

36
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO 2 Ejem.

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
" ARAGON "

**" ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS CONDICIONES DE
TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA SECRETARIA
DE EDUCACION PUBLICA Y LA NUEVA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO "**

T E S I S
Que para Obtener el Título de :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LEOPOLDO GARCIA BERNAL

San Juan de Aragón, Edo. de México

1984



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

C O N T E N I D O

AGRADECIMIENTOS.	II
PROLOGO.	IV
CAPITULO:	
I. BASES FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.	
A) Antecedentes	1
B) El Artículo 123 Constitucional.	9
C) El Apartado A del Artículo 123 Const.	13
D) El Apartado B del Artículo 123 Const.	20
II. LOS ORDENAMIENTOS LEGALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	
A) Las Leyes del Servicio Civil	30
B) El Trabajo como parte del Derecho Administrativo.	44
C) Los Estatutos de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1938 y 1941.	51
III. EL PERSONAL DOCENTE DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA Y LA LEGISLACION LABORAL QUE LO RIGE.	
A) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	57
B) Ley Federal de Educación.	66
C) Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.	70
D) Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.	78
E) Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública.	84
F) Reglamento Interior de Trabajo de las Escuelas Primarias de la República Mexicana.	87

CAPITULO:

G) Reglamento Interior de Trabajo de las Escuelas de Segunda Enseñanza.	91
IV. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA Y LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	
A) Nombramiento.	96
B) Derechos y Obligaciones de los Trabajadores.	101
C) Jornadas de Trabajo.	107
D) Asistencia al Trabajo	111
E) Salarios.	115
F) Las Vacaciones.	121
G) Las Licencias.	126
H) Los Cambios.	130
I) Las Suspensiones y Destituciones.	133
J) Los Riesgos Profesionales.	141
K) Las Infracciones y Recompensas.	146
L) Las Sanciones.	149
M) El Seguro de Vida Colectivo.	153
N) Obligaciones del Estado-Patrón.	156
CONCLUSIONES.	161
BIBLIOGRAFIA.	167
LEGISLACION.	170

P R O L O G O

El presente trabajo tiene como objetivo principal dar a conocer las " Condiciones de Trabajo del Personal Docente de la Secretaría de Educación Pública " y la Legislación Laboral que lo rige, además de hacer una comparación de éstas con la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Esta es una inquietud de hace tiempo; considero que los profesores o maestros integrantes del personal docente, tenemos una actividad interesante y difícil, porque pasan por nuestras manos la niñez y la juventud del país; nuestro trabajo es saber conducir a ese grupo de estudiantes para que logren sus metas. Por lo tanto es indispensable que nuestras condiciones laborales estén acordes con la realidad y sean por lo menos iguales a las señaladas en la Ley Federal del Trabajo de 1970, para beneficio de los trabajadores al servicio del Estado.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tiene fallas y lagunas que en muchos casos la hacen inoperante; además los Reglamentos Interiores de Trabajo son anacrónicos y algunos fueron expedidos antes de la Ley Federal de 1963 y sin la participación del personal docente o de sus representantes sindicales.

Por lo tanto en este trabajo se proponen algunas reformas a la legislación vigente, y se dan a conocer cuáles son las condiciones actuales

de trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública; al parecer somos un grupo de trabajadores olvidados por los estudiosos del derecho, ya que son pocos los interesados en la problemática que presento.

El otro objetivo de esta tesis es obtener el título de Licenciado en Derecho, como culminación a una de las metas trazadas y que me permita poner en práctica los conocimientos aprendidos en esta Universidad, para beneficio de la colectividad y en especial de la labor docente.

Atte: El Sustentante.

C A P I T U L O 1

BASES FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

A) ANTECEDENTES.

En nuestro país después de la conquista española, las Leyes -- de Indias estuvieron encaminadas a proteger al aborigen de América e impedir su explotación; en estas leyes se reconocía a los naturales su condición de seres humanos, pero en la práctica no, ya que se les consideraba inferiores a los conquistadores.

En la Nueva España las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios y la Organización Gremial; pero éstas fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar las actividades de los hombres y en algunas de ellas se habló de la libertad de trabajo.

"Durante la Colonia se expidieron una serie de mandamientos-- conocidos como Leyes de Indias, de 1561 a 1769 y en muchas de ellas encontramos disposiciones extremadamente interesantes; hay prevenciones -- que limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalaban una -- protección en el trabajo a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que -- las anima es más bien el humanitario y cristiano de los Reyes Católicos -- a quienes las peticiones de los frailes o de algunos virreyes bondadosos, -- llevaron a proteger a los naturales contra los abusos de los encomenderos--

ambiciosos." (1)

Durante la guerra de Independencia hubo inquietud sobre el trabajo y su aplicación, así tenemos que la Ley de junio de 1813 autorizaba a los hombres vecindados en las ciudades del reino a establecer libremente, las fábricas y oficios que estimaran conveniente sin necesidad de licencia o ingreso a un gremio.

En la Constitución de Apatzingán se declaró en su artículo 38 - que "ningún género de cultura, industria o comercio, pueden ser prohibidos a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública."

Pero no se reconocía al trabajo como un derecho y las condiciones de los trabajadores eran inhumanas y de explotación por parte de los patrones. En la segunda mitad del Siglo XIX, los documentos jurídicos tenían un hondo sentido liberal e individualista y esto se reflejó en la Constitución de 1857; en los artículos 4o, 5o, y 9o., relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, basándose en el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento."

1. Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo. pág. 22

El Archiduque Maximiliano de Habsburgo, expidió una Ley el 10 de abril de 1865 y en los artículos 69 y 70 prohibía los trabajos gratuitos y forzados, ordenó que los padres o tutores debían de autorizar el trabajo de los menores. El 10. de noviembre del mismo año expidió la Ley del Trabajo del Imperio, cuyos puntos más interesantes son: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaban sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, pago de salarios en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, suprimir las cárceles privadas y los castigos corporales, crear escuelas en las haciendas en donde habitaran 20 o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por violación a los preceptos legales anteriores.

En el Código Civil de 1870 se declaraba que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como los bienes o las cosas.

Durante el porfiriato el trabajador fue explotado y reprimido por los patrones principalmente los extranjeros que contaron con el apoyo del gobierno y del ejército mexicano. Es importante hacer notar que el trabajador extranjero era tratado diferente ya que contaba con mejor salario,

vivienda, puestos de confianza, etc.

A principios del presente siglo tenemos el primer mensaje de Derecho Social del Trabajo a los obreros mexicanos, en el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la junta organizadora del Partido Liberal-Mexicano, como atinadamente lo menciona el Doctor Alberto Trueba Urbina, en su libro el Nuevo Derecho del Trabajo, Entre los puntos más sobresalientes tenemos; Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo; prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años; obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidente de trabajo; declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con sus amos; prohibir a los patronos que paguen al trabajador en otra forma que no sea dinero; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores o que se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana; hacer obligatorio el descanso dominical.

Estas ideas y las condiciones inhumanas en que laboraban motivaron a los trabajadores, principalmente de la industria textil, de la minería y a los ferrocarrileros a organizarse y a luchar por sus derechos, con la única arma que tenían en sus manos, la huelga; que durante el gobierno de Porfirio Díaz fue ejercida aunque sin éxito. Tenemos como ejemplos las Huelgas de Cananea y la de Río Blanco que se citan a continuación.

LA HUELGA DE CANANEA.- El 31 de mayo de 1906 en la Mina Oversight, se declaró la huelga y el gerente de la compañía minera demandó en su auxilio la intervención del gobernador de Sonora, Rafael Izábal.- Los líderes de los huelguistas presentaron sus peticiones que eran las siguientes:

- 1.- El pueblo obrero quedaba declarado en huelga.
- 2.- El pueblo obrero se obligaba a trabajar sobre las condiciones siguientes: A) Destitución del mayordomo Luis (nivel 19); B) el sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo; C) que se ocuparan el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros; D) poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos; E) todo mexicano tendrá derecho a ascenso según lo permitan sus aptitudes.

La Compañía no aceptó sus peticiones y utilizó las ametralladoras como solución y respuesta para los obreros, además como los patrones eran norteamericanos los "rangers" invadieron el suelo mexicano para aplacar este movimiento, el desenlace de este suceso fue la reanudación de las labores en condiciones desventajosas para los obreros.

LA HUELGA DE RIO BLANCO.- Su origen radica en la acción--opresora del capitalismo industrial contra la organización sindical de los trabajadores de la industria textil. Los industriales de Puebla aprobaron el

20 de noviembre de 1906, el "Reglamento para las fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón", cuyos puntos principales eran: A) La jornada de trabajo de 6 A.M. a 8 P.M.; B) la entrada al trabajo será cinco minutos antes de la hora; C) se autoriza al administrador fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos; D) prohibió a los trabajadores admitir huéspedes sin permiso del administrador, en las habitaciones que proporcionaba la fábrica. Esto provocó que los obreros se fueran a la huelga y el Centro Industrial de Puebla en respuesta ordenó un paro de labores en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y en el D.F.

Los industriales y los trabajadores sometieron el conflicto al arbitraje del Presidente de la República y el 6 de enero de 1907, se les dió a conocer a los trabajadores el laudo presidencial que era contrario a sus intereses. Los trabajadores acordaron no volver al trabajo; la respuesta fue el asesinato de varios obreros y la aprehensión de otros. Se reanudaron las labores en las fábricas con la sumisión de la clase obrera.

Como se puede observar hasta el Siglo XIX, sólo se habló de manera superficial del trabajo y se dictaron algunos ordenamientos legales que no se respetaron, permitiéndose dedicarse a la actividad deseada, pero sin ir al fondo del problema y sin plantear soluciones a las demandas de los obreros de todo el país. Es a principios del presente siglo y después --

de varios movimientos de la clase obrera, cuando los gobernantes y los representantes populares se empiezan a preocupar por dar soluciones a las -- demandas de los obreros.

EL REGIMEN MADERISTA.- Al ser electo Presidente de la República Francisco I. Madero, se expide el Decreto del Congreso de la Unión del 13 de diciembre de 1911, que creó la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria; para intervenir en la solución de los conflictos entre los patrones y los obreros, pero en una forma voluntaria; mediar en las negociaciones para la celebración de -- trabajo, a solicitud de las partes; esto auspició la formulación del contrato y tarifas de la industria textil en 1912. Resolvió algunas huelgas en favor -- de los obreros; pero sólo fue un calmante para el conflicto obrero y no la solución deseada, ya que el régimen maderista continuó favoreciendo al patrón.

" Después de 1910, empieza a surgir un movimiento , principal mente en la provincia, en Veracruz, Yucatán, Coahuila, aparecen leyes o -- proyectos de leyes para regular las cuestiones laborales. En la Federación también se elaboran proyectos como el de ZUBARAN de 1915; pero es hasta la Constitución Política de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México." (2)

LA LEGISLACION PROLETARIA DE LA REVOLUCION.- El 12 de diciembre de 1914 Venustiano Carranza, expide el decreto de Reformas al -- Plan de Guadalupe y en su artículo 2o. establece la legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y de todos los demás trabajadores.

En Yucatán el Gobernador Eleuterio Avila, el 11 de septiembre-- de 1914 decretó la liberación del jornalero indígena, la abolición de las -- cartas-cuentas en el servicio rural y creó una sección de Inmigración y Trabajo para prevenir y solucionar las diferencias que hubieran en las relaciones de trabajo.

Salvador Alvarado expidió en el Estado de Yucatán, el 14 de mayo de 1915 la Ley de Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, y el 11 de diciembre del mismo año la Primera Ley del Trabajo en la República -- Mexicana, que en uno de sus puntos principales establecía la jornada de 8 horas diarias y 44 a la semana; creando Tribunales del Trabajo con amplias facultades procesales.

B) EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

" En la memorable sesión del 23 de enero de 1917, se discutió y aprobó por la Asamblea Legislativa de Querétaro, el texto del Artículo 123 por ciento sesenta y tres ciudadanos diputados constituyentes, como parte integrante de la Constitución Social, bajo el rubro DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL, que originó el Estado de derecho social con garantías sociales para los trabajadores,..." (3)

Es en la ciudad de Querétaro donde los constituyentes le dan nacimiento al artículo 123 que va a legislar en materia laboral y nace como un derecho social para la clase trabajadora; así lo concibe el Doctor Alberto Trueba Urbina.

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

" El artículo 123 protege no sólo el trabajo económico, el que se realiza en el campo de la producción económica, sino el trabajo en general, el de los empleados comerciales, artesanos, domésticos, médicos, -- abogados, artistas, deportistas, técnicos, etc. La grandiosidad del Derecho Mexicano del Trabajo radica precisamente en que protege por igual a -- todos los que prestan un servicio a otro o viven de su trabajo; consigna de rechos sociales para la reivindicación de la clase trabajadora, ..." (4)

" El artículo 123 es eminentemente revolucionario y constituye la primera Carta Constitucional del Trabajo en el mundo y única con contenido reivindicatorio." (5)

De lo anterior desprendemos que nuestro artículo 123 vino a -- crear conciencia entre el pueblo trabajador de luchar por lograr un lugar -- dentro del sistema económico y de la sociedad mexicana, considerándolo -- como un ente y no como un objeto o una máquina más del mecanismo industrial, cosa que hasta la actualidad no se ha logrado del todo; además puso un freno a la explotación de que era víctima el obrero por parte de la bur-- guesía nacional y extranjera que contaba con el apoyo del gobierno mexica

4. Trueba Urbina Alberto. ob. cit. pág. 108

5. Idem. pág. 109

no, logrando que se legislara en materia laboral a nivel federal y estatal. -

" Las estructuras ideológicas, jurídicas y sociales, del artículo 123, revelan claramente que este precepto está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista." (6)

Este artículo vino a cambiar los preceptos legales, que en su mayoría brindaban protección a los intereses de la clase capitalista como propietaria de los bienes de producción y de cambio. Entre los fines de este precepto está el otorgar derechos a los trabajadores para permitirles participar de las ganancias del patrón y que éste le proporcione los medios indispensables que le permitan al trabajador vivir como parte importante de la sociedad; además le da prerrogativas, como la huelga y la capacitación, para continuar en su lucha contra la clase capitalista y presionar al gobierno para que se cumpla con el artículo 123 Constitucional.

El artículo 123 Constitucional ha sufrido reformas y adiciones; actualmente el párrafo inicial dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y

la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:...

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:..."

Este artículo ha tenido diversos cambios el más importante es el de crear dos apartados, dividiendo a la clase obrera en dos tipos o grupos, estableciendo diferencias entre un grupo y el otro en sus relaciones laborales.

C) EL APARATO "A" DEL ARTICULO 123
CONSTITUCIONAL .

A continuación transcribo las fracciones que considero más importantes del apartado "A".

- "I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- "II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;
- "IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;
- "V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;
- "VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán ge-

nerales o profesionales. ...

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para--
satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden ma--
terial, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hi--
jos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, --
las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales. ...

"VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta
sexo ni nacionalidad;

"IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades--
de las empresas, ...

"X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no --
siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o --
cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la mone--
da;

"XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas
de jornada, se abonará como salarios por el tiempo excedente, un 100% --
más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extra--
ordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecuti--
vas...

"XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de

- trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. ...
- "XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. ...
- "XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya --traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, ...
- "XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, ...
- "XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;
- "XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de patrones,

las huelgas y los paros;

"XX. Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno;

"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. ...

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

- a) Las que estipulen una jornada inhumana...
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales,

perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse
le de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún dere--
cho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a --
los trabajadores;

"XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá--
seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del tra--
bajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier
otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesi--
nos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

"XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades
de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competen--
cia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a: ...

b) Empresas;

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada --
por el Gobierno Federal;

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las--
industrias que les sean conexas; y

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren
bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas
en la zona económica exclusiva de la Nación. ..."

El Apartado "A" del artículo 123, ha tratado de establecer un -- equilibrio entre los trabajadores y los patronos por medio de la negociación de sus problemas. Este artículo hizo posible que los obreros obtuvieran los derechos por lo cuales lucharon los huelguistas de Cananea, de Río Blanco y los ferrocarrileros entre otros; se logró la igualdad entre los obreros -- mexicanos y los extranjeros, al percibir el mismo salario cuando se realiza el mismo trabajo, se obtuvo un día de descanso por seis de trabajo, en la -- actualidad en varias empresas existen dos días de descanso por cinco de -- trabajo con la semana de 40 horas; se estableció el salario mínimo, éste -- debe alcanzar para satisfacer las necesidades del trabajador y de sus fami -- lia; se suprimieron las famosas tiendas de raya y el pago del salario con -- vales o en otra forma que no fuera en moneda de curso legal, al mismo --- tiempo se le permitió al trabajador aumentar el monto de su salario al labo -- rar tiempo extra; se estableció la jornada máxima de 8 horas diarias; la -- protección al menor de 16 años que tiene necesidad de trabajar y la prohi -- bición para laborar a los menores de 14 años; la seguridad para la mujer -- que trabaja y más cuando se encuentra embarazada; la seguridad social -- para el trabajador y sus familiares; se otorgó el derecho a formar sindica -- tos y utilizar la huelga como un medio para presionar al patrón y a las au -- toridades correspondientes, para hacer valer sus prerrogativas o lograr --

mejores prestaciones económicas y sociales; se obtuvo el derecho a la capacitación y al adiestramiento tan necesario en nuestro país, además se le obligó al patrón a compartir parte de sus utilidades con los obreros.

El artículo 123 en su apartado "A", protege lo único que posee el obrero que es su trabajo, siendo éste el medio por el cual obtiene los -- satisfactores para cubrir sus necesidades más elementales; y además ampara a la clase obrera de la explotación que ha sufrido del capitalista.

De manera general estas prerrogativas tienen la categoría de -- constitucionales para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas, el artículo 123 es también un derecho social con la finalidad de proteger al trabajador que es el ente que sostiene -- económicamente a la familia y porque ésta es la base de la sociedad.

D) EL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123
CONSTITUCIONAL.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

"I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

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

"III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán, menores de veinte días al año;

"IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

"V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

"VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos-

D) EL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123
CONSTITUCIONAL.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

"I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

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

"III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán, menores de veinte días al año;

"IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

"V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

"VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos.

al salario, en los casos previstos en las leyes;

"VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

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

"IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar -- por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los -- trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equiva-- lente a la suprimida o a la indemnización de ley;

"X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de -- sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huel ga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respec -- to de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se vio-- len de manera general y sistemática los derechos que este artículo les --

consagra;

"XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y --obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de --guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquirieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien, para construir las, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos; "XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación

y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

"XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, se registrarán por sus propias leyes. El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso F) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

"XIII bis. Las instituciones a que se refiera el párrafo quinto del artículo 28, registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

"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 gozarán de los beneficios de la seguridad social."

COMENTARIO AL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONST.

En la fracción I se establece la jornada diaria máxima de 8 horas y el tiempo extraordinario, en la práctica no existe este derecho ya que el personal Docente de la S.E.P. no tiene tiempo extra, a pesar de que a veces labora más de las 8 horas diarias; un ejemplo lo tenemos en los profesores de Educación Primaria que con dos plazas laboran 9 horas diarias, sin recibir pago por tiempo extraordinario.

El apartado "A" en su fracción X, dice que el salario deber. - pagarse en moneda de curso legal y en el apartado "B" las fracciones IV, V, y VI, hablan del tema pero no especifican la forma de hacer el pago de los salarios, ni en dónde; a pesar de que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 37 lo menciona, en la práctica es muy común que el pago se realice en lugares diferentes al centro de trabajo, cuestión considerada como violatoria de un derecho constitucional.

La fracción V se refiere al derecho de que a trabajo igual corresponderá igual salario, pero es común que los profesores reciban diferente salario al desempeñar la misma actividad, la única causa es que trabajen en diferente Estado de la República, o si su plaza es federal o estatal, para no cumplir con esta prerrogativa.

La fracción VII, trata de la designación del personal tomando como base sus conocimientos y aptitudes, pero en realidad no se hace así, originando graves problemas al país de tipo educativo, económico y social.

Es muy importante y necesario que se respete la fracción VIII, — porque difícilmente se cumple con el escalafón y muchas veces no se basan en los conocimientos, aptitudes y antigüedad del trabajador para otorgar los ascensos, originando que el personal preparado abandone la labor docente y por lo tanto la calidad de la educación se deteriore.

En la fracción X se habla del derecho de huelga como un medio para lograr que se respeten sus derechos, pero considero que nos encontramos en desventaja en relación con los trabajadores del apartado "A"; porque la fracción X dice: "... previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra; ". Difícilmente se podrá cumplir por parte de los trabajadores con los requisitos antes señalados y por lo tanto deja de ser un derecho social para los trabajadores. Además esta fracción menciona el derecho de asociación, que se entiende como la prerrogativa del trabajador para formar un sindicato para la defensa de sus intereses; pero el personal docente al recibir su nombramiento, ya sea de base o de interino, automáticamente—

se ingresa al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, y sin el consentimiento del trabajador se le descuenta lo correspondiente por cuotas sindicales y no tiene libertad para elegir si ingresa al sindicato o no.

La fracción XI, inciso c, se refiere a la mujer durante su embarazo y entre las prerrogativas se menciona el período de lactancia, para lo cual tendrá derecho a dos descansos extraordinarios al día de media hora -- cada uno, para alimentar a sus hijos; entre el personal docente existen muchas mujeres que por las características de su trabajo no pueden ejercer este derecho, por lo tanto es indispensable la creación de más guarderías infantiles cercanas a los centros de trabajo, para que la maestra pueda impartir sus clases sin tensiones, con tranquilidad porque sus hijos se encuentran seguros; el inciso f, se refiere al Fondo Nacional de la Vivienda, que tiene la finalidad de proporcionar habitaciones a los trabajadores, pero hasta la fecha este derecho no ha llegado a la mayoría de los trabajadores al servicio del Estado y es importante su cumplimiento porque es necesario que el personal docente tenga un lugar adecuado para vivir en compañía de su familia.

En la fracción II se habla del día de descanso; este derecho para el personal docente se ha ampliado a dos días de descanso por cinco de trabajo.

Respecto a las vacaciones la ley señala 20 días al año por lo menos, pero el personal docente goza de tres períodos de vacaciones al año, por lo tanto goza de 50 a 55 días hábiles de vacaciones.

La fracción IX se refiere a la suspensión o al cese del trabajador; en la práctica es muy difícil que esto se aplique, porque al ingresar a la federación y obtener la base, el personal docente adquiere una seguridad en su empleo y es cierto lo que menciona Carlos Theodore en su libro de Sociología del Trabajo; respecto al empleado burocrático que goza de una inmovilidad a medida que aumenta su antigüedad, además que muchas veces se cuenta con la protección del sindicato o de algún funcionario público.

Por lo antes expuesto se considera que el apartado A es más explícito, con más derechos sociales que benefician y protegen al trabajador y a su familia; los trabajadores al servicio del Estado que se encuentran bajo la tutela del apartado "B", están en desventaja en relación con los demás trabajadores del país, ya que sus derechos constitucionales y sociales consagrados en este apartado son mínimos y lo peor es que algunos no se respetan y son violados por el Estado, que en este caso desempeñan la función de patrón.

Es importante la organización de los burócratas y en especial del personal docente, para hacer valer y respetar los derechos que otorga -

la Constitución en su artículo 123, logrando mejores condiciones de trabajo; además el personal docente debe ser tratado como profesionales de la educación, otorgándoles prerrogativas y obligaciones que estén acordes con su preparación.

CAPITULO II

LOS ORDENAMIENTOS LEGALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

A) LAS LEYES DEL SERVICIO CIVIL.

" En la historia del movimiento burocrático en México, no existieron grandes grupos que en pie de lucha presionaran al Estado para el reconocimiento y declaración de sus derechos. Tampoco porque surgieran personas que en forma individual sintetizarán los ideales de los trabajadores al Servicio del Estado, levantando la bandera que encauzará sus conquistas ... "el movimiento burocrático en México ha sido eminentemente institucional, quedando plasmadas en las disposiciones legales las conquistas de este importante sector social.

"El régimen porfiriano mantuvo una burocracia pronta para acatar las determinaciones administrativas de un gobierno dictatorial...

"El inicio de la Revolución no creó, por su situación emulsionada, ninguna ordenación jurídica protectora del servidor público. Breves intentos se iniciaron en 1911 para reconocer los derechos adquiridos por los burocratas en atención a su antigüedad, así fue el proyecto de Ley del Servicio Civil de los empleados federales, presentado por los diputados ---

Justo Sierra Jr. y Tomás Berlanga, el 14 de julio de 1911 ante la Cámara correspondiente." (7)

" En 1911 fue elaborado el 'Proyecto de Ley del Servicio Civil de los Empleados Federales', que intentaba asegurar derechos y dar estabilidad a los burócratas, más no llegó a ser aprobado." (8)

Como podemos ver a principios de este siglo no había reglamentación jurídica que regulara las relaciones laborales de los empleados públicos; no se advertía interés por parte del Estado-patrón a legislar al respecto y a su vez los trabajadores burócratas no se organizaban para defender sus derechos y lograr mejores condiciones de trabajo, solamente esperaban lo -- que les podía y quería dar el Estado.

Es en 1917 con el Artículo 123 de la Constitución vigente, cuando aparece la norma jurídica que va a proteger al empleado público, ya que se encuadra a ésta al referirse el artículo 123 a los sujetos de derecho del trabajo al mencionar a los "empleados", que comprendía a los empleados particulares y a los empleados al servicio del Estado, que forman el sector burocrático del país.

7. Olivera Toro Jorge. Manual de Derecho Administrativo. págs. 345 y 346.
8. Acosta Romero Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. pág.-291.

Las relaciones entre el Estado Mexicano y sus servidores quedaron sujetas a los principios y normas del artículo 123 Constitucional. En 1931 la Ley Federal del Trabajo en su artículo 2o. dispuso que; "Las relaciones entre el Estado y sus servidores debían regirse por las Leyes del Servicio Civil."

Al respecto Alberto Trueba Urbina dice: "... se adoptaron principios administrativistas que habían quedado atrás y que eran inaplicables dentro de nuestra estructura constitucional político-social." (9)

Después de la Constitución de 1917, algunos artículos de la misma regularon la relación de trabajo entre los empleados públicos y el Estado, a parte del artículo 123; el artículo 89 en sus fracciones II, III y IV, facultaba al Presidente de la República para que nombrara libremente a determinados empleados, por ejemplo; a los Secretarios del Despacho, agentes diplomáticos, empleados superiores de Hacienda, etc. Por todo esto había mucha inestabilidad en los puestos burocráticos y una inseguridad para los empleados.

9. Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, pág. 131.

Para comprender mejor este problema a continuación se transcribe lo que piensa el Dr. Andrés Serra Rojas. "Cada renovación general del personal administrativo, el cual no gozaba de ningún derecho para permanecer en sus puestos. Esta situación creaba problemas graves por la necesidad que tenía el personal nuevo de ir conociendo y preparándose en la marcha de los asuntos administrativos. No siempre el personal que llegaba era más apto que el personal que se iba. Se creaban casos de notoria injusticia y grave perjuicio a los servicios públicos." (10)

El problema de la falta de un ordenamiento jurídico efectivo que se aplicara en favor de los burócratas, durante esta etapa, no era nada más en la capital del país sino también en el provincia; hubo Estados que se preocuparon por legislar en materia laboral, aunque fue de una manera muy general y superficial, pero otros Estados hicieron todo lo contrario.

"La declaración de los derechos sociales de los empleados públicos fue recogida en las primeras leyes reglamentarias del artículo 123, - que se ocuparon de los derechos de los trabajadores públicos, no sólo del Estado (Federal y Local), sino de los municipios." (11)

10. Serra Rojas Andrés. Derecho Administrativo. págs. 371 y 372.

11. Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. pág. 584

Así tenemos: El Código de Trabajo del Estado de Puebla del 14 de noviembre de 1921, que en su Capítulo IV se refería a los empleados públicos; La Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua del 5 de julio de 1922, en su Capítulo IV regulaba la actividad de los empleados; La Ley del Descanso Dominical del Estado de Hidalgo del 21 de abril de 1925; La Ley Reglamentaria del Artículo 123 y Párrafo I del Artículo 4o. Constitucional del Estado de Aguascalientes del 6 de marzo de 1928.

" Otras leyes excluyeron expresamente a los empleados públicos de la legislación del trabajo, verbigracia:

Ley del Estado de Tabasco de 18 de octubre de 1926. Exceptúa como patronos a los Poderes Públicos del Estado y los Municipios. (Art. 5o, fracción III).

Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de enero de 1918. Excluye de la ley los contratos que se refieren al trabajo de empleados y funcionarios de la administración y Poderes del Estado. (Art. 8o, fracción 1).

Código del Trabajo del Estado de Yucatán de 16 de diciembre de 1918. Excluye como patronos a los Poderes Públicos del Estado y los Municipios. (Art. 4o, fracción III)" (12).

12. Trusba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. pág. 160.

La idea del Servicio Civil para regular las relaciones laborales de la burocracia con el Estado; ha originado diversidad de comentarios entre los estudiosos del Derecho Administrativo y los del Derecho del Trabajo. Gabino Fraga y Andrés Serra Rojas, opinan que el Estado en un acto de soberanía debe asegurar el interés general de los servicios públicos que otorga a la ciudadanía aún por encima de los intereses de los empleados públicos. Por otro lado Alberto Trueba Urbina, dice que el concepto de Servicio Civil es burgués y va en contra de los intereses del trabajador, ya que la relación entre el Estado y sus empleados es social y no pública.

" La Teoría del servicio civil descansa en este régimen jurídico, considerando que el Estado es el único que debe vigilar que se asegure el interés general y las ventajas de los propios servicios públicos. Correlativamente el sistema reconoce derechos a los trabajadores, que en ningún caso se deberán oponer al interés general. El nombramiento descansa en un acto de soberanía." (13).

Andrés Serra Rojas, expone también lo siguiente: "La relación entre el Estado y el funcionario y empleado público es una relación de dere-

cho público, sin que deban intervenir consideraciones de derecho privado-- de ningún género. Los puestos públicos han sido creados respondiendo a -- un interés público, para satisfacer necesidades públicas y en general, para realizar los fines del Estado, asignados a sus órganos. Lo cual no obsta pa para que ciertas instituciones oficiales se rijan por la Ley Federal del Trabajo.

" (14)

El maestro Alberto Trueba Urbina, opina lo contrario y dice: "... El concepto de servicio civil es burgués; en cambio, el de contrato de trabajo burocrático es revolucionario y proviene del artículo 123 de la Constitu-- ción de 1917, pero la relación entre el empleado y el Estado no es pública, -- sino social, a diferencia de la relación pública que existe entre el propio Es-- tado y sus servidores, frente a los particulares que se aprovechan de dicha-- función. Sin embargo, prevaleció la vieja tradición jurídica en la Comisión de Juristas integrada por Eduardo Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, quienes redactaron la exposición de motivos y el proyecto de Código -- Federal del Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos, que remitió el Lic. Emilio Portes Gil, Presidente provisional de la República, al H. Congreso -- de la Unión, en 1929, y el cual no incluyó como sujetos de derecho del tra--

bajo a los servidores del Estado, para los que recomendaba la expedición de una Ley del Servicio Civil, ... "Más tarde, la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, insistió en el mismo concepto, empleando la misma terminología inadecuada de servicio civil y soslayando las disposiciones respectivas del artículo 123 Constitucional, ..." (15)

Se consideran de importancia las ideas de Gabino Fraga que a continuación se citan: "... el régimen de la función pública, o sea el régimen de la relación entre el Estado y sus servidores, no llegó a definirse legalmente salvo algunos casos especialmente reglamentados.

Ciertamente que el artículo 5o. Constitucional indicó la necesidad del concurso de voluntades para crear la relación del servicio ya que, — como antes se dijo, estableció que 'nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales... sin su pleno consentimiento'; pero sólo unos pocos preceptos de la propia Constitución hacían referencia a la relación de que se trata." (16)

Además menciona lo siguiente: " Finalmente, la Suprema Corte declaró en varias ocasiones que los empleados públicos no estaban ligados

15. Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. pág. 588

16. Fraga Gabino. Derecho Administrativo. pág. 134

con el Estado por un contrato de trabajo y que por lo tanto, no gozaban de las prerrogativas que para los trabajadores consigné el artículo 123 de la Constitución, ya que ésta 'tendió a buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo, como factores de la producción, circunstancias que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el Poder Público y los empleados que de él dependen'. (S.J. de la F., t.XXV, pág. 918)."(17)

A pesar de que el artículo 123 de la Constitución de 1917 reglamentaba los derechos laborales de los empleados públicos, la jurisprudencia no lo entendía así y argumentaba que la burocracia no producía.

Después de 1917, se intentó crear leyes que regularan las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores, pero no se logró, sino hasta la publicación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, creándose un Acuerdo en 1934 cuya vigencia fue efímera.

Para reforzar lo antes expuesto transcribo lo escrito por Miguel Acosta Romero y Jorge Olivera Toro: " En 1920 se intentó crear una " Ley del Servicio Civil del Poder Legislativo', también sin resultado."(18)

17. Fraga Gabino, ob. cit. pág. 135

18. Acosta Romero Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo.-- pág. 291.

" También fracasó el intento de la Ley del Servicio Civil del Poder Legislativo que el diputado Amílcar Zentella presentó en la sesión del 30 de octubre de 1929. " (19)

Además: " El 14 de julio de 1931, se publicó un Reglamento para el personal de la Secretaría de Hacienda, precedente éste de la futura legislación burocrática. " (20)

El 12 de abril de 1934, se expidió por el Presidente de la República general Abelardo L. Rodríguez, el Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil.

Sobre el Acuerdo hay diversas opiniones que se transcriben a -- continuación; Jorge Olivera Toro dice: " Sancionaba los derechos de percepción de sueldo, conservación del cargo, ascenso tratamiento con consideración, vacaciones y días de descanso, percepción de indemnizaciones y pensiones, etc. Esta disposición tenía el grave inconveniente de no ajustarse a lo dispuesto por la Constitución que previene la existencia de una ley y no de una disposición reglamentaria. Sin embargo, llevó un aliento de tranquilidad

19. Olivera Toro Jorge. Manual de Derecho Administrativo. pág. 346

20. Idem. pág. 346.

dad y esperanza para la masa burocrática, sujeta a los vaivenes de los cambios políticos y a un desamparo legal." (21)

Gabino Fraga menciona: " En dicho acuerdo el Ejecutivo abdicaba a su facultad discrecional de remover a los empleados del Poder Ejecutivo y estatufa como seguridad de los propios funcionarios y empleados y ambiente de la eficacia de los servicios públicos, un régimen interno con normas para la admisión y nombramiento de los servidores del Gobierno, señalando sus derechos, obligaciones, recompensas y estableciendo la garantía durante la vigencia del Acuerdo de que ningún funcionario o empleado podrá ser removido sin justa causa debidamente comprobada ante las Comisiones del Servicio Civil que el propio acuerdo estableció." (22)

Alberto Trueba Urbina opina: " ... el Acuerdo recoge la idea -- tradicional administrativa de servicio civil, inspirada en leyes extranjeras -- que regulan aquel servicio, ..." (23)

Esta primera disposición en favor de los burócratas, reglamentó en forma general algunos derechos de los trabajadores al servicio del Estado, pero no se ajustó a lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución

21. Olivera Toro Jorge. ob. cit. pág. 347

22. Fraga Gabino. Derecho Administrativo. pág. 135

23. Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. pág. 589.

de 1917, ni a la Ley Federal del Trabajo de 1931, que mencionaba la creación de una ley y no de un acuerdo cuya vida duró pocos meses, y que sirvió para que los empleados públicos se preocuparan por lograr que sus derechos estuvieran dentro de una legislación, tomando como punto de partida el Artículo 123.

"Dos proyectos más, no aprobados indicaron un movimiento organizado de los burócratas para preservar sus derechos, el cual culminó con el Estatuto de 1938. El primer proyecto fue una 'Ley del Servicio Civil', elaborada por varios abogados del entonces Partido Nacional Revolucionario; el segundo en 1937, fue el 'Proyecto de Acuerdo de la Secretarías de Estado y demás dependencias del Poder Federal sobre el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al servicio del mismo.' (24)

Otra opinión sobre los proyectos la proporciona Jorge Olivera T. : " En 1935, el Partido Nacional Revolucionario formuló un proyecto de Ley -- del Servicio Civil, sintiéndose obligado dicho partido hacia los empleados -- públicos que integraban una gran parte de sus filas, para mejorar su situación y definir claramente sus derechos y obligaciones. A pesar de que el --

24. Acosta Romero Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. pág. 291.

proyecto era superior a la reglamentación expedida en el Gobierno del general Abelardo L. Rodríguez, únicamente fue un intento que no mereció la aprobación legislativa." (25)

El Servicio Civil no solo se dió a nivel federal con el Acuerdo de 1934; sino también lo encontramos reglamentado en leyes estatales, que resultaron violatorias a la Constitución y así lo expresa el Maestro Alberto-Trueba Urbina: "En algunos Estados de la República se han expedido leyes para regular las relaciones entre los poderes de éstos y sus trabajadores;-- verbigracia: En Nuevo León, en 1948; en Zacatecas, en 1950, y en Querétaro, en 1954, bajo la denominación de Leyes del Servicio Civil.

No obstante la buena intención de las legislaturas de las Entidades Federativas para dictar leyes del trabajo en favor de sus servidores, dichas leyes resultan inconstitucionales, porque conforme a la fracción X del artículo 73 de la Constitución, es facultad exclusiva del Congreso de la Unión expedir las leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123, a partir de la reforma constitucional de 1929..." (26)

25. Olivera Toro Jorge. Manual de Derecho Administrativo. pág. 347

26. Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. págs. 589 y 590.

Tanto a nivel federal como estatal, se intentó legislar las relaciones laborales entre los empleados públicos con el Estado, mediante un Acuerdo emitido por el Poder Ejecutivo Federal, que aseguraba principalmente la estabilidad en el empleo para el trabajador; pero no alcanzaba las finalidades propuestas por el artículo 123 de la Constitución, que creaba un de recho social para todos los trabajadores no importando la actividad a la que se dedicaran.

B) EL TRABAJO COMO PARTE DEL DERECHO
ADMINISTRATIVO.

" La relación de trabajo entre el Estado y sus servidores era regulada antiguamente por leyes administrativas, para garantía del empleado y para el mejor funcionamiento del Poder Público ...

' La mayoría de los países se han preocupado por este aspecto de la llamada función pública, relacionado específicamente con la burocracia en lo que respecta a la administración del Estado. Gran Bretaña y Norte américa participaron en el movimiento reformista relativo al " Civil Service", así como otros países que han dictado leyes en favor de los funcionarios civiles. Estas leyes quedaron comprendidas en el ámbito del derecho administrativo." (27)

"Por mucho tiempo se tuvo la idea de que las relaciones entre el empleo público y los órganos del Estado no podían ser objeto de reglamentación semejante y los tratadistas del Derecho Administrativo, se encargaron de señalar las características de la función pública y de los nexos que unen al servicio público y al Gobierno, muy diferentes a los del obrero-

con el empresario. Desde luego es innegable que en este último caso el patrón persigue un fin lucrativo en la actividad económica que desarrolla, en tanto que el Gobierno tiene a su cargo los servicios públicos y para ello se organiza toda la maquinaria administrativa en que tiene papel principal el empleado público. Sin embargo, estos servidores considerados desde un punto de vista, realizan un trabajo, están sujetos a un horario y a diversas medidas disciplinarias semejantes a las de los trabajadores en sus relaciones con los patronos. ...

Se advertía que en otras naciones los empleados públicos estaban protegidos mediante leyes de diversa denominación, como Reglamentos de Servicio Civil y que se llegaba como en Suecia a una situación tal en que podían sindicalizarse sin excluir a los miembros de la policía..."(28)-

En un principio el problema laboral entre el Estado y sus trabajadores se reguló por el Derecho Administrativo, tomando como ejemplo a los países de Gran Bretaña y a los Estados Unidos de Norteamérica; pero el reglamentarse con leyes administrativas el empleado público se encontraba en desventaja en relación con los demás trabajadores y sus derechos que-

eran mínimos constantemente los violaba el gobierno, además no estaban organizados y la mayoría no hacía algo por defender sus derechos. Al respecto el Maestro Trueba Urbina dice: "El Derecho Público anterior a nuestra Constitución de 1917 no le recomendaba facultades al Estado político para intervenir en las relaciones laborales y cuya abstención se reflejaba en la Administración Pública, sin embargo, cuando ésta intervenía lo hacía en favor de los explotadores y latifundistas sin preocuparle los grupos débiles de la colectividad." (29)

Algunos derechos laborales nacieron dentro del derecho administrativo, porque éste tiene la finalidad de crear las normas jurídicas necesarias para regular las actividades de la Administración Pública y de los empleados que forman parte de esa administración.

"... hay una relación estrecha. En rigor, muchas de las disposiciones que eran dictadas como normas protectoras, v.gr., del trabajo de las mujeres y de los menores, antes de que se tuviera conciencia de la existencia de un derecho del trabajo, como disciplina autónoma, tenían el carácter de derecho administrativo. Inclusive en otras épocas se llegó a --

29. Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. pág. 129.

concebir el derecho del trabajo como una parte del derecho administrativo.

En los momentos actuales la relación sigue siendo muy estrecha, ya que todos los órganos de control creados por la ley para vigilar el cumplimiento de las normas laborales tienen el carácter administrativo e inclusive así ocurre con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que la ley les atribuye la facultad de registrar a los sindicatos (art. 365), o para recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo (art. 390) y los reglamentos interiores de trabajo (art. 425)." (30)

Como vemos no se puede desligar al derecho laboral del derecho administrativo, pero es conveniente establecer que las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, deben regularse tomando como base las normas jurídicas y con un fondo social que dicta el derecho del trabajo.

Después de la Constitución de 1917, el derecho administrativo se desliga de la cuestión laboral, dejando al derecho del trabajo que legisle los conflictos entre los trabajadores y los patrones; aunque no hay que olvidar que en nuestro país se creó una reglamentación en 1934 basada en el derecho administrativo.

" 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 declaración de derechos sociales de los trabajadores en general y específicamente de los empleados públicos y privados." (31)

El Maestro Alberto Trueba Urbina nos dice que con el artículo 123 de la Constitución de 1917, nace el derecho administrativo del trabajo, como una rama del derecho del trabajo con características diferentes al derecho administrativo; siendo la principal que éste nuevo derecho concibe a las prerrogativas de los burócratas como sociales y no públicas como pretenden los estudiosos del derecho administrativo. El Estado asume el papel de patrón frente a sus empleados y es importante establecer, que deben estar en un plano igualitario para resolver sus conflictos y no en el de supra a subordinación como en la práctica prevalece.

" El Nuevo derecho administrativo del trabajo nada tiene que ver con la función pública, ni trata de regular ningún servicio público, no forma parte del tradicional derecho administrativo, sino que corresponde a una ---

nueva función social laboral, que se encomienda al Estado moderno, en su reciente actividad social, aun cuando se vincula íntimamente con una autoridad que emana del derecho público administrativo; pero su función es exclusivamente social, esto es, de ejecución de leyes de carácter social, conforme a los principios y textos del artículo 123 en su contenido revolucionario, protector y reivindicador de los trabajadores y de la clase obrera." (32)

Andrés Serra Rojas concibe al derecho administrativo laboral como parte del derecho administrativo, basándose en la doctrina francesa y -- dice: " El derecho administrativo laboral es una disciplina que gradualmente extiende el campo de su acción, no sólo en lo que se refiere a las relaciones del Estado con sus servidores, sino aún en aquellos casos en lo que el Estado interviene en materia laboral fijando principios y procedimientos, -- que no quedan al arbitrio de patrones y trabajadores. . . ." (33)

Trueba Urbina opina diferente y dice: " El Derecho Administrativo del Trabajo se compone de principios, instituciones, normas protectoras y reivindicatorias de los trabajadores, estatutos sindicales, así como de --

32. Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. pág. - 130.

33. Serra Rojas Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I. pág. 217.

leyes y reglamentos que regulan las actividades sociales de la Administración Pública y de la Administración Social del Trabajo." (34)

Del concepto de derecho administrativo del trabajo que nos da el Maestro Alberto Trueba Urbina, podemos desprender que lo forman todos los ordenamientos jurídicos que crean los legisladores para regular las actividades de la Administración Pública y de las normas jurídicas que protegen los derechos sociales de los empleados públicos.

La creación y aplicación del derecho administrativo del trabajo le corresponde a los Poderes de la Administración Pública y a las autoridades laborales al ejercer sus funciones sociales encaminadas a la protección de las prerrogativas de los trabajadores al servicio del Estado,

34. Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I. pág. 136.

C) LOS ESTATUTOS DE LOS TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL ESTADO DE 1938 Y 1941.

" Consecuentemente con la teoría del Estado patrón, originada en el artículo 123, se dictaron leyes locales de trabajo que regulaban sus relaciones con sus empleados, pero no fue sino hasta el 27 de noviembre - 1938 cuando se le rindió fiel acatamiento a dicho ordenamiento fundamental, expidiéndose el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado. Desde entonces hasta hoy, las relaciones sociales entre el Estado y sus -- servidores quedaron segregadas definitivamente de la función pública y dejaron de formar parte del derecho administrativo en general, para integrar -- una materia del derecho del trabajo." (35)

Es durante el gobierno del General Lázaro Cárdenas del Rfo, --- cuando se publica en el Diario Oficial la legislación laboral, para los trabajadores al servicio del Estado reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, quedó estructurado de la siguiente manera: Título I. Disposiciones - Generales; en las que se define la relación jurídica de trabajo y se clasifica

a los trabajadores federales en dos grupos; de base y de confianza.

Título II. Derechos y Obligaciones de los trabajadores.

Título III. De la Organización Colectiva de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión.

Título IV. De los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales.

Título V. De las prescripciones.

Título VI. Del Tribunal de Arbitraje para los trabajadores al servicio del Estado.

Título VII. De las sanciones por infracciones a la Ley y por desobediencia a las resoluciones del Tribunal de Arbitraje.

El Estatuto tenía además 12 artículos transitorios. Esta legislación creó derechos muy importantes para los trabajadores al servicio del Estado, entre los más importantes tenemos: el de huelga; el de asociación profesional y nacieron los órganos jurisdiccionales para dirimir los conflictos laborales.

Sobre el estatuto el Maestro Trueba Urbina dice: "... Este Estatuto fue la primera legislación reglamentaria del trabajo burocrático más -- avanzada del mundo y punto de partida de un nuevo derecho sustancial y -- procesal del trabajo burocrático." (36)

36. Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. pág. 589.

El Estatuto de 1938 tuvo una vigencia efímera, ya que en 1941-- se expidió otro Estatuto.

En 1941 siendo Presidente de la República el General Manuel -- Avila Camacho, se expidió el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de -- los Poderes de la Unión, que derogó el anterior.

Este Estatuto quedó estructurado de la manera siguiente: Título- 1. Disposiciones generales.

Título II. Derechos y Obligaciones Individuales de los trabajadores. Capítu- tulo I. Disposiciones generales; Capítulo II. De las horas de trabajo y -- los descansos legales; Capítulo III. De los salarios; Capítulo IV. De las Obligaciones de los Poderes de la Unión con sus trabajadores considerados- individualmente; Capítulo V. De las Obligaciones de los trabajadores; Ca- pítulo VI. De la suspensión de los efectos del Nombramiento de los trabaja- dores; Capítulo VII. De la terminación de los efectos del Nombramiento de- los trabajadores. Título III. De la Organización Colectiva de los Trabajado- res. Capítulo I. De los sindicatos; Capítulo II. De las Condiciones Ge- nerales de Trabajo; Capítulo III. De la Huelga; Capítulo IV. Del procedi- miento en materia de huelgas y de la intervención que corresponde al Tribu-

nal de Arbitraje.

Título IV. De los Riesgos Profesionales y de las Enfermedades no profesionales. Capítulo I. De los Riesgos profesionales. Título V. De las prescripciones.

Título VI. Del Tribunal de Arbitraje y del procedimiento que debe seguirse ante el propio Tribunal. Capítulo I. De la integración del Tribunal de Arbitraje; Capítulo II. De la competencia del Tribunal; Capítulo III. Del procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje.

Título VII. De las sanciones por infracciones a esta Ley y por desobediencia a las resoluciones del Tribunal de Arbitraje.

El nuevo Estatuto sigue el camino del anterior al proteger los de rechos laborales y sociales del empleado público; por ejemplo aseguraban el empleo de los trabajadores ya que a los seis meses de servicio ininterrum pidos obtenían la base y con ello la seguridad de su empleo. El artículo 80. mencionaba que se aplicaría supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, para los casos no previstos en el Estatuto. Esta legislación fue importante -- porque reglamentó las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores, pero no llegaba a todos los empleados públicos.

" El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941, sigue los mismos principios sociales del estatuto anterior, excepto en lo relativo a empleados de confianza, cuya nómina fue aumentada; sin embargo se conserva la línea revolucionaria del anterior estatuto en cuanto a la protección, tutela y reivindicación de los trabajadores al servicio del Estado, y cuya efectividad dependerá de que en su lucha se identifiquen con la clase obrera." (37)

Además de la importancia de los Estatutos de 1938 y 1941, que fueron los primeros en tutelar los derechos laborales y sociales de los trabajadores al servicio del Estado; hicieron posible que por reforma constitucional del 21 de octubre de 1960 y publicada en el Diario Oficial el 5 de diciembre del mismo año, pasaran a formar parte del artículo 123 al dividirse en dos apartados, siendo el Apartado "B" el reglamentario de los derechos de la burocracia.

Es importante mencionar la idea del Licenciado Jorge Olivera Toro, sobre la importancia que tiene para los empleados al servicio del Estado, que sus derechos se tutelén bajo la Constitución de 1917 y que la lucha burocrática sea para lograr una sola legislación laboral para todos los trabaja-

jadores del país.

" Al establecerse jurídicamente como relación de trabajo la del Estado y sus servidores, creándose las garantías sociales respectivas, --- otorgándoles derechos de bienestar y dignificación de su vida; al considerar se el esfuerzo del hombre al servicio del Estado, no como una mercancía, si no como la sustancia más valiosa de cualquier relación jurídica, se ha colocado en el mismo plano de Derecho a todo trabajo humano realizado por prestatarios al servicio ajeno, independientemente de su naturaleza, forma de -- prestación o persona que lo realice. En México, el siguiente paso legislativo será la codificación de un derecho general laboral, sin exclusiones arbitrarias de los legisladores o de los intérpretes de la Ley." (38)

38. Olivera Toro Jorge. Manual de Derecho Administrativo, págs. 350 y 351.

C A P I T U L O I I I

EL PERSONAL DOCENTE DE LA SECRETARIA DE
EDUCACION PUBLICA Y LA LEGISLACION LABORAL
QUE LO RIGE.

A) LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ES-
TADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO -
123 CONSTITUCIONAL.

Siendo Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexica-
nos el Licenciado Adolfo López Mateos, se publicó en el Diario Oficial de
la Federación el 28 de diciembre de 1963, la presente Ley entrando en vigor
al día siguiente.

Esta ley se encuentra dividida en 10 títulos, de la siguiente mane-
ra:

Título Primero. Disposiciones Generales: Capítulo Único; se refiere en su -
artículo 1o. a la observancia de la Ley en las Dependencias de los Poderes-
de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de las Instituciones Descen-
tralizadas que enumera. En su artículo 2o. señala que la relación jurídica de
trabajo se establece entre los titulares de las dependencias e instituciones-
citadas y los trabajadores de base; pero esa relación jurídica se da entre el-
órgano estatal y sus trabajadores. El artículo 4o. divide a los trabajadores -

en dos grupos, de base y de confianza. El artículo 8o. excluye de la presente Ley a los empleados de confianza, quedando sin protección sus derechos laborales, lo que es un arbitrariedad porque también son trabajadores al servicio del Estado, aunque la fracción XIV del apartado B del artículo 123 Constitucional los protege en la cuestión del salario y les otorga los beneficios de la seguridad social. En su artículo 11, nos dice que la primera Ley supletoria debe ser la Ley Federal del Trabajo y esta ley dispone que en la interpretación de las normas laborales cuando haya duda se aplicará la norma -- más favorable al trabajador.

Título Segundo. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares. Capítulo I. En su artículo 12 dice que: " Los trabajadores prestarán su servicio en virtud de nombramiento. . ." y el artículo 15 menciona los requisitos que debe contener el nombramiento, que es el lazo de unión entre el trabajador y el Estado, y por el cual nace la relación de trabajo, porque no existe contrato de trabajo. Capítulo II. Se refiere a la jornada de trabajo del trabajo extraordinario; de los días de descanso obligatorios; de los derechos de la mujer con motivo del parto. El artículo 22 establece: " La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas." sin embargo el profesor de Educación Primaria con doble plaza, labora nueve horas -- diarias en forma discontinua y no se le paga tiempo extraordinario, ni se --

considera como tal, a pesar de que el artículo 26 lo señala. Capítulo III. - Cita los salarios y en su artículo 37 dice: "Los pagos se efectuarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se harán precisamente en moneda del curso legal o en cheques." Muchas veces los pagos al personal docente se realizan en lugares diferentes al centro de trabajo y nunca en moneda sino en cheque, lo que origina diversos problemas al trabajador, por ejemplo: faltas al trabajo, retardos, salidas antes de su hora, etc. Capítulo IV. Señala las obligaciones de los Titulares; el artículo 43 en su fracción V dice: "Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;" En la práctica el personal docente carece en la mayoría de los casos de lo indispensable para realizar su labor docente. Capítulo V. Señala las obligaciones del trabajador. Capítulo VI. Menciona los casos de suspensión temporal de los efectos del nombramiento. Capítulo VII. Indica los casos en que puede ser cesado el trabajador. Dentro del magisterio existe personal que incurre en las faltas establecidas en el artículo 46, pero no se le cesa, ya sea porque el encargado de un Plantel Educativo no lo notifica a la autoridad inmediata superior o porque interviene el sindicato y sólo se le cambia de centro de trabajo, con lo cual el problema subsiste en perjuicio de la labor educativa encomendada al personal docente.

Título Tercero. Del Escalafón. Capítulo I. Se refiere a los requisitos para ascender y a los factores escalafonarios necesarios para lograr los ascensos. Capítulo II. Cita las facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos de las Comisiones Mixtas de Escalafón de cada una de las dependencias de la Secretaría. Capítulo III. Nos señala el procedimiento para ocupar las plazas vacantes y los requisitos para participar en los concursos escalafonarios.

Título Cuarto. De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo. Capítulo I. Se refiere a los sindicatos y a su organización; en su artículo 78 dice: "Los sindicatos podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado." - Este artículo limita la libertad sindical de los trabajadores y es un medio de control que tiene el Estado sobre sus trabajadores, por lo cual es anti-constitucional y se opone a las garantías individuales de libertad. Capítulo II. Menciona las condiciones generales de trabajo que fijará el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente, revisándose cada tres años. El Capítulo III y el Capítulo IV, se refiere a la huelga, como un derecho del trabajador, pero que difícilmente se puede realizar, por lo escrito en el artículo 94 que dice: "Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o va---

rias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violan de manera gral. y sistemática los derechos que consagra el apartado B, del artículo 123 -- Constitucional." de lo anterior se entiende que para que proceda la huelga se deben violar todos los derechos de todos los trabajadores varias veces, - lo cual resulta practicamente imposible que el Estado patrón incurra dentro del precepto establecido por la norma. Título Quinto. De los Riesgos Profesionales y de las Enfermedades no Profesionales. Capítulo I. Se refiere a los riesgos profesionales, que se regirán por las disposiciones de la Ley -- del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo, en su caso; de los derechos de los trabajadores y de las enfermedades consideradas como no profesionales.

Título Sexto. De las Prescripciones. Capítulo I. Nos indica los casos, los requisitos y cuando se interrumpe.

Título Séptimo. Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del Proceso dimiento ante el mismo. Capítulo I. Se refiere a la Integración del Tribunal, que será colegiado y a los requisitos para ser Magistrado del Tribunal. Capítulo II. Señala la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Capítulo III. Indica el procedimiento jurídico en los conflictos colectivos o sindicales; los requisitos para las demandas; los plazos para contestarlas; los desistimientos y las sanciones que puede aplicar el Tribunal.

Título Octavo. De los Medios de Apremio y de la Ejecución de los Laudos. -

Capítulo I. Se refiere a las multas que puede imponer el Tribunal, las cuales resultan inoperantes en la actualidad por su cuantía. Capítulo II. Nos indica el procedimiento para ejecutar los laudos. La ejecución queda en manos de los Titulares de las dependencias, además como ya se comentó el único medio de apremio resulta insignificante e intracendente.

Título Noveno. De los Conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus Servidores. Capítulo I. Indica que los conflictos entre el Poder Judicial y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Además cita los elementos para la integración de la Comisión Substanciadora. Capítulo II. Se refiere al procedimiento que debe seguir la Comisión Substanciadora.

Título Décimo. De las Correcciones Disciplinarias y de las Sanciones. Capítulo Único. Menciona las correcciones, su jerarquía y las sanciones económicas que impondrá el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Además cuenta con siete artículos transitorios; esta Ley ha sufrido varias reformas y adiciones para adecuarla a las necesidades del Estado y de sus trabajadores.

Es conveniente mencionar los comentarios que hace el distinguido Maestro Alberto Trueba Urbina, con respecto a esta Ley. " La nueva Ley-

Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado fue publicada en el 'Diario Oficial' de 28 de diciembre de 1963 y sigue los lineamientos del primer estatuto mejorándolo en su técnica legislativa; sin embargo, no se protegen debidamente los derechos de la burocracia y la ejecución de los laudos es ineficaz, pues las multas a los titulares y la carabina de Ambrosio es lo mismo." (39)

Y dice que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, "... es una de las peores leyes en la materia. Requiere una revisión total y ponerla a tono con el artículo 123. Las normas de ejecución son de una ineficacia absoluta." (40)

"... se publicó la nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reafirmando los principios de los estatutos que le precedieron respecto a la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores, como derecho social, estableciendo la inamovilidad de los empleados de base y consignando las garantías sociales mínimas en favor de los burócratas consignadas por el artículo 123, reconociendo al mismo tiempo el derecho de asociación profesional y limitando de tal manera el derecho--

39. Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. pág. 189

40. Idem. pág. 190

de huelga, que resulta imposible su realización práctica. ...

' El nuevo derecho procesal de la burocracia sigue el mismo sistema de procedimientos de los estatutos anteriores, pero divide la jurisdicción burocrática para los conflictos entre los Poderes Legislativo y Ejecutivo y sus trabajadores, y para los del Poder Judicial y sus servidores, y con sigüentemente establece dos órganos jurisdiccionales: el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia."(41)

Como vemos esta Ley señala las garantías sociales de los traba jadores al servicio del Estado, pero tiene muchas fallas que la hacen inoperante en la práctica como lo señala el Maestro Alberto Trueba Urbina, y requiere de una transformación más acorde con el artículo 123 Constitucional y con las necesidades actuales de los trabajadores. Por ejemplo; en lo refe rente al derecho de huelga; al pago de salarios; al tiempo extraordinario;-- al servicio médico; a las prestaciones sociales; a los trabajadores de con fianza, etc. No hay que olvidar que el Estado, tiene entre sus actividades-- la de proporcionar los Servicios Públicos que la colectividad Urbana y Rural requiere, y entre esos servicios esta el de proporcionar educación, corres-- pondiéndole al personal docente esta tarea. Por lo tanto se requiere que sus

41. Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, pág. 592.

derechos laborales estén protegidos por una legislación más acorde con la época en que vivimos, participando en su elaboración los principales juristas, el personal docente, los empleados públicos y los representantes del gobierno.

Porque mientras los trabajadores no tengan asegurados sus derechos, su labor será deficiente y los servicios que presta el Estado no cumplirán con sus objetivos.

B) LEY FEDERAL DE EDUCACION.

El 29 de noviembre de 1973; durante el Gobierno del Presidente Luis Echeverría Alvarez, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Federal de Educación que abrogó la Ley Orgánica de la Educación Pública, reglamentaria de los artículos 30.; el artículo 31 fracción I, el artículo 73 fracciones X y XXV y el 123 fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La presente Ley quedó integrada de la manera siguiente: Capítulo I. Disposiciones Generales. En su artículo 1o. señala que la ley va a regular la Educación que imparta el Estado-Federación, Estados y Municipios-, los organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios. Indica las finalidades de la educación en nuestro país y faculta al Poder Ejecutivo Federal para expedir los reglamentos necesarios para la aplicación de esta ley. Capítulo II. Sistema Educativo Nacional. En sus primeros artículos divide a la Educación en tres tipos: A) Tipo Elemental compuesto por la educación preescolar y la primaria. B) Tipo Medio, comprende la educación secundaria y el bachillerato. C) Tipo Superior, integrado por la licenciatura y los grados académicos de maestría y doctorado. El artículo 21 dice: "El educador es promo-

tor, coordinador y agente directo del proceso educativo. Deben proporcionársele los medios que le permitan realizar eficazmente su labor y que contribuyan a su constante perfeccionamiento." El educador, como lo llama la presente ley, viene a ser el personal docente que trabaja para la Secretaría de Educación Pública y por vez primera se le menciona en un ordenamiento legal.

Capítulo III. Distribución de la Función Educativa. Se refiere a como se debe promover, establecer, organizar, dirigir y sostener los servicios -- educativos; científicos; técnicos y artísticos de acuerdo con las necesidades regionales y nacionales. En su artículo 30 que se reformó el 23 de diciembre de 1974, se menciona que el Gobierno del Distrito Federal, destinará para la educación en sus aspectos técnicos y administrativos por lo menos el 15% de su presupuesto de egresos. Además crea un Consejo Nacional Técnico de la Educación, cuya finalidad será la elaboración de planes y programas de estudio y la política educativa a seguir y participará como un órgano de consulta de la Secretaría de Educación Pública.

Capítulo IV. Planes y Programas de Estudio. Menciona las bases del proceso educativo; los planes y programas definirán el contenido de la educación; los objetivos específicos del aprendizaje y las características que debe observar la evaluación.

Capítulo V. Derechos y Obligaciones en Materia Educativa. El artículo 50 dice: " El Estado otorgará:

I. Remuneración justa para que los educadores dispongan del tiempo necesario para la preparación de las clases que impartan y para su perfeccionamiento profesional; y

II. Estímulos y recompensas a favor de los educadores que se distinguen en el ejercicio de su profesión."

En la fracción I, se hace mención de que el personal docente de la Secretaría, debe de recibir un salario que le permita no solo satisfacer sus necesidades elementales como son: la alimentación, vivienda, vestido, asistencia médica, diversiones, educación, etc. sino además que le alcance para su superación profesional, como la compra de libros, participar en congresos, etc.; debe tener un tiempo de extra clase para preparar sus temas y para estar actualizado en la tarea educativa, que redituará en una mejor enseñanza y una mejor educación para los educandos. Pero esto no sucede y sólo se le paga al personal docente el tiempo que pasa frente al grupo y no el tiempo requerido para su preparación profesional o para preparar sus clases. Al maestro o profesor se le considera como empleado y no como un profesional de la educación, en cuanto al pago de salario; hay que hacer notar que el burócrata trabaja ocho horas diarias en forma continúa y sus actividades son diferentes a las del personal docente y su responsabilidad es menor, pero los salarios percibidos por los empleados públicos y el personal—

docente son muy parecidos en su cuantía.

Capítulo VI. Validez Oficial de Estudios. Se refiere a los estudios realizados dentro del sistema educativo nacional, tendrán validez en toda la República y los que se realizan fuera de ella necesitan de cierto procedimiento para su validez. Se mencionan las bases para expedir los certificados de estudio, títulos o grados académicos. Capítulo VII. Sanciones. Se sancionará con multa a las personas que infrinjan la presente Ley y en caso de reincidencia se clausurará el servicio educativo.

Cuenta esta Ley con cuatro artículos transitorios.

C) LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS
SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

Siendo Presidente de la República el Lic. Miguel de la Madrid - Hurtado, se creó la presente Ley, que fue publicada en el Diario Oficial el 27 de diciembre de 1983, entrando en vigencia el 1o. de enero de 1984. Esta Ley vino a abrogar la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado del 28 de diciembre de 1959.

La Ley del I.S.S.S.T.E., se integra de la siguiente manera:

Título Primero. De las Disposiciones Generales. Menciona a los trabajadores a los cuales ampara la Ley; indica claramente cuales son los familiares-derechohabientes que tienen derecho a las prestaciones otorgadas por la presente Ley. Además señala que la seguridad social de los trabajadores comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario. En su artículo 30 se citan las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador, por ejemplo: Medicina preventiva, servicio de rehabilitación física y mental; seguro de riesgos de trabajo; seguro de jubilación; préstamos hipotecarios; préstamos a mediano plazo y a corto plazo; servicios turfsticos, etc.

Título Segundo. Del Régimen Obligatorio. Capítulo I. Sueldos, Cuotas y Aportaciones. Se refiere al sueldo básico que se tomará en cuenta para los efectos de esta Ley y éste se integrará con el sueldo presupuestal, el sobre-

suelo y la compensación. Todo trabajador tiene que aportar una cuota obligatoria del 8% del sueldo básico. El artículo 20 dice: "Cuando no se hubiere hecho a los trabajadores los descuentos procedentes conforme a esta Ley, el Instituto mandará descontar hasta un 30% del sueldo mientras el adeudo no esté cubierto, a menos que el trabajador solicite y obtenga mayores facilidades para el pago." Esto es injusto porque no hay que olvidar que los descuentos o deudas con el ISSSTE, no los paga directamente el trabajador, sino la dependencia oficial, en este caso la Secretaría de Educación Pública, cuando con un órgano encargado de esta actividad, como lo dispone esta Ley en su artículo 22, por lo tanto las omisiones son de la dependencia oficial y no del trabajador.

Capítulo II. Seguro de enfermedades y maternidad. Sección Primera. Generalidades. Se refiere a las prestaciones a favor del trabajador, del pensionista y de los familiares derechohabientes, en caso de enfermedad, siendo éstas: atención médica de diagnóstico, odontológica, quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica, y de rehabilitación; también hace mención a las licencias con goce de sueldo, con medio sueldo y sin goce de sueldo. En este último caso el Instituto cubrirá al asegurado un subsidio del 50% de sueldo básico.

Sección Segunda. Medicina preventiva. Estas prestaciones son: Educación para la Salud; planificación familiar; salud bucal; nutrición; salud mental; higiene del trabajo; previsión de riesgos; etc.

Capítulo III. --

Conservación de Derechos. El trabajador y sus familiares derechohabientes conservarán sus derechos dos meses después de que el trabajador haya sido dado de baja sin importar la causa. Capítulo IV. Seguro de Riesgos de Trabajo. Se hace mención a las enfermedades y accidentes a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio de su trabajo. Se refiere también a las prestaciones en dinero para los trabajadores; además indica que cuando fallezca el trabajador a consecuencias de un riesgo de trabajo, sus familiares tendrán derecho a una pensión equivalente al 100% del sueldo básico que percibía el trabajador. Capítulo V. Seguro de jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios, invalidez, muerte y cesantía en edad avanzada e indemnización global. Sección Primera. Generalidades. Señala los requisitos y los términos para las pensiones a que tiene derecho el trabajador o sus familiares. Sección Segunda. Pensión por jubilación, señala el derecho del trabajador a jubilarse a los 30 años o más de servicios. Sección Tercera. Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios. Tienen acceso a este derecho los trabajadores que -- han cumplido 55 años de edad y tengan una antigüedad laboral de 15 años -- como mínimo e igual tiempo de cotizaciones al Instituto, recibiendo el 50% del sueldo básico que percibiera al momento de la jubilación. Este debería de ser del 100%; porque a la edad de 55 años es difícil obtener otro--

empleo y otorgándole una pensión menor al sueldo percibido se atenta contra su economía y se pierde la esencia del derecho social. Sección Cuarta. Pensión por invalidez. Esta se otorga a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo; señala los requisitos para el monto de la pensión que tiene las mismas características de la anterior. Sección Quinta. Pensión por causa de muerte. Se refiere al derecho de los familiares derechohabientes de recibir una pensión a la muerte del trabajador, por causas ajenas al servicio, el monto de la pensión es variable según los años de servicio y va desde el 50 hasta el 100%. Sección Sexta. Pensión por cesantía en edad avanzada. Esta se otorga al trabajador que se separa voluntariamente del servicio o quede privado de trabajo remunerado, después de los 60 años de edad y tenga una cotización al Instituto de por lo menos 10 años; esta pensión será del 40 hasta el 50%. Sección Séptima. Indemnización global. Se otorga a los trabajadores que no tienen derecho a las pensiones antes citadas o a sus familiares derechohabientes; esta indemnización es en base al monto total de cuotas aportadas. Capítulo VI. De los préstamos personales a corto y mediano plazo. Sección Primera. Préstamos a corto plazo. Hace referencia al derecho que tienen los trabajadores de base, de confianza y temporales, de que se les preste una determinada cantidad de dinero; tomando en cuenta su antiguo

dad y el sueldo percibido para fijar el monto del préstamo. Sección Segunda. Préstamos a mediano plazo para la adquisición de Bienes de Uso Duradero. Esta nueva prestación le sirve al trabajador para adquirir bienes muebles, por lo tanto es una prestación en especie. Capítulo VII. De la Vivienda. Sección Primera. Del Fondo de la Vivienda. Se crea con la finalidad de establecer un sistema de financiamiento que permita al trabajador obtener créditos baratos y suficientes mediante préstamos con garantía hipotecaria; coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones para los trabajadores que carezcan de ellas. Sección Segunda. De los Préstamos Hipotecarios. Esta prestación tiene la finalidad de que el trabajador pueda adquirir un terreno; una casa; efectuar mejoras o reparaciones del inmueble. El único inconveniente es que se establece una prestación no mayor del 85% -- del avalúo fijado por el Instituto, a menos que el interesado proporcione -- otras garantías adicionales para garantizar el excedente. Capítulo VIII. De las Prestaciones Sociales y Culturales. Sección Primera. Prestaciones Sociales. Son las prestaciones para que el trabajador y su familia pueda satisfacer sus necesidades básicas, por ejemplo la venta de productos básicos y de consumo para el hogar: centros turísticos; servicios funerarios, etc. -- Sección Segunda. Prestaciones Culturales. Se refiere a la obligación que tiene el Instituto de proporcionar actividades culturales, recreativas y depor

tivas para el trabajador y sus familiares.

Título Tercero. Del Régimen Voluntario. Capítulo I. Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio del Seguro de Enfermedades, Maternidad y Medicina Preventiva. Esta es una modalidad que la Ley abrogada no tenía, donde se le permita al trabajador seguir recibiendo los servicios que presta el Instituto. Los Capítulos II y III, se refieren a la incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio y a Disposiciones Especiales.

Título Cuarto. De las Funciones y Organización del Instituto. Capítulo I. Funciones. Se detallan claramente las atribuciones del Instituto. Capítulo II. Hace mención a los Organos de Gobierno del Instituto; siendo éstos: La Junta Directiva; El Director General; La Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda; y la Comisión de Vigilancia. También se señalan las atribuciones de cada órgano. Capítulo III. Patrimonio. Se refiere a las propiedades, posesiones, derechos y obligaciones que tiene el Instituto; y a su administración. Capítulo IV. Reservas e Inversiones. Nos habla del régimen financiero del Instituto.

Título Quinto. De la Prescripción. Nos dice que el derecho a la jubilación y a la pensión es imprescriptible; cualquier prestación en dinero a cargo del Instituto no reclamadas dentro de los cinco años siguientes a la fecha en que

hubiere sido exigibles, prescribirán a favor del Instituto. Cuando el ISSSTE tenga el carácter de acreedor, los créditos prescribirán en diez años, a -- partir de la fecha en que el propio Instituto pueda conforme a la Ley, ejercer sus derechos. Esto es una arbitrariedad, porque lo justo es que en ambos casos exista el mismo tiempo para la prescripción.

Título Sexto. De las Responsabilidades y Sanciones. Establece la multa -- como sanción para los servidores públicos, cuando no cumplan con sus obligaciones, la multa puede ser por el equivalente de uno a diez veces el salario diario que perciba. Para los pagadores y encargados de cubrir sueldos -- tendrán una multa equivalente al 5% de las cantidades no descontadas, independientemente de la responsabilidad civil o penal en que incurran. A pesar de la sanción económica, en la práctica es muy común esta omisión, que -- perjudica al trabajador, por lo tanto es necesario otro tipo de sanciones. El artículo 193 establece que ser reputará como fraude y se sancionará como -- tal, en los terminos del Código Penal para el Distrito Federal, obtener las prestaciones y servicios que esta Ley establece, sin tener el carácter de -- beneficiario de los mismos o derecho a ellos.

Esta Ley es más completa que la anterior, porque amplía las -- prestaciones que brinda el Instituto para los trabajadores y sus familiares-derechohabientes; al incluir por ejemplo: los préstamos a mediano plazo; la pensión por cesantía en edad avanzada; el régimen voluntario y aumentar el monto de las pensiones.

D) REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES
DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA
SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA.

Siendo Presidente de la República Mexicana el General Manuel Avila Camacho, se expidió el presente Reglamento el 4 de enero de 1946 y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 29 de enero del mismo año.

Este Reglamento se basó en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941, que fue derogado al publicarse la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en 1963.

El Reglamento se integra de la siguiente manera:

Capítulo I. Disposiciones Preliminares. Este Reglamento es de observancia obligatoria para los Funcionarios, Jefes y Empleados de la Secretaría y fija las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Base; además menciona que los asuntos de interés colectivo la Secretaría los tratará con los representantes sindicales correspondientes y los asuntos de interés individual a elección del interesado se tratarán por medio del sindicato o directamente ante las autoridades de la Secretaría. Capítulo II. Trabajadores de Base y de Confianza. Especifica quienes son los trabajadores de base y enumera los puestos de confianza; divide a los trabajadores de base en tres grupos --

que son: Docentes, técnicos y administrativos; el artículo 6o. dice: "Para los efectos de este Reglamento, son trabajadores docentes los que desempeñan funciones pedagógicas ..."

Capítulo III. De los Nombramientos y Promociones. Estipula los requisitos para expedir los nombramientos, que dan origen a la relación de trabajo entre la Secretaría y sus trabajadores al no existir contrato de trabajo; además cita las funciones de la Comisión Nacional de Escalafón. Capítulo IV. Enumera las prerrogativas; las obligaciones y las prohibiciones de los trabajadores de la Secretaría. Capítulo V. De las Jornadas de Trabajo. Menciona el tiempo para la jornada máxima de trabajo; dice que las jornadas mixta y diurna podrán ser trabajadas en forma continua o discontinua, según las necesidades del servicio o de acuerdo al Reglamento Interior de Trabajo. Capítulo VI. Asistencia al Trabajo. Se delega esta responsabilidad en el Reglamento Interior de cada dependencia, el control de asistencia y trabajo. Capítulo VII. Intensidad y Calidad del Trabajo. Los Reglamentos Interiores -- determinarán la intensidad y calidad de las labores asignadas a cada empleo. Capítulo VIII. De los Salarios. Define al salario como la retribución que recibe el trabajador como compensación por los servicios prestados; pero no menciona la forma, ni el lugar del pago del salario. Capítulo IX. De las Vacaciones. Respecto de los trabajadores docentes, --

estos disfrutarán de sus vacaciones de acuerdo con los calendarios escolares respectivos. Capítulo X. De las Licencias. Se refiere a las características y requisitos para conceder las licencias o permisos, que serán de dos clases: con goce de sueldo y sin goce de sueldo. Capítulo XI. De los Cambios. Menciona las razones por las cuales se efectuarán los cambios de los trabajadores y cita los tipos de cambio que existen. Capítulo XII. De las Suspensiones y Destituciones. Describe las causas que dan origen a la suspensión del nombramiento y a la destitución del trabajador; y cuando se da el abandono de empleo.

Capítulo XIII. De los Riesgos Profesionales. Indica el procedimiento a seguir por los trabajadores cuando sufran un accidente o enfermedad profesional y las medidas que tomarán las autoridades para evitar los riesgos profesionales.

Capítulo XIV. De las Infracciones y Recompensas. Se refiere a las sanciones para los trabajadores cuando violen el Reglamento; a las recompensas que reciben los trabajadores por los servicios meritorios prestados. Además se notificará a la Comisión Nacional de Escalafón de las sanciones y recompensas otorgadas al trabajador, para que se anoten en la hoja de servicios.

Capítulo XV. Disposiciones Generales. Entre lo más sobresaliente esta lo relacionado a la disminución del monto de los salarios o de suprimir plazas-

de base, escuchando previamente al sindicato respectivo. Cuando un trabajador renuncie a su empleo, la Secretaría le debe extender una carta de servicios y por último menciona la obligación que tiene la Secretaría de establecer Guarderías Infantiles. Se complementa el Reglamento con siete artículos transitorios.

Este Reglamento solo fijó las Condiciones Generales de Trabajo para el personal de base, ignorando al personal de confianza. En su Capítulo III. hace mención al nombramiento como el vínculo que establece la relación laboral entre la Secretaría de Educación Pública y sus trabajadores. El artículo 12 se refiere a los requisitos señalados por la Secretaría, para formar parte de su personal; los cuales no son acordes a la realidad y al espíritu del Derecho Laboral, al marginar a las personas con antecedentes penales y a las que padecen de un defecto físico.

La asistencia al trabajo; la calidad e intensidad del mismo, se deja en manos de los Reglamentos Interiores de cada Dependencia; en la actualidad en las Escuelas de Educación Secundarias no existe un Reglamento Interior de Trabajo y se labora en base a un Acuerdo emitido por el Poder Ejecutivo Federal. En su Capítulo VIII, se menciona lo referente al salario; pero es muy ambiguo y se requiere de una reglamentación más acorde con la realidad en que vivimos y con las necesidades de los trabajadores, porque -

mientras no tenga seguridad de recibir su salario oportunamente y el monto de lo percibido sea menor al que marque la ley, el empleado público y el personal docente no podrán realizar sus actividades correctamente, y el Estado no cumplirá con su función.

El Capítulo IX se refiere a las vacaciones y en los artículos 46, 47 y 48, establece las reglas para el pago de salarios durante el período vacacional, estableciendo el pago total, la mitad del salario, o los casos en los que el personal docente, no tiene derecho a recibir sueldo. Es necesario cambiar el presente ordenamiento legal, porque no protege al trabajador al permitir que no se le pague su salario además viola lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; donde se estipula que los trabajadores reciban su salario íntegro.

Con respecto a las licencias o permisos para faltar, en el Capítulo X se dividen en dos: sin goce de sueldo y con goce de sueldo; con respecto a las licencias con goce de sueldo, se entiende que el trabajador tiene derecho a tres períodos de tres días como máximo durante el año; aunque no se especifica si durante el año escolar (de agosto a junio) o durante el año fiscal (de enero a diciembre). Las licencias con goce de sueldo son un derecho del personal docente, por lo tanto se requiere de una reglamentación más clara y precisa.

Sobre los cambios señalados en el Capítulo XI; es conveniente la elaboración de una reglamentación que regule este derecho del personal docente, porque actualmente se autorizan cambios de adscripción en los meses de septiembre y octubre y esto origina serios problemas en las escuelas porque las clases se inician en septiembre; es conveniente que los cambios se realicen en los meses de julio y agosto, para no entorpecer las actividades docentes.

Respecto a las suspensiones y destituciones señaladas en el Capítulo XII; es difícil su aplicación, porque el empleado público y en especial el personal docente al obtener la base adquiere una seguridad en su empleo que se convierte en una inamovilidad.

E) REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA
DE EDUCACION PUBLICA.

El Presidente de la República Lic. José López Portillo, expidió-- el 19 de enero de 1981, el Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, mismo que fue publicado al día siguiente en el Diario Oficial de la Federación, abrogando el Reglamento Interior de la misma Secretaría expedido el 30 de enero de 1980.

El Reglamento Interior esta integrado por:

Capítulo I. Ambito de Competencia de la Secretaría y Facultades del Secretario. Señala las facultades del Secretario de Educación Pública; la organización y funcionamiento de la Dependencia y enumera las unidades administrativas para el estudio, planeación y despacho de los asuntos competentes a la Secretaría. Capítulo II. Funciones de los Subsecretarios. Menciona las actividades de los subsecretarios, como principales auxiliares y colaboradores del Secretario.

Capítulo III. Indica las atribuciones del Oficial Mayor.

Capítulo IV. Competencia de las Direcciones Generales y de otras Unidades Administrativas. Se refiere a las actividades exclusivas de las diferentes Unidades Administrativas auxiliares de la Secretaría. Por ejemplo; el artículo 28-

indica las atribuciones de la Dirección General de Educación Primaria y la fracción V se refiere a la superación académica del personal docente; el artículo 29 menciona las atribuciones de la Dirección General de Educación Secundaria y en su fracción VII diseña los programas para la superación académica del personal docente y el artículo 43 describe las actividades de la Dirección General de Pagos. Capítulo V. Desconcentración Administrativa. Se refiere a la creación y funcionamiento de las delegaciones generales que habrá en cada Estado de la República; a las atribuciones de los Delegados Generales y enumera los organismos administrativos desconcentrados como el Instituto Politécnico Nacional y la Universidad Pedagógica Nacional, entre otros.

Capítulo VI. Unidades de Participación, Coordinación o Consulta. Hace mención a las funciones del Consejo Nacional Técnico de la Educación y menciona como uno de sus objetivos principales la participación del personal docente en la elaboración de planes y programas de estudio; y en las políticas educativas de acuerdo con el Reglamento que lo rige.

Capítulo VII. Suplencia de los Funcionarios de la Secretaría. Indica la manera de suplir la ausencia de un funcionario; desde el Secretario hasta los Delegados Generales, mencionando claramente quién debe suplirlos y en qué casos.

Capítulo VIII. Comisiones. Se refiere al ámbito y función de las diversas comisiones creadas por la Secretaría, por ejemplo: la Comisión General de Becas.

Este Reglamento cuenta además con seis artículos transitorios.

F) REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LAS
ESCUELAS PRIMARIAS DE LA REPUBLICA
MEXICANA .

Los antecedentes de este Reglamento aparecen en el año de 1921, con la fundación de la Secretaría de Educación Pública y el más reciente es de febrero de 1947. En algunos Estados de la República se han emitido normas jurídicas para reglamentar la Educación Primaria como en Guerrero, Tamaulipas, Guanajuato, Tabasco, Oaxaca, Jalisco, Zacatecas y Puebla.

Durante el gobierno del Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, el 4 de octubre de 1966, el Secretario de Educación Pública el Licenciado Agustín Yáñez, puso en vigor el presente Reglamento; mismo que se integra de la siguiente manera:

Capítulo I. De la Clasificación de las Escuelas Primarias. Clasifica a las escuelas tomando como base su ubicación; su organización; su fuente de sostenimiento; su turno de trabajo; el sexo de los alumnos y por la permanencia de los educandos. Capítulo II. Del Director de la Escuela. El artículo 3o. dice: " El Director de la Escuela es la primera autoridad responsable del correcto funcionamiento, organización y administración del plantel." Capítulo III. Del Personal Docente. El artículo 6o. dice:

" Para los efectos de este Reglamento, son trabajadores docentes los que de sempañan funciones relacionadas directamente con la enseñanza." El artículo 7o. señala las obligaciones del personal docente; entre las más importan tes tenemos las siguientes: preparar las lecciones, material y equipo necesarios para impartir una enseñanza completa y eficiente. Estas actividades se realizan fuera del horario de trabajo. Respecto al horario de trabajo el per sonal docente debe presentarse diez minutos antes de la hora de entrada y — para cubrir las guardias semanaarias los maestros responsables, deben pre-- sentarse treinta minutos antes de la hora de entrada y de salida de los edu-- candos, pero no se toma en cuenta como tiempo extraordinario; además de-- ben de concurrir a los centros de cooperación pedagógica, juntas de estudio y reuniones de carácter profesional. Capítulo IV. Del Personal Administra-- tivo y Manual. El artículo 8o. dice: " Se considera como administrativo, al-- personal que no desempeña las funciones enumeradas en los capítulos Segun do y Tercero de este Reglamento." y en el artículo 9o. se señalan las obliga ciones de dicho personal. Capítulo V. Del Consejo Técnico Consultivo. En todas las escuelas, se constituirá el Consejo Técnico, cuya función será -- consultiva para auxiliar a la Dirección del plantel y se integrará de la si-- guiente manera: el Director como presidente y los maestros como vocales. Capítulo VI. De la Admisión de Alumnos. El artículo 15 señala que la educa

ción primaria se impartirá a todos los niños, de los seis a los catorce años de edad y el siguiente artículo menciona los requisitos para ingresar a la escuela primaria. Capítulo VII. De la Disciplina. Menciona las actividades necesarias para lograr una eficiente disciplina escolar; prohíbe los castigos corporales y las penas denigrantes hacia los alumnos; los estudiantes con problemas de disciplina deben ser canalizados a las clínicas de la conducta, para un tratamiento especial. Capítulo VIII. De la Asociación de Alumnos. Se refiere a la organización de los alumnos para que participen en las diversas actividades escolares. Capítulo IX. De la Asociación de Padres de Familia. Señala la forma de constituir dicha Asociación y sus atribuciones; — haciendo la aclaración de que no podrá intervenir en la Dirección, administración y labores docentes del plantel educativo. Capítulo X. Del Edificio, sus Dependencias y Anexos. El artículo 30, señala al Director como el responsable inmediato de la conservación del edificio, las dependencias y los anexos. El artículo 31, menciona que la administración y cuidado de los anexos de la escuela, estará a cargo de ellos un maestro nombrado por el Director y el artículo 33 indica la participación de los alumnos en la conservación y cuidado de los bienes muebles e inmuebles del plantel. Capítulo XI. De las Jornadas de Trabajo. Señala que la jornada de trabajo para el personal docente será de lunes a viernes, inclusive; en horarios matutino, vespertino,

nocturno y discontinuo. El personal administrativo y manual tiene un horario diferente.

Capítulo XII. Recomendaciones Generales. Son de carácter administrativo; de carácter docente; de índole social y de índole material. El artículo 45 -- menciona el control para la asistencia del personal, el cual se hará mediante una libreta para registrar la entrada y salida del personal, especificando la hora y minutos, dicha libreta deberá estar autorizada por el supervisor escolar. Capítulo XIII. De las Sanciones. Menciona las sanciones para el personal escolar, por violaciones a la disciplina y éstas son: extrañamiento -- oral en privado, amonestación por escrito y consignación del caso a las autoridades superiores.

Se labora además con un Manual de Organización y en base al -- Acuerdo 96 expedido el 26 de noviembre de 1982, sobre la Organización y -- Funcionamiento de las Escuelas Primarias dependientes de la Secretaría. Este Acuerdo se integra de 13 capítulos y 54 artículos entrando en vigor el 8 de diciembre de 1982.

G) REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LAS
ESCUELAS DE SEGUNDA ENSEÑANZA

El 17 de noviembre de 1982 fue abrogado el Reglamento Interior de Trabajo de las Escuelas de Segunda Enseñanza, por el Presidente de la República José López Portillo, siendo Secretario de Educación Pública el Lic. Fernando Solana. Días después se creó un Acuerdo, en el cual se establece la Organización y Funcionamiento de las Escuelas de Educación Secundaria.

El Acuerdo 98 entró en vigor el 8 de diciembre de 1982 y se integró de la siguiente manera:

Capítulo I. Disposiciones Generales. El artículo 4o. establece el ámbito de competencia del Acuerdo, que será en: las Escuelas de Educación Secundarias Diurnas, Secundarias para Trabajadores y las Secundarias Particulares incorporadas a la S.E.P. Capítulo II. Desconcentración. El artículo 8o. dice que las escuelas secundarias que funcionen en el D.F., se sujetarán a las disposiciones normativas de la Dirección General de Educación Secundaria. El artículo 9o. se refiere a los planteles ubicados en los Estados; éstos serán organizados por la Delegación General de la Secretaría de Educación Pública correspondiente. Capítulo III. Personal Escolar. Sección I. Disposiciones Comunes. El artículo 12 dice: " El personal escolar de cada una -

de las escuelas de educación secundaria dependientes de la Secretaría de -- Educación Pública se integrará por un director, un subdirector por cada turno, personal docente, de asistencia educativa, administrativo y de intendencia -- que las necesidades del servicio requieran, ..." y en el artículo 14 se mencionan las atribuciones del personal escolar de manera general.

Sección II. Personal Directivo. El artículo 17 dice: "El personal directivo -- de las escuelas de educación secundaria estará constituido por un Director y un subdirector por cada turno, ..." Y en los artículos 19 y 21 se señalan -- las atribuciones del director y las del subdirector. Sección III. Personal Do-- cente. El artículo 22 menciona lo siguiente: "El personal docente de las es-- cuelas de educación secundaria es el responsable de conducir en los grupos de alumnos a su cargo, el proceso de enseñanza-aprendizaje del área o asig-- natura que imparta, ...", en el artículo 23 se señalan las obligaciones del-- personal docente. Sección IV. Personal de Servicios de Asistencia Educati-- va. El artículo 25 cita: " El personal de servicios de asistencia es el respon-- sable de proporcionar, en forma integrada, los servicios de orientación edu-- cativa, trabajo social y prefectura, conforme a los objetivos de la educación secundaria y a las normas y disposiciones aplicables." y el artículo 26 men-- ciona las atribuciones de dicho personal. Sección V. Personal Administrati-- vo. Es el responsable de elaborar la documentación escolar, señalando el --

artículo 28 sus atribuciones. Sección VI. Personal de Intendencia. Tiene a su cargo los servicios de conserjería, aseo, mantenimiento y vigilancia -- del plantel; mencionando el artículo 30 sus atribuciones.

Capítulo IV. Consejo Técnico Escolar. El artículo 31 dice: " En cada escuela de educación secundaria, funcionará un órgano de consulta y colaboración denominado Consejo Técnico Escolar, cuya función será auxiliar al director en la planeación, desarrollo y evaluación de las actividades educativas y en la solución de los problemas trascendentes del plantel." El artículo 32,

cita la manera de constituir dicho consejo y el artículo 34 menciona --

sus atribuciones. Capítulo V. Academias Locales. El artículo 39 señala:-- "Dentro de cada escuela de educación secundaria, se constituirá una academia local por cada especialidad o área de trabajo, para tratar exclusivamente los asuntos de carácter técnico-pedagógico que sean sometidos a estudio y para proponer las iniciativas que a su juicio convengan al servicio." Y el artículo 43 hace referencia de las atribuciones de la academia.

Capítulo VI. Alumnos. El artículo 45 dice: "Se consideran alumnos de una escuela de educación secundaria a quienes, habiendo cumplido con todos -- los requisitos para ingresar al plantel, hayan quedado inscritos en alguno de los grupos de éste." y en el artículo 46 se mencionan las obligaciones y los derechos de los alumnos. Capítulo VII. Sociedad de Alumnos. En el artícu-

lo 50 se señalan los objetivos de la Sociedad de Alumnos y el artículo 53 establece la forma de constituir la mesa directiva, que es el órgano de gobierno de la Sociedad de Alumnos. Capítulo VIII. Evaluación del Aprendizaje.- El artículo 59 señala; "La evaluación como parte inherente al proceso educativo, tiene por objeto comprobar si se han logrado los objetivos del aprendizaje, planear la actividad escolar, estimular el aprendizaje, decidir la promoción del educando, coadyuvar al diseño y actualización de planes y programas de estudio y contribuir a elevar la calidad de la enseñanza.", el artículo 60 nos dice que se va a evaluar y el artículo 61 cita los medios de evaluación.

Capítulo IX. Documentación Escolar. Se refiere a la diferente documentación que debe llevar una escuela de educación secundaria y que forma el archivo del plantel. Capítulo X. Sanciones. El artículo 69 menciona: "Serán objeto de sanción las faltas a la disciplina escolar y los hechos individuales o colectivos que representen falta de respeto a los símbolos patrios, que lesionen la salud física o moral de las personas o que atenten contra la integridad de las Instituciones educativas.", el artículo 71 menciona los tipos de sanciones aplicables a los alumnos, que van de la amonestación hasta la separación de todas las actividades escolares por diez días. Y el artículo 73 dice: " Las sanciones que se impongan al personal escolar por violaciones-

a las disposiciones vigentes relacionadas con el servicio de educación secundaria, se regirán por las disposiciones legales que norman su situación laboral." Este Acuerdo se complementa con dos artículos transitorios.

Además se cuenta con un Manual de Organización, donde se especifica las diferentes actividades del personal que labora en los diversos planteles de educación secundaria y los requisitos que deben reunir los integrantes del personal escolar.

C A P I T U L O I V

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA Y LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A) NOMBRAMIENTO.

El artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, -- dice: "Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos - en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o -- por tiempo fijo." El artículo 15 de la misma Ley señala: "Los nombramientos deberán contener:

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

Y el artículo 18 de la Ley dice: " El nombramiento aceptado ---

obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conformes a la Ley, al uso y a la buena fe." La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en su artículo 5o. se refiere al nombramiento: " Para los efectos de esta Ley se entiende: ... III. Por trabajador, toda persona que preste sus servicios en las dependencias o entidades mencionadas, mediante designación legal o nombramiento, o por estar incluido en las listas de raya de los trabajadores temporales, ... "

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 20 dice: " Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cuál una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos. "

El artículo 24 de esta Ley, señala: " Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos -- aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará -

uno en poder de cada parte." Y el artículo 25 dice: "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberán contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo inde-terminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán -- con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario; y

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón."

De aquí desprendemos que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, se refiere al nombramiento para que nazca la relación de tra-

bajo, en tanto que la nueva Ley Federal del Trabajo nos habla del contrato de trabajo; siguiendo el espíritu de la segunda Ley, se puede equiparar al nombramiento como un contrato individual de trabajo, porque los requisitos requeridos por el nombramiento y por el contrato de trabajo son semejantes, como puede observarse.

El maestro Alberto Trueba Urbina, opina que el contrato de trabajo es una institución de derecho social y típicamente de derecho del trabajo, y no considerarlo como parte del derecho civil, como se le consideraba antes de la Constitución de 1917.

Al referirse al contrato colectivo de trabajo, Trueba Urbina menciona que es una obligación impuesta al patrón cuando tuviera trabajadores a su servicio, para crear un derecho autónomo superior a las disposiciones sociales mínimas de la Ley; y se le debe considerar como parte del Derecho Social. Además señala: "... será un instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales ..." (42)

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 386 dice: ---

" Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios-
sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios síndica-
tos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales-
debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos." Tomando
como base esta definición, se considera necesario que los trabajadores -
al servicio del Estado, tengan un contrato colectivo de trabajo, en el cual -
se estipulen prestaciones superiores a las otorgadas por la Ley Federal del-
Trabajo Burocrático; y sea un medio de presión para el Estado y con este con-
trato colectivo de trabajo se mejoren las condiciones laborales, porque en -
la práctica el trabajador público depende de la buena voluntad del Estado-pa-
trón, para lograr aumentos salariales y otras prestaciones sociales, no esti-
puladas en el nombramiento, por ser éste muy escueto y a la vez es el único
documento legal que posee el trabajador al servicio del Estado.

B) DERECHOS Y OBLIGACIONES
DE LOS TRABAJADORES.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, seña la en su Título Segundo los Derechos y Obligaciones de los trabajadores. Ha ce mención de los derechos de una manera muy general, no así de las obli- gaciones que se señalan en su Capítulo V, artículo 44; entre las más impor- tantes están las siguientes: ...

- "I. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respecti- vos;
- "III. Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones genera- les de trabajo;
- "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."

El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Per- sonal de la Secretaría de Educación Pública, en su Capítulo IV, señala las-

prerrogativas y las obligaciones de los trabajadores; el artículo 24 cita los -
derechos, entre los más importantes están: ...

- "I. Percibir la remuneración que les corresponda;
- "II. Disfrutar de los descansos y vacaciones procedentes;
- "III. Obtener, en su caso, los permisos y licencias que establece este ordena-
miento;
- "IV. No ser separado del servicio sino por justa causa;
- "VI. Obtener atención médica en la forma que fija este Reglamento;
- "VII. Ser ascendido en los términos que el escalafón determine;
- "VIII. Percibir las indemnizaciones legales que les correspondan por riesgos-
profesionales; "

En el artículo 25 se señalan las obligaciones, las más importan-
tes son: ...

- "II. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y cumplir con las -
disposiciones que se dicten ...
- "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 cali-
dad que éste requiera;
- "VIII. Tratar con cortesía y diligencia al público;
- "X. Abstenerse de denigrar los actos del Gobierno o fomentar por cualquier--

medio la desobediencia a su autoridad;

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

"XIII. Trasládarse 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 hu- biere hecho entrega de los asuntos de su anterior cargo. . . .

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

El Reglamento Interior de Trabajo de las Escuelas Primarias de - la República Mexicana, en su Capítulo III, el artículo 7o menciona las --- obligaciones del personal docente, entre las más importantes estan;

"a) Dar, invariablemente, ejemplo de pulcritud en su presentación personal y en su expresión.

"b) Presentarse puntualmente a la escuela, de acuerdo con los horarios vigen- tes, y no abandonar sus labores durante el tiempo señalado.

"c) Los horarios de trabajo establecerán la obligación para el personal de la- escuela, de llegar diez minutos antes de iniciar las labores con los grupos. Los maestros de guardia deberán presentarse con treinta minutos de anticipa

ción.

- "d) Preparar las lecciones, material y equipo necesarios, con objeto de que la enseñanza que imparta resulte completa y eficiente.
- "j) Participar en las reuniones del Consejo Técnico y atender a las citas que haga el director para tratar asuntos del servicio.
- "k) Mantener sus salones de clase limpios, bien decorados, acogedores, -- con vida, y contribuir a que todo el edificio escolar y sus anexos se mantengan en las mismas condiciones.
- "l) Hacerse responsable del o de los anexos escolares que les designe el director y cuidar de su correcta utilización, funcionamiento y conservación.
- "m) Concurrir a los centros de cooperación pedagógica, juntas de estudio y -- reuniones de carácter profesional.
- "n) Entregar al director la documentación de fin de año, antes de hacer uso -- de sus vacaciones."

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su Título IV, señala los derechos y obligaciones de los trabajadores; pero no especifica las prerrogativas, en cambio en su Capítulo II, encontramos las obligaciones, las más importantes son:

- "I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

- "III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- "V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- "X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable; ..."

Concluyendo; la nueva Ley Federal del Trabajo es más explícita en cuanto a las obligaciones de los trabajadores, en comparación con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que las remite a los reglamentos respectivos. Respecto a las prerrogativas de los trabajadores, sería conveniente que ambas leyes federales fueran más concretas, porque solamente el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, hace referencia a los derechos de los trabajadores, pero este ordenamiento legal entró en vigencia en el año de --1946. El Reglamento Interior de Trabajo de las Escuelas Primarias, establece claramente las obligaciones del personal docente, pero no sus derechos, tampoco se mencionan en el Acuerdo 96 que señala la organización y funcionamiento de las Escuelas Primarias. Y el Acuerdo 98 que establece la organi-

zación y funcionamiento de las Escuelas de Educación Secundaria, en su Sección III, hace referencia del personal docente mencionado en el artículo 23-- lo inherente a dicho personal; y que se traduce en las actividades a desarrollar en la tarea educativa, pero no se precisa cuales son las obligaciones, ni los derechos del personal docente.

Entre lo más importante de los Acuerdos 96 y 98 expedidos a fines de 1982; esta la abstención para el personal docente de impartir clases-particulares a los alumnos mediante una remuneración directa o indirecta, ya sea durante el período escolar o en vacaciones. Esta actividad es practicada por maestros que sin ética profesional comercian con la educación, impartiendo cursos intensivos a los alumnos reprobados o con bajo rendimiento escolar cometiendo la mayoría de las veces un fraude; porque solo se imparten los conocimientos indispensables para que el alumno apruebe el exámen y no se abocan al problema de enseñanza-aprendizaje que presenta el alumno y en muchos caos se repite cada año escolar; es conveniente canalizar estos casos a las escuelas de educación especial.

C) JORNADAS DE TRABAJO.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su Capítulo II, se refiere a la jornada de trabajo y el artículo 22 dice: "La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas."; el art. 23 dice: " La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas."; el art. 24 menciona: "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 reputará como jornada --- nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media." Y el art. 26 dice: "Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces - consecutivas."

El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., en su Capítulo V, habla de las jornadas de trabajo; el art. 27 dice: "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 la mixta la que comprende períodos de ambas jornadas, ..." Y el art. 29 dice: "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."

El Reglamento Interior de Trabajo de las Escuelas Primarias, en su Capítulo XI habla de las jornadas de trabajo; el art. 37 dice: "Las jornadas de trabajo escolar podrán ser: a) matutinas; b) vespertinas; c) nocturnas; d) horario continuo; e) horario discontinuo." Y el art. 38 menciona: "La semana de trabajo docente con los educandos se computa de lunes a viernes, inclusive."

La nueva Ley Federal del Trabajo, en su Título Tercero, Capítulo II, se refiere a la jornada de trabajo; el art. 58 dice: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo."; el art. 59 dice: "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. ...". El art. 60 de esta Ley y los artículos 22, 23 y 24 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, están de acuerdo con las horas de la jornada de trabajo; el artículo 63 menciona: "Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos."

En los Acuerdos 96 y 98, no se hace mención de la jornada de--

trabajo del personal docente; pero observamos, que las leyes respectivas -- han unificado sus criterios, sobre la duración, división y las horas para cada jornada y también en lo referente al tiempo extraordinario.

Con la jornada máxima de ocho horas diarias de trabajo, se llega a la semana laboral de 40 horas; pero el personal docente de las Escuelas de Educación Secundaria, pueden obtener plazas de 42 horas de clase a la semana y el personal docente de las Escuelas Primarias dependientes de la Secretaría de Educación Pública, que trabajan doble plaza suman oficialmente a la semana 40 horas de clase, pero en la práctica son 9 horas diarias y 45 horas a la semana repartidas de la siguiente manera; jornada matutina de 8:00 a 12:30 horas; jornada vespertina de 14:00 a 18:30 horas. Es importante mencionar que muchos profesores laboran de manera discontinua y al trabajar más de ocho horas diarias sufren problemas de salud y no obtienen pago por el tiempo extraordinario laborado aunque esté señalado en la Ley vigente; lo ideal sería lo señalado por el Doctor en Derecho Baltazar Cavazos Flores, que en Yugoslavia los profesores reciben el salario de dos horas por cada hora de clase impartida, porque se requiere de una hora para preparar la clase que se impartirá en una hora de clase efectiva. Además no hay que olvidar que la jornada de trabajo debe de proteger la vida y la salud del trabajador, como lo señala el Maestro Alberto Trueba Urbina.

Es indispensable luchar porque el personal docente obtenga plazas de tiempo completo, en el cual, la jornada de trabajo comprenda la impartición de las clases, la investigación y la preparación de las clases; y - hacer valer el derecho al pago del tiempo extraordinario, además es conveniente que los maestros tengan todas sus horas de clase en el mismo plantel.

Es indispensable luchar porque el personal docente obtenga plazas de tiempo completo, en el cual, la jornada de trabajo comprenda la impartición de las clases, la investigación y la preparación de las clases; y - hacer valer el derecho al pago del tiempo extraordinario, además es conveniente que los maestros tengan todas sus horas de clase en el mismo plantel.

D) ASISTENCIA AL TRABAJO

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su Título II, Capítulo V, la fracción VI del art. 44, menciona como una obligación para el trabajador la de asistir puntualmente a sus labores y el inciso b) de la fracción V del art. 46, dice que el trabajador podrá ser cesado, --- cuando falte por más de tres días consecutivos sin causa justificada a sus labores.

El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., en su Capítulo VI, se refiere a la Asistencia al Trabajo el artículo 35 cita: " El Reglamento interior de cada dependencia fijará el procedimiento que juzgue conveniente para el control de asistencia y trabajo de su personal." Los artículos 36 y 37, citan lo siguiente; el primero: -- " Los horarios establecerán el tiempo laborable concediendo una tolerancia de diez minutos para llegar al trabajo." y el segundo menciona: " 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."

El Reglamento Interior de Trabajo de las Escuelas Primarias, en-

su Capítulo III el inciso b) del artículo 7o. dice: "Presentarse puntualmente a la escuela, de acuerdo con los horarios vigentes y no abandonar sus labores durante el tiempo señalado."

En la nueva Ley Federal del Trabajo, el Título Séptimo, Capítulo V, se refiere al Reglamento Interior de Trabajo y sobre la Asistencia al Trabajo las fracciones I y II del artículo 423 dicen: la primera se refiere a la hora de entrada y salida, del tiempo destinado para tomar sus alimentos y períodos de reposo del trabajador; la segunda hace mención del lugar y del momento de comenzar y terminar con la jornada de trabajo. Lo anterior debe manifestarse en el Reglamento Interior de Trabajo de cada centro de labores. La misma Ley en su Título Cuarto, Capítulo I, se refiere a las obligaciones de los patrones y la fracción X del art. 132 dice: "Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento ..."; el Capítulo II art. 135, se refiere a las prohibiciones para los trabajadores y la fracción II dice: "Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón; ...". En el Título Segundo, Capítulo IV, el art. 47 menciona: " Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: ...X. Tener el tra-

bajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; ..."

Como se observa, la nueva Ley Federal del Trabajo, no se refiere específicamente a la asistencia al trabajo, pero en algunos de sus artículos encontramos relación con el punto a tratar.

La legislación de los trabajadores al servicio del Estado, dispone que los Reglamentos Interiores de Trabajo, regulen la asistencia de su personal al centro de trabajo, por ser tan diversas las actividades de los empleados públicos y en especial las del personal docente. En las Escuelas de Educación Secundaria, se abrogó el Reglamento Interior de trabajo y el Acuerdo 98 no hace referencia sobre el particular; en la fracción III, del art. 14, menciona: que le corresponde al personal escolar asistir puntualmente al desempeño de sus labores y la fracción IX del art. 19, dice: "le corresponde al Director vigilar la puntualidad y asistencia del personal escolar."

Respecto al control de la asistencia para el personal docente, en la mayoría de los planteles educativos se realiza, por medio de una libreta autorizada por el supervisor escolar; donde se anota el nombre y la firma del profesor al llegar y al salir, indicando la hora y minutos de entrada y salida, si el profesor falta el director o subdirector, escribirán en el espacio correspondiente la causa de la inasistencia; en otros planteles se realiza por medio

de un reloj checador y una tarjeta.

Quando se falta tres veces consecutivas sin aviso, se procede por parte de la Dirección de la escuela a levantar un acta administrativa por abandono de empleo, ésta es firmada por dos testigos, y el representante sindical, además se notifica a la autoridad inmediata superior.

E) SALARIOS .

La Ley Federal del Trabajo Burocrático, en su Título Segundo, -- Capítulo III, se refiere al salario y el art. 32 menciona: " El salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados." El art. 33 dice: " El salario será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores y será fijado en los Presupuestos de Egresos respectivos." Con referencia a los pagos el art. 37 cita. " Los pagos se efectuarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se harán precisamente en moneda de curso legal o en cheques."

El artículo 38, se refiere a las retenciones, descuentos o deducciones, que se pueden realizar al salario de los trabajadores. Sobre el tiempo extra, el art. 39 dice: " Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria." Y el art. 42 Bis se refiere al derecho de los trabajadores de recibir un aguinaldo anual.

El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E P. en su Capítulo VIII, cita los salarios y el art. 41 menciona: " 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; vacaciones legales; licencias con goce de sueldo y días de descanso, tanto los obligatorios como los eventuales que la Secretaría determine." Y el art. 43 menciona: " Los trabajadores podrán nombrar un habilitado dentro de cada dependencia, a fin de que recoja de la pagaduría respectiva el importe de sus salarios."

El Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, en su art. 43, hace referencia al pago de su personal y entre lo más sobresaliente está lo siguiente: . . .

- "I. Diseñar y proponer las normas, organización, sistemas y procedimientos que contribuyan a realizar la función del pago de remuneraciones y aplicación de descuentos al personal de la Secretaría, así como verificar su cumplimiento;
- "III. Supervisar la operación del sistema de pago, tanto en las direcciones de personal, aplicando las soluciones que se requieran para corregir las desviaciones y problemas que se presenten: . . ."

Los Acuerdos 96 y 98, que se encargan de la organización y funcionamiento de las escuelas de educación primaria y secundaria, respectivamente, no se refieren al salario y en el Manual de Organización de la Escuela de Educación Secundaria, se menciona como una función del Contralor, -- recoger en la pagaduría, los cheques del personal del plantel para efectuar --

el pago y controlar las nóminas correspondientes.

La nueva Ley Federal del Trabajo, en su Título Tercero, Capítulo V; nos habla del salario, el art. 82 dice: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."; el art. 84 cita: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."; el art. 85 menciona: "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. - Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. ..."

Respecto al aguinaldo el art. 87 dice: "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. ..."

El Capítulo VI; se refiere al salario mínimo, que es la cantidad menor percibida por el trabajador por los servicios prestados. Esta Ley en su Capítulo VII; cita las normas protectoras y privilegios del salario, al respecto el art. 101 señala: "El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir -

la moneda." el art. 107 dice: "Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea la causa o concepto." Y el art. 108 señala: " El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios."

Es importante señalar que el art. 34 de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado; al referirse a la cuantía de los salarios, dice que éstos no podrán disminuir durante la vigencia del presupuesto de Egre sos, pero puede darse el caso de que al siguiente año disminuya la cuantía de los salarios si así lo dispone el Presupuesto de la S.E.P. El mismo artículo menciona que de ser posible se establecerán aumentos periódicos, de -- conformidad con la capacidad económica del Estado. Al respecto, es impor-- tante tomar en cuenta lo establecido por la Ley Federal del Trabajo de 1970 - en su artículo 399 bis, al referirse a los contratos colectivos de trabajo, en lo conducente al salario que se debe revisar cada año; por lo tanto la Ley Fe deral del Trabajo Burocrático debería establecer lo mismo.

También se hace mención de que los pagos se harán en moneda de curso legal o en cheques; pero la Secretaría le paga a su personal docen te con cheques de la federación, lo cual origina problemas para su cambio, - porque las Instituciones bancarias realizan esta actividad solamente de las- 9:00 a las 11:00 horas, y por lo regular la mayoría de los profesores se en-

cuentran laborando a esas horas, por lo que tienen que abandonar su trabajo para poder cambiar el cheque.

Otro problema del personal docente al cobrar su salario es la -- forma indirecta en que lo realiza, porque hay personal administrativo habilitado para cobrar los cheques de una escuela o zona escolar, como lo señala el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la -- S E.P., quedando los trabajadores sujetos a dicho personal, porque éste se ñala la hora y el día de pago de una manera arbitraria; además cuando el -- cheque no llega por una o varias razones, el afectado tiene la obligación de ir a varias dependencias para saber la causa y darle solución a su problema y poder recibir su cheque, a ésto hay que agregar que las dependencias labo ran con el mismo horario del trabajador afectado.

Por lo tanto, es indispensable que se legisle al respecto, para que haya normas protectoras del salario; porque es un derecho del trabajador el de recibir su salario, después de haber desempeñado sus labores para las cuales fue contratado, cada quince días.

Respecto al salario la nueva Ley Federal del Trabajo, cuenta -- con más normas protectoras para el salario del trabajador, por ser su única fuente de ingresos; y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Esta do, le concede esa responsabilidad al Estado y no le otorga al trabajador el

derecho a luchar legalmente por percibir un salario más acorde con la realidad económica del país y que satisfaga las necesidades de él y de su familia.

F) LAS VACACIONES .

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; en su Título Segundo del Capítulo II, el art. 30 menciona lo referente a las vacaciones y dice: "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; ..."

El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S E.P.; en su Capítulo 9o. se refiere a las vacaciones, el art. 45 dice: "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.", el art. 49 señala: "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."

La Ley Federal del Trabajo, en su Título Tercero, Capítulo IV, -- hace mención a las vacaciones y el art. 76 dice:

" Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios."

El art. 77 dice: " Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.", El art. 79 señala:-- " Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la rela--ción de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servi---cios prestados." y el art. 80 cita: " Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les corres--ponda durante el período de vacaciones."

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es muy escueta al referirse a las vacaciones de sus empleados, y solamente en sus artículos 30 y 40, hace mención al tema; en el primero señala el período de vacaciones a que tiene derecho el trabajador y en el segundo dice que el --trabajador debe de recibir su salario íntegro durante las vacaciones, además

de una prima adicional del veinticinco por ciento del salario devengado. Pero en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., el art. 47 señala que los trabajadores docentes tendrán derecho a que se les pague la mitad de su sueldo durante el período de vacaciones; -- cuando se encuentren en los casos siguientes: "... I. Los trabajadores do-- centes 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 independien-- tes 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."; el art. 48, señala las causas por las cuales el -- trabajador no tendrá derecho a percibir su salario durante las vacaciones y -- éstas son: "... I. Los trabajadores docentes que, aun cuando reúnan algu- na o algunas de las circunstancias señaladas en el artículo 46, no presen- ten las pruebas o exámenes finales de su curso por estar gozando de licen-- cia 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 ma-

yor, 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."

Estos artículos son contrarios a la disposición del artículo 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; que a la letra dice: " En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones a que se refieren los artículos del 27 al 30 los trabajadores recibirán salario íntegro: .." " Y de la nueva Ley Federal del Trabajo, porque en su artículo 77, menciona el caso de que se preste un servicio discontinuo, se tendrá derecho a un período de vacaciones de acuerdo con los días trabajados en el año. Por lo tanto el personal docente que disfrute de alguna licencia particular, o por otro motivo no hayan laborado todo el año escolar, deben de recibir su salario íntegro durante las vacaciones o bien una parte proporcional de acuerdo al número de días trabajados .

Es importante señalar que el personal docente de la Secretaría de Educación Pública, goza de muchos días de vacaciones en comparación a los otorgados a los demás trabajadores; y si tomamos en cuenta que los salarios percibidos en la actualidad no alcanzan para disfrutar de todas las -- vacaciones sería conveniente que la Secretaría y el Sindicato respectivo, --

proporcionarán cursos intensivos de superación profesional de manera obligatoria para todo el personal docente, en un período de 15 a 20 días en los meses de julio y agosto; ya que es un derecho del trabajador, el adiestramiento o la capacitación.

G) LAS LICENCIAS .

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su Título Segundo, Capítulo IV, el art. 43, señala las obligaciones de los titulares de las Dependencias de los Poderes de la Unión y en su fracción VIII, indica: "Conceder licencias sin goce de sueldo a sus trabajadores, para el desempeño de las comisiones sindicales que les confieran o cuando sean -- promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones en dependencias diferentes a la de su plaza o como funcionario de elección popular.

Las Licencias que se concedan en los términos del párrafo anterior, se computarán como tiempo efectivo de servicios dentro del escalafón, ..."

El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., en su Capítulo X se refiere a las licencias y el art. 50 dice: " Las Licencias a que se refiere este ordenamiento serán de dos clases: sin goce y con goce de sueldo."; el art. 51 señala: " 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; y hasta de 180 días a los que tengan más de cinco años."; el art. 52 menciona: "Las licencias con goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

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

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 reintegro 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."

El Reglamento Interior de Trabajo de las Escuelas Primarias de la República Mexicana; en su Capítulo II, el artículo 4o., señala las obligaciones del director y el inciso h) cita lo siguiente: " . . . Conceder licencias económicas de tres días como máximo previa consulta con el Inspector

Escolar, únicamente por tres veces al año a la misma persona; siempre que no haya continuidad entre una y otra licencias; que no sean disfrutadas en el mismo mes por dos o más miembros del personal al mismo tiempo, e infor-mar, en cada caso por escrito, al Inspector Escolar y al Director Federal de Educación. ..."

En conclusión el personal docente de las Escuelas de Educación Primaria y Educación Secundaria, tienen derecho a faltar en un año escolar- 9 días con goce de sueldo, en períodos de tres días como máximo; pero es preciso aclarar que sobre este punto no existe una reglamentación clara y -- adecuada a las necesidades del personal docente y se deja al arbitrio de -- las autoridades este derecho .

La Ley Federal del Trabajo de 1970, no hace referencia a las -- licencias que reglamenten los permisos económicos del trabajador como lo -- hace la legislación del trabajo burocrático. Considero que la Ley Federal -- del Trabajo, comete una omisión al no señalar si el trabajador podrá tener -- derecho a una licencia o permiso con goce de sueldo; en la práctica el tra-- bajador, sí hace uso de este derecho, porque los Reglamentos Interiores de Trabajo, conceden esta prestación.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su Título IV, se refiere-- a los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones; y la--

fracción X del artículo 132, menciona la obligación del patrón de permitir a sus trabajadores faltar a sus labores para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que se avise con --- tiempo y que el número de trabajadores comisionados no perjudique la buena marcha del establecimiento. Descontándose el tiempo perdido al trabajador o compensarlo con trabajo efectivo; conservando todos sus derechos siem--- pre y cuando regrese a su trabajo dentro del término de seis años.

H) LOS CAMBIOS .

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su Título Segundo Capítulo I, el art. 16 señala: " Cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, la Dependencia en que presta sus servicios dará a conocer previamente al trabajador las causas del traslado, y tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje y menaje de casa, excepto cuando el traslado se hubiere solicitado por el trabajador. ...

"Solamente se podrá ordenar el traslado de un trabajador por las siguientes causas:

- "I. Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas;
- "II. Por desaparición del centro de trabajo;
- "III. Por permuta debidamente autorizada; y
- "IV. Por fallo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje."

El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., en su Capítulo XI, habla de los cambios y el art. 55 -- menciona: " 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 dé a conocer su cambio, deberá demostrar ante la dependencia de su adscrip

ción la improcedencia de la medida, para que ella determine lo conducente.-
..." 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 anuencia 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 art. 57 menciona: "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."

En este aspecto tanto la Ley Federal del Trabajo Burocrático como el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., son claros respecto a los cambios a que haya lugar para el personal, porque señala claramente las causas por las cuales se podrá cambiar al trabajador y los casos en que es necesario el consentimiento del personal; además se permite al trabajador el cambio de adscripción; si así conviene a sus intereses.

Además en la práctica es muy común que entre el personal docente se realicen cambios de centro de trabajo, dentro del Distrito Federal o -- hacia algún Estado de la República o viceversa; mediante una permuta o so-

licitando su cambio ante la autoridad respectiva o por medio del sindicato, -
previo cumplimiento de los requisitos que se señalen.

La nueva Ley Federal del Trabajo no es muy clara al respecto y -
en su Capítulo V del Título Séptimo, el art. 423, se refiere a las normas ---
que contendrá el Reglamento Interior de Trabajo, pero no estipula nada refe-
rente a los cambios.

El Título Sexto de la misma Ley, en el Capítulo X se menciona--
las relaciones laborales de los deportistas Profesionales y el art. 295 dice:
" Los deportistas profesionales no podrán ser transferidos a otra empresa o
club, sin su consentimiento." y el art. 296, se refiere a las normas a las -
cuales se sujetarán, para otorgar la prima a los jugadores por la transferen-
cia.

En la práctica si se dan los cambios entre los trabajadores del-
Apartado "A"; por ejemplo en la Comisión Federal de Electricidad, existen--
los cambios por necesidad del servicio y con el consentimiento del trabaja-
dor y de su sindicato.

I) LAS SUSPENSIONES Y DESTITUCIONES.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su Título Segundo, Capítulo VI, el art. 45 se refiere a la suspensión temporal y dice: "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.;" en el Capítulo VII, el art. 46, hace referencia a que ningún trabajador puede ser cesado sino por justa causa y menciona las causas por las cuales el --- nombramiento dejará de surtir sus efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias; entre las más importantes tenemos:

- " I. Por renuncia, por abandono de empleo; ...
- "II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;
- "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, materiales 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.
 - h) Por concurrir habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga ...
 - i) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de --

trabajo de la dependencia respectiva.

j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria. ..."; y continúa diciendo el mencionado artículo: ' ... 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, ..."; y el art. 46 bis, dice: "Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la

acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, - se hayan agregado a la misma."

El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., en su Capítulo XII, se refiere a las suspensiones y destituciones; el art. 58 dice: " La suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores a que se refiere el artículo 43 del Estatuto, sin perjuicio de lo que dispone la Ley de Responsabilidades de Funcionarios y Empleados de la Federación, se decretará de acuerdo con las siguientes reglas:

I. En los casos de comisión de delitos de cualquier género, la suspensión procederá inmediatamente que la Secretaría tenga conocimiento de la prisión preventiva, retroayéndose los efectos de aquélla al día en que el trabajador fue aprehendido. Esta suspensión tendrá vigencia hasta la fecha en que se compruebe ante la Secretaría de Educación que se ha ordenado la libertad -- por resolución judicial ejecutoriada.

En caso de que se dicte sentencia condenatoria firme, la suspensión continuará en vigor hasta que el tribunal de Arbitraje resuelva si debe tener lugar el cese del empleado; II. Cuando el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa que signifique peligro para las personas que trabajan con él, la suspensión operará inmediatamente que lo resuelva la dependencia de su adscripción, sin perjuicio de lo que determine el dictamen médico

correspondiente, teniendo en cuenta las disposiciones que norman la concesión de licencias; y III. En los casos de suspensión a que se refiere la --
fracción V del artículo 44 del Estatuto, la Secretaría, previa e invariablemente
se 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."

El art. 60 dice: " 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 justifica---
ción 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."

La nueva Ley Federal del Trabajo en su Título Segundo Capítulo-
III, cita la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo y el art.
42, dice: " Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar
el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y -

- el patrón; I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. - Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél; IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador. "

El Capítulo IV, nos habla de la Rescisión de las Relaciones de Trabajo y el art. 46 dice: " EL trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo , por causa justificada, sin incurrir en --

responsabilidad." Y el art. 47, señala 15 causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón; pero con la obligación de dar aviso al trabajador por escrito de la causa o causas y la fecha de la rescisión, y termina diciendo el artículo: "... La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado."

La Ley Federal del Trabajo Burocrático, en su artículo 46, señala las causas por las cuales puede ser destituido un trabajador, pero es importante mencionar que es indispensable el consentimiento del Sindicato al que pertenece el trabajador, para la suspensión de los efectos del nombramiento. Esto implica una garantía para el trabajador porque cuenta con el apoyo de su organización sindical. En la práctica el sindicato también apoya a empleados que son nocivos y que incurren en cualquiera de las causas señaladas por dicho artículo, y no dan su consentimiento para la rescisión del nombramiento, porque son necesarios para respaldar la política sindical o por otros motivos. También es importante que el jefe de la oficina o los directores de las escuelas levanten un acta administrativa, cuando el trabajador incurra en algunas de las causas señaladas en la fracción V, del artículo 46 de esta Ley, para que surta efecto, pero a veces no se hace y el trabajador no puede ser sancionado.

Con respecto a las causas por las cuales el nombramiento queda sin efecto y sin responsabilidad para el Estado -patrón; hay una que es injusta y contaría al derecho social porque dice: "... IV. Por incapacidad -- permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores; ..." Y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en su artículo 67, dice: " 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 con sus cuotas al Instituto cuando menos durante 15 años. El -- derecho al pago de esta pensión comienza a partir del día siguiente al de la fecha en que el trabajador cause baja motivada por la inhabilitación. ..."

O sea que si el trabajador sufre este percance antes de los 15 años de servicio queda desamparado; por lo tanto es urgente la derogación de la fracción citada y la modificación del artículo correspondiente, porque la legislación debe de proteger al trabajador.

Respecto a las suspensiones, la Ley Federal del Trabajo de --- 1970, es más explícita, señalando claramente las causas y entre ellas tenemos las obligaciones de los mexicanos enmarcadas en el artículo 31 de la Constitución Mexicana y al cumplir con ellas, ese tiempo se toma en cuenta para los años de servicio.

J) LOS RIESGOS PROFESIONALES .

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su Título Quinto, se refiere a los Riesgos Profesionales y de las Enfermedades no profesionales; el art. 110 cita: " Los riesgos profesionales que sufran -- los trabajadores se regirán por las disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo, en su caso." Y el art. 111, menciona: " Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias, para dejar de concurrir a sus labores, previo dictámen 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 servicio, 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 servicio, 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 servicio en adelante, hasta sesenta -

días 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. . . ."

El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P.; en su Capítulo XIII, se refiere a los Riesgos Profesionales y el art. 61, dice: "De acuerdo con lo que establece el artículo 284 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que presten servicios en despojado o en regiones incomunicadas tienen derecho a que se consideren también como riesgos profesionales los asaltos que sufran de los facinerosos, salvo el caso de que tales atentados hubieran sido de alguna manera provocados por lo propios trabajadores."; el artículo 62, menciona la obligación para los trabajadores de avisar a sus superiores en un término de 72 horas a partir del momento del accidente, desde que tengan conocimiento de su enfermedad. El art. 64 dice: "En casos de accidente o enfermedades profesionales, la Secretaría proporcionará lo necesario para la atención del trabajador y su debida atención médica. . . ."; el art. 67 cita: " En el caso de inca

pacidad parcial permanente, el trabajador que sufra podrá optar entre percibir la indemnización respectiva u obtener otro empleo equivalente al anterior, para cuyo desempeño no esté imposibilitado." Y el art. 68, menciona las -- disposiciones que se observarán para evitar los riesgos profesionales; delegando esta responsabilidad en los Reglamentos Interiores de Trabajo de cada Dependencia, quedando los trabajadores obligados a someterse a las medidas indicadas en el Reglamento respectivo.

La nueva Ley Federal del Trabajo, en su Título Noveno, se releve a los Riesgos de Trabajo y el artículo 473 dice: "Riesgos de trabajo son -- los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en -- ejercicio o con motivo del trabajo."; el art. 477, cita: "Cuando los riesgos-- se realizan pueden producir: I. Incapacidad temporal;

II. Incapacidad permanente parcial;

III. Incapacidad permanente total; y

IV. La muerte."; el art. 483, señala que: "Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador. ..." Y el art. 487 menciona: "Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a: I. Asistencia médica y quirúrgica;

II. Rehabilitación;

III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;

- IV. Medicamentos y materiales de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- VI. La indemnización fijada en el presente Título."

La Ley Federal del Trabajo en su Título Noveno, menciona y define los Riesgos de Trabajo; haciendo alusión al tipo de incapacidad que se puede presentar y a las prerrogativas del trabajador al sufrir un riesgo de -- trabajo, cosa que no sucede con la misma claridad en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; es más considero que el artículo 111, - atenta contra la esencia del Derecho del Trabajo, porque si bien protege al trabajador cuando sufre una enfermedad no profesional, este derecho es muy limitado, al señalar un tiempo para que el trabajador reciba su salario completo, si rebasa ese límite, sólo recibe la mitad y si continúa enfermo tendrá derecho a la licencia médica pero sin goce de sueldo. Por lo tanto este artículo es contrario a los intereses del trabajador, porque no recibe su salario completo y es la única fuente de ingresos.

Es importante mencionar que el Reglamento de las Condiciones-- Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., para legislar sobre los riesgos profesionales, se basa en la anterior Ley Federal del Trabajo; y la Ley - del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, menciona y se refiere al Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio

de los Poderes de la Unión, mismo que fue abrogado en 1963.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado delega la responsabilidad de los riesgos profesionales a la Ley del I.S.S.S.T.E. y en la Ley Federal del Trabajo; a su vez la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, señala que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales deben tener las circunstancias y características citadas por la Ley Federal del Trabajo.

K) LAS INFRACCIONES Y RECOMPENSAS .

El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, en su Capítulo XIV, se refiere a las infracciones y recompensas. El art. 71, dice: "Las infracciones de los trabajadores a los preceptos de este Reglamento, darán lugar a:

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

El art. 72, señala: "Los extrañamientos por escrito, se harán a los trabajadores directamente por el jefe de la dependencia a que pertenezcan, con copia al Departamento de Personal y a la Comisión Nacional de Escalafón,"; el art. 75 cita: "Las notas malas serán permanentes en el expediente del trabajador y podrán ser compensadas con notas a que se haga acreedor por servicios extraordinarios, acciones meritorias o cualesquiera otros motivos que justifiquen tal recompensa." Y el art. 82, menciona: "Las infracciones no comprendidas en el presente capítulo, darán lugar a lo que determine la Secretaría teniendo en cuenta la gravedad y las circunstan-

cias que concurran en cada caso."

Sobre las recompensas el art. 81, dice: " Los trabajadores al servicio de la Secretaría tendrán derecho a recompensas por los servicios -- meritorios que presten en el desempeño de sus funciones y que podrán conseguir en:

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

La Ley Federal de Educación, en su Capítulo V, el artículo 50, - dice que el Estado otorgará Estímulos y recompensas a favor de los educadores que se distingan en el ejercicio de su profesión.

Este tema es tratado solamente por las dos leyes mencionadas - de una manera muy general, refiriéndose a las infracciones a las que se hacen acreedores el personal que no cumpla con el reglamento y a las recom-- pensas que son notas buenas y felicitaciones por escrito.

Con respecto a las recompensas o estímulos para el personal -- docente; éstas deben de ser de tipo económico y con puntuación para el esca-- lafón. Por ejemplo a los profesores que no tengan inasistencias o retardos durante el año escolar, se les otorgará una determinada cantidad de dinero - y un número determinado de puntos para el escalafón. Lo mismo se debería - de hacer cuando el personal docente, realiza actividades extraclase en bene

ficio de la comunidad escolar.

El personal docente de la Secretaría; recibe un cheque, un diploma y una medalla, al cumplir 30 años de servicio; también se otorga a los 40 y a los 50 años de servicio, en una ceremonia que preside el Presidente de la República cada 15 de mayo. Es conveniente, establecer este estímulo desde los 15 años de servicio; porque sucede que la Secretaría de Educación Pública, recompensa a los trabajadores manuales, a partir de los 15 años de servicio, otorgándoles un cheque y un diploma.

Por lo tanto es conveniente elaborar una legislación, que regule el otorgamiento de los estímulos o recompensas para el personal docente.

L) LAS SANCIONES .

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su Título Décimo, se refiere a las Correcciones Disciplinarias y de las Sanciones; el art. 164, dice: "Las correcciones disciplinarias se impondrán oyendo al interesado y tomando en cuenta las circunstancias en que tuvo lugar la falta cometida." y el art. 165, menciona: "Las infracciones a la presente Ley que no tenga establecida otra sanción, se castigarán con multa hasta de mil pesos. Las sanciones serán impuestas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje."

El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., se refiere a las sanciones en su artículo 83, que a la letra dice: " Las sanciones que se impongan conforme a este capítulo, serán recurribles por escrito ante el funcionario que ordenó la sanción, en un plazo de 10 días hábiles, a partir de la fecha en que sean comunicadas, y la resolución que se dicte no admitirá recurso alguno dentro de la misma Secretaría, quedando expedito el derecho del trabajador para hacer uso de los recursos legales que procedan." Y el artículo 85, dice que el Departamento de Personal deberá notificar a la Comisión Nacional de Escalafón, de las sanciones que se impongan a los trabajadores, para que se anote en su hoja

de servicio.

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los --
trabajadores del Estado; en su Título Sexto habla de las Responsabilidades-
y Sanciones. El art. 189 cita: "Los servidores públicos de las dependen---
cias y entidades, que dejen de cumplir con alguna de las obligaciones que-
les impone esta Ley, serán sancionadas con multa por el equivalente de una
a diez veces el salario diario que perciban, según la gravedad del caso." Y
el art. 190, menciona: " Los pagadores y encargados de cubrir sueldos que
no efectúen los descuentos que procedan en los términos de esta Ley, serán
sancionados con una multa equivalente al 5% de las cantidades no desconta-
das, independientemente de la responsabilidad civil o penal en que incurran."

El Reglamento Interior de Trabajo de las Escuelas Primarias de -
la República Mexicana, en su Capítulo XIII, se refiere a las sanciones y el-
art. 61, dice: "Las faltas de disciplina del personal, que no exijan la apli-
cación de las sanciones establecidas en la Ley de Responsabilidades de Fun-
cionarios y Empleados de la Federación, Ley Federal de los Trabajadores al
Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitu-
cional y en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Perso-
nal de la Secretaría de Educación Pública, merecerán sucesivamente, extra-
ñamiento oral en privado, amonestación por escrito y consignación del caso--

a las autoridades superiores."

La nueva Ley Federal del Trabajo, en su Título Dieciséis, nos habla de las Responsabilidades y Sanciones; el art. 992, dice: "Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación."

Las sanciones para el patrón se encuentran en los artículos del 993 al 1001 y el 1004.

El art. 1003, menciona: "Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones a las normas de trabajo.

Los Presidentes de las Juntas Especiales, los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, los de las Locales de Conciliación y los Inspectores del Trabajo, tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o

de servicios que haya dejado o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general." el art. 1008, dice: "Las sanciones administrativas de que trata este Capítulo serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda." Y el art. 1009, cita: "La autoridad después de oír al interesado, impondrá la sanción correspondiente."

Las sanciones mencionadas por la Ley Federal del Trabajo Burocrático, no son acordes con la realidad económica del país, por lo tanto las multas deben de ser por una cantidad mayor a la establecida y tomando en cuenta el salario que percibe la persona infractora. Además es necesario -- crear una legislación más operante para los infractores; porque en la actualidad los Acuerdos 96 y 98, que son los más recientes, no mencionan las -- sanciones para el personal docente solamente para los alumnos.

En cambio la Ley Federal del Trabajo de 1970, señala claramente las sanciones a las que se hacen acreedores los trabajadores y los patronos, que violen la citada Ley.

M) EL SEGURO DE VIDA COLECTIVO.

Siendo Presidente de la República el Licenciado Adolfo López Mateos; el 28 de noviembre de 1964, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo en el cual, se facultó a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para que en nombre del Gobierno de la Federación y del Departamento del Distrito Federal, contratara para beneficio de los trabajadores del Servicio Civil de la Federación y del Departamento, un seguro colectivo de vida.

En dicho acuerdo se fijó que se contratará dicho seguro con la Aseguradora Hidalgo, S.A., siendo la suma asegurada de \$40,000.00 para cada trabajador asegurado; pagándose la prima de la manera siguiente, el 50% la federación o el Departamento del Distrito Federal, en su caso y el otro 50% el trabajador, el descuento se hace quincenalmente. Si el trabajador asegurado causa baja del servicio con derecho a pensión, podrá continuar asegurado siempre que pague las primas respectivas.

Este seguro se pagará a los beneficiarios del asegurado al presentar los siguientes documentos:

- 1.- Copia certificada del acta de defunción del trabajador asegurado;
- 2.- Certificado de la Dirección de Pago de Sueldos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o de la oficina de Personal del Departamento del --

Distrito Federal, donde se estipule que la persona fallecida tenía la calidad de trabajador; y

3.- Identificación del o de los beneficiarios.

El Seguro de Vida Colectivo, es un derecho muy importante para el trabajador y su familia, por ser una forma de asegurar económicamente a sus beneficiarios al fallecer el trabajador; en un principio la suma asegurada fue de \$40,000.00, actualmente la suma se ha incrementado a la cantidad de \$240,000.00, a pesar del aumento, el seguro no es suficiente por las condiciones económicas existentes en nuestro país. Además debería de recibir el trabajador la mitad de la suma asegurada al jubilarse y la otra mitad sus beneficiarios al fallecer. .

El personal docente de la Secretaría de Educación Pública, cuenta con otros seguros; por ejemplo el Seguro del Maestro para el personal de Educación Elemental y el Seguro Individual, que es proporcionado por la Aseguradora Hidalgo, para aquellos trabajadores que desean adquirirlo.

El Seguro del Maestro es un logro de los Maestros de Educación Primaria, creándose una Mutualista y administrada por el mismo personal docente, quincenalmente se paga una prima de \$79.00 y al fallecer el trabajador se le da a sus beneficiarios la suma de \$400,000.00; o al jubilarse se le otorga la mitad de dicha cantidad al trabajador y la otra al fallecer a los

beneficiarios.

El Seguro Individual es para todo el personal docente que quiera obtener tal beneficio para sus familiares y se tramita en las oficinas de la - Aseguradora Hidalgo, siendo variable el monto de la suma asegurada y de la prima quincenal.

N) OBLIGACIONES DEL ESTADO-PATRON .

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su Título Segundo, Capítulo IV, el art. 43, cita las obligaciones de los titulares de las Dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de las diversas Instituciones y Organismos Descentralizados. Entre las más importantes tenemos las siguientes:

"... II. Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patronos en general;

III. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieran separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueron condenados por laudo ejecutoriado. ...

IV. De acuerdo con la Partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para el efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los salarios caídos, sobresueldos, primas por vacaciones y aguinaldos, en los términos del laudo definitivo;

V. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;

VI. Cubrir las aportaciones que fijan las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales ...

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. ...

X. Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos."

El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., no especifica las obligaciones de los titulares, solamente se encuentran algunas disposiciones, entre ellas tenemos las siguientes:--

El artículo 10. menciona: "El presente Reglamento es de observancia obligatoria para Funcionarios, Jefe y Empleados de la Secretaría de -- Educación Pública ..."

El artículo 86 se refiere a la obligación que tiene la Secretaría de consultar con el Sindicato respectivo, cuando se trate de disminuir el -- monto de los salarios; de suprimir plazas de base; modificar las prestaciones sociales y algunos aspectos técnicos de la enseñanza.

Y el art. 87, dice: " A la renuncia de un trabajador y previa solicitud respectiva, la Secretaría le extenderá carta de servicios, con copia al Sindicato, especificando tiempo y calidad de aquéllos, puesto que hubie

re desempeñado y salarios que hubiere percibido."

La nueva Ley Federal del Trabajo, en su Título Cuarto, Capítulo I; cita las obligaciones de los Patrones y el artículo 132 señala 28 obligaciones, entre las más importantes tenemos las siguientes:

"... I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo Tercero bis de este Título;

XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables; y

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos."

Y el art. 133, establece una serie de prohibiciones para los patrones

entre ellas tenemos las siguientes :

- "... I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;
- II. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
- IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a --
afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que --
voten por determinada candidatura;
- VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX. Emplear el sistema de 'poner en el índice' a los trabajadores que se se-
paren o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupa-
ción; ..."

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala las obligaciones de los titulares de las Dependencias Oficiales, que desempeñan el puesto de patrones de los empleados públicos y del personal docente; estas obligaciones no son precisas, y se da el caso que el personal directivo y supervisor de las Escuelas de Educación Primaria y Secundaria, deben ser maestros de base para ocupar esos puestos considerados de confianza, porque son los representantes de la Secretaría ante la comunidad escolar y su principal función es vigilar que se cumplan las disposiciones de-

la Secretaría; en la práctica son los representantes del Estado-patrón, a pe sar de formar parte del personal de base y ser miembros activos del Sindicato.

La nueva Ley Federal del Trabajo, es más clara con respecto a las obligaciones de los patrones, además de existir prohibiciones para ellos, cosa que no sucede para los titulares de las Dependencias Oficiales; además las sanciones ordenadas por la legislación burocrática son inoperantes por su cuantía, originando el incumplimiento de sus obligaciones.

C O N C L U S I O N E S

1.- Es hasta 1938 cuando se crea la Primera Legislación Laboral con un sentido social, para regular específicamente las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado.

2.- El personal docente y en general los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, no cuentan con un Contrato Individual de Trabajo, mucho menos Colectivo ya que sólo firman un nombramiento, el cual lleva datos personales del trabajador y otros sobre el salario, tipo de nombramiento, número de horas y lugar de adscripción.

3.- Por lo anterior es necesario que el personal docente tenga un Contrato Colectivo de Trabajo, donde se estipule claramente, las condiciones laborales entre dicho personal y la Secretaría de Educación Pública.

4.- Es importante hacer efectivo el pago de tiempo extraordinario que labora el personal docente, porque a veces se trabaja más de las 40 horas a la semana, o bien se rebasa el número de horas estipuladas en el nombramiento, al preparar las clases, elaborar material didáctico o exámenes.

5.- La Secretaría de Educación Pública debe proporcionar todos los elementos indispensables, para que el personal docente cumpla satisfactoriamente con su labor.

6.- Es importante que el personal docente de las Escuelas de Educación Secundaria, tengan todas sus horas de clase en una sola escuela; porque se dan casos de profesores que tienen sus horas repartidas en dos o tres secundarias, ocasionando serios problemas de tipo educativo, laboral y económico, para el personal docente y para los educandos.

7.- Es indispensable que el escalafón funcione legalmente, otorgando los ascensos al personal docente que lo merece y a la vez sirva como un estímulo para el trabajador.

8.- Es importante que el derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado, funcione como tal y se supriman tantos requisitos, que hacen prácticamente imposible su ejercicio.

9.- El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, debe proporcionar un mejor servicio en todos los servicios que presta, porque actualmente es deficiente y no funciona como un derecho social para los trabajadores.

10.- Deben aumentarse los préstamos para la adquisición de vivienda al 100% del valor comercial del inmueble y no del 85% como se presta actualmente.

11.- Es necesario que el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, se derogue.

que y se expida otro más acorde con las necesidades actuales del país, para beneficio de los educandos y de los trabajadores.

12.- Es indispensable la creación de un nuevo Reglamento Interior de Trabajo para las Escuelas de Educación Secundaria; actualmente --- (1984) se labora en base al Acuerdo 98, que establece la Organización y Funcionamiento de las Escuelas de Educación Secundaria, en el cual se menciona solamente las actividades del personal docente.

13.- Es trascendental la participación del personal docente en la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo, de acuerdo al nivel escolar en que preste sus servicios.

14.- Respecto al salario es conveniente que el pago del mismo se realice en moneda de curso legal; actualmente se hace con cheque, originando una serie de problemas que van en detrimento del personal docente y de los educandos.

15.- El pago del salario se realiza a través de personal habilitado que paga arbitrariamente y no el día establecido (quincena vencida, el día 15 ó 30), violando un derecho Constitucional del trabajador.

16.- Es importante el cumplimiento del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado por parte de las autoridades competentes, porque hay personal docente que incurre en las faltas previstas

por dicho artículo y no son cesados de su empleo; solamente se les cambia de centro de trabajo, o se llega al extremo de comisionarlos en las direcciones generales o en el Sindicato.

17.- Se considera indispensable ampliar los términos señalados en el artículo 111 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al otorgar licencias médicas por enfermedades no profesionales. En la actualidad se obtiene el salario íntegro por un tiempo determinado, si se rebasa ese lapso va disminuyendo el salario; para ampliar los términos se debe tomar en cuenta la gravedad de la enfermedad y el tiempo de recuperación.

18.- Respecto a las licencias con goce de sueldo, es indispensable modificar el párrafo tercero del artículo 52 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública; porque en la actualidad queda al arbitrio del Director de cada centro de trabajo, la interpretación de dicho párrafo y se toman diferentes criterios para conceder o negar una licencia a la que tiene derecho el trabajador.

19.- Es necesaria la expedición de sanciones para el personal docente que viole los Acuerdos 96 y 98, emitidos a fines de 1982, con respecto a la impartición de clases particulares a los alumnos a cambio de un beneficio económico. Estas sanciones pueden ser desde una amonestación por escrito con una sanción económica hasta llegar al cese del nombramiento.

to.

20.- Sería conveniente que la Ley Federal del Trabajo Burocrático, fuera más explícita respecto a las obligaciones de los funcionarios o trabajadores de confianza, representantes de la Secretaría de Educación Pública ante el personal docente y que realizan el papel de patrones; además debe de haber prohibiciones para los patrones, como las señaladas en la nueva Ley Federal del Trabajo.

21.- Y por último, coincido con el Licenciado Jorge Olivera, al proponer la codificación de un Derecho Laboral General sin exclusiones arbitrarias de los legisladores, para todos los trabajadores del país y para evitar que existan dos clases de trabajadores con dos leyes federales como en la actualidad, que además de la división de la clase trabajadora origina serios problemas laborales.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel.
Teoría General del Derecho Administrativo.
Textos Universitarios, UNAM. México, 1973.
- 2.- ANDERSON, Jonathan; DURSTON, Berry H.; POOLE, Millicent.
Redacción de Tesis y Trabajos Escolares.
Editorial Diana. México, 1981
- 3.- ANGUIANO, Arturo.
El Estado y la Política Obrera del Cardenismo.
Ediciones Era. México, 1981.
- 4.- BASULTO, Hilda.
Curso de Redacción Dinámica.
Editorial Trillas. México, 1982.
- 5.- CAMACHO, Manuel.
La Clase Obrera en la Historia de México.
El Futuro Inmediato. Siglo Veintiuno Editores.
México, 1980.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar.
35 Lecciones de Derecho Laboral.
Editorial Trillas. México, 1982.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar.
Las Huelgas y el Derecho del Trabajo.
Editorial Jus. México, 1976.
- 8.- CLIMENT BELTRAN, Juan B.
Formulario de Derecho del Trabajo.
Editorial Esfinge. México, 1978.
- 9.- CHAVEZ OROZCO, Luis.
Los Salarios y el Trabajo en México durante el Siglo
XVIII. Cuadernos Obreros, CEHSMO. México, 1978.

- 10.- DE BUEN LOZANO, Néstor.
Derecho del Trabajo. Tomo I. y II.
Editorial Porrúa. México, 1977.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario.
Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. TOMO I. y II.
Editorial Porrúa. México, 1981.
- 12.- CAPLOW, Theodore. (Traducción de Manuel Alonso Mejía).
Sociología del Trabajo.
Instituto de Estudios Políticos.
Madrid, España. 1958
- 13.- EDUARDO RUIZ, Ramón.
La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero.
1911-1923. Ediciones Era. México, 1981.
- 14.- FAYA VIESCA, Jacinto.
Administración Pública Federal. La Nueva Estructura.
Editorial Porrúa. México, 1979.
- 15.- FRAGA, Gabino.
Derecho Administrativo. TOMO I.
Editorial Porrúa. México, 1977.
- 16.- GUERRERO, Euquerio.
Manual de Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa. México, 1977
- 17.- HERMOSO NAJERA, Salvador.
Legislación Educativa.
Ediciones Oasis. México, 1981.
- 18.- LOYO BRAMBILA, Aurora.
El Movimiento Magisterial de 1958 en México.
Ediciones Era. México, 1981.
- 19.- OLIVERA TORO, Jorge.
Manual de Derecho Administrativo.
Editorial Porrúa. México, 1976.

- 20.- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
Manual de Derecho del Trabajo
1a. Ed. México, 1978.
- 21.- RUTH CLARK, Marjorie.
La Organización Obrera en México.
Ediciones Era. México, 1981.
- 22.- SERRA ROJAS, Andrés.
Derecho Administrativo. TOMO I. y II.
Editorial Porrúa. México, 1979.
- 23.- SILVA HERZOG, Jesús.
Breve Historia de la Revolución Mexicana.
Fondo de Cultura Económica. México, 1973.
- 24.- TRUEBA URBINA, Alberto.
Diccionario de Derecho Obrero.
Editorial Porrúa. México, 1957.
- 25.- TRUEBA URBINA. Alberto
El Nuevo Artículo 123.
Editorial Porrúa. México, 1967.
- 26.- TRUEBA URBINA, Alberto.
La Primera Constitución Político-Social del Mundo.
Editorial Porrúa. México, 1971.
- 27.- TRUEBA URBINA, Alberto
Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. TOMO I.
Editorial Porrúa. México, 1973.
- 28.- TRUEBA URBINA, Alberto.
Nuevo Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa. México, 1981.
- 29.- TRUEBA URBINA, Alberto.
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Porrúa. México, 1978.

- 30.- VELAZQUEZ SANCHEZ, José de Jesús.
Vademécum.
Editorial Porrúa. México, 1982.
- 31.- WITKER V., Jorge.
Antología de Estudios sobre la Investigación Jurídica.
Lecturas Universitarias, UNAM. México, 1978.

L E G I S L A C I O N

- 1.- Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980.
- 4.- Ley Federal de Educación.
- 5.- Legislación Federal del Trabajo Burocrático.
- 6.- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- 7.- Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.
- 8.- Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.
- 9.- Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública.
- 10.- Reglamento Interior de Trabajo de las Escuelas Primarias de la República Mexicana.
- 11.- Diario Oficial de la Federación.
Lunes 22 de noviembre de 1982.
- 12.- Diario Oficial de la Federación.
Martes 7 de diciembre de 1982.
- 13.- Manual de Organización de la Escuela de Educación Secundaria. S.E.P. Septiembre de 1981.
- 14.- Manual de Organización de la Escuela de Educación Primaria. S.E.P. Septiembre de 1981.