajador que fallecía en el caso de la fracción I no era posible que pudieran vivir con tan pocos recursos económicos, en cambio ahora, ha cambiado totalmente el panorama para estos hijos que quedan en la orfandad.

Los trabajadores en caso de quedar incapacitados en forma permanente y total, por jubilarse, por invalidez o incapacidad original por accidentes o enfermedades profesionales, se benefician con un seguro colectivo de retiro de \$100,000.00 establecido a partir del primero de enero de 1981 por el Gobierno Federal para todo su personal.

Los trabajadores que se pensionan por vejez de acuerdo a la Ley del I.S.S.S.T.E. y por invalidez total y permanente pero que esta incapacidad sea originada por causas ajenas al servicio, o sea que no se produjo por un accidente o por una enfermedad profesionales, el seguro de retiro que percibirán será de acuerdo a la tabla que aparece a continuación.

No estoy de acuerdo en lo referente a la aplicación de esta tabla a un trabajador que quede incapacitado para el trabajo por accidentes o enfermedades no profesionales, porque dicha tabla solamente ampara a trabajadores que tengan 15 años de servicios o más y los que no tengan ese mínimo, quedan sin el seguro. Creo que en este caso al trabajador también se le debe otorgar el seguro de cien mil pesos, porque se retira del servicio por causas ajenas a su voluntad y se les debe otorgar sin tomar en cuenta los años de servicios prestados.

Además este seguro es muy conveniente que se incremente periódicamente conforme aumente la vida cara.

AÑOS DE SERVICIO:	MONTO DEL BENEFICIO.	AÑOS DE SERV.	BENEFICIO:
15.....	340000.00	18.....	47 500.00
16.....	425000.00	19.....	50 000.00
17.....	45 000.00	20.....	52 500.00

EDADES:	PERIODO:	AÑOS DE SERVICIOS:	PERIODO:
21.....	55 000.00	26.....	80 000.00
22.....	60 000.00	27.....	85 000.00
23.....	65 000.00	28.....	90 000.00
24.....	70 000.00	29.....	95 000.00
25.....	75 000.00		

En caso de retiro del trabajador por incapacidad total permanente se hace acreedor a este seguro sin tomar en cuenta su edad, en el caso de accidentes o enfermedades profesionales, como lo comentamos ya, en su oportunidad.

El artículo 58 de esta ley establece que el Instituto en cumplimiento de las fracciones IV y V del artículo tercerocontando con la cooperación y apoyo de los trabajadores, otorgará prestaciones y realizará promociones sociales que mejoren su nivel de vida y el de su familia, mediante una formación social y cultural adecuada y disponiendo de servicios que satisfagan las necesidades de educación, de alimentación y vestido, de descanso y esparcimiento.

La política seguida respecto a la satisfacción de la necesidad de poseer vivienda por los trabajadores del Estado, éste ha tratado de resolverlo pero no lo ha logrado a esta fecha. El I.S.S.S.T.M. no cuenta con recursos suficientes para construir casa baratas para todos los trabajadores del Estado, por lo que es necesario que haga un mayor esfuerzo tendiente a lograr este objetivo.

**DE LAS CREDITACIONES.** Los préstamos de esta naturaleza que el Instituto otorga a los trabajadores del Edo ascienden como máximo a \$520 000.00.

**PRESTAMOS A CORTO PLAZO.** Estos préstamos se hacen hasta por seis meses de sueldo, pagándolo hasta en 72 quincenas como máximo.

De acuerdo al artículo 72 tienen derecho a jubilación los trabajadores con 10 años de servicios o más e igual tiempo de contribución al Instituto, en los términos que esta misma ley establece, cualquiera que sea su edad.

La jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al

100% del sueldo regulador que se define en el artículo 79 y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo por haber causado baja.

Sin embargo, la cuota diaria máxima para las pensiones y jubilaciones nunca será mayor de veinte veces la cuota mínima vigente en el Instituto, a que se refiere el artículo 78.

Según el artículo 79 el promedio del sueldo básico disfrutado en los tres años inmediatos anteriores a la fecha del acuerdo por el que se conceda una pensión o una jubilación es lo que se denomina sueldo regulador.

De acuerdo con el artículo 78 la pensión total por vejez que se conceda con cargo al Instituto, en ningún caso podrá ser inferior a \$32.47 diarios, o en su defecto, a la cuota diaria mínima que en su caso establezca la Junta Directiva; ni podrá exceder del 100% del sueldo regulador a que se refiere el artículo 79.

De acuerdo al artículo 73 de la Ley del I.S.S.S.T.E tienen derecho a pensión por vejez los trabajadores que habiendo cumplido 55 años de edad, tuviesen 15 años de servicios como mínimo e igual tiempo de contribuir al Instituto.

El artículo 74 establece que el cómputo de los años de servicios se hará considerando uno solo de los empleos, aún cuando el trabajador hubiese desempeñado simultáneamente varios, cualesquiera que fuesen; en consecuencia para dicho cómputo se considerará, por una sola vez, el tiempo durante el cual haya tenido o tenga el interesado el carácter de trabajador.

En el cómputo no se considerará el tiempo de servicios prestados con carácter militar efectivo o asimilado, cuando se trate de pensiones con cargo al patrimonio del Instituto.

El artículo 75 establece que toda fracción de más de seis meses de servicios, se considerará como año completo, para los efectos del otorgamiento de la pensión.

Conforme al artículo 77 el monto de la pensión por vejez se fijará a los trabajadores que hayan cumplido cincuenta y cinco años de edad, que hubiesen prestado quince años de servicios como mínimo y

contribuido al Instituto por el mismo período, la pensión se calculará aplicando al sueldo regulador a que se refiere el artículo 79, los porcentajes que se señalan en la tabla que a continuación anotamos:

15 años de servicios .....	40 %
16 años de servicios.....	42.5 %
17 años de servicios.....	45 %
18 años de servicios.....	47.5 %
19 años de servicios.....	50 %
20 años de servicios.....	52.5%
21 años de servicios.....	55 %
22 años de servicios.....	60 %
23 años de servicios.....	65 %
24 años de servicios.....	70 %
25 años de servicios.....	75 %
26 años de servicios.....	80 %
27 años de servicios.....	85 %
28 años de servicios.....	90 %
29 años de servicios.....	95 %

El artículo 79 de la ley de esta Institución establece que para el monto de la pensión a que tengan derecho los trabajadores, se tomarán en cuenta exclusivamente el sueldo o sueldos percibidos y, a partir del 1o de octubre de 1925, sólo se considerarán aquellos sobre los cuales se hubiesen cubierto las aportaciones correspondientes. Así mismo para calcular el monto de las cantidades que correspondan por jubilación o por pensión en los términos de los artículos 72 y 77, respectivamente, se tomará el promedio del sueldo básico, disfrutado en los tres años inmediatos anteriores a la fecha del acuerdo por el que se conceda. Dicho promedio se denominará sueldo regulador.

El derecho al pago de la pensión por vejez comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese percibido el último sueldo por haber causado baja (artículo 80 de la Ley del I.S.--S.S.T.E.)

El artículo 82 de la Ley del I.S.S.S.T.E. establece que la pensión por invalidez se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, si hubiesen contribuido al Instituto cuando menos durante 15 años. El derecho al pago de esta pensión comienza a partir de la fecha en que el trabajador cause baja motivada por la inhabilitación. Para calcular el monto de esta pensión, se aplicará la tabla contenida en el artículo 77. en relación con el artículo 79.

El artículo 83 de la ley del I.S.S.S.T.E establece que no se concederá la pensión por invalidez:

I. Cuando el estado de inhabilitación sea consecuencia de un acto intencional del trabajador u originado por algún delito cometido por el trabajador;

II. Cuando el estado de invalidez sea anterior al nombramiento del trabajador.

El otorgamiento de la pensión por invalidez se otorga a petición de parte, con base en esa solicitud el Instituto nombra a uno o más médicos o técnicos que certifiquen la existencia del estado de invalidez. Si el interesado o su representante o representantes no estuvieren de acuerdo con este dictamen pueden nombrar médicos particulares para que dictaminen, en caso de desacuerdo en ambos dictámenes el Instituto propondrá al interesado una terna preferentemente de especialistas de notorio prestigio profesional para que entre ellos elija uno, el cual será el que dictamine en forma definitiva, una vez hecha la elección del tercero en discordia, el dictamen de éste será inapelable y obligatorio para el Instituto y para el interesado, así lo establece el artículo 84 de la Ley de esta Institución.

El artículo 85 establece que los trabajadores que soliciten pensión por invalidez y los pensionados por la misma causa están obligados a someterse a los reconocimientos y tratamientos que el Instituto les prescriba y proporcione y, en caso de no hacerlo, no se les tramitará su solicitud o se les suspenderá el goce de la pensión.

El artículo 86 de la Ley del I.S.S.S.T.E dice que la pensión

por invalidos y la tramitación de la misma se suspenderá:

I. Cuando el pensionista o solicitante esté desempeñando cargo o empleo en alguna de las entidades u organismos públicos;

II. En el caso de que el pensionista se niegue injustificadamente a someterse a las investigaciones que en cualquier tiempo ordene el Instituto se practiquen, o se resista a las medidas preventivas o curativas a que debe sujetarse, salvo que se trate de una persona afectada de sus facultades mentales. El pago de la pensión o la tramitación de la solicitud se reanudará a partir de la fecha en que el pensionado se someta al tratamiento médico, sin que haya lugar, en el primer caso, al reintegro de las prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que duró la suspensión.

El artículo 87 de la Ley del I.S.S.S.T.E. establece que la pensión por invalidez será revocada cuando el trabajador recupere su capacidad para el servicio, teniendo la obligación el organismo público en el que prestaba sus servicios de restituirlo en su empleo si de nuevo es apto para el mismo o en caso contrario darle otro que pueda desempeñar debiendo ser cuando menos de sueldo y categoría equivalente.

La muerte del trabajador por causas ajenas al servicio, dice el artículo 88 de la Ley del I.S.S.S.T.E, cualquiera que sea su edad, y siempre que hubiera contribuido al Instituto por más de quince años, así como la de un pensionado por vejez o invalidez, darán origen a las pensiones de viudez y de orfandad o pensiones a los ascendientes, según lo previene esta ley. El derecho al pago de esta pensión se iniciará a partir del día siguiente de la muerte de la persona que haya originado la pensión.

El artículo 89 de la Ley del I.S.S.S.T.E. establece el orden para gozar de las pensiones a que se refiere este capítulo siendo el siguiente:

I. Esposa supérstite e hijos menores de 18 años ya sean legítimos, naturales reconocidos o adoptivos;

II. A falta de esposa legítima, la concubina, siempre que hubiere tenido hijos con ella el trabajador o pensionado, o vivido en su compañía durante los cinco años que precedieron a su muerte y ambos hayan estado libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el trabajador tuviere varias concubinas, ninguna tendrá derecho a pensión;

III. El esposo supérstite siempre que la muerte de la esposa tra-

trabajador o pensionado fuese mayor de 55 años; o esté incapacitado para trabajar y hubiere dependido económicamente de ella;

II. Falta de cónyuge, hijos o concubina, la pensión por muerte se entregará a los ascendientes en caso de que hubiesen dependido económicamente del trabajador o pensionado, durante los cinco años anteriores a su muerte.

La cantidad total a que tengan derecho los deudos señalados en cada una de las fracciones, se dividirá por partes iguales entre ellos. Cuando fuesen varios los beneficiarios de una pensión y alguno de ellos perdiese el derecho, la parte que correspondiera será repartida proporcionalmente entre los restantes.

De acuerdo con el artículo 90 de la Ley del I.S.S.S.T.E. el monto de las pensiones se calculará aplicado las siguientes reglas:

I. Cuando el trabajador fallezca después de quince años de servicios, la pensión será equivalente durante el primer año posterior al deceso, a la que hubiese correspondido al trabajador en los términos de los artículos 77, 78 y 79 de esta ley. Durante los cinco años sucesivos se disminuirá en un 10 % hasta reducirla al 50% de la cifra primitiva;

II. Al fallecer un jubilado o un pensionado por vejez o por invalidez, sus deudos, en el orden establecido por esta ley, continuarán percibiendo pensión como sigue:

a) El 80% del monto original, durante el primer año.

b) Del segundo en adelante se irá rebajando un 10% y así sucesivamente hasta llegar a la mitad de la pensión original.

De acuerdo con el artículo 91 de la Ley del I.S.S.S.T.E. a los hijos mayores de 18 años solamente se les puede pensionar cuando estén enfermos de una enfermedad duradera, defectos físicos o enfermedad psíquica, el pago de la pensión durará durante el tiempo que subsista la incapacidad.

In cuanto a la mujer viuda o la concubina se le pagará la pensión mientras no contraiga matrimonio o viva en concubinato, de acuerdo con el artículo 92.

De acuerdo con el artículo 94 de la Ley del I.S.S.S.T.E. el trabajador que se retire del servicio después de haber contribuido cuando menos quince años al Instituto, podrá dejar en éste la totalidad de las aportaciones, a efecto de que al cumplir la edad requerida para la pensión, se le otorgue la misma a que tuviera derecho. Si falleciera antes de cumplir los cincuenta y cinco años de edad, a sus familiares inter-

derechohabientes se les otorgará la pensión en los términos de esta ley.

El artículo 95 establece que al trabajador que sin tener derecho a pensión por vejez o invalidez, se separe definitivamente del servicio, se le otorgará, en sus respectivos casos, una indemnización global equivalente a:

I. El monto total de las cuotas con que hubiese contribuido de acuerdo con la fracción II del artículo 15, si tuviese de uno a cuatro años de servicios;

II. El monto total de las cuotas que hubiere enterado en los términos de la fracción II del artículo 15, más un mes de su último sueldo básico según lo define el artículo 14, si tuviese de cinco a nueve años de servicios.

III. El monto total de las cuotas que hubiere pagado conforme al mismo precepto, más dos meses de su último sueldo básico, si hubiese permanecido en el servicio de diez a catorce años.

Si el trabajador falleciere sin tener derecho a las pensiones mencionadas, el Instituto entregará a sus familiares derechohabientes el importe de la indemnización global.

El artículo 98 establece que el derecho a la jubilación y a la pensión es imprescriptible. Las pensiones caídas, las indemnizaciones globales y cualquier prestación en dinero a cargo del Instituto que no se reclame dentro de los cinco años siguientes a la fecha en que hubieren sido exigibles, prescribirán a favor del Instituto.

De acuerdo al artículo 99 de la Ley de esta Institución establece que los créditos respecto de los cuales el Instituto tenga el carácter de acreedor, cualquiera que sea su especie, prescribirán en diez años, a contar de la fecha en que el propio Instituto pueda, conforme a la ley, ejercitar sus derechos.

De acuerdo al artículo 136 los pensionados y jubilados tendrán los incrementos salariales que el personal activo reciba. Además tendrán derecho a una gratificación anual equivalente a cuarenta veces la cuota diaria de su pensión, pagándoseles la mitad antes del 15 de diciembre, el otro 50% a más tardar el quince de enero.

## 2.6 VACACIONES.

Las vacaciones de los trabajadores docentes se regirán por los respectivos calendarios escolares, y las de los trabajadores no docentes que presten servicios en las escuelas, por las disposiciones que dicten las dependencias de su adscripción. (artículo 45 del Reglamento de las Condiciones Generales del Personal de la Secretaría de Educación Pública).

Los trabajadores no podrán negarse a disfrutar de sus vacaciones en las fechas que les sean señaladas, con excepción de los que se encuentren en el desempeño de comisiones accidentales al mismo tiempo que deban disfrutar de aquéllas, en cuyo caso podrán tomarlas treinta días después de su regreso a la dependencia de su adscripción. (artículo 49 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación).

De acuerdo con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 30 los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones.

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

El artículo 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que en los días de descanso obligatorio y en las vacaciones a que se refieren los artículos 27 al 30, los trabajadores recibirán salario íntegro; cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último mes.

Los trabajadores que presten servicios durante el día domingo, tendrán derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento

sobre el monto de su sueldo presupuestal de los días ordinarios de trabajo.

Los trabajadores que en los términos del artículo 30 de esta ley disfruten de uno o de los dos períodos de diez días hábiles de vacaciones, percibirán una prima adicional de un veinticinco por ciento, sobre el sueldo presupuestal que les corresponda durante dichos períodos.

## 2.7 LICENCIAS.

Las licencias de los trabajadores al servicio de la Secretaría de Educación Pública son de dos clases: con goce y sin goce de sueldo, de acuerdo con el artículo 50 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de la misma Secretaría.

Como lo establece el mismo Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo antes mencionado en su artículo 51 las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

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

El artículo 52 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación establece que se concederán licencias con goce de sueldo en los siguientes casos:

I. Por enfermedades no profesionales, a juicio de los médicos de la Secretaría:

- a) Si el trabajador tiene por lo menos seis meses de servicios, hasta 15 días con sueldo íntegro, hasta 15 días más con medio sueldo y hasta un mes sin goce de sueldo.

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

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

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

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

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

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

Lo establecido por este artículo en su fracción I respecto a que cuando el trabajador ya no tenga derecho a más días de licencia sin goce de sueldo, considero procede solicitar licencia sin goce de sueldo por tiempo ilimitado a través de la representación sindical con base en el artículo 43 fracción VIII de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que aunque no se refiere a la solución de este problema planteado, en la práctica sí se le puede dar el ar-

título antes mencionado establece; Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1 de esta ley:

.....  
VIII. Conceder licencias sin goce de sueldo a sus trabajadores, para el desempeño de las comisiones sindicales que se les confieran o cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones en dependencia diferente a la de su plaza o como funcionario de elección popular.

.....  
De otra forma el trabajador perdería su empleo, además de estar enfermo. Con la licencia por tiempo ilimitado tiene asegurado su trabajo y podrá volver a él cuando se recupere.

Sería muy conveniente que cuando un trabajador se enferme y se le terminen sus derechos a seguir con licencia con sueldo completo o con medio sueldo y que se pruebe que es el único sostén de la familia, que la Secretaría proporcione trabajo cuando menos a uno de los miembros de la misma, de acuerdo a su instrucción, para evitar que caiga en una situación de miseria extrema.

Lo establecido por la fracción II del artículo 52 del Reglamento de condiciones de trabajo ya mencionado, se debe resolver conforme al artículo 32 de la Ley del I.S.S.S.T.E. ya tratado en el inciso 2.5 de este trabajo y el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo de acuerdo a la tabla de enfermedades de trabajo y a la tabla de valuación de incapacidades permanentes, establecidas en este último artículo.

En lo referente a la fracción III del artículo 52 del Reglamento de condiciones Generales de trabajo sobre la concesión de licencia por cualquier otro motivo hasta por tres días en tres ocasiones distintas, separadas cuando menos por un mes dentro de cada año, por parte de los jefes de las dependencias de la Secretaría, da lugar a que estos jefes la interpreten a su muy personal conveniencia. Si el jefe es humano y comprensivo, por cada falta de un trabajador hasta completar nueve en el año se las justifica, si no es así por tres fal-

tas de un día cada una, separadas determinado número de días, dándose lugar a que ya no tenga derecho a que se le justifiquen más días. Es muy necesario que se reglamente la concesión de estas licencias no de hasta tres veces y de hasta tres días, sino que diga en el reglamento que el trabajador tiene derecho a nueve días de permiso durante un año, los cuales podrá tomar de uno en uno en forma separada o juntos hasta tres como máximo, previo aviso cuando menos un día antes, pero cuando no le sea posible avisar por tratarse de circunstancias imprevisibles, que justifique su falta al siguiente día de haber faltado. Que se reporte al trabajador solamente después de completar las nueve faltas en el año, dándole copia del correspondiente reperte. Esta reglamentación sobre estas licencias evitaría muchas irregularidades y favoritismos.

El artículo 53 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación establece que para la concesión de las licencias a que se refieren las fracciones I y II del artículo anterior, se observarán las siguientes reglas:

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

por mitad por la Secretaría y el Sindicato.

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

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

Como podemos darnos cuenta por medio de la lectura de este artículo 53, ya no responde a la necesidad de la prestación de un buen servicio médico a los trabajadores de la educación, puesto que es el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado, el responsable de la prestación de este vital servicio en toda la República, no solamente al personal de la Secretaría de Educación, sino a todo el personal dependiente del Poder Ejecutivo Federal. Las licencias médicas también esta Institución las otorga.

## 2.8 CAMBIOS DE ADSCRIPCION.

Los artículos 55, 56 y 57 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública nos hablan de los cambios de adscripción.

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

I. Por necesidades del servicio. En este caso, si el trabajador manifiesta su oposición en un plazo de cinco días contados desde la fecha en que se le dé a conocer su cambio, deberá demostrar ante la de-

pendencia de su adscripción la improcedencia de la medida, para que ella determine lo conducente. Salvo que el traslado se deba a incompetencia del trabajador o como sanción por faltas cometidas por el mismo, la Secretaría deberá sufragar los gastos que demande el viaje correspondiente y si el traslado fuera por tiempo largo o indefinido, pagará los gastos que origine el transporte del menaje de casa indispensable para la instalación del cónyuge del trabajador y de los familiares hasta el segundo grado que de él dependen;

II. Por permuta de empleos que reciban retribución equivalente, tengan equivalencia escalafonaria y condiciones similares de promoción, concertada de común acuerdo entre los trabajadores, sin perjuicio de tercero y con amuencia de la Secretaría; y

III. Por razones de enfermedad, peligro de vida, seguridad personal, debidamente comprobadas a juicio de la Secretaría, a solicitud del interesado.

El artículo 56 establece que se considerará insubsistente la permuta cuando, en un lapso de 90 días después de efectuada, se compruebe que se realizó por inmoralidad de alguno de los permutantes.

Artículo 57 establece que ningún trabajador podrá hacer una permuta definitiva si le faltan menos de cinco años para su jubilación, ni temporal por un tiempo mayor al que le falte para adquirir derechos de jubilación.

Respecto a lo que establece el artículo 55 en la fracción I del cambio de un trabajador por incompetencia, considero que es un término bastante amplio e impreciso que puede dar lugar a que un trabajador sea cambiado de adscripción por una acusación de incompetencia que se le haga, por lo tanto es conveniente que se determine en qué casos precisos se considera incompetente a un trabajador, cuáles los elementos que se van a considerar para determinar la incompetencia del trabajador y hasta que quede plenamente demostrada ésta tomar las medidas adecuadas que considere la Secretaría previo acuerdo con la representación sindical.

Se tienen que llenar una serie de requisitos por parte de los trabajadores de educación de nuevo ingreso, por lo que se supone que todo trabajador que ha sido contratado es competente y no encuentro los fundamentos legales por los que se acusará al trabajador como incompetente para seguir desempeñando su trabajo, en una dependencia determinada.

Si un trabajador no cumple el día inmediato debe comunicar lo inme-

dicho a la superioridad, para que se le aplique la sanción a que se ha-  
ya acreedor, con copia a la oficina de adscripciones para que no se le  
atienda en su trámite de cambio de adscripción en tanto no se resuel-  
va su situación.

En cuanto a lo establecido por el artículo 57 que impide el cambio  
de adscripción de un trabajador que le faltan menos de cinco años pa-  
ra jubilarse, no veo la razón suficiente para ello, puesto que ese tra-  
bajador rendirá mejor en un lugar donde esté a gusto que en donde no  
lo esté, si es por razones económicas a ese trabajador que se va a con-  
siliar se le va a pagar un sueldo que forzosamente se le tiene que pagar  
a otro trabajador y por que no darle el cambio a manera de estímulo  
a un trabajador que ha dedicado su vida al servicio de la educación.  
En la práctica se ponen una serie de barreras a los trabajadores de la  
ciudad que se quieren ir a provincia, y se debería hacer todo lo con-  
trario, o sea, a todos los trabajadores de educación que se quieran ir  
a la provincia que se les den facilidades, porque dentro del medio educa-  
tivo existen muchos trabajadores que desean irse a trabajar a los Es-  
tados, que ya no quieren estar en la ciudad.

## 2.9 SUSPENSIONES Y DISTRIBUCIONES.

El artículo 59 del Reglamento de las Condiciones Generales de Tra-  
bajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública establece que  
la suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores a  
que se refiere el artículo 43 del Estatuto, sin perjuicio de lo que dis-  
pone la Ley de Responsabilidades de Funcionarios de la Federación, se  
decretará de acuerdo con las siguientes reglas:

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

Esta suspensión tendrá vigencia hasta la fecha en que se comprue-  
be ante la Secretaría de Educación que se ha ordenado la libertad por  
resolución judicial ejecutoria.

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

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

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

Artículo 59 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública establece que en la aplicación de la fracción V del artículo 44 del Estatuto, la Secretaría deberá invariablemente presentar demanda ante el Tribunal de Arbitraje, pidiendo autorización para cesar al trabajador, sin responsabilidad para el Estado.

El artículo 60 del Reglamento antes mencionado establece que el abandono de empleo a que se refiere la fracción I del artículo 44 del Estatuto, se considerará consumado al cuarto día después de que el trabajador haya faltado tres días consecutivos sin aviso ni causa justificada, o si en las mismas condiciones faltare un día después de haber dejado de concurrir a sus labores sin aviso ni justificación en ocho ocasiones en los 30 días anteriores a la falta que motive el abandono. También se considerará como abandono de empleo la falta de asistencia sin aviso y sin justificación de un trabajador por más de un día, si maneja fondos o tiene a su cuidado valores y bienes, en cuyo caso, la inasistencia hará presumir la comisión de hecho delictuoso.

Los artículos de la actual Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que hablan de la suspensión de los efectos del

del nombramiento son los siguientes: 45, 46, 46 bis.

Artículo 45, establece que la suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal:

I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él, y

II. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador.

Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el titular de la dependencia respectiva, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese.

El artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que pongan en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva;

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

III. Por muerte del trabajador;

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

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

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

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

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

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

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

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

g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, los órdenes que reciba de sus superiores.

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

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

j) Por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoria.

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

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

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

El comentario que los Maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, en relación a lo que establece este artículo es en el sentido de que "la estabilidad de los trabajadores al servicio del Estado e Instituciones Descentralizadas que en la terminología burocrática se designa inamovilidad, es más precisa en favor de los empleados públicos, y, sobre todo, la legislación burocrática es más tutelar del empleado público que las leyes laborales para el empleado privado, pues los efectos del nombramiento del burócrata fuera de las cuatro primeras fracciones en que la relación forzosamente desaparece, la rescisión unilateral por parte del titular de la unidad burocrática es inadmisibles, ya que éste tiene obligación de someter el caso al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de las causas a que se refiere la fracción V del precepto que se comenta, y si despidiéndolo sin causa justificada al empleado está obligado a reinstalarlo y a pagarle los salarios vencidos o caídos correspondientes, en los términos previstos por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, aplicable supletoriamente" de acuerdo al artículo 11 de esta ley.

Es cierto que la ley establece expresamente que si el Tribunal re-

cuando se resuelve que el cese fue justificado, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos, siempre que hubiere sido suspendido de su empleo con la conformidad del sindicato de su dependencia, pues de no ser así tendrá derecho al pago de salarios caídos, ya que si el sindicato no da su conformidad para la suspensión, el burócrata deberá ser removido a otra oficina con objeto de que siga devengando salarios, mientras resuelve el Tribunal. No obstante nuestro comentario anterior, fundado en el espíritu y texto del derecho de estabilidad burocrático, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido la siguiente tesis:

"No se justifica las anteriores pretensiones del quejoso (despido injustificado y pago de salarios caídos) por lo siguiente: a) Porque la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado concede a los titulares de las dependencias burocráticas la facultad de suspender en su trabajo a los empleados de las referidas dependencias, con el consentimiento del Sindicato, que hayan dado motivo para la terminación de su nombramiento, pero no les impone la obligación de hacerlo; b) Porque aún cuando la referida disposición legal establece que el nombramiento de los trabajadores dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por resolución del Tribunal responsable, no establece sanción alguna para el caso de que no demanden la autorización correspondiente al indicado Tribunal, sino que cesen a los empleadores y después traten de justificar dicho cese en vía de exención" (Amparo directo 5402/66. Alfredo Castillo Meza. 6 de junio de 1967. Lic. Angel Carbajal. Srto. Lic. José Martínez Delgado). Págs. 42 y 43 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, 14 edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1979.

El artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del

sindicato respectivo, en la que con toda precisión se sentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se pronongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Respecto a lo que establece el artículo 58 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública de que es el artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado el que que nos habla de la suspensión de los efectos del nombramiento de un trabajador, no es este artículo de la ley mencionada, sino el 45.

En el caso de la suspensión de los efectos del nombramiento de un trabajador por privársele de la libertad como consecuencia de una acusación de haber cometido un acto delictuoso, el Sindicato y el propio interesado o su representante deben ser notificados oficialmente sobre la suspensión de los efectos de su nombramiento, para que tomen las medidas convenientes para su defensa, porque de acuerdo con nuestra Constitución Política tiene derecho a ser escuchado, artículo 14. Cuando el trabajador demostró su inocencia del hecho delictivo de que se le acusaba, desde luego tiene derecho de ejercer la acción judicial en contra del o los responsables para que le reparen el daño recibido independientemente de la responsabilidad penal. Ahora cuando la acusación provenga de una autoridad y el trabajador demuestre su inocencia, creo que es el Estado el que debe responder de los daños y perjuicio a que haya lugar, independientemente de que el afectado pueda pedir o no la aplicación de las leyes que corresponden al funcionario que acusó. Además el trabajador debe ser instalado de inmediato en su empleo.

Cuando el trabajador que se le priva de su libertad y se le dicta sentencia condenatoria, es el Tribunal de Conciliación y Arbitraje el que decide en definitiva, como lo establece este artículo 58 ya trans-

crito.

En lo que se refiere a la fracción III del artículo 59 del Reglamento va mencionado, nos habla del artículo 44 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuando en realidad no es este el artículo sino el 46.

El artículo 59 del Reglamento multicitado hace referencia al artículo 44 fracción V, lo cual ya se aclaró que es el artículo 46 de la ley ya mencionada. De la lectura de este artículo 59 deducimos que un trabajador solamente puede cesársele por la autoridad correspondiente cuando el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje Previamente dé su autorización, de otra forma no podrá hacerse sin que se violen los derechos del trabajador.

Sobre el abandono de empleo es el artículo 46 fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores del Estado el que nos habla de ello y no el 44 fracción V como lo menciona el artículo 60 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.

De acuerdo con el artículo 60 de este Reglamento el abandono de empleo de un trabajador se considerará consumado al cuarto día después que haya faltado tres días consecutivos, sin aviso ni justificación alguna, si falta ocho días no consecutivos sin aviso ni justificación en el lapso de tiempo de 30 días anteriores o sea que a la novena falta dentro del transcurso de esos 30 días se considera consumado el abandono de empleo. Agrego además a esto que si el trabajador falta ocho días en treinta y a la novena falta dentro de ese tiempo, tiene derecho a que llegue incluso retardado dentro del tiempo a que le da derecho el Reglamento, para que no se le considere como falta. Si no procede así la autoridad, no puede haber abandono de empleo. En las faltas consecutivas considero se debe observar lo mismo. No estoy de acuerdo a lo establecido por el artículo 60 del Reglamento en lo referente a que se considera como abandono de empleo cuando un trabajador falte por más de un día sin aviso ni justificación, por el solo hecho de manejar fondos, valores o bienes, porque tiene los mis-

mos derechos que los demás trabajadores y este artículo está violando el principio de la generalidad de una ley, reglamento o disposición administrativa. Además se viola el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su fracción V inciso b). Como este artículo contradice al 46 ya mencionado que corresponde a una Ley Federal a la cual están sujetos los servidores del Estado sin importar su jerarquía dentro de los órganos de gobierno, y el artículo 60 es de un reglamento, por el solo hecho de ser tal, no tiene validez por ser hecho por una autoridad administrativa. Conclusión: Se debe aplicar el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado a los trabajadores que manejen fondos, valores o bienes y no el artículo 60 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.

#### 2.10 ESCALAFON.

De acuerdo con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado artículo 47, se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.

El artículo 48 de esta ley establece que tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.

El artículo 49 de esta misma ley establece 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.

El artículo 50 establece que son factores escalafonarios:

- I. Los conocimientos;
- II. La aptitud;
- III. La antigüedad, y

IV. La disciplina y puntualidad.

Se entiende:

a) Por conocimientos: La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza.

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

c) Por antigüedad: El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente.

.....

El artículo 51 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que 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 o cuando existan varios en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.

De acuerdo con el artículo 52 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado 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.

Artículo 53 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que el personal de cada dependencia será clasificado, según sus categorías, en los grupos que señala el artículo 20 de esta ley.

El artículo 20 que menciona el artículo 53 de la ley ya mencionada establece que los trabajadores de los Poderes de la Unión y de los gobiernos del Distrito Federal y Territorios Federales, se clasificarán conforme a los grupos establecidos por el Catálogo de Empleos del Instructivo para la formación y aplicación del Presupuesto de Egresos de la Federación. Los trabajadores de las otras instituciones sometidas a esta ley, se clasificarán conforme a las categorías que

los propios organismos establezcan dentro de su régimen interno.

El artículo 54 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que 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.

El artículo 55 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que los titulares de las dependencias proporcionarán a las Comisiones Mixtas de Escalafón los medios administrativos y materiales para su eficaz funcionamiento.

El artículo 56 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que 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.

El artículo 57 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece 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.

El artículo 58 de la Ley de los Trabajadores del Estado ordena que 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 centros de trabajo correspondientes.

El artículo 59 de la Ley de Trabajadores del Estado establece que 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.

Artículo 60 de la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado establece que 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.

El artículo 61 de la ley a que corresponde el artículo anterior establece que la vacante se otorgará al trabajador que habiendo sido aprobado de acuerdo con el reglamento respectivo obtenga la mejor calificación.

El artículo 62 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que las plazas de última categoría disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren, serán cubiertas libremente por el titular.

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. (artículo 63 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

El comentario que hacen a este artículo los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera es en el sentido de que cuando se trate de vacantes temporales menores de seis meses, el titular de la dependencia respectiva puede designar libremente a la persona que deba cubrirla, sin atender al escalafón ni a la Ley de Veteranos de la Revolución; pero si la vacante dura más tiempo del señalado, los veteranos de la Revolución y los demás trabajadores, de acuerdo con el escalafón y la ley tendrán el derecho de exigir al titular su nombramiento provisional en el puesto que les corresponda.

De acuerdo con el artículo 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 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.

Aunque ya hemos tratado en este trabajo lo relacionado con los nombramientos, podemos decir aquí que cuando un trabajador de nuevo ingreso al Servicio del Estado tenga más de seis meses de servicios, no tenga nota desfavorable en su expediente, tenga nombramiento interino ilimitado, si se recorre el escalafón en forma inversa como señala el artículo 64 pensamos se le debe dar una plaza de nueva creación que es de última categoría escalafonaria y como consecuencia la Secretaría tiene facultad de otorgársela sin consultar o tomar en cuenta al escalafón.

Ahora ya se ha dicho algo sobre que la relación de trabajo no se establece entre los trabajadores y el titular de Educación, sino que entre los trabajadores y la Secretaría de Educación. Porque el artículo 64 hace referencia a que cuando un trabajador de la última categoría deje de prestar sus servicios porque no tenía nombramiento de base y se corrió el escalafón, no caerá en responsabilidad el titular, debe ser la Secretaría no tendrá responsabilidad.

Las vacantes temporales mayores de seis meses serán las que se originen por licencias sin goce de sueldo que se otorgan a los trabajadores de base para desempeñar alguna comisión o al ún puesto de elección popular, de acuerdo con el artículo 65.

El procedimiento para resolver las perrutas de empleos, así como las

inconformidades de los trabajadores afectados por trámites o movimientos escalafonarios, será previsto en los reglamentos.

Como poderos darnos cuenta de la lectura de todos estos artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que hemos transcrito, establecen situaciones generales sobre el escalafón de los trabajadores del Estado, a continuación veremos las normas establecidas en el Reglamento de Escalafón de los servidores de Educación Pública.

Para los efectos de este Reglamento, se denomina escalafón al sistema organizado por la Secretaría de Educación Pública para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores de base y autorizar las permutas. Este Reglamento contiene el conjunto de normas que determinan y regulan este procedimiento con fundamento en lo dispuesto por el Título Tercero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y con apoyo en lo relativo al Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de la Propia Dependencia (artículo 1).

Las disposiciones de este Reglamento son obligatorias para la Secretaría de Educación Pública, sus trabajadores, la Comisión Nacional Mixta de Escalafón y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. (artículo 2).

Las disposiciones de este Reglamento no son aplicables a las personas que ocupen puestos considerados de confianza por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (artículo 3).

Como poderos ver de acuerdo a lo establecido en este artículo, los trabajadores de confianza no tienen derechos escalafonarios.

Los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública se clasifican, para los efectos escalafonarios, conforme a los grupos establecidos en el catálogo de empleos del instructivo para la formación y aplicación del Presupuesto de Gastos de la Federación. (artículo 4).

Para los fines escalafonarios, se considera como ascenso todo cambio

a una categoría superior(artículo 5).

Los movimientos de personal de base que efectúen de acuerdo con este Reglamento, no podrán modificarse o revocarse sino por resolución expresa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o de autoridad judicial competente.(artículo 6).

Los trabajadores de base designados para ocupar un puesto de confianza en la Secretaría de Educación Pública, conservará su base y las vacantes que se presenten, con tal motivo, se cubrirán en los términos de este Reglamento y dichos nombramientos tendrán el carácter de interinos. Si la vacante llega a ser definitiva, tendrá derecho a concursar de oficio quien la ocupe provisionalmente.(artículo 8).

En el caso que plantea este artículo solamente puede ser vacante definitiva una plaza que renuncie el trabajador dueño de ella, de otra manera no se puede presentar así. Y al suceder esto, de acuerdo con este mismo artículo, sin necesidad de que el trabajador que la ocupa provisionalmente solicite concursar, estará concursando para ocuparla, de lo cual deducimos que si tiene mayor puntuación escalafonaria que los demás trabajadores que concursan se le dará en definitiva y si no es así no se le dará. Considero que esta plaza definitiva presentada en estas condiciones ya no debería someterse a concurso escalafonario, sino que dársele en forma automática al trabajador que la tiene provisionalmente.

El artículo 9 dice que cuando un trabajador de confianza vuelva a ocupar el puesto de base que le corresponde, se correrá el escalafón en sentido descendente, afectándose exclusivamente a las plazas que en el movimiento ascendente respectivo fueron ocupadas con carácter provisional. O sea que es favorable al trabajador que ocupa la plaza escalafonaria más baja, pues ya no se la quitan, como lo establece el artículo 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. El comentario que hago del artículo

tículo 54 coincide con el artículo 9 de este Reglamento de Escalafón que estamos comentando.

Con sus jefes de derecho escalafonario los trabajadores de base de la Secretaría de Educación Pública con un mínimo de seis meses de ejercicio en la plaza inicial. La promoción escalafonaria de los trabajadores, será posible sólo después de transcurridos seis meses, contados entre la fecha del último dictamen emitido a su favor y la del reporte de la vacante a la Comisión. En los casos de concursantes únicos dentro de la categoría inmediata inferior, el ascenso podrá realizarse antes del término mencionado.

El ascenso de los trabajadores se determinará mediante la calificación de los diversos factores escalafonarios que son: conocimientos, aptitud, disciplina, puntualidad y antigüedad. (artículo 11).

Se denomina concurso escalafonario al procedimiento por el cual la Comisión Nacional Mixta de Escalafón reconoce los derechos escalafonarios de los trabajadores, con base en la calificación de los factores escalafonarios. (artículo 12).

Será optativo para los trabajadores el aceptar o no su ascenso, debiendo, en este último caso comunicar por escrito su decisión a la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, dentro de un término de diez días hábiles contados a partir de la fecha en que se le haya hecho saber su promoción. (artículo 13).

La Comisión Nacional Mixta de Escalafón, es un organismo constituido de conformidad con el artículo 54 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; se integra en el presente con dos representantes de la Secretaría de Educación Pública y con dos representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, quienes designarán de común acuerdo a un quinto miembro que tendrá el carácter de Presidente Arbitro, pudiendo aumentarse el número de representantes,

de acuerdo con las necesidades del servicio.(artículo 14).

A los representantes de la Secretaría de Educación Pública y del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, responsables de los grupos, se denominará Secretarios Nacionales.(artículo 15).

Para ser Secretario Nacional o Presidente Arbitro de la Comisión, se requiere ser mexicano por nacimiento, mayor de edad y no haber sido condenado por delito intencional.(artículo 16).

La Comisión Nacional Mixta de Escalafón se organizará, en el presente, en cuatro grupos, quedando cada uno a cargo de un Secretario Nacional y, en atención a su propia naturaleza, estudiará y resolverá los asuntos de su competencia en forma colegiada, pudiendo incrementarse los grupos en la medida que se aumente el número de Secretarios Nacionales.(artículo 17).

En el presente los representantes de la Secretaría de Educación Pública son los encargados de los grupos II y IV de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón.(artículo 18).

En el presente, los representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, tendrán a su cargo los grupos I y III de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón.(artículo 19).

Los Secretarios Nacionales representantes oficiales, deben ser nombrados por el titular de la dependencia y, en su caso, removidos libremente por dicho funcionario.(artículo 20).

Los Secretarios Nacionales representantes del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación serán nombrados y renovados de conformidad con las disposiciones estatutarias de dicho organismo sindical. De acuerdo con los estatutos del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación los representantes de éste en la Comisión Nacional Mixta de Escalafón son nombrados por el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional, artículo 85.

La Comisión Nacional Mixta de Escalafón es una institución autónoma en sus decisiones cuyas resoluciones no pueden ser invalidadas por autoridades administrativas u órganos de gobierno sindical sino únicamente por los tribunales competentes.(artículo 25).

La Comisión Nacional Mixta de Escalafón efectuará los movimientos de ascenso y permuta de los trabajadores de base de la Secretaría de Educación Pública, con fundamento en lo dispuesto en el título tercero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y del presente Reglamento.(artículo 26)/

La Comisión Nacional Mixta de Escalafón ejercerá sus funciones en pleno, pero para los efectos de la preparación, estudio y desarrollo de los trabajos de su competencia los secretarios nacionales tendrán a su cargo los grupos a que se refiere el presente Reglamento.(artículo 27).

Corresponde a la Comisión Nacional Mixta de Escalafón:

I. Proveer lo necesario para el ejercicio de los derechos escalafonarios y de permuta en las plazas de ascenso de los trabajadores de base de la Secretaría de Educación Pública.

II. Convocar a concursos para cubrir las plazas vacantes, definitivas o provisionales.

III. Resolver los ascensos, previo el estudio y determinación de los diferentes elementos que permitan la adecuada valoración y calificación de los factores escalafonarios.

IV. Resolver las solicitudes de permuta que presenten los trabajadores.

V. Resolver las inconformidades que presenten los trabajadores.

VI. Comunicar al titular de la Secretaría de Educación Pública, dentro del término de quince días, las resoluciones emitidas en materia de ascensos y permutas en plazas escalafonarias, para su debido cur-

plimiento.

VII. Aplicar en los casos de su competencia, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Reglamento de Escalafón, el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de del Personal de la Secretaría de Educación Pública y, supletoriamente, las disposiciones legales procedentes.

VIII. Denunciar ante la Secretaría de Educación Pública o ante el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, las violaciones a este Reglamento de los funcionarios de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, para los efectos legales correspondientes.

IX. Denunciar ante la Secretaría de Educación Pública y ante el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación a quienes violen este Reglamento teniendo la obligación de cumplirlo.

X. Requerir de las autoridades de la Secretaría de Educación Pública, la expedición oportuna del crédito escalafonario anual 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.

XI. Formular los proyectos de presupuesto de la propia Comisión.

XII. Calificar las ausencias temporales de sus miembros, así como hacer del conocimiento de la parte correspondiente, las ausencias definitivas de los mismos.

XIII. Estudiar, modificar y aprobar, en su caso, los cuestionarios a que deberán sujetarse los exámenes de los aspirantes a ascenso.

XIV. Las demás que le confiera este Reglamento (artículo 28).

Son atribuciones del Presidente Arbitro de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón:

I. Representar a la Comisión en todos los asuntos que le competen, relativos al funcionamiento de la misma.

II. 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.

III. Coordinar y supervisar el funcionamiento de las Sub-comisiones Regionales Auxiliares de Escalafón.

IV. Convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias a los Secretarios Nacionales de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón.

V. Dirigir los debates dentro de las sesiones de la Comisión, cuidando el buen orden de los trabajos.

VI. Decidir con su voto los casos de empate.

VII. 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.

VIII. Asistir puntualmente a los plenos.

IX. Las demás expresamente señaladas en el presente Reglamento. (artículo 29).

Artículo 30. Son atribuciones de los Secretarios Nacionales de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón:

I. Organizar el grupo a su cargo de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

II. Asistir puntualmente, con voz y voto, al pleno de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón.

III. Resolver los asuntos que les correspondan de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de este Reglamento.

IV. Atender, con la oportunidad necesaria, el estudio de los asuntos que deben ser sometidos al Pleno de la Comisión.

V. Presentar al Pleno los proyectos de catálogos escalafonarios anuales, para su aprobación definitiva.

VI. Presentar al Pleno las modalidades y reformas que considere pertinentes para el mejor desempeño de su encargo.

VII. Integrar y dar posesión a las Sub-comisiones Auxiliares del grupo a su cargo y dirigir y coordinar sus actividades.

VIII. Desempeñar las comisiones que el Pleno les confiera.

Artículo 31. El grupo I de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, en el presente, está facultado para conocer de los asuntos escalafonarios y elaborar los proyectos de dictamen y de catálogo nacional de las escuelas primarias diurnas y nocturnas de los Estados y Territorios de la República.

Artículo 32. El grupo II, está facultado para conocer los asuntos escalafonarios y elaborar los proyectos de dictamen y de catálogo, relativos a las ramas escalafonarias siguientes: jardines de niños en toda la República, escuelas primarias diurnas y nocturnas en el Distrito Federal, escuelas asistenciales y centros regionales de educación fundamental, escuelas primarias de experimentación pedagógica: anexas a las normales de maestros y ayudantes de taller de escuelas primarias en el Distrito Federal, maestros de enseñanzas musicales elementales de jardines de niños en toda la República y de otras que pudieren crearse de acuerdo con las necesidades del servicio, de conformidad con la clasificación consignada en el artículo 4 de este Reglamento.

Artículo 33. El grupo III, en el presente, está facultado para conocer de los asuntos escalafonarios y elaborar los proyectos de dictamen y de catálogo, relativos a las ramas escalafonarias siguientes: personal educacional postprimario de toda la República, personal educacional dependiente de la Dirección General de Educación Especial, en todos sus niveles; personal educacional dependiente de la Dirección General de Educación Física, en todos sus niveles; personal educacional dependiente del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, en todos sus niveles; personal educacional de los centros de enseñanza agropecuaria fundamental y Escuela Agrícola Ganadera del Valle de México; personal educacional dependiente de las Direcciones Generales de Educación Extraescolar, en todos sus niveles; personal educacional de los centros de capacitación para el trabajo industrial; personal educacional de la Dirección General

de Educación Audiovisual y Divulgación, en todos sus niveles; personal educacional del Instituto Nacional de Antropología e Historia; personal educacional de misiones culturales y brigadas para el desarrollo cultural, en todos sus niveles; personal educacional de la Dirección General de Educación Fundamental y de otras ramas escalafonarias que pudieran crearse en la Secretaría de Educación Pública y de las cuales dependa personal educacional no primario.

Artículo 34. En el presente, el grupo IV está facultado para conocer los asuntos escalafonarios y elaborar los proyectos de dictamen y de catálogo de los empleados administrativos, profesionales no docentes, especialistas, técnicos, obreros y auxiliares de intendencia de las diversas dependencias de la Secretaría de Educación Pública.

Artículo 37. Las Subcomisiones Auxiliares de Escalafón se establecerán en cada grupo, según las necesidades del mismo. Se integrarán con un representante de la Secretaría de Educación Pública y un representante del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, quienes de común acuerdo designarán un Presidente Arbitro.

Artículo 38. En caso de que no exista acuerdo respecto al nombramiento del Presidente Arbitro, la designación se hará por el Pleno, a propuesta en terna de las partes en conflicto.

Artículo 40. Corresponde a la Subcomisiones Auxiliares de Escalafón:

I. Aplicar el presente Reglamento y vigilar su observancia en materia de su competencia.

II. Requerir el cumplimiento de lo ordenado en el artículo 46 de este Reglamento.

III. Elaborar los proyectos de boletines de plazas por los cuales se convoque a concurso escalafonario a los aspirantes a una plaza vacante, y presentarlos al Secretario Nacional del grupo correspondiente para su examen y aprobación.

IV. Recabar de las dependencias respectivas la información que

se requiere para los proyectos de boletines y dictámenes contengan los datos exactos.

V. Revisar las concentraciones de datos y la puntuación otorgada a los trabajadores.

VI. 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.

VII. Elaborar los anteproyectos de dictámenes escalafonarios dentro de un término de treinta días a partir de la fecha de vencimiento de los boletines respectivos, y presentarlos al Secretario Nacional del grupo, para la elaboración de los proyectos de dictámenes.

VIII. Actualizar los catálogos escalafonarios con base en los tabuladores respectivos y presentarlos oportunamente al Secretario Nacional del grupo para que, previa revisión, los rectifique o ratifique.

IX. Informar al Secretario Nacional del grupo, cuando se incurra en violaciones a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y demás ordenamientos legales que rigen la estructura y funcionamiento de los órganos escalafonarios.

X. Exigir de las autoridades respectivas la expedición oportuna a los trabajadores, de sus créditos escalafonarios anuales, enviando copia de ese documento a la Comisión.

Artículo 41. 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 Mixta de Escalafón.

Artículo 43. Las Subcomisiones Regionales Auxiliares de Escalafón se integrarán con tres miembros: un representante de la Secretaría y uno del Sindicato, quienes de común acuerdo designarán un Presidente Arbitro. En caso de discrepancia en el nombramiento de este último, la Comisión Nacional Mixta de Escalafón hará la designación correspondiente.

Artículo 45. Las Subcomisiones Regionales Auxiliares de Escalafón sujetarán sus funciones a las normas de trabajo que les señale la Comisión Nacional Mixta de Escalafón.

Artículo 42. Las Subcomisiones Regionales Auxiliares tendrán las atribuciones siguientes:

I. La difusión del Reglamento de Escalafón, tabuladores, catálogos, boletines, circulares y demás documentos de la Comisión Nacional.

II. De orientación y asesoría a los trabajadores al servicio de la Secretaría de Educación, en asuntos escalafonarios.

III. De reconilación, estudio y calificación de documentos para fines escalafonarios.

IV. De elaboración de proyectos de catálogos regionales a fin de integrar los catálogos nacionales.

V. De notificación de dictámenes y resultados de concursos.

Artículo 48. La Secretaría de Educación Pública, proporcionará los recursos que requiera el eficaz funcionamiento de la Comisión, consignando en su presupuesto para tal fin, las partidas correspondientes a la atención de las necesidades que reclaman el rango y la alta misión que tiene encomendada.

Respecto a la clasificación escalafonaria el artículo 49 nos dice lo siguiente:

La Unidad Escalafonaria comprende:

a) El grupo escalafonario integrado conforme lo establecen los artículos 31, 32, 33, 34 de este Reglamento.

b) El subgrupo escalafonario, que se integra por los trabajadores de una misma dirección general, instituto u otra dependencia de la Secretaría de Educación Pública.

c) La rama escalafonaria, que se forma por los trabajadores de cada departamento, dependiente de una misma dirección general, de un instituto o de otra dependencia autónoma de la Secretaría de Educación Pública; y

d) La especialidad, integrada por los trabajadores de una especialidad.

lización, dentro de la misma rama escalafonaria.

De acuerdo con el artículo 50 teniendo como base los elementos que integran la unidad escalafonaria en los términos del artículo anterior, la Comisión Nacional Mixta de Escalafón formará el Escalafón Nacional.

Los escalafones regionales de puestos de base son las relaciones de plazas registradas en una jurisdicción, determinadas de acuerdo con la unidad escalafonaria; los escalafones regionales de trabajadores de base, son relaciones de trabajadores que ocupan las plazas determinadas de aquél.

El artículo 52 establece que los derechos escalafonarios de los trabajadores los constituyen la apreciación de los conocimientos, aptitud, disciplina, puntualidad y la determinación de la antigüedad, de acuerdo con lo que dispone la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional.

El artículo 53 dice que para los trabajadores de nuevo ingreso, los derechos escalafonarios principiarán seis meses después de que empiecen a prestar sus servicios en plazas iniciales que sean vacantes definitivas o de nueva creación.

Cuando la situación de un trabajador de Educación Pública se encuadre dentro de lo establecido por el artículo 45 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los derechos del trabajador en materia escalafonaria se suspenden, independientemente de otras consecuencias que pueda haber, al efecto el artículo 54 del Reglamento que estamos comentando dice a la letra: Los derechos escalafonarios se suspenden:

a) Cuando concurre alguna de las causas establecidas en el artículo 45 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

b) Cuando se esté desempeñando un puesto de confianza en los tér-

minos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, a menos que se renuncie a dicho puesto.

Ahora si los derechos escalafonarios de un trabajador de Educación se pueden suspender, también se pueden perder y creo que en este último caso se presenta esta situación en un trabajador cuando ha perdido su condición de trabajador por alguna de las causas establecida en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, porque por otro motivo que no se encuentre establecida legalmente no puede haber lugar a cese de un trabajador. El artículo 55 al respecto establece lo siguiente:

Los derechos escalafonarios se pierden:

- a) Por renuncia al empleo de la base que se desempeña:
- b) Por abandono de empleo en los términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:
- c) Por cese originado por sentencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o por resolución de autoridad judicial competente.

En esta última parte del artículo 55 solamente se puede dar por una autoridad judicial con base en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Para los efectos escalafonarios, establece el artículo 56, la antigüedad de los trabajadores empezará a contarse a partir de la fecha en que se haya expedido el primer nombramiento, deduciéndose los períodos en que hubiera estado separado de su empleo, salvo lo dispuesto por la fracción VIII del artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

De acuerdo con el artículo 58 si un trabajador no está conforme con la antigüedad que se le computa, podrá ocurrir a la Comisión Nacional Mixta de Escalafón para que ésta, en vista de las pruebas que aporte, resuelva en definitiva.

El expediente personal de cada trabajador lo integra de oficio la Comisión Nacional Mixta de Escalafón de acuerdo con el artículo

59 con la documentación que le aporte el interesado y con los que la propia Secretaría le entregue en forma directa.

Cualquier interesado puede consultar su expediente personal de acuerdo con el artículo 62 que a la letra establece:

Artículo 62. La consulta a un expediente personal, del archivo de la Comisión, podrá hacerla el interesado en las oficinas de la misma, e invariablemente ante la presencia de funcionarios o empleados debidamente autorizados.

Sobre catálogos escalafonarios el artículo 64 establece que los catálogos de escalafón son relaciones nominales que contienen ordenadamente la puntuación escalafonaria de los trabajadores.

Para poder figurar en los catálogos de acuerdo con el artículo 65, se requiere tener dictamen de la Comisión en la categoría respectiva; se exceptúan de este requisito quienes tengan plaza inicial en propiedad.

Estos catálogos de escalafón se publicarán, de acuerdo con el artículo 67, durante el primer trimestre de cada año lectivo y su vigencia será del 1.º de enero al 31 de diciembre del año siguiente.

El artículo 68 establece que los catálogos escalafonarios se elaborarán tomando como base lo siguiente:

a) La relación oficial de plazas de base proporcionada por la Dirección General de personal y los informes de las direcciones generales, institutos o departamentos, conteniendo: nombre completo, categoría, clave, sueldo y número de horas de trabajo a la semana que obliga cada puesto. En caso de los profesores de postprimaria, deberá especificarse a qué especialidad están adscritos.

b) Los documentos entregados por los trabajadores a la Comisión y los que contengan los expedientes de las Direcciones Generales de Administración, de Personal y de la dependencia respectiva.

c) El resultado del estudio de los documentos e informes citados en los incisos anteriores, traducido en puntuación escalafonaria, presentada en orden descendente dentro de cada categoría.

Los catálogos para ser publicados, de acuerdo con el artículo 69,

deberán contener los datos siguientes:

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.

A partir de la fecha de publicación de un proyecto de catálogo de escalafón, el interesado inconforme con su situación escalafonaria tiene treinta días para presentar por escrito a la Comisión Nacional Mixta de Escalafón su inconformidad, después de ese tiempo prescribe su acción para inconformarse, el no inconformarse implícitamente está de acuerdo con su posición o situación dentro del catálogo escalafonario. (artículo 70)

Cuando se presente alguna inconformidad respecto al proyecto de catálogo escalafonario, la Comisión Nacional Mixta de Escalafón tiene la obligación de resolver en definitiva en el lapso de treinta días, después de estos treinta días no se podrán hacer modificaciones al proyecto de catálogo de escalafón y será definitivo, de acuerdo con el artículo 71.

El artículo 74 establece que las Subcomisiones Regionales Auxiliares de Escalafón, elaborarán dentro de su jurisdicción el proyecto de catálogo del personal correspondiente.

La Secretaría de Educación Pública en cumplimiento de lo establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tiene la obligación de reportar a través de sus dependencias a la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, las 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. Los representantes sindicales tienen la obligación de denunciar la violación a este artículo 75.

Si a pesar de lo establecido en el artículo 75 no se denuncian plazas vacantes, lo puede hacer cualquier interesado, de acuerdo con el artículo 76.

De acuerdo con el artículo 77 efectuado el reporte de la plaza, la Comisión comprobará si se encuentra vacante en definitiva o si el titular goza de licencia sin sueldo, mayor de seis meses. Hecha la comprobación, la Subcomisión respectiva deberá elaborar un proyecto de boletín, convocando a los trabajadores que tengan derecho a concursar.

El artículo 78 establece que los boletines se expedirán en un plazo máximo de diez días, contados a partir de la fecha en que la Subcomisión entregue el proyecto al Secretario Nacional respectivo, excepto cuando los trabajadores que deban conocerlo se encuentren en período de vacaciones.

El artículo 79 establece los datos que deben aparecer en los boletines y dice:

Los boletines deberán contener los datos siguientes:

- a) Rama escalafonaria y especialidad;
- b) Número 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 qué categoría;
- e) Plazas que se boletinan, mencionando claves y sueldos base;
- f) Lugar de adscripción de la plaza;
- g) Bases del concurso;
- h) Plaza para concursar;
- i) Fecha de vencimiento.

El artículo 81 establece que los interesados en concursar por la obtención de una plaza determinada, presentarán en la Comisión, solicitud por cada boletín, que deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- 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.

El artículo 83 dice que la Subcomisión competente, al cumplirse el plazo señalado en el boletín respectivo, procederá en los términos siguientes:

I. Revisará las solicitudes presentadas por los aspirantes a la plaza vacante, con el objeto de precisar si llenan los requisitos para participar en el concurso.

II. Analizará los documentos y hará la estimación de méritos escalafonarios de los aspirantes a la plaza vacante, conforme a los catálogos y tabuladores vigentes.

III. Formulará un anteproyecto de dictamen proponiendo para el ascenso a quien obtenga la más alta puntuación dentro de cada categoría.

IV. El anteproyecto de dictamen formulado por la Subcomisión, deberá turnarse al Secretario Nacional del Grupo para que, previo estudio, lo retifique o rectifique, en su caso.

El artículo 84 determina que el Secretario Nacional del Grupo, elaborará el o los proyectos de dictamen respectivos, en un plazo no mayor de treinta días.

Los Secretarios Nacionales de Grupo deberán presentar en forma oportuna al Pleno de la Comisión, los proyectos de dictamen formulados, para su estudio y discusión, los cuales podrán ser ratificados o rectificadas, según sea el caso, por la misma, de acuerdo a los artículos 85 y 86.

El artículo 87 establece que los dictámenes aprobados por la Comisión, que hayan quedado 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 quince días, contados a partir de la fecha de la notificación.

Para el cómputo del plazo anterior no serán tomados en cuenta los días inhábiles o que formen parte de las vacaciones oficiales que correspondan a los interesados.

El artículo 88 establece que los dictámenes escalafonarios serán notificados directamente a los concursantes por servicio de correo certificado, con acuse de recibo, en las mismas condiciones señaladas en el artículo anterior, o entregados personalmente a los interesados mediante firma de recibo.

Aunque en los artículos transcritos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado hace mención de factores escalafonarios, este Reglamento establece en su artículo 90 lo siguiente:

Son factores escalafonarios:

- I. Los conocimientos;
- II. La aptitud;
- III. La antigüedad;
- IV. Disciplina y puntualidad

El significado de los anteriores conceptos, es el determinado por el artículo 50 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Para evaluar los factores escalafonarios se hará conforme a las especificaciones de los tabuladores respectivos, como lo establece el artículo 91, los cuales deberán elaborarse con base en las disposiciones del presente título.

El artículo 92 establece que los conocimientos comprenden la preparación y el mejoramiento profesional y cultural.

I. La preparación se acredita mediante:

- a) Título específico o Cédula Profesional;
- b) Certificado de estudios debidamente legalizado;
- c) Diploma para el ejercicio de la profesión;
- d) Título no específico, Cédula Profesional o certificado legalizado;
- e) Otros estudios, para plazas que no requieran título y que serán considerados conforme a Tabulación especial.

II. 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.

El artículo 93 establece que la aptitud, entendida, como disposición natural o adquirida y que llevada a la acción se traduce en iniciativa, laboriosidad y eficiencia, es la idoneidad que en el campo de la docencia, se calificará conforme a las bases siguientes:

#### I. INICIATIVA.

A. En el ámbito pedagógico comprende:

a) Actividades de investigación científico-pedagógica, de investigación estética, de creación artística y de técnicas pedagógicas relacionadas con las especialidades de los diversos niveles educativos;

b) Actividades de divulgación científico-pedagógica o artístico-pedagógica;

c) Actividades encauzadas a la complementación del programa de estudios, oficial.

A. Fuera del ámbito educacional comprende:

a) Actividades creativas o de investigación científica, cultural, social, artística, etc., que no tengan relación directa con la educación;

b) Actividades de divulgación cultural o científica, en general.

#### II. LABORIOSIDAD.

A. En el aspecto técnico-pedagógico se comprenden las actividades sobresalientes y trascendentales de carácter educativo que redunden en beneficio de la formación integral del alumno.

B. En el aspecto social se comprenden:

a) Actividades de carácter extraescolar en pro del mejoramiento de la escuela y la comunidad;

b) Actividades que fortalezcan y coadyuven al mejoramiento de la vida sindical.

### III. EFICIENCIA

A. En el aspecto educativo comprenden:

- a) Calidad y cantidad en el cumplimiento de la labor educacional.
- b) Técnica y organización del trabajo.

Los conocimientos del personal administrativo, técnico, profesional no docente, auxiliar de intendencia y obrero, se acreditará conforme el artículo 93 de este Reglamento como lo establece el artículo 95.

De acuerdo con el artículo 96 la aptitud del personal administrativo, técnico, profesional no docente, auxiliar de intendencia y obrero, se calificará conforme las siguientes bases:

I. INICIATIVA, que comprende:

- a) Simplificación de métodos de trabajo y creación de técnicas o recursos propios.
- b) Actividades de investigación y divulgación de asuntos relacionados con el arte, la ciencia y la técnica.

II. LABORIOSIDAD, que comprende:

- a) Actividades especiales que redunden en beneficio de los sistemas de trabajo.
- b) Actividades que redunden en beneficio de las buenas relaciones que deban imperar en el centro de trabajo.

III. EFICIENCIA, que comprende:

- a) Calidad y cantidad en el cumplimiento del trabajo:
- b) Técnica y organización del trabajo.

De acuerdo con el artículo 97 en todos los grupos escalafonarios, la disciplina comprende:

- a) La observancia de los reglamentos de trabajo:
- b) El acatamiento de órdenes superiores, fundadas en las dispo-

siciones legales vigentes:

c) La exactitud y el orden en el trabajo desarrollado.

En el artículo 98 se establece que la puntualidad se acreditará mediante formas adecuadas de registro.

El artículo 99 establece que la antigüedad es el tiempo de servicios prestados en la Secretaría de Educación Pública.

## 2.12 ORGANIZACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece:

Artículo 67. Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Artículo 68. En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario.

Artículo 69. Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados.

Artículo 70. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales.

Artículo 71. Para que se constituya un sindicato, se requiere que lo formen veinte trabajadores o más, y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros.

Artículo 72. Los sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos:

I. El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación;

II. Los estatutos del sindicato;

III. El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquélla, y

IV. Una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombres, de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación normenORIZADA de sus antecedentes como trabajador.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, que no existe otra asociación sindical dentro de la dependencia de que se trate y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad, para proceder, en su caso, al registro.

Artículo 73. El registro de un sindicato se cancelará por disolución del mismo o cuando se registre diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria. La solicitud de cancelación podrá hacerse por persona interesada y el Tribunal, en los casos de conflicto entre dos organizaciones que pretendan ser mayoritarias, ordenará desde luego el recuento correspondiente y resolverá de plano.

Artículo 74. Los trabajadores que por su conducta o falta de solidaridad fueren expulsados de un sindicato, perderán por ese solo hecho todos los derechos sindicales que esta ley concede. La expulsión sólo podrá votarse por la mayoría de los miembros del sindicato respectivo o con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados sindicales a sus congresos o convenciones nacionales y previa defensa del acusado. La expulsión deberá ser comprendida en la orden del día.

Artículo 75. Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos.

Artículo 76. El Estado no podrá aceptar, en ningún caso, la cláusula de exclusión.

Artículo 77. Son obligaciones de los sindicatos:

I. Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta ley, solicite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje:

II. Comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su directiva o en su comité ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los estatutos:

III. Facilitar la labor del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos que se ventilen ante el mismo, ya sea del sindicato o de sus miembros, proporcionándole la cooperación que le solicite, y

IV. Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando les fuere solicitado.

Artículo 78. Los sindicatos podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado.

Artículo 79. Queda prohibido a los sindicatos:

I. Hacer propaganda de carácter religioso:

II. Ejercer la función de comerciantes, con fines de lucro:

III. Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen:

IV. Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades, y

V. Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.

Artículo 80. La directiva del sindicato será responsable ante éste y respecto de terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común.

Artículo 81. Los actos realizados por las directivas de los sindicatos obligan civilmente a éstos, siempre que hayan obrado dentro de sus facultades.

Artículo 82. Los sindicatos se disolverán:

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren, y

II. Porque dejen de reunir los requisitos señalados por el artículo 71.

Artículo 83. En los casos de violación a lo dispuesto en el artículo 79, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje determinará la cancelación del registro de la directiva o del registro del sindicato, según corresponda.

Artículo 84. La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado se registrará por sus estatutos y, en lo conducente, por las disposiciones relativas a los sindicatos que señala esta ley.

En ningún caso podrá decretarse la expulsión de un sindicato del seno de la Federación.

Artículo 85. Todos los conflictos que surjan entre la Federación y los sindicatos o sólo entre éstos, serán resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 86. Las remuneraciones que se paguen a los directivos y empleados de los sindicatos y, en general, los gastos que origine el funcionamiento de éstos, serán a cargo de su presupuesto, cubierto en todo caso por los miembros del sindicato de que se trate.

Como podemos darnos cuenta al leer estos artículos transcritos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, marcan los lineamientos a seguir por parte de las organizaciones de los trabajadores del Estado, establecen los derechos y obligaciones sindicales de los trabajadores individualmente y agrupados, los requisitos que deben llenar los sindicatos y asociaciones de trabajadores del Estado en general para ser reconocidas, como consecuencia el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación queda bajo la jurisdicción de esta ley por agrupar a trabajadores que pertenecen a una dependencia del Poder Ejecutivo Federal.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación tiene sus estatutos en donde se establece la forma en que se encuentre organizado, cuáles sus órganos de gobierno y sus facultades, a continuación haremos un breve comentario sobre el mismo.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, para los

los aspectos legales y de su régimen interno, se estructura en la forma siguiente de acuerdo al artículo 11 de sus Estatutos:

I. Las Delegaciones Sindicales.

II. Las Secciones Sindicales.

Las Delegaciones Sindicales son unidades orgánicas del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, formadas por los miembros adscritos a una zona escolar de enseñanza preprimaria o primaria, o a cada centro de trabajo postprimario, administrativo o extraescolar. Así lo establece en su primera parte el artículo 12.

Las Secciones Sindicales son unidades orgánicas del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, formadas por el conjunto de trabajadores que integran las Delegaciones Sindicales de una Entidad Federativa o región del país que lo amerite de acuerdo con el art. 14. La soberanía del S.N.T.E. reside esencial y originariamente en sus integrantes, como lo determina el artículo 15.

La soberanía del S.N.T.E. la ejercen los órganos de gobierno sindical, según la jerarquía y jurisdicción que a éstos correspondan (artículo 36 de los Estatutos.)

El artículo 37 establece que los órganos de gobierno del Sindicato, en orden jerárquico, son:

I. El Congreso Nacional.

II. El Consejo Nacional.

III. El Comité Ejecutivo Nacional.

IV. El Comité Nacional de Vigilancia.

V. El Congreso Seccional.

VI. El Pleno de Representantes de Comités Ejecutivos Delegacionales.

VII. El Comité Ejecutivo Seccional.

VIII. La Asamblea Delegacional.

IX. El Comité Ejecutivo Delegacional.

Como al Comité Ejecutivo Nacional, como los Comités Ejecutivos Delegacionales y Seccionales están establecidos sus atribuciones.

los Estatutos:

Estos Estatutos también regulan todo lo relacionado con asambleas sindicales, por ejemplo casos en que se pueden llevar a efecto y casos en que no se pueden realizar.

## 2.12 LA HUELGA.

Por disposición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los servidores públicos sí pueden realizar huelgas cuando el Titular de una dependencia no acceda a sus demandas, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que conagra el apartado B, del artículo 123 Constitucional, y el derecho de huelga lo pueden ejercer no solamente en una dependencia, sino en varias a la vez, como lo establecen los artículos 93 y 94 de la Ley ya citada.

El derecho de huelga de los trabajadores del Estado está limitado desde luego como cualquier derecho o sea que puede parar sus labores mediante el cumplimiento de ciertos requisitos formales que esta misma ley establece y que luego mencionaremos, pero si los trabajadores que paran sus labores cumpliendo esos requisitos ejercen coacción y violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, pierden sus derechos como trabajador y si efectúan algún acto que se tipifica como delito por el código penal respectivo, será consignado además el o los responsables, como lo establece el artículo 97 y el 96 de la ley que comentamos.

Los trabajadores del Estado con funciones en el extranjero pueden ejercer este derecho por medio de los organismos nacionales que correspondan, teniendo prohibido ejercer cualquier movimiento huelguístico fuera del territorio nacional, como lo determina el artículo 98 de esta ley.

Una huelga solamente puede ser declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de una dependencia, como lo establece el

el artículo 99 en su fracción II de esta Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El artículo 100 establece que los trabajadores antes de suspender las labores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El Presidente, una vez que haya recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes depende la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días, a partir de la notificación.

El artículo 101 establece que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. Si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento.

El artículo 102 establece que si la declaración de huelga se considera legal, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el artículo 95, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

El artículo 103 establece que si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días del emplazamiento, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje declarará que no existe el estado de huelga; fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en casos de fuerza mayor o de error no imputable al trabajador o trabajadores, y declarará que el Estado o funcionarios afectados no han

incurrido en responsabilidad.

De acuerdo con el artículo 104 si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores que en caso de suspender las labores, el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión.

El artículo 105 establece que si el Tribunal resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados por este solo hecho, sin responsabilidad para los titulares, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores.

El artículo 106 establece que la huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decreten en los casos del artículo 29 Constitucional.

El artículo 107 dice que en tanto no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal y las autoridades civiles y militares deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías y prestándoles el auxilio que soliciten.

El artículo 108 establece que la huelga terminará:

I. Por avenencia entre las partes en conflicto:

II. Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros:

III. Por declaración de ilegalidad o inexistencia, y

IV. Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto.

El artículo 109 dice que al resolverse que una declaración de huelga es legal, el Tribunal a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública.

A través de la lectura de estos artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, todos los trabajadores del Estado en un momento dado si concurren las condiciones que esta propia ley establece pueden emplazar a huelga a una o más instituciones dependientes del Poder Ejecutivo Federal, del Legislativo Federal o del Poder Judicial Federal y en general cualquier dependencia gubernamental que sea Federal o descentralizada.

Como podemos ver los trabajadores al servicio del Estado pueden declararse en huelga y dentro de la clasificación general de estos trabajadores se encuentran los servidores de la educación, por lo tanto tiene bases legales para declararse en huelga si fuere necesario. Desde luego creo que ese sería un último recurso en caso de conflicto entre la Secretaría de Educación Pública y sus trabajadores.

### III. MEDIOS LEGALES DE DEFENSA DE LOS TRABAJADORES DE EDUCACION.

#### 3.1 El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es la Institución que resuelve todos los conflictos relacionados con el trabajo de los trabajadores del Estado Mexicano. La forma en que se encuentra organizado, sus facultades y el procedimiento ante él, se encuentra regulado por La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de la cual transcribiremos algunos de los artículos que se refieren a este Tribunal ya mencionado.

Artículo 118. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado y lo integrarán un magistrado representante del Gobierno Federal que será designado por éste, un magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado; y un magistrado tercer árbitro que nombrarán los dos representantes citados. Este último fungirá como presidente.

El artículo 120 establece que el Presidente del Tribunal durará en su cargo seis años y disfrutará de emolumentos iguales a los de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y sólo podrá ser removido por haber cometido delitos graves del orden común o federal.

Los magistrados del Tribunal, representantes de la organización de trabajadores del Estado, podrán ser removidos libremente por quienes los designaron.

El artículo 122 establece que el Tribunal contará con un Secretario General de acuerdos, los secretarios, actuarios y el personal que sea necesario. Los secretarios, actuarios y empleados del Tribunal estarán sujetos a la presente ley; pero los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de la misma, serán resueltos por los su-

teridades federales del trabajo. Los secretarios deben ser Licenciados en Derecho.

El artículo 123 establece que el Tribunal nombrará, removerá o suspenderá a sus trabajadores en los términos de esta ley.

Los gastos que origine el funcionamiento del Tribunal serán cubiertos por el Estado consignándose en el presupuesto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Sobre la competencia de este Tribunal es el artículo 124 el que nos habla de ello y dice:

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

- I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia 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.

### 3.2 El Procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no se requiere forma o solemnidad especial, de acuerdo con lo que establece el artículo 126 de la ley que estamos comentando.

El artículo 127 establece que el procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá; a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que hará en igual forma; y a una sola au-

diencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará laudo.

El artículo 127 bis establece que el procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se desarrollará en la siguiente forma:

I. La dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que se alude el artículo 46 bis, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere la siguiente fracción:

II. Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar o lugares en donde se encuentren los documentos que no posea, para el efecto de que el Tribunal los solicite, y proponiendo la práctica de las pruebas durante la audiencia a la que se refiere la fracción siguiente, y

III. Fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, el Tribunal citará a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogarán pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutiveos del laudo, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de quince días.

El artículo 128 establece que las audiencias estarán a cargo de

competencia de las Audiencias del Tribunal. El Secretario General de  
Asuntos resolverá todas las cuestiones que en ellas se susciten.

Las resoluciones serán revisadas por el Tribunal a petición de parte,  
la que deberá formular por escrito dentro de las 24 horas siguientes. Las  
dadas actuaciones se efectuarán con la asistencia de los Magistrados que  
integran el Tribunal y serán válidas con la concurrencia de dos de ellos.  
Sus resoluciones se dictarán por mayoría de votos.

El artículo 129 establece que la demanda deberá contener:

I. El nombre y domicilio del reclamante;

III. El nombre y el domicilio del demandado;

IV. Una relación de los hechos, y

V. La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que  
el reclamante no pudiese aportar directamente y que tengan por objeto  
la verificación de los hechos en que se funda su demanda y las diligencias  
cuyo 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 perso-  
nalmente.

El artículo 30 establece que la contestación de la demanda se presen-  
tará en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del  
siguiente a la fecha de su notificación, deberá referirse a todos y cada  
uno de los hechos que comprenda la demanda y ofrecer pruebas en los tér-  
minos de la fracción V del artículo anterior.

Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que  
reside el Tribunal, se ampliará el término en un día más por cada 40 kms  
de distancia o fracción que exceda de la mitad.

Aquí en este artículo hay una contradicción respecto al término para  
presentar la contestación de la demanda, el cual establece que el deman-  
dado tiene cinco días para contestarla y el artículo 127 bis en su frac-  
ción II establece que tiene nueve días hábiles para contestar por es-  
crito. Considero debe aplicarse este último artículo porque

porque favorece al trabajador.

El artículo 131 establece que el Tribunal, tan luego como reciba la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y, en su caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

El artículo 132. El día y hora de la audiencia se atribuirá 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. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento.

Artículo 133. En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieren 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.

Artículo 134. Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante simple carta poder.

Los titulares podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio.

Artículo 135. Las partes podrán comparecer acompañadas de los asesores que a su interés convenga.

Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, de acuerdo al artículo 136.

Artículo 137. El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo exarar-

sar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión.

Artículo 138. Antes de pronunciarse el laudo, los magistrados representantes podrán solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso el Tribunal acordará la práctica de las diligencias necesarias.

Artículo 139. Si de la demanda, o durante la secuela del procedimiento, resultare, a juicio del Tribunal, su incompetencia, lo declarará de oficio.

Artículo 140. Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El Tribunal, de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término, declarará la caducidad.

No operará la caducidad, aún cuando el término transcurra, 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.

Artículo 141. Los incidentes que se susciten con motivo de la personalidad de las partes o de sus representantes, de la competencia del Tribunal, del interés de tercero, de la nulidad de actuaciones u otros motivos, serán resueltos de plano.

Artículo 142. La demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratoria de caducidad, el laudo y los acuerdos con apercibimiento, se notificarán personalmente a las partes. Las demás notificaciones se harán por estrados.

Todos los términos correrán a partir del día hábil siguiente a aquél en que se haga el emplazamiento, citación o notificación, y se contará en ellos el día del vencimiento.

Artículo 144. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no podrá condenar al pago de costas.

Artículo 145. Los miembros del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no podrán ser recusados.

Artículo 146. Las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de

Conciliación y Arbitraje serán inapelables y deberán ser cumplidas, desde luego por las autoridades correspondientes.

Pronunciado el laudo, el Tribunal lo notificará a las partes.

Artículo 147. Las autoridades civiles y militares estén obligadas a prestar auxilio al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer respetar sus resoluciones, cuando fueren requeridas para ello.

### 3.3 Medios de Apremio y Ejecución de Laudos.

Artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que nos hablan de los medios de apremio y de la ejecución de laudos son los siguientes:

Artículo 148. El Tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de mil pesos.

Artículo 149. Las multas se harán efectivas por la Tesorería General de la Federación, para lo cual el Tribunal girará el oficio correspondiente. La Tesorería informará al Tribunal de haber hecho efectiva la multa, señalando los datos relativos que acrediten su cobro.

Artículo 150. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos y, a ese efecto, dictará todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes.

Artículo 151. Cuando se pida la ejecución de un laudo, el Tribunal despachará auto de ejecución y comisionará a un actuario para que, asociado de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndola que, de no hacerlo, se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo anterior.

El comentario que hacen los Maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera sobre este capítulo es en el sentido de que la ejecución de los laudos queda a merced de las autoridades superiores o sea de los titulares de las dependencias, por la falta de disposi-

ciones adecuadas y porque el Tribunal en muchos casos no procede con energía aplicando supletoriamente la Ley Federal del Trabajo. Legislación Federal del Trabajo Burocrático, 14 edición, 1979, Editorial Porrúa, páginas 67 y 68.

### 3.4 Las Prescripciones.

Los artículos 112 al 117 de la Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado nos hablan sobre la prescripción.

Artículo 112. Las acciones que nazcan de esta ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijan las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes:

Artículo 113. Prescriben:

I. En un mes:

- a) Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento, y
- b) Las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contado el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.

II. En cuatro meses:

- a) En caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión;
- b) En supresión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley, y
- c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas.

Artículo 114. Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados:

II. Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente, y

III. Las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los plazos para deducir las acciones a que se refieren las fracciones anteriores, correrán respectivamente, desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída, desde la fecha de la muerte del trabajador o desde que sea ejecutable la resolución dictada por el Tribunal.

De acuerdo con este mismo artículo sólo son aplicables a personas excluidas del I.S.S.S.T.E.

El artículo 115 establece los casos en que la prescripción no puede comenzar ni correr y son los siguientes:

Contra los incapacitados mentales, contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra, durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada.

Existen casos en que la prescripción se puede interrumpir y éstos los señala el artículo 116 y son los siguientes:

Por el hecho de presentar la demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de la persona en contra de quien corre la prescripción.

Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les correspondan, el primer día se contará completo y cuando sea inhábil el último, no se tendrá por completa la prescripción, sino cumplido el primer día hábil siguiente.

#### IV. CONCLUSIONES GENERALES.

PRIMERA. El Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P. se debe reformar porque ya no responde a las necesidades actuales.

SEGUNDA. La revisión de las condiciones generales de trabajo ha de llevarse a cabo permanentemente y firmar convenios anuales de trabajo para salvaguardar la armonía en el seno de las dependencias de la S.E.P.

TERCERA. A todo personal que tenga nombramiento por tiempo limitado o ilimitado con más de seis meses de servicios, es imperativo se le otorgue nombramiento de base para darle seguridad en el trabajo.

CUARTA. Concluimos que es un logro muy importante para los sindicatos de trabajadores del Estado, en los cuales está incluido el S.N.T. E., el haberse establecido en el artículo 62 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional, que el 50 % de plazas serán cubiertas por los candidatos propuestos por los mismos.

QUINTA. Hay que precisar y reglamentar condiciones de trabajo sobre licencias que existen de hecho que no están reglamentadas en la actualidad, para evitar favoritismos e injusticias.

SEXTA. Es conveniente hacer ajustes de horarios en dependencias donde sean necesarios para evitar se violen derechos y crear más fuentes de empleo.

SEPTIMA. Sería muy positivo que se estableciera el año sabático al personal de la Secretaría de Educación Pública no como un privilegio sino como una necesidad del servicio y reglamentar su implantación.

OCTAVA. Que se revisen periódicamente cuando menos cada año o cuantas veces sea necesario por vida para los salarios, sobresueldos y compensaciones en toda la República.

NOVENA. Que se pague al personal de la Secretaría de Educación Pública que labore domingos y días festivos la prima correspondiente así como la prima vacacional, conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

DECIMA. Que se reglamente la reanudación de labores del personal que se encuentra con licencia en el caso del artículo 43 fracción VIII de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para no perjudicar a otros trabajadores.

DECIMA PRIMERA. Que la Comisión Nacional Mixta de Escalafón acelere los trámites de calificación de los créditos escalafonarios, en dictaminación de plazas, en la publicación de los proyectos de catálogos escalafonarios, en boletización de plazas.

DECIMA

SEGUNDA. Que se dé amplia y oportuna publicidad a los proyectos de catálogos escalafonarios.

DECIMA

TERCERA. Que se reforme el Reglamento de Escalafón de la S.E.P. en lo que se refiere a prescripciones para presentar inconformidades sobre proyectos de catálogos escalafonarios a fin de ampliar el término ya que un mes que se concede es muy limitado y ello perjudica a los trabajadores.

## Bibliografía.

- 1.-Constitución Política. 1980.
- 2.-Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. 1980.
- 3.-Ley Federal del Trabajo. 1980. Comentada por los Maestros Trueba.
- 4.-Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública. México, Septiembre 8 de 1978.
- 5.-Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Educación Pública. México, 4 de enero de 1946.
- 6.-Reglamento de Escalafón de los Trabajadores al Servicio de la Secretaría de Educación Pública. México, Diciembre 14 de 1978.
- 7.-Derecho Procesal del Trabajo de Enrique Tapia Aranda. Edit. Velux, S.A. México, 1978.
- 8.-Nuevo Derecho del Trabajo de Alberto Trueba Urbina. Edit. Porrúa, S.A. México, 1972.
- 9.-Legislación Federal del Trabajo Burocrático comentada por los Maestros Jorge Trueba Barrera y Alberto Trueba Urbina. 1980.
- 10.-Ley del Inaste. México, 1980.
- 11.-Nuevo Derecho Procesal del Trabajo del Maestro Alberto Trueba Urbina. México, 1978. Porrúa, S.A.
- 12.-¿Qué es una Constitución Político- Social ? de Alberto Trueba Urbina. México, 1951.
- 13.-El Nuevo Artículo 123 de Alberto Trueba Urbina. México, 1962.
- 14.-Tratado de Legislación Social. Alberto Trueba Urbina. Librería Herrero, Editorial Herrero, México, 1954.
- 15.-Evolución de la Huelga. Alberto Trueba Urbina, Ediciones Botas, México. 1950.
- 16.-Diccionario de Derecho Obrero, Primera Edición, Mérida, Yuc. México. 1935. de Alberto Trueba Urbina.