



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGÓN.

"LA NECESIDAD DE ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO DE LAS
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA"

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
DERECHO PRESENTA LA C. EMILCE LAGOS CHAVEZ.

ASESOR DE TESIS

FALLA DE ORIGEN

LIC. GRACIELA LEON LOPEZ



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 está 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.

De veritate magis quam
de victoria, solliciti esse
deberent causarum patroni.

A mis padres, a mis hermanos.

A mi Esposo.

A mis hijos, en especial a

Omar

A mis amigos,
a mis compañeros.

Una mención a "los clásicos".

Al Alma Máter con la esperanza de encontrar una oportunidad de retribuir de alguna manera todos los beneficios que me ha concedido.

A mis maestros, llevo en mi mente cada uno de los granitos de arena con que contribuyeron a mi formación.

A ti Lupita, en lugar de dedicatoria, una solicitud:
contógiame constantemente de tu alegría y espíritu de servicio.

I N D I C E

Introducción	3
Antecedentes	4
A.- Antecedentes Legislativos en Materia de Reglamentación de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal al Servicio de la Secretaría de Educación Pública.	4
B.- La Creación de un Reglamento que Rige las Condiciones Generales de Trabajo del Personal al Servicio de la Secretaría de Educación Pública. .	9
Delimitación de Conceptos.	36
A.- Consideraciones Generales.	36
C.- Concepto de Condiciones Generales de Trabajo. ..	46
D.- Concepto de Personal.	54
La Necesidad de Actualización del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.	60
A.- Fundamentación Práctica.	60

B.- El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P. y la Necesidad de Actualizarlo conforme a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B"	62
C.- El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P. y la Necesidad de Actualizarlo Conforme a la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. ...	80
D. La Propuesta	97
Conclusiones.	128
Bibliografía.	135

I N T R O D U C C I O N

La educación es una de las estructuras fundamentales del estado; a través de ella, se prepara al individuo mediante la asimilación del legado cultural; creándole una mentalidad que le permite comprender el mundo actual y a su vez procurar para el futuro los cambios sociales que se imponen. La educación como servicio público, ha sufrido una serie de transformaciones a través de las diferentes etapas históricas, tal como se podrá observar en el análisis que se desarrolla en el Primer Capítulo del presente trabajo; las condiciones de trabajo de quienes participan en la impartición del servicio educativo, también han evolucionado y siguen haciéndolo.

A lo largo del Segundo Capítulo, haremos una delimitación de los conceptos a manejar, tales como Reglamentos, Condiciones Generales de Trabajo, Personal, sus fundamentos teóricos y prácticos; esto será con el objeto de facilitar la comprensión de los temas a tratar.

La propuesta en sí, aparece en el tercer Capítulo; siendo el tema: "La Necesidad de Actualización de Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P.", es en esta parte, donde se expondrán los fundamentos que amparan la proposición, misma que consiste en la expedición de un nuevo ordenamiento que constituya una expresión de búsqueda de mejores condiciones para el desempeño del servicio público denominado educación.

1.- ANTECEDENTES .

A.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS EN MATERIA DE REGLAMENTACIÓN DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.

La educación es un hecho social, cuya importancia no admite discusión, sobre todo si tomamos en cuenta que el ser humano, en todos momentos de su vida, se encuentra sujeto a ella. Se inicia en el seno de la familia, en la comunidad en que se desenvuelve, en todas las actividades sociales y en forma especial, aquellas en las que intervienen las instituciones educativas.

Se sabe bien que la educación, es una de las estructuras fundamentales de la sociedad, ya que de ella depende la función orientadora y colabora de manera decisiva en la organización institucional del Estado.

Por lo anterior, el fenómeno educativo, ha preocupado a todos los grupos humanos, desde las épocas más remotas pero particularmente a los Estados que han comprendido que a través de la educación pueden preparar a los niños y a los jóvenes, para participar en un cambio que conduzca a un cambio social, creándoles la conciencia del mundo presente, mediante la asimilación del legado cultural; una vez logrado ésto adquieren una nueva mentalidad que les permite comprender el mundo del futuro, del que serán los responsables directos.

En el Estado mexicano, siempre ha estado presente la preocupación por la educación, aunque a través de un resumen retrospectivo se podrá observar que no siempre ha tenido las características actuales, por lo que la prestación de este servicio y las condiciones de trabajo de quienes lo han

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES

desempeñado, han sido distintas a través de las diferentes etapas históricas, las que se han desarrollado de la siguiente manera:

1. ETAPA PRECOLOMBINA: La educación dentro de la organización social de los Aztecas, así como la política, se encontraba bajo el control y autoridad estatal, a través de dos instituciones: el Telpochcalli y el Calmécac, donde impartían, respectivamente la enseñanza a jóvenes y niños pertenecientes a la clase media y a la clase acomodada, quienes tenían la obligación inexcusable de asistir; se trataba por tanto, de una educación clasista, en virtud de que se excluía a los llamados Mazehuales, quienes conformaban la clase del pueblo.⁽¹⁾
2. ETAPA COLONIAL: En esta época, la educación estaba bajo el estricto control de la iglesia, auspiciada por el Estado, proscribiéndose toda libertad de enseñanza; el propósito fundamental, era convertir a los naturales a la religión cristiana, por lo que iniciaron con la destrucción de los Estados indígenas y la imposición de una nueva educación.

Aunque el Estado español, en ocasiones dispuso algunas medidas en materia educativa éstas no llegaron a ser determinantes en tan importante función, ni mucho menos lograr que los españoles peninsulares radicados aquí, las cumplieran; como sucedió con algunas disposiciones dictadas por Fernando el Católico y Carlos I, entre ellas, la que ordenaba por Cédula Real la creación de la encomienda⁽²⁾, que indicaba que quienes fueran

¹ Constitución de los E.U.M. Comentada. Colección Popular. México, 1990. Serie Textos Jurídicos. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

² ENCOMIENDA. Institución nacida en España durante la Reconquista. En América, creaba una relación personal entre un conquistador y un grupo de indígenas: aquel debía defenderlos y evangelizarlos, éstos debían pagarle un tributo. La institución fue introducida en 1503 para las Antillas;

beneficiados con ella, deberían cumplir con la obligación de educar a los indios a ellos encomendados.(3).

3. ETAPA INDEPENDIENTE: A partir del año de 1821, en que se promulgó la independencia del país, lejos de resolver los conflictos sociales que existían antes de iniciarse el movimiento independentista, por el contrario, desembocó en una contrarrevolución con lo que se pretendía proteger los ingresos de los grupos acomodados del país, manteniendo vivas las grandes contradicciones de la sociedad colonial, por lo que se desataron los conflictos que caracterizan los primeros años de vida independiente. Algunos historiadores señalan que aquella época de frecuentes desórdenes y golpes de estado no fueron producto de la incapacidad para organizarse políticamente, sino consecuencia inevitable de la lucha que se libró para definir la forma de integración nacional.

Durante esta época, la educación, como las otras actividades primordiales sufrió constantes desajustes; en ocasiones parecía avanzar y organizarse y otras retrocedía definitivamente, según la facción política que se encontrara en el poder. No fue sino hasta la restauración de la República lograda por Don Benito Juárez, en 1867, cuando la educación recibió generosa atención que merecía; a través de ella, se buscó transmitir la filosofía del nuevo Estado mexicano. Es hasta este momento que puede determinarse el establecimiento de una Educación Pública para el Distrito Federal y Territorios(4).

otra real orden de 1509 autorizaba a extenderla a las tierras del continente. Diccionario Enciclopédico Quillet. Tomo V. Ed. Cumbre, Méx. 1981 P. 20.

³ Solana, Fernando y Otros. Hist. de la Educ. Pública en México F.C.E. Méx. 1981 P.P. 13-14.

⁴ Ibidem P. 15.

Esta ley, proponía la unificación de la institución primaria, considerándola obligatoria y gratuita, así pues, podemos considerarla como el instrumento jurídico que sirvió de base para organizar la educación pública en México, ya que posteriormente se dictaron una serie de leyes reglamentarias de la educación, y se logró la creación de la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes, a través de la ley promulgada el 16 de mayo de 1905.

4. ETAPA CONTEMPORANEA: La Revolución Mexicana no intentó borrar las conquistas educativas del liberalismo republicano, por el contrario, es definitivo que las llevó al terreno de las realizaciones, ya que imprimió a la acción educativa del Estado, un carácter popular y social, tratando de llevar la escuela a todos los rincones del país y mejorar el nivel de instrucción de las masas.⁽⁵⁾

Lo anterior se corrobora en el texto del Artículo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el cinco de febrero de mil novecientos diecisiete; en dicho precepto se establecen los puntos esenciales de la trayectoria de la legislación en materia educativa en México, señalando:

"La enseñanza en libre, pero será laica la que se dé en los establecimientos oficiales de educación, lo mismo que la enseñanza primaria elemental y superior que se imparta en los establecimientos particulares. Ninguna corporación religiosa, ni ministro de algún culto, podrán establecerse o dirigir escuelas de instrucción primaria. Las escuelas particulares solo podrán establecerse, sujetándose a la

⁵ Alba Mora, Sergio de y Otros. Antología de la Administración educativa. Ed. Comunicación Impresa. Méx. 1976 P.P. 137 Y 138

vigilancia oficial. En los establecimientos oficiales, se impartirá gratuitamente la enseñanza primaria".

Del análisis de las diferentes etapas por las que ha atravesado la educación pública en nuestro país, se puede deducir que no es sino hasta la época moderna que se puede hablar de una organización plena de la misma, por lo que es también, hasta entonces que se plantea la necesidad de reglamentar las condiciones de trabajo de quienes la imparten, lo que motiva la creación de una codificación denominada Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., en el año de 1946.

B.- LA CREACION DE UN REGLAMENTO QUE RIGE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA.

De lo expuesto en el subcapítulo anterior, se observa que en virtud de la poca o nula organización que existió en la prestación del servicio educativo en las diferentes etapas históricas del país, no se podía aspirar a que existiera una reglamentación de las condiciones de trabajo de los empleados que prestaban sus servicios en pro de la educación pública; existía una anarquía en lo referente a nombramientos, remociones, jornada laboral, promociones, etc.

La Constitución de 1917, en su texto original no previó la regulación de las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores.

La Ley Federal del Trabajo no incluía a los Trabajadores al Servicio del Estado en sus disposiciones, únicamente señalaba en su Artículo 2o. que los funcionarios y empleados, en sus relaciones con el Estado, debían regirse por las Leyes del Servicio Civil. La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, fue en el sentido de que se excluyera a los servidores públicos de las prestaciones que otorgaba el Artículo 123 Constitucional, ya que sostuvo: "Dicho precepto fue creado con el fin primordial de buscar un equilibrio entre el trabajo y el capital, como factores de la producción y tales circunstancias no concurren en el caso de las relaciones que median entre el Poder Público y los empleados que de él dependen".

En 1943, un acuerdo presidencial estableció el servicio civil por tiempo determinado, en el "Acuerdo sobre organización y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil".

La evolución de las normas que regulan la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores continuó hasta la expedición del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en 1941, formando el primer cuerpo unificado y sistematizado que vino a regir la materia.⁽⁶⁾

Fueron estos conjuntos de disposiciones, los que regularon las relaciones de trabajo entre la Secretaría de Educación Pública y sus servidores, hasta el año de 1946, ya que fue el 29 de enero de ese año, la fecha en que se publicó el decreto que creó el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública; dicho decreto fue expedido por el entonces Presidente Constitucional de la República, General Manuel Avila Camacho, haciendo uso de la facultad que le confiere el Artículo 89 de la Constitución.

Para expedir el citado reglamento, se oyó desde luego la opinión del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación y de esa manera quedaron establecidas las condiciones generales de trabajo que regirían en la citada Dependencia.

El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, quedó integrado de la siguiente manera:

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

Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de enero de 1946.

MANUEL AVILA CAMACHO, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed:

⁶ Acosta Romero, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Ed. Porrúa. Méx. 1981. P. 643

Que en uso de la facultad que le confiere la fracción I del Artículo 89 de la Constitución General de la República, con fundamento en los artículos 63 y 64 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, y

CONSIDERANDO:

Que es necesario un ordenamiento que establezca los derechos y obligaciones de los trabajadores dependientes de la Secretaría de Educación Pública y que regule las condiciones de trabajo en esa misma dependencia y en atención a que, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 63 del Estatuto aludido, se ha tomado en cuenta la opinión del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación -que es la Agrupación Gremial legalmente reconocida-, el que manifestó su aceptación completa respecto al proyecto que fue sometido a la consideración de este Ejecutivo de mi cargo, he tenido a bien expedir el siguiente:

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

CAPITULO I. DISPOSICIONES PRELIMINARES

ARTICULO 1o. El presente Reglamento es de observancia obligatoria para Funcionarios, Jefes y Empleados de la Secretaría de Educación Pública, y tiene por objeto fijar las condiciones generales de trabajo del personal de base de la misma dependencia, en los términos de lo dispuesto por los artículos 63 y 64 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

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

ARTICULO 3o. La Secretaría y el Sindicato fijarán, de común acuerdo, los asuntos que deban ser gestionados por las representaciones sindicales generales, las parciales y las especiales.

CAPITULO II TRABAJADORES DE BASE Y TRABAJADORES DE CONFIANZA

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

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

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

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

ARTICULO 7o. Son trabajadores técnicos aquellos que necesitan, para desempeñar el puesto en el que fueron nombrados, acreditar que poseen título profesional

debidamente registrado y, en el caso en que no exista rama profesional, la autorización legal que proceda.

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

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

CAPITULO III. DE LOS NOMBRAMIENTOS Y PROMOCIONES.

ARTICULO 10. El nombramiento legalmente aceptado obliga a la Secretaría y al trabajador al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el Estatuto Jurídico y en el Presente Reglamento, así como a las derivadas de la buena fe, la costumbre y el uso. Para el personal obrero que figure en listas de raya no será necesaria la expedición de nombramientos, a juicio de la Secretaría.

ARTICULO 11. Los trabajadores prestarán a la Secretaría servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros mediante nombramiento definitivo, interino, por tiempo fijo o por obra determinada, expedido por el Titular de la misma o por la persona que estuviera facultada para ello.

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

- I. Tener por lo menos 16 años cumplidos;
- II. Presentar una solicitud utilizando la forma oficial que autorice la Secretaría, que deberá contener los datos necesarios para conocer los antecedentes del solicitante y sus condiciones personales;
- III. Ser de nacionalidad mexicana, con la salvedad prevista en el Artículo 6o. del Estatuto Jurídico;
- IV. Estar en el ejercicio de los derechos civiles y políticos que les correspondan de acuerdo con su sexo y edad;
- V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delitos graves;

- VI. No haber sido separado de algún empleo, cargo o comisión por motivos análogos a los que se consideran como causas de destitución, a no ser que, por el tiempo transcurrido, que no será menor de dos años a partir de su separación, la Secretaría estime que son de aceptarse sus servicios;
- VII. No tener impedimento físico para el trabajo, lo que se comprobará con el examen médico en la forma prevista por este Reglamento;
- VIII. Tener los conocimientos necesarios para el desempeño del cargo, a juicio del Jefe de la Dependencia donde exista la vacante; o sujetarse al concurso o pruebas de competencia que fije la Secretaría. En caso de empleo técnico, acreditar la posesión del título profesional registrado;
- IX. Rendir la protesta de Ley;
- X. Caucionar su manejo, en su caso; y
- XI. Tomar posesión del cargo.

ARTICULO 13. Las órdenes que autoricen al trabajador a tomar posesión de su empleo, serán expedidas dentro de un plazo máximo de 10 días a partir de la fecha de los acuerdos de designación o promoción.

ARTICULO 14. Todo nombramiento que se expida quedará insubsistente cuando el trabajador no se presente a tomar posesión del empleo conferido en un plazo de cinco días si se tratare de nuevo ingreso o ascenso, siempre que el cargo deba desempeñarse en la población de donde se encuentre el domicilio del trabajador; de 15 días si el nombrado deba cambiar su domicilio o tomar posesión de su empleo fuera de él; de 15 días si se tratare de nuevo ingreso o 30 si de ascenso, en el caso en que el nombrado deba cambiar su domicilio o tomar posesión de su empleo fuera de él. Los plazos se contarán a partir de la fecha en que se comunique legalmente al trabajador su designación y podrán ser ampliados cuando, a juicio del Departamento de Personal de la Secretaría, circunstancias especiales lo ameriten.

ARTICULO 15. Las vacantes pueden ser definitivas o temporales: Son definitivas las que ocurran por muerte, renuncia, abandono de empleo, y en general, por cese del trabajador. Son temporales las que ocurran por licencia o suspensión en los efectos del nombramiento del trabajador.

ARTICULO 16. La Secretaría nombrará libremente a los trabajadores que deban cubrir las plazas de las categorías presupuestales más bajas, ya sean las que resulten vacantes

al correrse el escalafón o que sean de nueva creación, cualquiera que sea su denominación o categoría, de acuerdo con la disposición legal que las establezca.

ARTICULO 17. La Secretaría nombrará también libremente a quienes deban cubrir las vacantes temporales que no excedan de 6 meses y en los casos que expresamente señale el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

ARTICULO 18. La Secretaría podrá remover, a su arbitrio, a todo trabajador de nuevo ingreso, antes de que cumpla 6 meses de servicio a partir de la fecha de su nombramiento.

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

ARTICULO 20. Todo movimiento escalafonario será hecho invariablemente de acuerdo con el dictamen previo que emita la Comisión Nacional de Escalafón.

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

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

ARTICULO 22. Las plazas de nueva creación que hubiere en la Secretaría, deberán colocarse inmediatamente en la especialidad, categoría, grupo o grado correspondientes.

ARTICULO 23. Los Jefes de las dependencias de la Secretaría, de acuerdo con los representantes sindicales respectivos, podrán proponer, con objeto de cubrir vacantes sujetas a escalafón, que mientras la Comisión Nacional de Escalafón rinda el dictamen procedente, se hagan movimientos de carácter provisional. Dichos movimientos se propondrán en todo caso tomando en cuenta la mayor eficiencia en el trabajo y los méritos demostrados por los trabajadores que resulten ascendidos.

Los nombramientos que se expidan tendrán el carácter de interinos en espera del movimiento definitivo que se corra en virtud del dictamen de la Comisión Nacional de Escalafón.

CAPITULO IV. DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 24. Son derechos de los trabajadores:

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

ARTICULO 25. Son obligaciones de los trabajadores:

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

- XI. En caso de renuncia, no dejar el servicio sino hasta que le haya sido aceptada y entregar los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado, de acuerdo con las disposiciones aplicables;
- XII. Residir en el lugar de su adscripción, salvo los casos de excepción a juicio de la Secretaría;
- XIII. Trasladarse al lugar de nueva adscripción señalado por la Secretaría, en un plazo no mayor de cinco días contados a partir de la fecha en que hubiere hecho entrega de los asuntos de su anterior cargo. Dicha entrega deberá ser hecha, salvo plazo especial señalado, expresamente por la Secretaría, en un lapso máximo de diez días;
- XIV. Dar facilidades a los médicos de la Secretaría para la práctica de visitas y exámenes en los casos siguientes:
 - a) Incapacidad física;
 - b) Enfermedades;
 - c) Influencia alcohólica o uso de drogas enervantes;
 - d) A solicitud de la Secretaría o el Sindicato en cualquier otro caso.
- XV. Procurar la armonía entre las dependencias de la Secretaría y entre estas y las demás autoridades en los asuntos oficiales;
- XVI. Comunicar oportunamente a sus superiores cualquier irregularidad que observen en el servicio.

ARTICULO 26. Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Aprovechar los servicios del personal en asuntos particulares o ajenos a los oficiales de la Secretaría;
- II. Proporcionar a los particulares, sin la debida autorización, documentos, datos o informar de los asuntos de la dependencia de su adscripción;
- III. Llevar a cabo colectas para obsequiar a los jefes o compañeros, así como organizar rifas dentro de las horas laborables;
- IV. Hacer préstamos con interés a sus compañeros de labores, salvo los casos en que constituyan en Cajas de Ahorro autorizadas legalmente;
- V. Prestar dinero a rédito a personas cuyos sueldos tengan que pagar, cuando se trate de cajeros, pagadores o habilitados; así como retener sueldos por sí o por encargo o comisión de otra persona, sin que medie orden de autoridad competente;
- VI. Habitar en alguna dependencia de la Secretaría, salvo los casos de necesidad del servicio, a juicio de la misma, o con autorización de los funcionarios

superiores de ésta y mediante la remuneración o renta a que haya lugar;

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

CAPITULO V. DE LAS JORNADAS DE TRABAJO.

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

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

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

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

ARTICULO 31. En el caso de los conserjes, porteros, veladores, guardianes y otros empleados que presten servicios análogos, no será aplicable lo establecido en el Artículo anterior, pues tales empleados tendrán obligación de desempeñar su trabajo aun fuera de las horas ordinarias, sin que por tal motivo se considere que trabajan tiempo extra.

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

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

ARTICULO 34. Las horas extraordinarias sólo se justificarán cuando razones imperiosas del servicio lo requieran y siempre que una situación transitoria las demande, para lo cual será necesario que los jefes de las Dependencias soliciten previamente la autorización respectiva del Secretario,

Subsecretario u Oficial Mayor, con una exposición amplia de los motivos que las originan, o bien por resolución del titular del Ramo. En los casos de fuerza mayor, los jefes de las Dependencias podrán ordenar la prestación de servicios extraordinarios justificando posteriormente las causas.

CAPITULO VI. ASISTENCIA AL TRABAJO.

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

ARTICULO 36. Los horarios establecerán el tiempo laborable, concediendo una tolerancia de diez minutos para llegar al trabajo.

ARTICULO 37. Se faculta a los jefes de las dependencias para disculpar dos retrasos en una quincena a un mismo empleado, quedados no obstante, obligados a dar 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.

CAPITULO VII. INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO.

ARTICULO 38. La calidad del trabajo estará determinada por la índole de funciones o actividades que normalmente se estimen eficientes, y que deba desempeñar el trabajador de acuerdo con su nombramiento o contrato de trabajo respectivo.

ARTICULO 39. La intensidad del trabajo estará determinada por el conjunto de labores que se asignen a cada empleo en los reglamentos interiores de las Dependencias de la Secretaría, y que correspondan a las que racional y humanamente puedan desarrollarse por una persona normal y competente para el objeto, en las horas señaladas para el servicio.

ARTICULO 40. El trabajo será permanente o temporal.

 Será permanente el desempeñado mediante nombramiento definitivo y para los servicios que establezca el Presupuesto de Egresos de la Federación.

 Será temporal el desempeñado mediante nombramiento interino para ejecutar obra o trabajo que requiera tiempo determinado y así mismo, el que se realice por personal obrero o supernumerario, cuyos salarios se cubran por medio de listas de raya o con cargo a partidas globales del presupuesto.

CAPITULO VIII. DE LOS SALARIOS.

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

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

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

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

CAPITULO IX DE LAS VACACIONES.

ARTICULO 45. Las vacaciones de los trabajadores docentes se regirán por los respectivos calendarios escolares, y las de los trabajadores no docentes que prestan sus servicios en las escuelas, por las disposiciones que dicten las dependencias de su adscripción.

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

- I. Quienes teniendo nombramiento permanente y sin limitación, no hayan disfrutado de licencia para asuntos particulares por un término mayor de tres meses, hayan dado las clases respectivas durante los últimos cuatro meses del año escolar, y presenten pruebas o exámenes de curso;
- II. Quienes en las mismas condiciones de la fracción anterior, después de prestar sus servicios en una escuela con nombramiento permanente, presenten en otra, o en el mismo plantel, los reconocimientos o exámenes finales, aún cuando para servir a esta última se les hubiera expedido nombramiento temporal, por ascenso provisional a puesto superior inmediato;
- III. Quienes por estar disfrutando de licencia por gravidez no presenten las pruebas finales o los exámenes de su

curso, siempre que no hubieren gozado anteriormente de licencia para asuntos particulares por un término mayor de tres meses, pues en tal caso se les dará sueldo íntegro durante aquella parte de las vacaciones comprendidas dentro del periodo de gravidez y medio sueldo por el lapso restante;

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

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

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

- I. Los trabajadores docentes que teniendo el carácter de interinos hayan trabajado por un periodo mayor de tres meses y siempre que presten los exámenes o pruebas finales de sus cursos; y
- II. Los trabajadores docentes que por causas independientes a su voluntad no presenten exámenes o pruebas finales, pero que hayan desempeñado la docencia, cuando menos durante cuatro meses anteriores al octavo mes lectivo.

ARTICULO 48. No tendrán derecho a percibir sueldo durante el periodo de vacaciones:

- I. Los trabajadores docentes que, aun cuando reúnan alguna o algunas de las circunstancias señaladas en el Artículo 46, no presenten las pruebas o exámenes finales de su curso por estar gozando de licencia que les hubiere sido concedida para asuntos particulares o por causas que no se justifiquen a satisfacción de la Dirección General o Departamento de su adscripción.
- II. Los trabajadores docentes que durante el ejercicio escolar respectivo hubieren disfrutado de licencia para asuntos particulares por un término mayor de tres meses; y
- III. Los trabajadores docentes que teniendo nombramiento temporal no hayan dado clase respectiva por un periodo

mayor de cuatro meses, aun cuando presenten las pruebas o exámenes finales de su curso.

ARTICULO 49. 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.

CAPITULO X. DE LAS LICENCIAS.

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

ARTICULO 51. Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

- I. Para el desempeño de puestos de confianza, cargos de elección popular, comisiones 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.

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

- I. Por enfermedades no profesionales, a juicio de los médicos de la Secretaría:
 - a) Si el trabajador tiene por lo menos seis meses de servicio, hasta 15 días con sueldo íntegro; hasta 15 días más con medio sueldo y hasta un mes sin goce de sueldo.
 - b) A los que tengan de 1 a 5 años de servicios, hasta 30 días con goce de sueldo íntegro, hasta 30 días más con medio sueldo y hasta 60 más sin sueldo.
 - c) A los que tengan de 5 a 10 años de servicios hasta 45 días con sueldo íntegro, a 45 más con medio sueldo y a 90 más sin sueldo.
 - d) A los que tengan de 10 años de servicio en adelante, hasta 60 días con goce de sueldo íntegro, a otros 60 con medio sueldo y a 180 días más sin sueldo.

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

- II. Por enfermedades profesionales durante todo el tiempo 6 meses como máximo -que sea necesario para el restablecimiento del trabajador, y en la inteligencia de que su reingreso y la indemnización que le corresponda, en su caso, se ajustarán a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo; y
- III. Por cualquier otro motivo hasta por tres días en tres ocasiones distintas, separadas cuando menos por un mes, dentro a las respectivas de un 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.

ARTICULO 53. Para la concesión de las licencias a que se refieren las fracciones I y II del Artículo anterior, se observarán las siguientes reglas:

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

- b) El personal foráneo deberá recabar certificado de las delegaciones médicas de la Secretaría, o, en el caso de que no existan éstas, de las correspondientes a la Secretaría de Asistencia y Salubridad Pública o de cualquier otro servicio médico de alguna unidad burocrática del Poder Ejecutivo Federal existente en el lugar de adscripción del empleado. En los lugares en que no radiquen médicos al servicio de la Federación, la comprobación se hará por medio de certificados expedidos por los de la localidad, legalmente autorizados para ejercer su profesión.
- c) En los casos a que se refiere la última parte del inciso anterior, la Secretaría se reservará el derecho, cuando lo estime conveniente, de hacer reconocer a los trabajadores por un médico de su confianza y, de haber discrepancia entre ambos dictámenes, se observará el procedimiento señalado por el inciso a).

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

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

- I. Por necesidad del servicio. En este caso, si el trabajador manifiesta su oposición en un plazo de cinco días contados desde la fecha en que se le dé a conocer su cambio, deberán demostrar ante la dependencia de su adscripción la improcedencia de la medida, para que ella determine lo conducente. Salvo que el traslado se deba a incompetencia del trabajador o como sanción por faltas cometidas por el mismo, la Secretaría deberá sufragar los gastos que demande el viaje correspondiente y si el traslado fuera por tiempo largo o indefinido, pagará los gastos que origine el transporte del menaje de casa indispensable para la instalación del cónyuge del trabajador y de los familiares hasta el segundo grado que de él dependan;
- 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.

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

ARTICULO 57. 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.

CAPITULO XII. DE LAS SUSPENSIONES Y DESTITUCIONES.

ARTICULO 58. La suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores a que se refiere el Artículo 43 del Estatuto, sin perjuicio de lo que disponga la Ley de Responsabilidad 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, retrotrayéndose los efectos de aquélla al día en que el trabajador fue aprehendido.
Esta suspensión tendrá vigencia hasta la fecha en que se compruebe ante la Secretaría de Educación que se ha ordenado la libertad por resolución judicial ejecutoriada.
En caso de que se dicte sentencia condenatoria firme, la suspensión continuará en vigor hasta que el Tribunal de Arbitraje resuelva si debe tener lugar el cese del empleado.
- II. Cuando el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa que signifique peligro para las personas que trabajan con él, la suspensión operará inmediatamente que lo resuelva la dependencia de su adscripción, sin perjuicio de lo que determine el dictamen médico correspondiente, teniendo en cuenta las disposiciones que norman la concesión de licencias; y
- III. En los casos de suspensión a que se refiere la fracción V del Artículo 44 del Estatuto, la Secretaría previa e invariablemente solicitará del Sindicato su conformidad con tal suspensión, y éste a su vez, estará obligado a otorgarla si aquélla demuestra que los hechos imputados

al trabajador son de los comprendidos en la mencionada fracción.

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

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

CAPITULO XIII. DE LOS RIESGOS PROFESIONALES.

ARTICULO 61. De acuerdo con lo que establece el Artículo 284 de La Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que presten servicios en despoblado o en regiones incomunicadas tienen derecho a que se consideren también como riesgos profesionales los asaltos que sufran de los facinerosos, salvo el caso de que tales atentados hubieran sido de alguna manera provocados por los propios trabajadores.

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

ARTICULO 63. Al recibir el aviso a que se refiere el Artículo anterior, los jefes de las dependencias proporcionarán a la Dirección General de Administración los siguientes datos:

- I. Nombre y domicilio de la víctima;
- II. Funciones, categoría y sueldo asignados;
- III. Día, hora y lugar en que ocurrió el accidente;
- IV. Testigos del accidente;
- V. Lugar al que fue trasladado;
- VI. Nombre de las personas a quienes corresponda la indemnización en caso de muerte;

- VII. Informes y elementos de que disponga para fijar las causas del accidente; y
- VIII. Certificado médico o de autopsia, en su caso.

ARTICULO 64. En caso de accidente o enfermedades profesionales, las Secretaría proporcionará lo necesario para la atención del trabajador y su debida asistencia médica. Para ese efecto irá estableciendo, según se lo vayan permitiendo las condiciones de su Presupuesto, en cada una de sus dependencias, los medicamentos, material de curación e instrumentos necesarios para atenciones urgentes y, además, en las cabeceras de jurisdicción de las Direcciones de Educación Federal puestos de socorro bajo la dirección de un médico cirujano y con el suficiente personal para proporcionar atención quirúrgica y médica de emergencia.

ARTICULO 65. La Secretaría y el Sindicato, mediante convenios especiales, coordinarán y regularán los servicios médicos para trabajadores. Todo lo relativo a visitas, reconocimientos y certificaciones que sirvan para la obtención de licencias quedará íntegra y exclusivamente controlado y a cargo de las dependencias correspondientes y del personal de la Secretaría.

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

- I. Al realizarse el accidente, a certificar si el trabajador queda capacitado o incapacitado para desarrollar las labores de su empleo y el tiempo probable que dure esa incapacidad;
- II. Al terminar la atención médica, a certificar si el trabajador se encuentra en condiciones de reanudar sus labores;
- III. A calificar la incapacidad definitiva que resulte;
- IV. En caso de enfermedad, a precisar los elementos necesarios para determinar si se trata de una enfermedad profesional; y
- V. A expedir los certificados de defunción y autopsia, en su caso.

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

ARTICULO 68. De acuerdo con lo dispuesto por los Artículos 284, 285, 286 y 287 de la Ley Federal del Trabajo y para evitar los riesgos profesionales, se observarán las siguientes disposiciones:

- I. Los reglamentos interiores de trabajo de las diversas dependencias de la Secretaría, establecerán las medidas que consideren necesarias para ese efecto;
- II. En los lugares peligrosos de los centros de trabajo se fijarán avisos claros, precisos y llamativos que sirvan a los trabajadores para prevenir los riesgos y normar sus actos;
- III: Periódicamente, y dentro de las horas laborables, se instruirá a los trabajadores sobre maniobras contra incendios, en aquellas dependencias en que, por la naturaleza del trabajo, puedan ocurrir esos siniestros;
- IV. La Secretaría, según lo vayan permitiendo sus necesidades presupuestales, procurará acondicionar los locales de trabajo de manera que llenen las condiciones de higiene y seguridad prescritas por la Ley Federal del Trabajo, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y las demás disposiciones aplicables. En la misma forma proporcionará a los trabajadores los medios de protección adecuados a la clase de trabajo que desempeñen;
- V. Los trabajadores están obligados a someterse a las medidas profilácticas o exámenes médicos que señalen tanto las leyes y disposiciones de Salubridad Pública, como el reglamento interior de trabajo de cada dependencia;
- VI. En el desempeño de sus funciones los trabajadores estarán obligados a poner todo el cuidado necesario para evitar riesgos o enfermedades de cualquier naturaleza;
- VII. Los trabajadores deberán comunicar a sus jefes inmediatos cualquier irregularidad peligrosa para su salud, o bien, los actos de sus compañeros que pudieran acarrear perjuicios personales o al servicio que tengan encomendado;
- VIII. Los trabajadores no deben operar máquinas cuyo manejo no esté encomendado a su cuidado, salvo instrucciones expresas de sus superiores; en este caso, si

desconocieren su manejo, deberán manifestarlo así para que sean tomadas las medidas procedentes;

- IX. Sólo los trabajadores autorizados para ello podrán acercarse, operar o trabajar en instalaciones o equipos eléctricos, debiendo, en todo caso, adoptar las precauciones necesarias y usar las herramientas o útiles de protección adecuados;
- X. Los trabajadores deben informar a sus superiores de los desperfectos que observen en las herramientas o útiles de protección adecuados;
- XI. Los trabajadores no deben fumar en los lugares en que se manejen artículos inflamables; y
- XII. Queda prohibido a los trabajadores manejar explosivos, gasolina u otras sustancias inflamables sin la debida precaución.

ARTICULO 69. Los trabajadores que prestan sus servicios en el Distrito Federal pasarán los exámenes a que se refiere la fracción V del Artículo anterior, en el Consultorio Oficial del personal médico de la Secretaría, salvo los casos de excepción a juicio de éste. El personal foráneo cumplirá esta obligación en los términos a que se contrae el inciso b) del Artículo 53 de este Reglamento.

CAPITULO XIV. DE LAS INFRACCIONES Y RECOMPENSAS.

ARTICULO 70. En todos los casos de infracciones y recompensas no previstas por el Estatuto se aplicarán las prevenciones del presente capítulo.

ARTICULO 71. Las infracciones de los trabajadores a los preceptos de este Reglamento, darán lugar a:

- I. Extrañamientos y amonestaciones verbales y escritas;
- II. Notas malas en 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a). Todo empleado que se presente a sus labores después de transcurridos los 10 minutos de tolerancia que concede este Reglamento, pero sin que el retardo exceda de 20 minutos, dará origen a la aplicación de una nota mala por cada dos retardos en un mes;

- b). El empleado que se presente a sus labores después de que hayan transcurrido los primeros 20 minutos siguientes a los 10 de tolerancia, pero sin exceder de 30, dará lugar a una nota mala por cada retardo;
- c). Transcurridos los 30 minutos de que habla el inciso anterior, después de la hora fijada para la iniciación de las labores, no se permitirá a ningún empleado registrar su asistencia, por considerarse el caso como falta injustificada y el trabajador no tendrá derecho a percibir el salario correspondiente.
- d). El empleado que acumule 5 notas malas por los retardos en que incurra, computados en los términos de los incisos anteriores, dará lugar a un día de suspensión de sus labores y sueldo;
- e). El empleado que haya acumulado 7 suspensiones en término de un año motivadas por impuntualidad en la asistencia, dará lugar a que se solicite del Tribunal de Arbitraje la terminación de los efectos de su nombramiento de acuerdo con el Artículo 44 fracción V, inciso i) del Estatuto;
- f). La falta del trabajador a sus labores, que no se justifique por medio de licencia legalmente concedida, lo priva del derecho de reclamar el salario correspondiente a la jornada o jornadas de trabajo desempeñado;
- g). Sin perjuicio de lo establecido en el inciso que antecede, cuando las faltas sean consecutivas, se impondrán al empleado: por 2 faltas, el importe del salario correspondiente y amonestación por escrito; por 3 faltas, el importe del salario que deje de devengar durante los días faltados y un día de suspensión; por 4 faltas el importe del salario correspondiente a los días que deje de concurrir y 2 de suspensión, sin perjuicio de la facultad concedida a la Secretaría por el Artículo 44 fracción V inciso b) del Estatuto.
- h). Si las faltas no son consecutivas, se observarán las siguientes reglas: hasta por cuatro faltas en dos meses, se amonestará al empleado por escrito sin derecho a cobrar el importe de los días no trabajados; hasta por seis faltas en dos meses, se le impondrán hasta tres días de suspensión sin derecho a cobrar el importe del salario correspondiente a los días no laborados injustificadamente, ni el de los relativos a la suspensión; por trece a dieciocho en seis meses, siete días de suspensión también sin derecho a cobrar

el salario de los días no laborados, ni los relativos a la suspensión y sin perjuicio de aplicar el inciso i); fracción V del Artículo 44 del Estatuto.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO XV. DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 86. Cuando por necesidades del servicio, al formularse el proyecto anual para el Presupuesto del Ejercicio Fiscal siguiente, se trate de disminuir el monto de los salarios o de suprimir plazas que correspondan a empleados de base, se oírá previamente al Sindicato. También, en la misma oportunidad indicada, se consultará su opinión en el caso en que se pretenda modificar alguna partida dedicada a prestaciones en beneficio directo de los

trabajadores y a aquellas que tengan conexión con aspectos técnicos de la enseñanza.

ARTICULO 87. A la renuncia de un trabajador y previa la solicitud respectiva, la Secretaría le extenderá carta de servicios, con copia al Sindicato, especificando tiempo y calidad de aquéllos, puesto que hubiere desempeñado y salarios que hubiere percibido.

ARTICULO 88. Cuando lo permitan los lineamientos económicos y legales que la Secretaría de Hacienda señale a la de Educación para la formulación de su proyecto de presupuesto anual de egresos, se incluirán las partidas correspondientes a fin de cumplir con las obligaciones que al Estado impone el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, respecto al suministro a los trabajadores de habitaciones cómodas e higiénicas, ya sea adquiridas en propiedad o rentadas mediante alquiler que no exceda el 6% anual del valor catastral de las fincas.

ARTICULO 89. Los pagos que deban hacerse por concepto de sobresueldos, viáticos, pasajes y defunción de los trabajadores, se regularán por lo que al efecto disponga la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación y su Reglamento. La aplicación y distribución anual de la partida presupuestal de Sobresueldos por vida cara e insalubre se hará por una comisión mixta de tres personas, una nombrada por la Secretaría, otra por el Sindicato y la tercera elegida de común acuerdo.

ARTICULO 90. La Secretaría establecerá Guarderías Infantiles debidamente atendidas, en los lugares que se juzgue necesario; previo el estudio que se formule al efecto a petición del Sindicato, en acatamiento a la parte final del Artículo 25 del Estatuto Jurídico.

ARTICULO 91 Las condiciones generales de trabajo que fija este Reglamento, subsistirán si al iniciarse, nuevo periodo presidencial no se establecen normas en los términos a que se refieren los Artículos 63 y 64 del Estatuto Jurídico.

ARTICULO 92. Los casos no previstos en el presente Reglamento serán resueltos por la Secretaría, oyendo el parecer del Sindicato y teniendo en cuenta las normas que establece el Artículo 8º del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Las resoluciones respectivas serán publicadas inmediatamente para conocimiento de los trabajadores.

TRANSITORIOS.

- I. El presente Reglamento entrará en vigor 15 días después de su publicación en el Diario Oficial;
- II. A los empleados que actualmente tengan nombramiento de Delegados, que hubieren obtenido la plaza por escalafón y que desempeñen servicios de oficina, les será cambiado su nombramiento por el de Jefe de Oficina. A los que, con la misma designación actual y en las mismas circunstancias, desempeñen otros servicios, les será cambiado su nombramiento por el del empleo de base que corresponda a su categoría presupuestal.
- III. Todos los empleados de base que por escalafón hubieran adquirido un nombramiento de Visitador, Inspector Administrativo o Intendente, serán a determinación de la Secretaría, conservados en su actual puesto, hasta que por ascenso dejen vacante el puesto de confianza, o bien serán nombrados en plaza equivalente de base de nueva creación -aunque no sean creadas al efecto de la misma categoría presupuestal;
- IV. A los dos años de la vigencia de este Reglamento y si hubiere terminado el registro de todos los títulos expedidos antes de que entrara en vigor la Ley sobre el Ejercicio Profesional, la Secretaría dará a conocer al Sindicato la lista de plazas y de personal de la Dirección General de Profesiones, que adquirirán desde ese momento la categoría de base.
- V. La Secretaría de Educación, oyendo al Sindicato, expedirá los reglamentos interiores de trabajo de cada una de sus dependencias. Para el efecto, los C.C. Jefes procederán, en un plazo no mayor de 60 días, contados a partir de la fecha en que entre en vigor este Reglamento, a formular los proyectos correspondientes y remitirlos al Departamento Jurídico de la Secretaría para su revisión. Dichos proyectos deberán contener:
 - a) Competencia de la dependencia.
 - b) Organización interior de la misma
 - c) Distribución de autoridad.
 - d) Distribución del trabajo entre las unidades que la integran.
 - e) Labores que debe desempeñar cada trabajador y forma de realizarlas.
 - f) Horas de trabajo.

- g) Medidas para evitar los riesgos profesionales.
- h) Otras reglas que tiendan a contribuir al mejor servicio dentro de las normas generales que fijan el Estatuto Jurídico y este Reglamento.

VI. La Comisión Nacional de Escalafón, además de lo dispuesto en el Artículo anterior, dará a conocer por medio de boletines la puntuación y el lugar escalafonario que correspondan a cada uno de los trabajadores de base que dependen de la Secretaría de Educación.

VII. Los preceptos de este Reglamento derogan todas las disposiciones reglamentarias que se les opongan.

Dado en el Palacio del Poder Ejecutivo Federal, en la ciudad de México, D.F., a los cuatro días del mes de enero de mil novecientos cuarenta y seis. Manuel Avila Camacho. Rúbrica. El Secretario de Estado y del Despacho de Educación Pública. Jaime Torres Bodet. Rúbrica. Al C. Lic. Primo Villa Michel, Secretario de Gobernación. Presente.

Desde el año de 1946 y hasta la fecha, es este reglamento, el instrumento que ha servido de base para establecer las condiciones generales de trabajo del personal al servicio de la Secretaría de Educación Pública.

En el momento que fue creado, reunió los elementos que se necesitaban para organizar y garantizar las condiciones óptimas de prestación del servicio en beneficio tanto para la dependencia, como para los trabajadores a su servicio, pero las situaciones son dialécticas y es preciso estar a la vanguardia, por lo que se hace imperante hacer una revisión exhaustiva de los diferentes aspectos que concurren y solo de esta manera se podrá determinar en qué medida se hace menester actualizar las condiciones generales de trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública.

CAPITULO SEGUNDO

DELIMITACION DE CONCEPTOS.

II. DELIMITACION DE CONCEPTOS

A.- CONSIDERACIONES GENERALES.

Siendo el tema del presente trabajo de tesis:

La Necesidad de Actualización del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, se hace imperante la delimitación de conceptos fundamentales a manejar: ¿Qué entendemos por reglamento?, sus fundamentos jurídicos, su ámbito de aplicación, los requisitos para su expedición, etc. Es menester también, señalar en forma específica en qué consiste el concepto de condiciones generales de trabajo, su clasificación, sus bases generales de aplicación; así como la denominación más acertada de personal, desde el punto de vista laboral y administrativo.

Vamos pues, a ir revisando cada uno de esos conceptos, a fin de obtener una visión de conjunto que al poseerla, facilitará la comprensión de los temas a tratar.

Por otra parte es mediante este estudio que se podrá determinar la necesidad de actualizar el ordenamiento supracitado, buscando como consecuencia la obtención de logros que redunden en beneficio de los trabajadores que prestan sus servicios en pro de la Educación Pública en México.

B.- CONCEPTO DE REGLAMENTO.

a) ¿Qué entendemos por reglamento?

Rafael de Pina Vara⁽⁷⁾, en su Diccionario de Derecho, da la siguiente definición en relación al reglamento: "Conjunto de normas obligatorias de carácter general emanadas del poder

⁷ Diccionario de Derecho. Ed. Porrúa. Méx. 1981. p. 414

Ejecutivo, dictadas para el cumplimiento de los fines atribuidos a la administración pública. Las leyes no son las únicas normas generales que integran el ordenamiento jurídico de un país, junto a las existentes, hay otras, entre las cuales figuran los reglamentos".

De Pina, cita a otros autores, entre ellos a Kelsen, cuya opinión consiste en determinar la distinción entre leyes y reglamentos y enuncia de la siguiente forma: "En sentido específico, legislación significa establecimiento de normas jurídicas generales, cualquiera que sea el órgano que lo realice: democrático o autocrático, parlamento con monarca o solamente este último.

En las constituciones de los Estados contemporáneos, se admite de ordinario la posibilidad excepcional de que ciertas normas generales o de que todas las normas generales, en determinadas circunstancias puedan ser dictadas por un órgano distinto del que en principio y corrientemente está encargado de hacerlo, esto es, distinto del órgano propiamente legislativo.... A estas normas generales se les denomina reglamentos. Ordinariamente todas las autoridades administrativas están facultadas por la Constitución para dictar reglamentos dentro de su respectiva esfera de acción sobre las bases de la ley (establecidas por el legislador propiamente dicho) y en vista de la realización inmediata de la misma. Estos reglamentos pueden versar sobre puntos de procedimiento y de ejecución. Los reglamentos constituyen respecto a la ley un grado inferior y significan cierta concreción de la misma, pues en ellos se continúa el proceso de creación del Derecho".

Gabino Fraga, en su obra Derecho Administrativo nos ilustra: "El reglamento es una norma o conjunto de normas de carácter abstracto e impersonal que expide el Poder Ejecutivo en uso

de una facultad propia y que tiene por objeto facilitar la exacta observancia de las leyes expedidas por el poder legislativo".⁽⁸⁾

Andrés Serra Rojas conceptúa al reglamento de esta forma: "El reglamento es el conjunto de normas administrativas, subordinadas a la ley, obligatorias, generales e impersonales, expedidas unilateral y espontáneamente por el Presidente de la República o por la Asamblea de Representantes del Distrito Federal, en virtud de facultades discrecionales que le han sido conferidas por la Constitución o que resulten implícitamente del ejercicio del poder ejecutivo".⁽⁹⁾

Para Acosta Romero, el reglamento es de un concepto controvertido, pues según señala, existe una serie de opiniones diversas que hacen compleja la tarea de encontrar un concepto preciso y uniforme y vierte esta opinión; "Reglamento es una manifestación unilateral de voluntad discrecional emitida por un órgano administrativo legalmente investido de potestad o competencia para hacerlo (Presidente de la República, en el ámbito federal; Gobernador del Estado en las Entidades Federativas), creadora de normas jurídicas generales que desarrollan los principios de una ley emanada del Congreso, a efecto de facilitar su ejecución y observancia en la esfera administrativa".⁽¹⁰⁾

De las definiciones citadas, se observan ciertos elementos comunes:

- 1.- Es un conjunto de normas jurídicas generales e impersonales.

⁸ Derecho Administrativo. Editorial Porrúa. México, 1990 p.p. 104-105

⁹ Derecho Administrativo. Editorial Porrúa. México 1988. P. 189.

¹⁰ Teoría General del Derecho Administrativo. Ed. Porrúa Méx. 1981. p.p. 464-465.

- 2.- Es una manifestación unilateral de voluntad del órgano público competente -Presidente de la República, Gobernador, Asamblea de Representantes, en virtud del poder y la autoridad que le confieren la Constitución o la ley, (según sea el caso).
- 3.- La finalidad del reglamento, es facilitar la aplicación de una ley, detallándola.
- 4.- El reglamento es una norma subalterna en relación a la ley.
- 5.- Es la expresión de la actividad legislativa de la administración, desde el punto de vista material, en virtud de los efectos que produce.

La definición de reglamento quedaría integrada de la siguiente manera:

- * Reglamento es un conjunto de normas jurídicas generales e impersonales, emitidas por un órgano público competente, en uso de la facultad que le confiere la legislación; con la finalidad de facilitar la aplicación de una ley. Está integrado por normas subalternas que formalmente son administrativas, pero materialmente legislativas y tienen su medida y justificación en la ley que detallan.*

b) ¿Cuál es la función del reglamento?

La función específica del reglamento, su finalidad es la de desentrañar el precepto general que se formula en la mayoría de las leyes, para adaptarlo a las prescripciones de la práctica. En virtud de que el poder legislativo está integrado por principios de representación popular, es labor del poder ejecutivo -donde se encuentra personal capacitado para esta labor de carácter técnico ir al espíritu de la ley

a través del reglamento, siendo más accesible para el Ejecutivo, toda vez que se encuentra más en contacto con la realidad en la que se aplican tanto leyes como reglamentos.

c) ¿Cuál es la diferencia entre el reglamento y la ley?

Son tres, las diferencias fundamentales que se determinan entre el reglamento y la ley, según nos indica el Prof. Acosta Romero:⁽¹¹⁾

PRIMERA. Existe una distinción puramente formal, que consiste en que la ley es un acto legislativo (deriva del Congreso) y el reglamento es un acto administrativo (lo expide el Poder Ejecutivo).

SEGUNDA. El reglamento no es emitido con el mismo procedimiento de la ley expedida por el Congreso. El acto legislativo implica un largo procedimiento, comprendiendo diversas etapas que se encuentran determinadas en los Artículos 71 y 72 de la Constitución. En cambio el procedimiento de formación de los reglamentos es mucho más sencillo, puesto que el único requisito formal para su validez es el refrendo ministerial y su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

TERCERA. El principio de primacía de la ley que opera en favor de ésta; esto quiere decir que las disposiciones contenidas en una ley de carácter formal, no pueden ser modificadas por un reglamento. Este es un principio basado en la autoridad formal de las leyes.

Es conveniente, hacer mención de los elementos generales del reglamento que enumera Andrés Serra Rojas:⁽¹²⁾

¹¹ Op. Cit. p.p. 466-467.

¹² Op. Cit. P. 190.

- 1.- Es un conjunto de normas de derecho administrativo que emanan del Poder Ejecutivo Federal, es decir, la suprema autoridad administrativa. El reglamento cae en el ejercicio del poder discrecional de la administración pública, respetando el principio de la legalidad.
- 2.- Esas normas tienen por objeto ejecutar las leyes administrativas que expida el Congreso de la Unión.
- 3.- El carácter impersonal y general del reglamento que asume caracteres semejantes a los de la ley.
- 4.- El reglamento no puede invadir el dominio reservado por la Constitución al legislador, por lo que debe mantenerse el principio de superioridad de la ley.
- 5.- El reglamento debe ser promulgado y publicado para que tenga fuerza legal.
- 6.- El reglamento no debe tener otras cargas, restricciones, limitaciones o modalidades que las establecidas en la ley o de conformidad con la Constitución.
- 7.- Los reglamentos han de emanar o proceder de los órganos señalados expresamente por la Constitución, ejercitan una competencia que les es propia y han de referirse a materias y servicios de la administración.

d) ¿Qué es la facultad reglamentaria?

Podemos definirla como el poder de que está investida una autoridad, que le autoriza a expedir reglamentos.

El Artículo 89 Fracción I de la Constitución señala entre las facultades y obligaciones del Presidente de la República: "Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la

Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia".

El reglamento, es uno de los tantos medios a través de los cuales, el Presidente de la República ejecuta y provee en la esfera administrativa a la exacta observancia de las leyes emanadas del Congreso, entendiéndose que proveer significa poner los medios adecuados para facilitar la aplicación y observancia de las leyes expedidas por los órganos idóneos.

La facultad reglamentaria del Poder Ejecutivo ha estado establecida en las diferentes Constituciones que han regido a la República Mexicana; desde la Constitución de Apatzingán de 1814, la Constitución Federal de 1824, la de 1857 y en la vigente de 1917.

La atribución de la facultad reglamentaria al Poder Ejecutivo, se justifica desde el punto de vista práctico, por la necesidad de aligerar la tarea del Poder Legislativo, relevándolo de la necesidad de desarrollar y completar en detalle las leyes para facilitar mejor su ejecución, teniendo en cuenta que el ejecutivo está en mejores condiciones de hacer ese desarrollo, puesto que está en contacto más íntimo con el medio en el cual va a ser aplicada la ley. Además, existen mayores facilidades para la aplicación de los reglamentos, el uso de la facultad reglamentaria, permite que la legislación se pueda ir adaptando oportunamente a las circunstancias cambiantes en que tiene que ser aplicada; adaptación que no podría ser posible si dependiera del Poder Legislativo, ya que éste tiene procedimientos más complicados y periodos reducidos de funcionamiento.

La doctrina y la jurisprudencia han considerado que la facultad reglamentaria corresponde al Presidente de la

República, es decir, que no puede ser delegada; además de discrecional, o sea que puede ejercerse en cualquier momento.

Tal es el ejemplo en la jurisprudencia que enseguida se transcribe:

"El Artículo 89 Fracción I de nuestra Carta Magna, confiere al Presidente de la República tres facultades: a) La de promulgar las leyes que expida el Congreso de la Unión, b) La de ejecutar dichas leyes y c) La de Proveer en la esfera administrativa a su exacta observancia, o sea la facultad reglamentaria. Esta última facultad es la que determina que el ejecutivo pueda expedir disposiciones generales y abstractas que tienen por objeto la ejecución de la ley, desarrollando y complementando en detalle las normas contenidas en los ordenamientos jurídicos expedidos por el Congreso de la Unión. EL reglamento es un acto formalmente administrativo y materialmente legislativo; participa de los atributos de la ley, y es una norma subalterna que tiene su medida y justificación en la ley. Pero aún en lo que aparece común en los dos ordenamientos, que es su carácter general y abstracto, sepáranse por la finalidad que en el área del reglamento se imprime a dicha característica, ya que el reglamento determina de modo general y abstracto los medios que deberán emplearse para aplicar la ley a los casos concretos."⁽¹³⁾

e) ¿Cuáles son los requisitos de validez que debe llenar un reglamento?

El Artículo 92 de la Constitución, es determinante al especificar: "Todos los Reglamentos, Decretos, Acuerdos y Ordenes del Presidente, deberán estar firmados por el

¹³ Tesis 512. Jurisprudencia 1917-1975. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. -Tercera Parte- Segunda Sala. p.p. 846-847.

Secretario de Estado o Jefe del Departamento Administrativo a que corresponda, y sin este requisito no serán obedecidos".

El requisito de validez se contrae a la exigencia formal de la firma de los secretarios o jefes de Departamentos Administrativos, junto con la del Presidente de la República, pues de no constar dichas formas en el documento, los gobernantes no se encuentran obligados a la obediencia de las disposiciones, materia de los referidos reglamentos.

El objeto de este señalamiento es, que en cualquier decisión adoptada por el Presidente, constituya una obligación inexcusable para el funcionario encargado de su ejecución, pues será éste quien en definitiva sea responsable del exacto cumplimiento de las determinaciones gubernamentales que se adopten para el bien público.

Por otra parte, encontramos que el segundo requisito de validez, es acorde a lo dispuesto en los Artículos 3o. y 4o. del Código Civil para el Distrito Federal, para su publicación en el Diario Oficial de la Federación y la iniciación de la vigencia.

El Artículo 3o. reza: "Las leyes, reglamentos, circulares o cualquiera otra disposiciones en general, obligan y surten su efecto tres días después de su publicación en el Periódico Oficial, para que las leyes, reglamentos, etc. se reputen publicados y sean obligatorios, se necesita que, además del plazo que fija el párrafo anterior, transcurra un día más por cada cuarenta kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad".

El Artículo 4o. señala: "Si la ley, reglamento, circular o disposición de observancia general, fija el día en que debe comenzar a regir, obliga desde ese día, con tal de que su publicación haya sido anterior".

Como se observa, ambos Artículos se refieren en forma específica a las leyes, reglamentos, circulares y hablan en forma global de disposiciones de observancia general, lo cual indica que el reglamento para cumplir el requisito de validez en cuanto a la iniciación de la obligatoriedad de su cumplimiento, tendrá que estar atento a dichas disposiciones.

C. CONCEPTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Para delimitar el concepto de reglamento, en el subcapítulo anterior, en forma inevitable nos ubicamos en el campo del derecho administrativo, ya que realmente esa es la naturaleza jurídica de este tipo de ordenamientos; ahora, para poder encontrar una acepción válida al concepto de condiciones generales de trabajo, tendremos que situarnos en el del derecho laboral, ya que aunque no ha resultado fácil compatibilizar las prioridades públicas. -en virtud de la particularidad que reviste la prestación de los servicios públicos-. Con la suprema prioridad que deben tener los derechos laborales, se han ido logrando operativos de justicia social para los trabajadores al servicio del Estado Mexicano.

a) ¿Qué son las condiciones generales de trabajo?

De Pina Vara⁽¹⁴⁾ da una acepción de la palabra condición en este sentido. "Condición. Acontecimiento futuro e incierto susceptible de afectar a la perfección o resolución de actos jurídicos".

El Diccionario Enciclopédico Quillet se remite a la raíz latina de la palabra condición, que proviene del vocablo *condito* que significa indole, naturaleza o propiedad de las cosas. Calidad o circunstancia con que se hace o promete una cosa.

En cuanto al término -generales- se hace referencia a la generalidad, que según de Pina Vara⁽¹⁵⁾, es una característica de la ley y las demás normas jurídicas que representa su aplicabilidad a cuantas personas se encuentran

¹⁴ Op. Cit. P. 169.

¹⁵ IBIDEM P. 455

en su supuesto determinado; entendiendo por supuesto jurídico a la hipótesis de cuya realización dependen las consecuencias de la norma, que pueden consistir en el nacimiento, transmisión, modificación o extinción de facultades y obligaciones.

En lo que corresponde al término -trabajo- el Diccionario de Derecho lo define de la siguiente manera: "Actividad humana dirigida de la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado".

El Diccionario Enciclopédico Quillet define al trabajo así: "Acción y efecto de trabajar"; al revisar el significado del verbo trabajar: emplear el esfuerzo mental o corporal para un fin determinado.

Mario de la Cueva⁽¹⁶⁾ expresa lo siguiente en relación a las condiciones generales de trabajo: "entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo". Las normas sobre las condiciones de trabajo, uno de los elementos de lo que denominamos el estatuto laboral, son la parte esencial del derecho del trabajo, su base y su fin, porque son las normas que según su definición dan vida y sentido al ordenamiento jurídico, porque aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso.

En la obra Derecho del Trabajo, de José Dávalos⁽¹⁷⁾ hallamos la siguiente connotación: "Condiciones de Trabajo son las

¹⁶ El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. Méx. 1977. P. 266.

¹⁷ Derecho del trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. Méx. 1990. P. 179

distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos en una relación laboral".

La Ley Federal del Trabajo, consigna en el Artículo 56: "Las condiciones de trabajo, en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley".

Este precepto, si bien hace referencia a las condiciones de trabajo, a la generalidad de su aplicación, no da una definición exacta del concepto y no enuncia en forma expresa cuáles son las condiciones de trabajo que se establecen.

Para Néstor de Buen⁽¹⁸⁾, el estudio de las condiciones de trabajo, desde el punto de vista de la teoría general del Derecho del Trabajo, examinando con rigor técnico, constituye en realidad la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y por lo tanto el estudio del "objeto posible" como elemento esencial de dicha relación.

Si se observa detenidamente, existen elementos comunes en cada una de las definiciones anotadas, a saber:

Las condiciones de trabajo:

- 1.- Son normas jurídicas.
- 2.- Son dictadas para determinar las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

¹⁸ Derecho del Trabajo Tomo II. Ed. Porrúa. Méx. 1990. P. 137.

3.- Definen los derechos y obligaciones de los sujetos de una relación laboral.

4.- Se basan en un principio de igualdad.

Tomando en cuenta estos elementos comunes, se puede formular la siguiente definición:

Entendemos por condiciones generales de trabajo al conjunto de normas jurídicas, que se basan en un principio de igualdad, que son dictadas para determinar las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo, en virtud que a través de ellas se definen los derechos y obligaciones de los sujetos en una relación laboral.

b) ¿Cuáles son los fines que persigue el establecimiento de las condiciones generales de trabajo?

Mario de la Cueva⁽¹⁹⁾ nos señala en una forma sencilla e ilustrativa que el establecimiento de las condiciones generales de trabajo, tiene su fuente en las exigencias de la propia vida y que su misión consiste en elevar la condición del hombre sobre la simple existencia animal y colocarlo en el plano donde pueda moverse el espíritu y aspirar a la cultura, La lucha por mejores condiciones de vida para los trabajadores, tiene un principio dinámico y es de su esencia seguir el curso de las exigencias y de los anhelos humanos y deben completarse o transformarse a fin de ser siempre una expresión de justicia.

c) ¿Cómo se clasifican las condiciones de trabajo?

En primer lugar se hace la clasificación en consideración a las finalidades y funciones de las normas que las contienen, de la siguiente forma:

¹⁹ Op. cit. P. 267.

- 1.- De naturaleza individual. Esto quiere decir, las condiciones que deben aplicarse a cada trabajador. La mayoría se dirigen a la preservación de la salud y la vida, en forma particular. Por ejemplo: La jornada máxima de trabajo.
- 2.- De naturaleza colectiva. Tienen como objetivo la preservación de la salud y la vida de los hombres. Por ejemplo: las medidas de seguridad. En esta clasificación se ubican también las llamadas prestaciones sociales que los trabajadores disfrutaban en forma conjunta: un centro recreativo, una biblioteca, etc.

También se pueden clasificar siguiendo el orden de la ley; se pueden mencionar las siguientes:

- 1.- Jornada de Trabajo. Según el Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, es el tiempo durante el cual, el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.
- 2.- Días de Descanso. El Artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo consigna: por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.
- 3.- Vacaciones. Como complemento de los descansos, se establecen las vacaciones para los trabajadores, los que siempre se les debe otorgar para su recuperación física. Artículos 76, 77, 78, 79, 80 y 81 de la Ley Federal del Trabajo.
- 4.- Salario. Según el Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario tiene por objeto satisfacer las necesidades alimenticias,

culturales y de placer del trabajador y su familia, objeto que al parecer, nunca llega a cumplir y sería tema de otro trabajo, desentrañar las causas.

- 5.- Participación de las utilidades de la empresa. Los trabajadores tienen derecho a participar de las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Empresas, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo.

De Buen, considera que también deben tomarse en cuenta como condiciones de trabajo:

- Los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones.
- Las prohibiciones que se impongan a unos y otros.
- Las habitaciones cómodas e higiénicas para los trabajadores.
- La capacitación y el adiestramiento.
- Los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.
- Los derechos derivados de las invenciones de los trabajadores.

Y dice que en conjunto también integran "prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".

- d) ¿Cómo se especifican las condiciones generales de trabajo en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado?

El Artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que para los trabajadores que trabajan al servicio del Estado, las Condiciones Generales del Trabajo, se fijarán por el titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del sindicato

correspondiente, a solicitud de éste, se revisarán cada tres años.

El Artículo 88 de la mencionada ley, enuncia en forma enumerativa los conceptos a que deben circunscribirse las condiciones generales de trabajo que se fijen en cada Dependencia, como a continuación se transcribe:

ARTICULO 88. "Las condiciones generales de trabajo establecerán:

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

Como se observa, para los trabajadores al servicio de las dependencias gubernamentales, las condiciones generales de trabajo, son fijadas en forma unilateral por los titulares, si bien especifica que se debe tomar en cuenta la opinión del Sindicato, de ninguna manera determina que éste participe en el establecimiento de las mencionadas condiciones generales de trabajo; únicamente prevé el derecho de objetarlas, en el

ARTICULO 89 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

D. CONCEPTO DE PERSONAL.

Habiendo ya delimitado los conceptos de reglamento y de condiciones generales de trabajo, toca ahora, analizar qué se entiende por personal.

a). ¿Qué se entiende por personal?

En realidad, es una noción que puede abarcar el punto de vista laboral o el administrativo, ya que en realidad se ubica entre ambos campos.

Guillermo Cabanelas ⁽²⁰⁾ vierte este concepto:

"Personal. Concerniente a una persona o individuo// privativo// peculiar// característico// individual// Reservado para el destinatario o interesado// de cumplimiento o ejecución no delegable// íntimo// directo; sin intermediario ni representante//.

Sustantivamente, tributo pagado en lo antiguo por las cabezas de familia del estado general// Conjunto de personas de una clase, corporación o entidad// Empleados y obreros de una empresa explotación// Social, económica y laboralmente, aspectos de la producción que miran al bienestar y rendimiento de los trabajadores, como su ingreso, destino, adiestramiento, ascenso, salario, recreo, relaciones públicas, arbitraje, despidos".

Cabanelas, en una de las acepciones señala: que personal es el conjunto de personas de una clase, corporación o entidad; también se refiere a empleados y obreros de una empresa.

²⁰ Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VI. Editorial Heliasta. Buenos Aires, 1983. P. 288.

Entonces, al hablar de personal de una dependencia, se está relacionando con personas o conjunto de personas que prestan sus servicios allí.

De Pina Vara ⁽²¹⁾ define al empleado público como "órgano personal de la actividad administrativa, afecto a un servicio público determinado, en cuya realización participa, con carácter permanente y profesional, mediante una retribución (sueldo)."

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 80., determina: "Trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, también especifica la noción de trabajador, cuando en el Artículo 30. dice: "Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual (o de ambos géneros), en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

Resumiendo todo lo anterior, podemos formular un concepto de personal:

* Personal, es el conjunto de servidores públicos que desempeñan un trabajo material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramientos expedidos o por figurar en las listas de raya, en cualquier órgano del estado.*

b). ¿Cómo se clasifican los trabajadores?

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, clasifica a los trabajadores en dos grupos; según el Artículo 40., los trabajadores pueden ser de confianza o de base, incluyendo un listado de los que se consideran de confianza.

²¹ Op. Cit. P. 244.

Acosta Romero⁽²²⁾ hace una distinción entre funcionarios y empleados, señalando que los primeros, son a la vez autoridad, porque generalmente tienen facultades de decisión y son trabajadores de confianza y especificando respecto de los segundos que empleado o trabajador es la persona física que desempeña un servicio material, intelectual o de ambos géneros, a cualquier órgano del Estado, que no tiene facultades de decisión, ni representa al órgano como tal, frente a otros órganos, ni frente a los particulares.

En la Carta Magna, también encontramos esta clasificación, cuando en el Artículo 108, hace mención de los servidores públicos al hablar de las responsabilidades:

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

De este Artículo, se desprende que la legislación mexicana se adhiere al criterio de clasificación en funcionarios y empleados, al personal al servicio del Estado.

c) ¿Qué requisitos se deben cumplir para formar parte del personal al servicio del Estado?

Acosta Romero⁽²³⁾ apunta que los requisitos que deben ser llenados para poder ingresar al servicio de la Administración

²² Op. Cit. P. 688.

²³ Op. Cit. P. 675.

Pública en México, se agrupan en cuatro grandes categorías que son:

1.- Requisitos Jurídicos:

- **Capacidad:** Estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos.
- **Nacionalidad:** A los funcionarios se les exige ser mexicanos por nacimiento, e inclusive al Presidente se le señala en forma rigurosa que además sea de padres mexicanos; para los empleados disminuye la exigencia y se acepta que pueden ser naturalizados o por excepción pueden ser extranjeros (Artículo 9o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).
- **Edad:** Para los funcionarios se señalan mínimos; para el Presidente, ministro de la Suprema Corte de Justicia y Senadores, deberán contar con 35 años cumplidos al día de su elección; algunos otros 30 y 21. Para los empleados, se exige que tengan más de 16 años.
- Que estén exentos de condena por delito culposo o en proceso penal al día de su elección o nombramiento.
- No pertenecer al estado Eclesiástico.
- **Residencia.** Este requisito es para los funcionarios, mas no para los empleados, quienes deberán cumplir con un mínimo de tiempo de residencia en lugar donde van a prestar sus servicios.
- No haber ocupado el mismo puesto en cargos no reelegibles.

2.- Requisitos Profesionales:

- No ocupar puesto incompatible, por razón de horarios o materias, etc.

- Demostrar tener el título en la profesión que lo amerita o determinados años de práctica, según determine la ley.

3.- Requisitos Morales:

- Buena conducta
- Honestidad.

4.- Requisitos Físicos:

- Consisten en pasar un examen físico, en algunos casos incluye examen psicométrico y médico.

d). ¿Cómo se establece la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores?

Según el Artículo 2o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se establece de la siguiente manera:

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

Al respecto, el maestro Trueba Urbina⁽²⁴⁾ comenta: "La teoría de la relación jurídica del trabajo burocrático se asemeja bastante a la laboral: es el hecho objetivo de la incorporación del trabajador a la unidad burocrática por virtud del nombramiento o por aparecer en las listas de raya. Su esencia es institucional por cuanto que la relación se rige por la ley que es tutelar de los empleados, resaltando consiguientemente su carácter contractualista. Por otra parte, tratándose de relaciones burocráticas, también puede obtenerse un derecho autónomo cuando los sindicatos de

²⁴ Legislación Federal de Trabajo Burocrático. Comentarios. Ed. Porrúa. Méx., 1991 p.p. 21 y 22.

empleados públicos obtienen determinadas ventajas o conquistas de los titulares de las dependencias".

Termina este comentario, haciendo alusión a que en este Artículo se denota un defecto técnico de la redacción, ya que los titulares de las dependencias tan solo son representantes del órgano estatal, por lo que la relación se establece entre el ente jurídico -Estado- y el trabajador.

Este comentario es válido, ya que puede suceder que en el caso de conflicto laboral, podría prestarse a confusión, sobre todo cuando se ha sucedido un cambio de la persona en la titularidad de la dependencia, porque entonces habría que atenerse a la jurisprudencia.

CAPITULO TERCERO

**LA NECESIDAD DE ACTUALIZACION DEL
REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES
GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL
DE LA S.E.P.**

III.- LA NECESIDAD DE ACTUALIZACION DEL REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA S.E.P.

A.- FUNDAMENTACION PRACTICA.

En el primer capítulo, pudimos observar cómo se han ido consiguiendo, a lo largo de los años, el establecimiento de leyes que tutelen los derechos de los trabajadores al servicio del Estado; en forma específica, de los servidores que laboran en la Secretaría de Educación Pública; desde las primeras disposiciones que favorecieron a los empleados públicos, consignadas en el Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil, expedido por el General Abelardo L. Rodríguez, del 12 de abril de 1934; el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, creado bajo el régimen revolucionario del Presidente Lázaro Cárdenas, en el año de 1938, en virtud del cual se instrumentó la reglamentación de las condiciones generales de trabajo del personal de la S.E.P. en 1946. Posteriormente, sirvió de base también para la formulación del apartado "B" que fue adicionado al Artículo 123 Constitucional en 1960, por decreto del Presidente Adolfo López Mateos.

La delimitación de conceptos, se llevó a cabo a lo largo del segundo capítulo, se determinó la concepción de cada uno de los elementos que integran los temas del presente trabajo, tales como: reglamento, condiciones generales de trabajo, personal, etc.

Toca en este tercer capítulo exponer los fundamentos que se consideran, deben tomarse en cuenta para lograr una actualización del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, ya que como se mencionaba en páginas anteriores, se hace

imperante la revisión de las condiciones generales de trabajo del personal al servicio de la Secretaría de Educación Pública, por varias razones, entre ellas, la situación de que se han expedido leyes posteriores que inciden en la esfera del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública. Otra sería el hecho de que nos encontramos casi en el umbral del año 2 000, nuestro país ha sufrido grandes transformaciones sociales, políticas y económicas; debemos entrar al nuevo siglo con otra fisonomía, tratar de disminuir decididamente las desigualdades, se deben promover cambios cualitativos, porque es necesario que nazca una sociedad más conciente y madura.

La educación como hecho social y como una de las estructuras fundamentales del Estado, también está transformándose, desarrollándose en todos sus niveles, por lo que es urgente que los trabajadores que prestan sus servicios en pró de la misma, se desempeñen en unas condiciones más justas y más de acuerdo a la etapa histórica que se vive.

B.- EL REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA S.E.P. Y LA NECESIDAD DE ACTUALIZARLO CONFORME A LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Al tratar sobre actualización de un ordenamiento jurídico de la talla del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., no podemos menos que sentir la responsabilidad que ello implica, es un tema de relevancia, especialmente para los trabajadores al servicio de la Secretaría de Educación Pública y porque no decirlo, para la propia Dependencia.

De lo expuesto en los capítulos anteriores, se observa la trayectoria que ha seguido la legislación instituída en favor de los servidores públicos, se palpa su dinámica y se percibe la necesidad de ir la adecuando a los momentos históricos que propone el devenir de los tiempos. En el siglo XX se consiguieron grandes logros en el terreno laboral y el momento histórico determinante para los servidores públicos, se constituye con la adición del Apartado "B" al Artículo 123 Constitucional, a través del decreto del 21 de octubre de 1960, que entró en vigor el 6 de diciembre de ese mismo año.

Se dice que es un momento histórico determinante, ya que, según señala acertadamente el Prof. Trueba Urbina⁽²⁵⁾: "Las Garantías sociales de los empleados públicos, son los derechos sociales establecidos en su favor por el apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución. Por el solo hecho de estar reglamentadas las relaciones jurídicas entre el Estado y sus servidores, en el Artículo 123, dentro del título denominado *Del Trabajo y de la Previsión Social* la

²⁵ Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentarios. Ed. Porrúa. Méx. 1991 P. 16.

relación entre el Estado y sus Trabajadores, constituye una relación de derecho laboral"

De aquí se desprende que a partir de un hecho, la propia administración pública quedó sujeta a una nueva relación jurídica con sus trabajadores; resulta que entre ella y éstos, existen relaciones de carácter social, es decir específicamente laborales, limitándola en cuanto a los derechos que creó el Artículo 123 en favor de la burocracia.

Basándose en la facultad que le concede el Artículo 73 de la Constitución, el Congreso de la Unión expidió la ley reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 constitucional, promulgada el 27 de diciembre de 1963 y publicada al día siguiente. Dicha Ley en su Artículo 2o. Transitorio, determina claramente que ese ordenamiento jurídico abroga el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, documento del que ya hemos tratado en páginas anteriores.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, determina, en forma específica los derechos y obligaciones de los trabajadores que prestan sus servicios en las Dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno o del Distrito Federal, de las siguientes instituciones: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Junta Federal de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto nacional Indigenista, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil "Maximino Avila Camacho" y Hospital Infantil, así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de Servicio Público.

En el título segundo, que enseguida se transcribe, se enlistan los derechos y obligaciones de los titulares de las dependencias.

CAPITULO I.

ARTICULO 12. Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluido en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

ARTICULO 13. Los menores de edad que tengan más de dieciséis años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley.

ARTICULO 14. Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

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

ARTICULO 15. Los nombramientos deberán contener:

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

ARTICULO 16. Cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, la Dependencia en que preste 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.

Si el traslado es por período mayor de seis meses, el trabajador tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos que origine el transporte de menaje de casa indispensable para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta ascendente o descendente, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica. Asimismo, tendrá derecho a que se le cubran los gastos de traslado de su cónyuge y parientes mencionados en este párrafo, salvo que el traslado se deba a solicitud del propio 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.

ARTICULO 17. Las actuaciones o certificaciones que se hicieren con motivo de la aplicación de la presente ley no causarán impuesto alguno.

ARTICULO 18. 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 fé.

ARTICULO 19. En ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de los trabajadores.

ARTICULO 20. Los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, se clasificarán conforme a lo señalado por el catálogo General de Puestos del Gobierno Federal. Los trabajadores de las entidades sometidas al régimen de esta Ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno. En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participarán conjuntamente los titulares o sus representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos.

CAPITULO II.

ARTICULO 21. Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas.

ARTICULO 22. La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas.

ARTICULO 23. La jornada máxima de trabajo nocturno será de seis horas.

ARTICULO 24. Es jornada mixta la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

ARTICULO 25. Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud.

ARTICULO 26. Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

ARTICULO 27. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

ARTICULO 28. Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para su parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

ARTICULO 29. Serán días de descanso obligatorios los que señale el calendario oficial y que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

ARTICULO 30. Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para lo que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones.

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

ARTICULO 31. Durante las horas de jornada legal, los trabajadores tendrán obligación de desarrollar las actividades cívicas y deportivas que fueren compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud, cuando así lo disponga el titular de la dependencia respectiva.

CAPITULO III.

ARTICULO 32. El sueldo o salario que asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

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

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

ARTICULO 33. El sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los Presupuestos de Egresos respectivos.

ARTICULO 34. La cuantía del salario uniforme fijado en los términos del Artículo anterior no podrá ser disminuida durante la vigencia del Presupuesto de Egresos a que corresponda.

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

ARTICULO 35. Se establecerán tabuladores regionales que serán elaborados tomando en consideración el distinto costo medio de la vida en diversas zonas económicas de la República.

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

ARTICULO 36. Derogado.

ARTICULO 37. 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.

ARTICULO 38. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores cuando se trate:

- I. De deudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas;
- II. Del cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente de una manera expresa, su conformidad;
- III. De los descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores;
- IV. De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueron exigidos al trabajador;
- V. De cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en institución nacional de crédito autorizada al efecto, y
- VI. Del pago de ahorros para cubrir préstamos provenientes del fondo de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV, V Y VI de este Artículo.

ARTICULO 39. Las horas extraordinarias del trabajo se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

ARTICULO 40. 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; cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último mes.

Los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo o salario de los días ordinarios del trabajo.

Los trabajadores que en los términos del Artículo 30 de esta Ley disfruten de uno de los dos periodos de diez días hábiles de vacaciones, percibirán una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo o salario que les corresponda durante dichos periodos.

ARTICULO 41. El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, fuera de lo establecido en el Artículo 38.

ARTICULO 42. Es nula la cesión de salarios en favor de terceras personas.

ARTICULO 42 bis. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero, y que será equivalente a 40 días de salario cuando menos, sin deducción alguna. El ejecutivo Federal dictará las normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos en caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año.

CAPITULO IV.

ARTICULO 43. Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 10. de esta ley.

- I. Preferir, en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes, y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representa la única fuente de ingresos familiar; a los Veteranos de la Revolución; a los supervivientes de la Invasión Norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.

Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las dependencias se formarán los escalafones de acuerdo con las bases establecidas en el Título Tercero de esta Ley;

- 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 fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;
- IV. De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios 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 fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:
 - a). Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
 - b). Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.
 - c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.
 - d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
 - e) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, guarderías infantiles y de tiendas económicas.
 - f) Establecimiento de escuelas de Administración Pública en las que se impartan cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.
 - g) Proporcionar cualquier medio que permita a los trabajadores de su Dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.
 - h) Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos

o salarios para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permita otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquirieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales a los Trabajadores del Estado, cuya ley regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

- VII. Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales a los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor;
- VIII. Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo, en los siguientes casos:
 - IX. Hacer las deducciones, en los salarios, que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de esta Ley.
 - 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.

CAPITULO V.

ARTICULO 44. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos;
- II. Observar buenas costumbres dentro del servicio;
- III. Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo;
- IV. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;
- V. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;
- VI. Asistir puntualmente a sus labores;
- VII. No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, y
- VIII. Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

CAPITULO VI.

ARTICULO 45. La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significan el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal:

- I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajen 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.

CAPITULO VII.

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

- I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva;
- II. Por conclusión de términos o de la obra determinantes de la designación;
- III. Por muerte del trabajador;
- IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;
- V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:
 - a). Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad y honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o

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

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

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

responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

ARTICULO 46 bis. 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, la 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 el mismo acto una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si al 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.

En el capítulo segundo del título cuarto, se trata en forma específica de las bases que rigen las Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores al Servicio del Estado, en los términos siguientes:

CAPITULO II.

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

ARTICULO 88. Las Condiciones Generales de Trabajo establecerán:

- I. La intensidad y calidad del trabajo;
- II. Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;
- III. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.
- IV. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos.

V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas;

VI. Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

ARTICULO 89. Los sindicatos que objetaren sustancialmente condiciones generales de trabajo, podrán hacerlo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

ARTICULO 90. Las Condiciones Generales de Trabajo surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

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

Mediante el análisis de los numerales transcritos, podemos detectar que aún predominan las influencias administrativas en el establecimiento de la garantía social del derecho al trabajo para los servidores públicos; las Condiciones Generales de Trabajo, son fijadas por los titulares de las Dependencias respectivas, en forma unilateral y solamente se menciona que será oída la opinión del Sindicato correspondiente, sin darle más intervención en la fijación de las mencionadas Condiciones Generales de Trabajo, si bien se prevé que pueden ser objetadas por la representación sindical, cuando no estén de acuerdo, ante el Tribunal - Federal de Conciliación y Arbitraje.

Si bien es cierto que al realizar un análisis detenido de los quince capítulos que forman el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P. encontramos que reúne, en gran parte, los elementos que son necesarios para considerar las mínimas Condiciones Generales de Trabajo

que se determinan en el Artículo 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; también es muy cierto que no es suficiente para regir actualmente las relaciones de trabajo entre la Secretaría de Educación Pública y sus trabajadores, en virtud de que concurren las siguientes circunstancias:

a). Existe un principio general de derecho que señala que la abrogación o derogación de una ley, implica a su vez, la abrogación o derogación de los reglamentos que la detallan, a menos que en los Artículos transitorios de la ley posterior, se de vigencia a los reglamentos de la anterior. (26)

El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., fue expedido para adecuar las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, a las Condiciones Generales de Trabajo de los empleados dependientes de la Secretaría de Educación Pública, según se marca expresamente en el proemio de dicho ordenamiento. Al aplicar el principio general de derecho supracitado, resulta que al ser abrogado el Estatuto señalado, corrió la misma suerte el reglamento correspondiente.

No obstante lo anterior, y en vista de que hasta la fecha no se ha expedido un reglamento que derive de las normas contenidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en forma general, se siguen aplicando las disposiciones contenidas en el reglamento citado, tal es el ejemplo del documento que se transcribe a continuación.

²⁶ Acosta romero, Miguel. Op. Cit. P. 469

212/ 13756

AMONESTACION.

México, D.F., 19 de Abril de 1994.

C. PROFRA.
JORGE ANTONIO LAZQUEZAY CABALLAL
CLAVE: 80/44976 Y FIL: IAGJ-6608169H2
ESCUELA: 22-433-1-I-X
" JUAN PABLO GAJEANA "
P R E S E N T E .

Esta Dirección, tiene conocimiento de que usted faltó injustificadamente a sus labores los días; 14 y 15 de febrero del año en curso, según informativo No. 02868 emitido por la Mesa de Registro y Control de Personal de fecha 3 de marzo de 1994.

Atento a lo anterior y con fundamento en lo dispuesto por el -- artículo 80 inciso "g" del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, se le extiende la presente AMONESTACION, invitándole a que en lo sucesivo cumpla con sus funciones con la intensidad y calidad que el servicio requiere.



SECRETARÍA DE EDUCACION PUBLICA

GUILLERMO ROSA

Dirección de Educación
Mesa de Registro y Control de Personal

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

SALIDA
ABR. 21 1994

Mesa de Edic. PROM. No. 2 D. F.

- C.C.P. Supervisión General del I Sector Escolar
- C.C.P. Supervisión de la Zona Escolar No. 1
- C.C.P. Dirección de la Escuela 22-433
- C.C.P. Mesa de Registro y Control de Personal.- Dirección No. 2
- C.C.P. Mesa de Correspondencia.- Dirección No. 2
- C.C.P. Mesa de Archivo.- Dirección No. 2

JSS*IAKE*JCDA*MVC*arl.

Rubi ang y B Rojas
22-04-94
[Signature]

Rubi copia Rubi 6-06-94

b). En cualquier momento, sería válido que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación objetara de plano la aplicación de las disposiciones contenidas en ese reglamento; o en su defecto, cualquier trabajador por propio derecho, toda vez que en realidad resulta inoperante.

c). La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala en el Artículo 87 que las condiciones Generales de Trabajo serán fijadas por el titular de la Dependencia respectiva, oyendo la opinión del Sindicato correspondiente; esta circunstancia no concurre en el reglamento que se analiza, ya que fue expedido directamente por el ejecutivo de la Nación.

d). A solicitud del sindicato respectivo, las Condiciones Generales de Trabajo serán revisadas y actualizadas cada tres años. Este supuesto es el que menos se ha cumplido, ya que el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., nunca ha sido objeto de revisión y mucho menos de alguna modificación desde el año de 1946 en que fue expedido.

e). Existen en su contenido, disposiciones que resultan incongruentes con las leyes vigentes, tal es el caso de la fracción II del Artículo 52 que señala como plazo máximo para ser concedida una licencia con goce de sueldo por enfermedad profesional, seis meses; el Artículo 40 fracción I de la Ley del I.S.S.S.T.E., al que nos remite el Artículo 110 de la L.F.T.S.E., determina como plazo máximo un año, lo cual nos coloca en un estado de confusión, al tratar de determinar la situación de un trabajador que ha sufrido una enfermedad profesional.

También en la fracción I del mismo Artículo 52 del Reglamento, en el último párrafo indica que los trabajadores

que hayan gozado de licencia con sueldo y medio sueldo, según su antigüedad, y que no estén en condiciones de reanudar al término de la licencia, la Secretaría queda en libertad de dejar sin efecto el nombramiento, sin responsabilidad para el Estado; en cambio el Artículo 111 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, prevé los plazos en que se pueden conceder licencias con sueldo y medio sueldo, según la antigüedad que tenga el trabajador y en el párrafo final, expresa que si al vencer las licencias con sueldo y medio sueldo, continúa la incapacidad, se prorrogará la licencia, ya sin goce de sueldo, hasta por cincuenta y dos semanas.

Podríamos, en forma específica, ir señalando cada una de las incongruencias que presentar el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., con respecto a las leyes vigentes, pero ese sería tema de otro trabajo; lo primordial es percibir la necesidad de actualización que se propone consistente en la expedición de un nuevo ordenamiento que acoja las disposiciones del anterior que no se contraponen a la legislación vigente y que contienen beneficios ponderables para los servidores que trabajan para la Educación Pública; además deberá instituir nuevas normas que se adecúen a los contenidos de las leyes laborales y que constituyan verdaderas ventajas para los trabajadores.

Este nuevo reglamento, deberá ubicarse dentro del ámbito del derecho laboral administrativo, fijando sus bases en lo dispuesto en el Apartado "B" del Artículo 123 y su ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, constituyendo una expresión de búsqueda de mejores condiciones para el desempeño del servicio público que ha sido encomendado a través de los nombramientos hechos.

Cuando las condiciones generales de Trabajo determinen verdaderos beneficios para los trabajadores de la Secretaría

de Educación Pública, entonces se podrán obtener los frutos que brinda la prestación de un servicio óptimo, el cual será posible en virtud a la estipulación de normas reguladoras que otorguen incentivos reales con objeto de propugnar por una elevación de la calidad del servicio educativo en México.

Actualmente se habla de un programa de Modernización Educativa, que es la propuesta del regimen presente, para elevar la calidad de la educación. Este proyecto involucra al personal al servicio de la S.E.P., por cuanto que a través de él se pretende una redefinición del concepto de proceso educativo basándose en el criterio del Artículo 3o. Constitucional que encierra la filosofía fundamental de la educación pública, y cuyos fines son desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentar en él el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia; la educación también debe ser democrática, entendiendo la democracia como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo; debe ser nacional y contribuir a la mejor convivencia humana, poniendo cuidado en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad.

Para llegar a estas metas, es necesario que el Estado ponga un énfasis especial y mejorar las Condiciones Generales de Trabajo del Personal al Servicio de la S.E.P. y por ende, las Condiciones Generales de vida de los trabajadores en general.

C. EL REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA S.E.P. Y LA NECESIDAD DE ACTUALIZARLO CONFORME A LA LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.

a). CONSIDERACIONES GENERALES.

A partir de las reformas hechas al título cuarto de la Constitución, en el año de 1982, se instituyó un régimen adecuado de responsabilidades de los servidores públicos.

Esto obedeció a la preocupación constante del Estado de sistema democrático constitucional, cuya característica esencial es evitar el abuso del poder y garantizar el buen ejercicio del servicio público.

De esta manera ha quedado configurado el marco jurídico que define uno de los postulados básicos de la Administración Federal, su propósito principal es la estructuración de la prestación del servicio público, que salvaguardando los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, economía y eficacia que deben caracterizarlo, contribuya a orientar adecuadamente el funcionamiento de la Administración Pública, fortaleciendo, en consecuencia, nuestro estado de derecho.

Por virtud de lo anterior, quienes ocupan un cargo, empleo o comisión en la Administración Pública Federal, se encuentran sujetos a las obligaciones prescritas para los servidores públicos, incurriendo en responsabilidad administrativa o penal en caso de incumplimiento, haciéndose acreedores a las sanciones correspondientes, de conformidad a la legislación de la materia.

Como se puede observar, nos ubicamos nuevamente en el ámbito del derecho administrativo. Esto es indicativo de la dualidad de características que conforman la prestación del servicio público; por un lado, está la situación del interés colectivo en proporción a los sujetos que se benefician con el servicio; la otra es el interés particular de cada trabajador -que lo presta- de lograr mejores condiciones de vida y de trabajo.

b). EL REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA S.E.P. Y LA NECESIDAD DE ACTUALIZARLO CONFORME A LA LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 108 Constitucional, se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros de los poderes Judicial Federal y Judicial del Distrito Federal, a los funcionarios y empleados y en general a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal.

Esto nos coloca en la situación de relacionar que los empleados y funcionarios que conforman la planta de personal al servicio de la Secretaría de Educación Pública, se encuadran en el supuesto del numeral señalado. Luego entonces, son estimados como servidores públicos y sujetos a afectos a que se les considere en las disposiciones contenidas en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, reglamentaria del título Cuarto Constitucional.

Es claro que estas disposiciones fueron creadas con el objeto de desterrar la negligencia y prepotencia con que suelen conducirse algunos servidores públicos en cualquier nivel, así como para hacer conciencia en la propia comunidad sobre la función que desempeñan éstos y las conveniencias de exigirles el estricto cumplimiento de sus obligaciones y correspondiente respeto a los derechos e intereses de los gobernadores.

El párrafo primero, en su parte final, del Artículo constitucional supracitado, determina que los servidores públicos enumerados, serán responsables por los actos u

omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

Esto nos conlleva a proponer que el ordenamiento jurídico que establecerá las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., deberá contener un capítulo específico que observe las disposiciones en materia de responsabilidades que contiene la Constitución y la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, en forma específica en su Título Tercero que a la letra se transcribe.

CAPITULO II.

Sanciones Administrativas y Procedimientos para Aplicarlas.

ARTICULO 49. En las dependencias y entidades de la Administración Pública se establecerán unidades específicas, a las que el público tenga fácil acceso, para que cualquier interesado pueda presentar quejas y denuncias por incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos con las que se iniciará en su caso, el procedimiento disciplinario correspondiente.

La Secretaría establecerá las normas y procedimientos para que las instancias del público sean atendidas y resueltas con eficiencia.

ARTICULO 50. La Secretaría, el superior jerárquico y todos los servidores públicos tienen la obligación de respetar y hacer respetar el derecho a la formulación de las quejas y denuncias a las que se refiere el Artículo anterior y de evitar que con motivo de éstas se causen molestias indebidas al quejoso.

Incorre en responsabilidad el servidor público que por si o por interpósita persona, utilizando cualquier medio, inhiba al quejoso para evitar la formulación o presentación de quejas y denuncias, o que con motivo de ello realice cualquier conducta injusta u omita una justa y debida que lesione los intereses de quienes las formulen o presenten.

ARTICULO 51. La Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal establecerán los órganos y sistemas para identificar, investigar y determinar las responsabilidades derivadas del incumplimiento de las obligaciones establecidas en el

Artículo 47, así como para aplicar las sanciones establecidas en el presente capítulo, en los términos de las correspondientes leyes orgánicas del Poder Judicial.

Lo propio hará conforme a la legislación respectiva y por lo que hace a su competencia. Las Cámaras de Senadores y Diputados del Congreso de la Unión.

ARTICULO 52. Los servidores públicos de la Secretaría que incurran en responsabilidad por incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Artículo 47 serán sancionados conforme al presente capítulo por la contraloría interna de dicha Secretaría. El titular de esta contraloría será designado por el Presidente de la República y sólo será responsable administrativamente ante él.

ARTICULO 53. Las sanciones por falta administrativa consistirán en:

- I. Apercibimiento privado o público;
- II. Amonestación privada o pública
- III. Suspensión;
- IV. Destitución del puesto;
- V. Sanción económica, e
- VI. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos.

Cuando la inhabilitación temporal se imponga como consecuencia de un acto u omisión que implique lucro o cause daños y perjuicios, será de seis meses a tres años si el monto de aquéllos no excede de cien veces el salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal y de tres años a diez años si excede de dicho límite.

ARTICULO 54. Las sanciones administrativas se impondrán tomando en cuenta los siguientes elementos:

- I. La gravedad de la responsabilidad en que se incurra y la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan, en cualquier forma, las disposiciones de esta ley o las que se dicten con base en ella;
- II. Las circunstancias socioeconómicas del servidor público;
- III. El nivel jerárquico, los antecedentes y las condiciones del infractor;
- IV. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución;
- V. La antigüedad del servicio;
- VI. La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones, y
- VII. El monto del beneficio, daño o perjuicio económicos derivados del incumplimiento de obligaciones.

ARTICULO 55. En caso de aplicación de sanciones económicas por beneficios obtenidos y daños y perjuicios causados por

incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Artículo 47, se aplicarán dos tantos del lucro obtenido y de los daños y perjuicios causados.

Las sanciones económicas establecidas en este Artículo se pagarán una vez determinadas en cantidad líquida, en su equivalencia en salarios mínimos vigentes al día de su pago, conforme al siguiente procedimiento:

- I. La sanción económica impuesta se dividirá entre la cantidad líquida que corresponda y en el salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal al día de su imposición, y
- II. El cociente se multiplicará por el salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal al día del pago de la sanción.

Para los efectos de esta ley se entenderá por salario mínimo mensual, el equivalente a treinta veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal.

ARTICULO 56. Para la aplicación de las sanciones a que se hace referencia en el Artículo 53 se observan las siguientes reglas:

- I. El apercibimiento, la amonestación u la suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor de tres meses, serán aplicables por el superior jerárquico;
- II. La destitución del empleo, cargo o comisión de los servidores públicos, se demandará por el superior jerárquico de acuerdo con los procedimientos consecuentes con la naturaleza de la relación y en los términos de las leyes respectivas.
- III. La suspensión del empleo, cargo o comisión durante el periodo al que se refiere la fracción I, y la destitución de los servidores públicos de confianza, se aplicarán por el superior jerárquico;
- IV. La Secretaría promoverá los procedimientos a que hacen referencia las fracciones II y III, demandando la destitución del servidor público responsable o procediendo a la suspensión de éste cuando el superior jerárquico no lo haga. en este caso, la Secretaría desahogará el procedimiento y exhibirá las constancias respectivas al superior jerárquico;
- V. La inhabilitación para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público será aplicable por resolución jurisdiccional, que dictará el órgano que corresponda según las leyes aplicables; y

VI. Las sanciones económicas serán aplicadas por el superior jerárquico cuando no excedan de un monto equivalente a cien veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal, y por la Secretaría cuando sean superiores a esta cantidad.

ARTICULO 57. Todo servidor público deberá denunciar por escrito a la contraloría interna de su dependencia los hechos que, a su juicio, sean causa de responsabilidad administrativa imputables a servidores públicos sujetos a su dirección.

La contraloría interna de la dependencia determinará si existe o no responsabilidad administrativa por el incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos, y aplicará, por acuerdo del superior jerárquico, las sanciones disciplinarias correspondientes.

En lo que respecta a las entidades, la denuncia a que se refiere el primer párrafo de este Artículo será recibida por el coordinador sectorial correspondiente.

El superior jerárquico enviará a la Secretaría copia de las denuncias cuando se trate de infracciones graves o cuando, en su concepto y habida cuenta de la naturaleza de los hechos denunciados, la Secretaría deba conocer el caso o participar en las investigaciones.

ARTICULO 58. La Secretaría aplicará las sanciones correspondientes a los contralores internos de las dependencias cuando éstos incurran en actos u omisiones que impliquen responsabilidad administrativa.

ARTICULO 59. Incurrirán en responsabilidad administrativa los servidores públicos de las contralorías internas que se abstengan injustificadamente de sancionar a los infractores o que, al hacerlo, no se ajusten a lo previsto por esta Ley. La Secretaría informará de ello al Titular de la Dependencia y aplicará las sanciones correspondientes.

ARTICULO 60. La contraloría interna de cada dependencia será competente para imponer sanciones disciplinarias, excepto las económicas cuyo monto sea superior a cien veces el salario mínimo diario del Distrito Federal, las que están reservadas exclusivamente a la Secretaría, que comunicará los resultados del procedimiento al Titular de la dependencia o entidad. En este último caso, la contraloría interna, previo informe al superior jerárquico, turnará el asunto a la Secretaría.

ARTICULO 61. Si la contraloría interna de la dependencia o el coordinador de sector en las entidades tuviera conocimiento

de hechos que impliquen responsabilidad penal, darán vista de ellos a la Secretaría y a la autoridad competente para conocer del ilícito.

ARTICULO 62. Si de las investigaciones y auditorías que realice la Secretaría apareciera la responsabilidad de los servidores públicos, informará a la contraloría interna de la dependencia correspondiente o al coordinador sectorial de las entidades, para que proceda a la investigación y sanción disciplinaria por dicha responsabilidad, si fuera de su competencia. Si se trata de responsabilidades mayores cuyo conocimiento sólo compete a la Secretaría, ésta se avocará directamente al asunto, informando de ello al Titular de la dependencia y a la contraloría interna de la misma para que participe o coadyuve en el procedimiento de determinación de responsabilidades.

ARTICULO 63. LA dependencia y la Secretaría en los ámbitos de sus respectivas competencias, podrán abstenerse de sancionar al infractor, por una sola vez, cuando lo estimen pertinente, justificando la causa de la abstención, siempre que se trate de hechos que no revistan gravedad ni constituyan delito, cuando lo ameriten los antecedentes y circunstancias del infractor y el daño causado por éste no exceda de cien veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal.

ARTICULO 64. La Secretaría impondrá las sanciones administrativas a que se refiere este capítulo mediante el siguiente procedimiento:

- I. Citar al presunto responsable a una audiencia, haciéndole saber la responsabilidad que se le impute, el lugar, día y hora en que tendrá verificativo dicha audiencia y su derecho a ofrecer pruebas y alegar en la misma lo que a su derecho convenga, por sí o por medio de un defensor.
También asistirá a la audiencia el representante de la dependencia que para el efecto se designe.
Entre la fecha de la citación y la de la audiencia deberá mediar un plazo no menor de cinco ni mayor de quince días hábiles;
- II. Al concluir la audiencia o dentro de los tres días hábiles siguientes, la Secretaría resolverá sobre la inexistencia de responsabilidad o imponiendo al infractor las sanciones administrativas correspondientes y notificará la resolución dentro de las veinticuatro horas siguientes al interesado, a su jefe inmediato, al representante designado por la dependencia y al superior jerárquico;
- III. Si en la audiencia la Secretaría encontrará que no cuenta con elementos suficientes para resolver o

advierta elementos que impliquen nueva responsabilidad administrativa a cargo del presunto responsable o de otras personas, podrá disponer la práctica de investigaciones y citar para otra u otras audiencias, y

- IV. En cualquier momento, previa o posteriormente al citatorio al que se refiere la fracción I del presente Artículo, la Secretaría podrá determinar la suspensión temporal de los presuntos responsables de sus cargos, empleos o comisiones, si a su juicio así conviene para la conducción o continuación sobre la responsabilidad de las investigaciones. La suspensión temporal no prejuzga sobre la responsabilidad que se impute. La determinación de la Secretaría hará constar expresamente esta salvedad.

La suspensión temporal a que se refiere el párrafo anterior suspenderá los efectos del acto que haya dado origen a la ocupación del empleo, cargo o comisión, y regirá desde el momento en que sea notificada al interesado o éste quede enterado de la resolución por cualquier medio. La suspensión cesará cuando así lo resuelva la Secretaría independientemente de la iniciación, continuación o conclusión del procedimiento a que se refiere el presente Artículo en relación con la presunta responsabilidad de los servidores públicos.

Si los servidores suspendidos temporalmente no resultaren responsables de la falta que se les imputa, serán restituidos en el goce de sus derechos y se les cubrirán las percepciones que debieran percibir durante el tiempo en que se hallaron suspendidos.

Se requerirá autorización del Presidente de la República para dicha suspensión si el nombramiento del servidor público de que se trate incumbe al titular del Poder Ejecutivo. Igualmente, se requerirá autorización de la Cámara de Senadores, o en su caso de la Comisión Permanente, si dicho nombramiento requirió ratificación de éste en los términos de la Constitución General de la República.

ARTICULO 65. En los procedimientos que se sigan para investigación y aplicación de sanciones ante las contralorías internas de las dependencias, se observarán, en todo cuanto sea aplicable a las reglas contenidas en el Artículo anterior.

ARTICULO 66. Se levantará acta circunstanciada de todas las diligencias que se practiquen, que suscribirán quienes intervengan en ellas, apercibidos de las sanciones en que incurran quienes falten a la verdad.

ARTICULO 67. El Titular de la dependencia o entidad podrá designar un representante que participe en las diligencias. Se dará vista de todas las actuaciones a la dependencia o entidad en la que el presunto responsable presta sus servicios.

ARTICULO 68. Las resoluciones y acuerdos de la Secretaría y de las dependencias durante el procedimiento al que se refiere este Capítulo constarán por escrito, y se asentarán en el registro respectivo, que comprenderá las secciones correspondientes a los procedimientos disciplinarios y a las sanciones impuestas, entre ellas, en todo caso, las de inhabilitación.

ARTICULO 69. La Secretaría expedirá constancias que acrediten la no existencia de registro de inhabilitación, que serán exhibidas, para los efectos pertinentes, por las personas que sean requeridas para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

ARTICULO 70. Los sujetos sancionados podrán impugnar ante el Tribunal Fiscal de la Federación las resoluciones administrativas por las que se les impongan las sanciones a que se refiere este capítulo. Las resoluciones anulatorias, dictadas por ese tribunal, que causen ejecutoria, tendrán el efecto de restituir al servidor público en el goce de los derechos de que hubiese sido privado por la ejecución de las sanciones anuladas, sin perjuicio de lo que establecen otras leyes.

ARTICULO 71. Las resoluciones que dicte el superior jerárquico, en las que imponga sanciones administrativas, podrán ser impugnadas por el servidor público ante la propia autoridad, mediante recurso de revocación, que se interpondrá dentro de los quince días siguientes a la fecha en que surta efectos la notificación de la resolución recurrida.

La tramitación del recurso se sujetará a las normas siguientes:

I. Se iniciará mediante escrito en el que deberán expresarse los agravios que a juicio del servidor público le cause la resolución, acompañado copia de ésta y constancia de la notificación de la misma, así como la proposición de las pruebas que considere necesario rendir;

II. La autoridad acordará sobre la admisibilidad del recurso y de las pruebas ofrecidas, desechando de plano las que no fuesen idóneas para desvirtuar los hechos en que se base la resolución;

III. Concluido el periodo aprobatorio, el superior jerárquico emitirá resolución en el acto, o dentro de los tres días siguientes, notificándolo al interesado.

ARTICULO 72. La interposición del recurso suspenderá la ejecución de la resolución recurrida, si lo solicita el promovente, conforme a estas reglas:

I. Tratándose de sanciones económicas, si el pago de éstas se garantiza en los términos que provenga el Código Fiscal de la Federación, y

II. Tratándose de otras sanciones, se concederá la suspensión si concurren los siguientes requisitos:

a). Que se admita el recurso:

b). Que la ejecución de la resolución recurrida produzca daños o perjuicios de imposible reparación en contra del recurrente, y

c). Que la suspensión no traiga como consecuencia la consumación o continuación de actos u omisiones que impliquen perjuicios al interés social o al servicio público.

ARTICULO 73. El servidor público afectado por las resoluciones administrativas de la Secretaría podrá optar entre interponer el recurso de revocación o impugnarles directamente ante el Tribunal Fiscal de la Federación.

La resolución que se dicte en el recurso de revocación será también impugnante ante el Tribunal Fiscal de la Federación.

ARTICULO 74. Las resoluciones absolutorias que dicte el Tribunal Fiscal de la Federación podrán ser impugnadas por la Secretaría o por el Superior jerárquico.

ARTICULO 75. La ejecución de las sanciones administrativas impuestas en resolución firme se llevara a cabo de inmediato en los términos que disponga la resolución. La suspensión, destitución o inhabilitación que se imponga a los servidores públicos de confianza, surtirá efectos al notificarse la resolución y se consideran de orden público.

Tratándose de los servidores públicos de base, la suspensión y la destitución se sujetarán a lo previsto en la ley correspondiente.

Las sanciones económicas que se impongan constituirán créditos fiscales a favor del Erario Federal, se harán efectivas mediante el procedimiento económico coactivo de ejecución, tendrán la prelación prevista para dichos créditos y se sujetarán en todos a las disposiciones fiscales aplicables a esta materia.

ARTICULO 76. Si el servidor público presunto responsable confesare su responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones a que hace referencia la presente ley, se procederá de inmediato a dictar resolución, a no ser que quien conoce el procedimiento disponga la recepción de pruebas para acreditar la veracidad de la confesión. En caso de que se acepte la plena validez probatoria de la confesión, se impondrá al interesado dos tercios de la sanción aplicable, si es de naturaleza económica, pero en lo que respecta a indemnización, ésta en todo caso deberá ser suficiente para cubrir los daños y perjuicios causados, y siempre deberá restituirse cualquier bien o producto que se hubiere percibido con motivo de la infracción. Quedará a juicio de quien resuelve disponer o no la suspensión, separación o inhabilitación.

ARTICULO 77. Para el cumplimiento de las atribuciones que le confiere esta ley, la Secretaría podrá emplear los siguientes medios de apremio:

- I. Sanción económica de hasta veinte veces el salario mínimo diario vigente en el D.F.
- II. Auxilio de la fuerza pública.

Si existe resistencia al mandamiento legítimo de autoridad, se estará a lo que prevenga la legislación penal.

ARTICULO 78. Las facultades del superior jerárquico y de la Secretaría para imponer las sanciones que esta ley prevé se sujetarán a lo siguiente:

I. Prescribirán en tres meses si el beneficio obtenido o el daño causado por el infractor no excede de diez veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal, o si la responsabilidad no fuese estimable en dinero. El plazo de prescripción se contará a partir del día siguiente a aquél en que se hubiera incurrido en la responsabilidad o a partir del momento en que hubiese cesado, si fue de carácter continuo, y

- II. En los demás casos prescribirán en tres años.

Es esencial que se tomen en cuenta estos conjuntos de disposiciones, amén de otros más, para estructurar un Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., que responda en forma efectiva a las expectativas de progreso y de integración nacional que requiere México.

Como ya se había señalado en el subcapítulo anterior: en la medida en que se impongan mejores condiciones para la prestación del servicio educativo, se deberán esperar los resultados. Así también en la medida que se prevean las situaciones para los casos específicos de incumplimiento de los servidores encargados de administrar ese servicio, se podrá aspirar a una elevación cualitativa y cuantitativa de la Educación Pública que se imparta en nuestro país.

En los tiempos actuales, de cambios esenciales en el aspecto político y administrativo, se presenta el mejor momento para que los trabajadores de la educación puedan propugnar por el establecimiento de las Condiciones Generales de Trabajo que reflejen las aspiraciones del medio, de acuerdo a lo estipulado en el Acuerdo Nacional de la Modernización Educativa, que fue suscrito por el Gobierno Federal, cada uno de los gobiernos de las Entidades Federativas y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la educación, el 18 de mayo de 1992, cuyo capítulo VI se transcribe en seguida, en el cual se habla de la revaloración de la función Magisterial.

"VI Revaloración de la función magisterial.

El protagonista de la transformación de México debe ser el maestro. Es el maestro quien transmite los conocimientos, fomenta la curiosidad intelectual y debe ser ejemplo de superación personal. Es él quien mejor conoce las virtudes y debilidades del sistema educativo. Sin su compromiso decidido, cualquier intento de reforma se vería frustrado. Por ello, uno de los objetivos centrales de la transformación educativa es revalorar la función del maestro.

El maestro debe ser uno de los principales beneficiarios del nuevo federalismo educativo y la nueva participación social en la educación. La revaloración de la función magisterial comprende seis aspectos principales: la formación del maestro, su actualización, el salario profesional, su vivienda, la carrera magisterial y el aprecio social por su trabajo.

Formación del maestro.

La reorganización del sistema educativo permitirá a los maestros una mayor vinculación con la comunidad, con la escuela y con los alumnos. En virtud de que, en los términos

de este Acuerdo Nacional, todos los establecimientos dedicados a la formación magisterial pasan a ser de jurisdicción estatal, los gobiernos de las entidades federativas asumirán la responsabilidad de integrar un sistema, por cada estado, para la formación del maestro.

En uso de sus atribuciones en materia de normatividad, el gobierno federal expedirá los lineamientos conducentes. De este modo, en cada entidad federativa se establecerá un sistema estatal para la formación del maestro que articule esfuerzos y experiencias en los ámbitos de formación inicial, actualización, capacitación, superación e investigación. En este sentido, la integración de este sistema fortalecerá los recursos educativos que se destinan a la formación del magisterio, en particular la dotación de material y equipo -hasta ahora, sumamente escaso- y la disponibilidad de mayor atención del personal docente. Así, habrán de mejorarse bibliotecas, laboratorios e instalaciones para observación y prácticas.

En el caso de la formación profesional inicial, se diseñará un modelo con un tronco básico general y opciones orientadas a la práctica preescolar, primaria y secundaria. De esta manera, el maestro tendrá las bases pedagógicas suficientes para ser flexible y apto ante los cambios de su mercado de trabajo y, a la vez, capaz de adquirir la profundización necesaria en el área de su interés principal. Asimismo, habrá una reforma curricular a fin de evitar la enorme dispersión de los actuales planes de estudio y, en cambio, capacitar al maestro en el dominio de los contenidos básicos. Con ello se orientará a los maestros hacia el aprendizaje continuo e independiente y hacia una intensa observación y práctica en el salón de clases. En un plazo razonable, y al cabo de un proceso en el que participe el magisterio nacional, el gobierno federal expedirá los lineamientos necesarios para reformar la educación normal del país. Dicha reforma deberá comprender la simplificación de los requisitos y la reducción de plazos de estudio para la carrera normal.

Actualización, capacitación y superación del magisterio en ejercicio.

Es preciso llevar a cabo un esfuerzo especial para motivar al maestro a lograr una actualización permanente y dotarlo de las condiciones adecuadas que requiere su importante actividad.

En virtud de que apremia la actualización de conocimientos del magisterio nacional se conviene el establecimiento de un Programa Emergente de Actualización del Maestro con miras a fortalecer, en el corto plazo, los conocimientos de los maestros y de coadyuvar así a que desempeñen mejor su función. El objetivo es que antes del próximo ciclo escolar se despliegue un esfuerzo extraordinario para fortalecer su formación. El gobierno federal otorgará los lineamientos, materiales, así como el apoyo presupuestal y logístico, para

que los gobiernos de los estados emprendan programas emergentes de actualización en sus entidades federativas.

El Programa Emergente de Actualización combinará la educación a distancia, el aprendizaje en cursos, sesiones colectivas de estudios e intercambio de puntos de vista, y el trabajo individual de los maestros. Una vez elaborados los materiales correspondientes, a partir del mes de agosto, y en forma escalonada, se impartirán cursos de carácter intensivo destinados tanto a maestros como a directores de escuela y supervisores. En los cursos se utilizarán las guías, los libros y otros materiales correspondientes al Programa Emergente de Reformulación de Contenidos y Materiales Educativos. Así, el objetivo general de estos cursos será transmitir un conocimiento inicial, suficiente y sólido sobre la reformulación de contenidos y materiales para la educación básica. A partir de esa primera fase, se proseguirá la actualización a través de actividades de concentración, pero, en especial, mediante actividades en los propios planteles y zonas escolares.

El núcleo de la actualización emergente se ubicará en los consejos técnicos de cada escuela e involucrará a los jefes de sector, los inspectores, los directores de las escuelas, los Consejos Técnicos Estatales de la Educación y los consejos técnicos de sector y de zona.

Los cursos en el seno de los consejos técnicos de cada escuela serán complementados con cursos por televisión que familiaricen a directivos y maestros con los programas emergentes. Para ello, se pondrá en operación un sistema de transmisión por televisión, vía satélite, con una red de varios centenares de sedes locales, equipadas para la recepción y grabación de video y radio. Los gobiernos de los estados, con el apoyo económico y logístico federal, habilitarán un cierto número de planteles con antenas parabólicas y aulas con monitores para la recepción de una nueva señal de televisión de la Secretaría de Educación Pública.

Salario profesional.

Desde el primero de diciembre de 1988 y hasta antes del pasado Día del Maestro, los salarios del magisterio habían recibido importantes incrementos que significaron para el maestro comenzar a recuperar su poder adquisitivo. Aun tomando en consideración que el esfuerzo del pueblo y gobierno de México ha sido enorme, es preciso admitir que lo obtenido es todavía insuficiente para remunerar y motivar adecuadamente a los maestros. En consecuencia, el gobierno federal y los gobiernos estatales convienen en continuar esforzándose para mejorar las percepciones del magisterio. El 15 de mayo pasado, como es habitual en esa fecha, el gobierno federal acordó con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación el otorgamiento de un aumento adicional. Con ese importante incremento, se alcanza el

intervalo de entre tres y cuatro salarios mínimos, señalado por la propia organización gremial con salario profesional. Con ese nuevo esfuerzo -que hace que en la actual administración se haya acumulado un incremento muy sustancial- el salario de la plaza inicial, que es el más bajo del escalafón docente y que en diciembre de 1988 equivalía a 1.5 salarios mínimos, superará el equivalente a tres salarios mínimos, y la mayoría de los maestros estará percibiendo un equivalente superior a 3.5 veces el salario mínimo general del país.

Vivienda.

De otra parte, a fin de complementar el salario profesional y contribuir a una mejora importante en los niveles de vida de los maestros, se integrará un programa especial de fomento a la vivienda del magisterio en el que se aprovecharán los mecanismos institucionales de apoyo a la construcción de vivienda y las nuevas oportunidades de financiamiento a que dará lugar el Sistema de Ahorro para el Retiro. Este programa ofrecerá opciones de construcción y crédito, conjuntará los esfuerzos de los diversos organismos de vivienda de la federación y contará con la participación de los gobiernos estatales y municipales, así como de la iniciativa privada.

La carrera magisterial.

A fin de dar un impulso decidido al arraigo y motivación del maestro, y en respuesta a la demanda del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, el gobierno federal y los gobiernos estatales adoptarán una medida de especial trascendencia: la creación de la carrera magisterial.

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

El nuevo aprecio social hacia el maestro.

Un sistema educativo de calidad sólo se consolidará creando una nueva institución de calidad contribuye a valorar mejor la tarea del maestro. El gobierno federal y los gobiernos estatales procurarán el valorar mejor la tarea del maestro. El gobierno federal y los gobiernos estatales procurarán el reconocimiento nacional del maestro mexicano, instituyendo honores, premios, distinciones y estímulos económicos a su figura y su labor. El gobierno federal, los gobiernos de las entidades federativas, las autoridades municipales y la sociedad en su conjunto seguirán realizando un gran esfuerzo

para garantizar que el maestro mexicano disponga de las condiciones materiales que exige el eficaz desempeño de su actividad. El fortalecimiento del federalismo educativo permitirá la adopción de mecanismos complementarios para estimular y premiar al maestro.

Asimismo a un momento decisivo de nuestra historia en el que el cambio en el signo del tiempo. Los mexicanos hemos decidido modernizar nuestro país. La transformación educativa se inscribe en esa estrategia. con ella daremos respuesta a las necesidades del futuro con el ritmo que demanda el mundo contemporáneo, y aseguraremos una modernización que fortalezca nuestra identidad nacional en el marco de una creciente prosperidad general.

Ciudad de México, Distrito Federal, a los 18 días del mes de mayo de 1992."

D. LA PROPUESTA.

He aquí un modelo de Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., que se presenta, no con un afán de tratar de emular el trabajo del legislador o en su defecto del organismo gubernamental que sería el encargado de efectuar la codificación, sino como una aportación y con la idea de que realmente se observe que es posible llevar a efecto la reforma que se propone en beneficio de los trabajadores de la educación pública de nuestro país.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA Y ORGANISMOS FEDERALES DE EDUCACION.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- De conformidad con lo establecido en el Título IV, Capítulo II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, las presentes Condiciones Generales de Trabajo se aplicarán para el personal de base de la Secretaría de Educación Pública y de los Institutos de Educación de los Estados de la Federación. Las presentes Condiciones, a solicitud del Sindicato, se revisarán cada tres años.

ARTICULO 2.- Para los efectos de este ordenamiento, los siguientes términos tendrán la connotación siguiente:

- I.- "La Secretaría": La Secretaría de Educación Pública.
- II.- "El Titular": El C. Secretario de Educación Pública.
- III.- "El Sindicato": El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.
- IV.- "El ISSSTE": El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- V.- "La Ley": La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- VI.- "La Ley del ISSSTE": El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- VII.- "El Tribunal": El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- VIII.- "Las Condiciones": Las Condiciones Generales de Trabajo de la secretaría de Educación Pública y los

Institutos de Educación de los Estados de la Federación.

IX.- Las demás disposiciones que se invoquen eran mencionadas por su propio nombre.

ARTICULO 3.- En las relaciones laborales, los Subsecretarios, el Oficial mayor, los Coordinadores, Directores Generales de los Institutos de Educación de los Estados, actuarán en el ámbito de su competencia por delegaciones del Titular y, en tal caso, serán representantes de la Secretaría y con sus actos obligarán a la misma.

El Sindicato representará el interés profesional de todos y cada uno de los trabajadores de la Secretaría a quienes sean aplicables las presentes Condiciones y ésta tratará todos los asuntos de carácter colectivo o individual de tipo laboral conducto del Comité Ejecutivo Nacional o en su caso con los Comités ejecutivos Seccionales.

ARTICULO 4.- El Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato acreditará su personalidad a la Secretaría mediante copia certificada de su registro que expida el Tribunal.

Los comités Ejecutivos Seccionales acreditarán su personalidad ante la secretaria, con el oficio de reconocimiento por parte del Comité Ejecutivo Nacional. Para asuntos especiales, el Comité Ejecutivo Nacional podrá acreditar representantes, por medio de un simple oficio.

ARTICULO 5.- Son trabajadores de confianza aquellos que realicen las funciones a que se refiere el Artículo 5o. de la Ley, así como aquellos que señala el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal y el específico de esta Secretaría y por ende, quedarán excluidos del régimen establecido en las presentes Condiciones Generales de trabajo.

En la formulación, aplicación y actualización del Catálogo Institucional de Puestos, participarán conjuntamente la Secretaría y el Sindicato, en los términos del Artículo 20 de la Ley.

ARTICULO 6.- Los trabajadores que de acuerdo al Artículo anterior sean permanentes de base serán inamovibles.

Los trabajadores de base de nuevo ingreso, serán inamovibles después de seis meses de servicio sin nota desfavorable comprobada. Los trabajadores eventuales contratados por obra determinada o a tiempo fijo, serán inamovibles, mientras dure su relación laboral, en los términos de su contratación. Si vencido el término que se hubiera fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

ARTICULO 7.- Los Trabajadores eventuales, cuya plaza no tenga Titular, que hayan prestado sus servicios por más de dos años, sin interrupción mayor de seis meses, en dicho lapso, serán permanentes de base, en cuyo caso, la Secretaría les asignará una plaza permanente de base de acuerdo a sus labores, sin perjuicio de expedirles la correspondiente constancia.

Cualquier omisión en estos casos, no afectará el derecho del Trabajador a ser considerado permanente.

ARTICULO 8.- La relación jurídica entre el Titular y los Trabajadores se regirá por la Ley, las Presentes condiciones y, en lo no previsto, por la Ley del ISSSTE, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

Para efecto de la aplicación de las presentes condiciones se estará a lo dispuesto por el Artículo 10 de la Ley.

CAPITULO II. REQUISITOS DE ADMISION.

ARTICULO 9.- Son requisitos de Admisión:

- I.- Presentar solicitud en la forma oficial que autorice la Secretaría.
- II.- Tener por lo menos 16 años cumplidos en el momento de la designación.
- III.- Ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso previsto por el Artículo 9o. de la Ley.
- IV.- Tener la escolaridad o los conocimientos y los requerimientos específicos de la plaza.
- V.- No padecer enfermedad transmisible o incapacidad que le impida desempeñar el trabajo al que aspira. El cumplimiento de los requisitos anteriores se deberá comprobar, en su caso, con los documentos correspondientes.
- VI.- No tener antecedentes penales.
- VII.- Además de los anteriores requisitos, los aspirantes deberán sustentar los exámenes que a juicio de la Secretaría se estimen necesarios para el desempeño de la plaza, interviniendo el sindicato en ellos.
- VIII.- Los profesionales, además de los requisitos anteriores, deberán presentar la Cédula Profesional o autorización para ejercer, expedida por las autoridades competentes, o bien la autorización provisional que se otorgue para ejercer la profesión respectiva.

ARTICULO 10.- Los extranjeros, independientemente de satisfacer los requisitos anteriores, deberán acreditar que se encuentran autorizados por la Secretaría de Gobernación

para el desempeño de actividades remuneradas y su correcta calidad migratoria. Los profesionales deberán comprobar que cuentan con la autorización de la Dirección General de Profesiones en los casos que corresponda, para ejercer la profesión de que se trate.

ARTICULO 11.- Los anteriores serán los únicos requisitos de admisión para el personal de nuevo ingreso.

CAPITULO III. DE LOS NOMBRAMIENTOS.

ARTICULO 12.- La relación laboral entre el Titular y los trabajadores se acreditará con la constancia de nombramiento respectiva o con su inclusión en la nómina de pago de la Secretaría o, en su defecto, la calidad del trabajador podrá acreditarse por cualquier otro documento oficial que supla a los anteriores o compruebe la prestación del servicio.

ARTICULO 13.- Para los efectos del Artículo que antecede, la Secretaría deberá expedir a todo trabajador la constancia de nombramiento correspondiente, que deberá contener los datos a que se refiera el Artículo 15 de la Ley.

A los trabajadores eventuales, al contratarlos, deberán entregarles copia del contrato.

En ningún caso se permitirá la firma de contratos en blanco.

ARTICULO 14.- Queda prohibido el ingreso a la Secretaría con carácter de meritorios.

ARTICULO 15.- Los nombramientos podrán ser definitivos, provisionales o interinos.

ARTICULO 16.- Son nombramientos definitivos los que se expidan para cubrir vacantes de bajas definitivas o plazas de nueva creación.

Son provisionales los que se expiden a trabajadores que deban ocupar vacantes eventuales mayores de 6 meses, originadas por licencia sin goce de sueldo otorgada al Titular de la plaza para ocupar un cargo de confianza o de elección popular.

También serán nombramientos provisionales los que se expidan para cubrir la vacante que quede cuando se dicte la baja de un trabajador y éste reclame su reinstalación ante el Tribunal, hasta que se dicte resolución que quede firme.

De igual manera, serán provisionales los nombramientos que se expidan para los casos señalados en el Artículo 101 de estas Condiciones.

Son interinos los que se expiden a trabajadores para ocupar vacantes temporales que no excedan de 6 meses. En estos casos, el Titular nombrará al Interino de entre los trabajadores de la plaza inmediata inferior, de la Unidad

Administrativa en que ocurra la vacante, escuchando al Sindicato.

ARTICULO 17.- En el caso de trabajadores eventuales, en los documentos que establezcan las relaciones laborales por tiempo fijo o para obra determinada, deberá especificarse, con toda precisión, la duración de la relación o la naturaleza de la obra.

ARTICULO 18.- Las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles de cada grupo, a que se refiere el Artículo 62 de la Ley, una vez corridos los escalafones respectivos, con motivo de las vacantes que hubiese, serán cubiertas por candidatos propuestos a 50% por la Secretaría y 50% por el Sindicato, dándose preferencia a los hijos de los trabajadores que presten sus servicios en la Secretaría.

ARTICULO 19.- La contratación del personal eventual se hará con candidatos provenientes de las bolsas de trabajo del Sindicato, teniendo derecho preferente los trabajadores que con anterioridad hayan prestado sus servicios a la Secretaría. Para tal efecto, las autoridades respectivas notificarán al mismo, con 5 días hábiles de anticipación, el número y características de aquel que se necesite, a fin de que dentro de dicho término proponga al personal requerido.

En el caso de que algún candidato no satisfaga los requerimientos de la plaza, se le comunicará de inmediato al Sindicato para que lo sustituya en un plazo no mayor de 3 días hábiles. De no aceptarse el nuevo candidato, se terminará el caso en la Oficialía Mayor para que con la participación del Comité Ejecutivo Nacional se tome el acuerdo correspondiente.

En los casos de siniestro y de riesgo inminente, no se exigirán los requisitos de admisión establecidos y el sindicato coadyuvará en el reclutamiento del personal necesario.

ARTICULO 20.- Expedido el nombramiento de un trabajador de nuevo ingreso, éste deberá tomar posesión del empleo dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que se haya notificado su designación y, en caso de que no lo haga, dicho nombramiento quedará sin efecto.

Esté plazo podrá ser ampliado, según las circunstancias por la Secretaría o a petición del Sindicato.

CAPITULO IV. DEL SUELDO O SALARIO.

ARTICULO 21.- Sueldo o salario es la cantidad que se paga al trabajador a cambio de sus servicios y que se establece específicamente en el Presupuesto de Egresos, para la plaza

que se menciona en el nombramiento o en su caso, la cantidad que se fije en el tabulador general, quedando integrados dichos sueldos o salarios con las demás percepciones económicas que se asignen al trabajador, en razón de los servicios que presta.

ARTICULO 22.- La Secretaría, al formular el Proyecto de Presupuesto de Egresos para el año siguiente, deberá tomar como base mínima los sueldos o salarios fijados a sus trabajadores en las diferentes especialidades, categorías y plazas, durante el ejercicio fiscal en vigor. Por ningún motivo se harán modificaciones en el Proyecto de Presupuesto, que signifiquen reducciones de los sueldos o salarios vigentes.

ARTICULO 23.- Los sueldos se pagarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se harán en moneda del curso legal o en cheques.

ARTICULO 24.- Cuando por alguna circunstancia la Secretaría no efectúe los pagos en la forma indicada, dará facilidades y medios necesarios al trabajador para que cobre en el lugar que se le indique.

ARTICULO 25.- Los pagos se harán cada 15 días conforme al calendario aprobado por la propia Tesorería de la federación y dentro de las horas laborales. Si el día de pago coincide con un día inhábil, el pago se hará el día hábil inmediato anterior.

ARTICULO 26.- Los trabajadores percibirán los sueldos o salarios correspondientes a su plaza, los que no podrán modificarse por razones de edad, sexo, nacionalidad, en la inteligencia de que a igual trabajo, corresponde igual salario.

ARTICULO 27.- Únicamente podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al sueldo o salario de los trabajadores en los siguientes casos:

- I.- Por deudas contraídas con el estado, por concepto de anticipo de sueldos o salarios, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas o responsabilidades oficiales debidamente comprobadas.
- II.- Por retención del impuesto sobre productos del trabajo.
- III.- Por cuotas sindicales.
- IV.- por descuentos ordenados por el ISSSTE.
- V.- Por descuentos ordenados por Aseguradora Hidalgo, con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores.

- VI.- Por descuentos ordenados por autoridades judiciales competentes, para cubrir pensiones alimenticias que fueran exigidas al trabajador.
- VII.- Para cubrir obligaciones a cargo del trabajador en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso o Institución Nacional de Crédito autorizada para tal efecto.
- VIII.- Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del FOVISSSTE, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados por el trabajador.
- El monto total de los descuentos, no podrá exceder del treinta por ciento del importe del sueldo o salario total, excepto los casos a que se refieren las fracciones IV, V, VI, VII, VIII de este Artículo.

ARTICULO 28.- En los días de descanso semanal, en las vacaciones, en los licencias de gravedad y días festivos a que se refieren los Artículos 27, 28, 29 y 30 de la Ley y los contemplados como días de descanso en estas condiciones, los trabajadores recibirán sus sueldos o salarios íntegros.

ARTICULO 29.- En los casos a que se refiere el Artículo anterior, al mismo tiempo se pagará a los trabajadores las prestaciones que disfruten, incluyéndose el 30 por ciento de la prima vacacional.

ARTICULO 30.- El sueldo o salario que se asigna en el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal y Específicamente en el Catálogo Institucional de la Secretaría, constituye la retribución básica presupuestal que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados.

Cuando los niveles de sueldo o de salario base presupuestal de los diversos trabajadores de la dependencia, consignent sueldos o salarios equivalentes en salario mínimo, deberán incrementarse en el mismo porcentaje que se aumente éste, de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 32 de la Ley.

ARTICULO 31.- Es nula la cesión de sueldos o salarios a favor de terceras personas.

ARTICULO 32.- Los sueldos o salarios deberán pagarse personalmente al trabajador y en forma excepcional, a la persona que designe como apoderado legal, mediante carta poder debidamente registrada.

ARTICULO 33.- Es obligación de la Secretaría que el pago de tiempo extraordinario laborado se cubra dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la prestación de servicios.

ARTICULO 34.- Los trabajadores que presten sus servicios en día domingo, tendrán derecho al pago de una prima adicional de un 25 por ciento sobre el monto de su sueldo de un día ordinario de trabajo.

ARTICULO 35.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, en los términos del Artículo 42 Bis de la Ley.

ARTICULO 36.- Los pagos de indemnización o salarios caídos se realizarán conforme a lo establecido por la Ley.

ARTICULO 37.- Al personal que por necesidades del servicio, tengan que realizar labores fuera del centro de trabajo al que se encuentre adscrito, se le cubrirán los viáticos y gastos que se originen con tal motivo.

Para tal efecto, la Secretaría expedirá el correspondiente oficio de comisión, certificado de tránsito y pagos por adelantado.

En caso de incumplimiento por parte de la Secretaría de lo antes descrito, el trabajador no estará obligado a cumplir con la comisión asignada, sin responsabilidad para él.

CAPITULO V

DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, DE LOS HORARIOS Y CONTROL DE ASISTENCIA

ARTICULO 38.- La jornada de trabajo no podrá exceder del máximo establecido en estas condiciones.

ARTICULO 39.- Los horarios de labores se regirán por las necesidades del servicio, según la clasificación de los centros de trabajo, ya sean docentes o administrativos.

ARTICULO 40.- El personal adscrito a centros administrativos, tendrá derecho a disfrutar de 30 minutos para tomar alimentos, tiempo que se tomará como efectivo dentro de su jornada de trabajo, siempre y cuando no abandone el lugar donde presta sus servicios.

ARTICULO 41.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo ordinarias, dicho trabajo será considerado como extraordinario y no podrá exceder de tres horas, ni de tres veces consecutivas, pagándose el doble de salario asignado por las horas de la jornada ordinaria. Para el pago de horas extraordinarias, el Jefe Inmediato Superior hará la notificación correspondiente a la Unidad Administrativa que corresponda, con copia para el trabajador.

ARTICULO 42.- El trabajo extraordinario sólo se autorizará cuando los trabajadores lo realicen previa orden por escrito del Director, Subdirector o Jefe de Departamento respectivo. Tratándose de trabajos urgentes, la orden podrá ser verbal, a reserva de que se confirme por escrito. El tiempo extraordinario trabajado, invariablemente deberá ser pagado y no compensado.

ARTICULO 43.- Para los efectos de pago de horas extraordinarias, se computarán como medias horas las fracciones mayores de 15 minutos y como de una hora, las mayores de 35 minutos.

ARTICULO 44.- Los trabajadores están obligados a asistir puntualmente a sus labores y cumplir con las medidas que se dicten para comprobarlo.

Se considerará falta de puntualidad o retardo el hecho de que un trabajador se presente a sus labores después de los primeros quince minutos de la hora en que deba iniciarlos.

Si el trabajador se presenta a laborar entre quince y treinta minutos después de su horario de entrada, se hará acreedor a una llamada de atención por escrito.

En caso de que se presente el trabajador con un retraso de treinta minutos, el retardo se considerará como falta de asistencia, en cuyo caso, no tendrá obligación de prestar sus servicios.

En caso de acumulación de retardos, se observarán las reglas siguientes:

I.- Por diez retardos que no excedan de 15 minutos, se computará un día de sueldo como descuento.

II.- Por cinco retardos que comprendan entre quince y treinta minutos, después de la hora de inicio de labores, se computará un día de salario como descuento.

Los retardos no son acumulables de una quincena a otra.

ARTICULO 45.- Cuando el trabajador involuntariamente o por causas no imputables a él, deje de registrar la hora de entrada o de salida, no será objeto de sanción si su jefe inmediato expide constancia de que dicho trabajador asistió a sus labores.

ARTICULO 46.- El jefe inmediato tiene facultad para disculpar un retraso de diez minutos al trabajador, en la quincena.

ARTICULO 47.- En caso de acumulación de faltas injustificadas se procederá en la siguiente forma:

I.- Por dos faltas consecutivas: una llamada de atención por escrito y una prevención para no reincidir.

II.- Por tres faltas consecutivas: Se sancionará con un día de salario de descuento.

III.- Por tres faltas no consecutivas en un mes calendario natural: llamada de atención por escrito, con prevención para no reincidir, además de la sanción de dos días de salario como descuento.

IV.- Por acumular de cuatro a siete inasistencias en un mes calendario natural, se sancionará al trabajador con tres días de salario como descuento.

ARTICULO 48.- El trabajador que acumule diez sanciones por retardos y faltas de asistencia en un término de seis meses contados a partir de la aplicación de la primera sanción, se colocará en el supuesto del Artículo 46 de la Ley y la Secretaría estará en libertad de demandar ante el Tribunal el cese de los efectos de nombramiento, debiendo cumplir las formalidades que para tal efecto señala el Artículo 46 Bis del mismo ordenamiento.

ARTICULO 49.- El trabajador que no pueda concurrir a sus labores por cualquier causa, deberá informarlo a su centro de trabajo, dentro del mismo día, salvo que justifique la imposibilidad para hacerlo.

CAPITULO VI DE LAS LICENCIAS, DESCANSOS Y VACACIONES.

ARTICULO 50.- Los trabajadores de la Secretaría podrán disfrutar de dos clases de licencias; sin goce de sueldo y con goce de sueldo.

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

- I.- Para el desempeño de cargos de elección popular o para ocupar puestos de confianza en términos de la Ley.
- II.- Para atender asuntos de carácter particular del trabajador en los siguientes casos:
 - a) Hasta por dos meses al año a los trabajadores que tengan como mínimo 2 años de servicio.
 - b) Hasta por tres meses al año, a los trabajadores que tengan de 4 a 8 años de servicio.
 - c) Hasta por 180 días al año, a los trabajadores que tengan más de 9 años de servicio.

Las licencias concedidas en los términos de éste Artículo no son renunciables, salvo que la vacante no hubiera sido cubierta, en cuyo caso el trabajador podrá reanudar antes del vencimiento de la misma.

Las licencias anteriores deberán ser autorizadas por el Oficial Mayor y en los Institutos de Educación de los Estados de la Federación, por el respectivo Director, debiendo ser resueltos en un término mayor de diez días hábiles a partir de la fecha en que se presente la solicitud, habida cuenta que de no emitirse el acuerdo del caso en dicho término, se

tendrá por autorizarla la licencia para todos los efectos legales que correspondan.

ARTICULO 52.- Una vez llegada al término la licencia concedida al trabajador, por el tiempo que corresponda según su antigüedad, deberá reincorporarse a su lugar de adscripción; el Jefe Inmediato Superior deberá dar aviso de la reanudación, de inmediato, a la Oficina Administrativa correspondiente. El trabajador deberá laborar como mínimo un año antes de solicitar una nueva licencia.

Artículo 53.- El Jefe Inmediato Superior podrá conceder, permisos para ausentarse de sus labores hasta por tres días, en la inteligencia de que esta licencia se concederá con goce de sueldo. Para autorizar este tipo de licencias, se atenderá a las necesidades del servicio, debiendo remitir el reporte correspondiente a las Oficinas Administrativas, como máximo al día siguiente de la reanudación del trabajador. Este tipo de licencias podrá disfrutar el trabajador hasta en tres ocasiones en el año.

ARTICULO 54.- En caso de matrimonio del trabajador y presentando previamente las constancias de su celebración, se concederá en forma excepcional, licencia con goce de sueldo por cinco días hábiles. Este mismo término de licencia, será concedido al trabajador en caso de defunción de algún ascendiente, descendiente, en línea directa o el cónyuge, previa presentación de los documentos comprobatorios del deceso. Esta licencia se tramitará ante la Unidad Administrativa correspondiente.

ARTICULO 55.- Cuando un trabajador solicite licencia en los términos del Artículo anterior, podrán ser tramitados en forma personal o a través de la Representación Sindical.

ARTICULO 56.- Los trabajadores de la Secretaría tendrán derecho a disfrutar de licencias por enfermedad o accidente no profesionales, en los siguientes términos:

- I.- A los que tengan menos de un año de servicio continuo, se les concederá licencia hasta por 15 días con goce de sueldo; hasta por 15 días más con medio sueldo y hasta 30 días más sin sueldo.
- II.- A los trabajadores que tengan de uno a cinco años de servicio continuos, hasta por 30 días con goce de sueldo íntegro; hasta por 30 más con medio sueldo y hasta 60 más, sin sueldo.
- III.- A los trabajadores que tengan de uno a cinco años de servicio continuos, hasta por 45 días con goce de sueldo íntegro; hasta por 45 días más con medio sueldo y hasta 90 días más sin sueldo.

IV.- A los trabajadores que tengan de diez años de servicio en adelante, hasta 60 días más con medio sueldo y hasta 120 días más sin sueldo.

En los casos previstos en las fracciones anteriores, si al vencer la licencia correspondiente sin goce de sueldo, continúa la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia sin goce de sueldo, hasta totalizar en conjunto 52 semanas.

ARTICULO 57.- A los pasantes de licenciatura, sea el área que fuere, se les concederá una licencia con goce de sueldo por un mes para presentar su examen profesional, debiendo comprobar al vencimiento de la licencia, que durante ella presentaron dicho examen.

ARTICULO 58.- Tratándose de riesgos profesionales, los trabajadores disfrutarán de licencia con goce de sueldo íntegro en la forma y términos establecidos por la Ley, la Ley del ISSSTE y en forma supletoria, la Ley Federal del Trabajo.

En el acta administrativa correspondiente se deberá especificar el accidente de trabajo; la Secretaría procederá a otorgar al trabajador licencia con goce de sueldo íntegro, en los términos del Artículo 40 de la Ley del ISSSTE.

ARTICULO 59.- Las licencias se disfrutarán a partir de la fecha en que se concedan, siempre que la notificación sea hecha antes de la fecha, ya que en caso contrario, el disfrute de las mismas comenzará al recibir la notificación correspondiente.

ARTICULO 60.- Toda solicitud de prórroga de licencia deberá formularse antes del vencimiento de la licencia original, en la inteligencia que de resolverse negativamente la petición, el solicitante deberá reintegrarse a su trabajo precisamente al término de la licencia.

ARTICULO 61.- Por cada cinco días de trabajo disfrutará el trabajador de dos días de descanso. Estos días de descanso serán el sábado y el domingo. Cuando por necesidades del servicio existan actividades que no puedan suspenderse, la Secretaría de común acuerdo con el Sindicato, formulará los roles respectivos de los descansos semanales de los trabajadores, mismos que deberán ser de dos días continuos. Cuando la Secretaría requiera que el trabajador preste sus servicios durante sus días de descanso prefijados, estos se considerarán como días festivos trabajados y la Secretaría deberá pagarle, independientemente de su sueldo ordinario, el importe de un sueldo doble.

En los mismos términos a que se refiere el párrafo que antecede, se cubrirán los servicios que preste el trabajador en los días festivos que señala el Artículo 29 de la Ley o aquellos que el Ejecutivo Federal acuerde otorgar como tales.

ARTICULO 62.- En la Secretaría son días de descanso obligatorio los siguientes:

- a) Los que determine el calendario oficial, así como aquellos que el Ejecutivo Federal acuerde otorgar como tales.
- b) El día del cumpleaños del trabajador.
- c) El 10 de mayo para las madres trabajadoras.
- d) El 15 de mayo "Día del Maestro", para los trabajadores docentes.
- e) El día 19 de julio, "día del empleado", para los trabajadores no docentes.

ARTICULO 63.- Los trabajadores no docentes disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días hábiles cada uno, en las fechas que se señalen al efecto. cuando por algún motivo un trabajador no docente no pueda hacer uso de las vacaciones, las autoridades y el trabajador, de común acuerdo fijarán la iniciación del periodo vacacional, pudiendo acumular hasta dos periodos.

ARTICULO 64.- Los trabajadores docentes, disfrutarán las vacaciones que les correspondan, de acuerdo al calendario escolar; sin perjuicio de que en el inter que comprende entre los periodos lectivos, se les asigne para asistir a cursos de actualización y superación profesional.

ARTICULO 65.- Para tener derecho a disfrutar de vacaciones, es requisito tener como mínimo seis meses consecutivos de servicio.

ARTICULO 66.- Si el trabajador, en la fecha que deba disfrutar sus vacaciones, se encuentra incapacitado por enfermedad o riesgo profesional, disfrutará de éstas al término de la incapacidad.

ARTICULO 67.- Las trabajadoras en estado de gravidez disfrutarán de un descanso de 3 meses con goce de sueldo, para el parto, mediante licencia que al efecto expida el ISSSTE, a petición de la interesada y que abarcará un mes antes y dos después de la fecha aproximada que se fije para el alumbramiento. La alteración de la fecha fijada para el parto, no significará disminución en la duración de la licencia que invariablemente será de tres meses.

durante el tiempo de lactancia, 6 meses a partir de la reanudación de la madre trabajadora después de la licencia de

gravidez, disfrutará ésta de dos descansos extraordinarios por jornada, de media hora cada uno.

ARTICULO 68.- Cuando un trabajador, de acuerdo con la Ley del ISSSTE, inicie los trámites para obtener pensión por jubilación, pensión de retiro por edad y tiempo de servicio o pensión por cesantía en edad avanzada, la Secretaría le concederá licencia por tres meses consecutivos, con sueldo íntegro, por una sola vez, a efecto de que pueda atender debidamente los trámites necesarios a dicho fin, sin que para lo anterior se requiera su renuncia previa.

ARTICULO 69.- La Secretaría, discrecionalmente podrá conceder tolerancias al trabajador que lo solicite, por motivo de enfermedad del cónyuge o hijos menores de 18 años, mediante comprobación correspondiente.

CAPITULO VII. DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO.

ARTICULO 70.- Para obtener la mayor seguridad y eficacia en el trabajo y proporcionar el servicio público que es a su cargo, con alta calidad y eficacia, los trabajadores deberán realizar las labores que tienen encomendadas con la debida intensidad, cuidado y esmero, sujetándose en general a las reglas establecidas en las presentes Condiciones, así como a las disposiciones correspondientes.

ARTICULO 71.- La intensidad del trabajo se determinará por el desempeño de las labores que asignen al trabajador durante las horas de su jornada reglamentaria, de acuerdo con su nombramiento o designación.

ARTICULO 72.- La Secretaría no podrá imponer a las trabajadoras, labores que sean peligrosas; durante el embarazo, tampoco se les asignarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable que signifique un peligro para su salud en relación con la gestación. Tampoco podrá movilizarse de su lugar de adscripción, salvo que la interesada manifieste su anuencia.

ARTICULO 73.- La Secretaría no permitirá el desarrollo de labores en jornada nocturna a los menores de 18 años.

CAPITULO VIII. DEL ESCALAFON, CAMBIOS Y PRMUTAS.

ARTICULO 74.- Todo movimiento escalafonario deberá sujetarse estrictamente al reglamento de escalafón vigente en la Secretaría. Por lo tanto, no podrá asignarse ninguna plaza de nueva creación o vacante definitiva o provisional, sin

existir previamente dictamen escalafonario, a excepción de los de última categoría a que se refiere el Artículo 18 de este Ordenamiento.

ARTICULO 75.- La integración y funcionamiento de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón y de las Mixtas Locales, se sujetarán al Reglamento de Escalafón en vigor.

ARTICULO 76.- 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.
- IV.- Por méritos del trabajador, si el cambio es aceptado por él mismo.
- V.- Por enfermedad debidamente comprobada.
- VI.- Por solicitud del trabajador, dentro de los periodos.
- VII.- Como sanción administrativa, por faltas cometidas por el trabajador, debidamente comprobadas en los términos de las presentes Condiciones.
- VIII.- Por fallo del Tribunal.

ARTICULO 77.- Los cambios de adscripción serán comunicados con 10 días de anticipación al interesado y al Sindicato.

En los casos a que se refiere la fracción I y II del artículo anterior, la Secretaría de común acuerdo con el Sindicato, determinará lo siguiente:

- a) La necesidad de reorganización o de desaparición del centro de trabajo, que afecte a uno o varios trabajadores.
- b) Una vez acreditada la necesidad, se procurará la reubicación de los trabajadores afectados en los siguientes términos:
 - a) En el centro de trabajo más próximo y que exista lugar vacante.
 - b) En el que el trabajador elija, de acuerdo a sus necesidades, siempre y cuando exista el lugar vacante.
- c) Para la determinación de los trabajadores que se tengan que cambiar de adscripción se tomarán en cuenta a los que tienen menos tiempo de ser adscritos al centro de trabajo en cuestión.
- d) La documentación que se genere con motivo de esta selección, previa entrega de una copia al Sindicato, será remitida a la Oficialía Mayor.

ARTICULO 78.- Los cambios de adscripción, se tramitarán por conducto de la Dirección Administrativa correspondiente, cuya Unidad de Personal dictará las medidas necesarias para que se cubran oportunamente los sueldos al trabajador movilizado.

ARTICULO 79.- Cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, la Unidad Administrativa en que preste sus servicios, dará a conocer previamente al trabajador las causas del traslado y deberá cubrir por anticipado viáticos, gastos de viaje y transporte del menaje de casa, excepción hecha cuando el traslado hubiese sido solicitado por el trabajador por convenir así a sus intereses.

ARTICULO 80.- Si el traslado es por período mayor de un año, el trabajador tendrá derecho además a que se le cubran previamente los gastos que origine el traslado de su cónyuge y familiares en línea recta ascendente o descendiente, que se encuentren bajo su dependencia económica, salvo que el traslado se deba a solicitud expresa del trabajador.

ARTICULO 81.- En los casos de movilizaciones mayores de un año o por tiempo indefinido se concederá al interesado un plazo de 15 días naturales contados a partir de que se notifique su traslado para presentarse en su nuevo lugar de adscripción.

ARTICULO 82.- La Secretaría no podrá movilizar ni cambiar de adscripción a un trabajador, cuando se encuentre desempeñando un cargo Sindical a nivel Nacional o Local, con excepción de los casos de desaparición de centro de trabajo, en los que serán movilizados al final.

ARTICULO 83.- Para poder efectuar permutas en la adscripción con carácter definitivo, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I.- Que no se perjudiquen las labores encomendadas.
- II.- Que se hagan en los términos del Reglamento de Escalafón.
- III.- Que no se afecten derechos de terceros.
- IV.- Que la Secretaría y el Sindicato las autoricen de común acuerdo. Los gastos de movilización en estos casos correrán por cuenta de los trabajadores permutados.

CAPITULO IX.

DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL TITULAR.

ARTICULO 84.- El titular está obligado a:

- I.- Cubrir a los trabajadores sus sueldos y las demás prestaciones que devenguen en los términos y plazos que establezcan las leyes respectivas y las presentes Condiciones.
- II.- Proporcionar anticipadamente los pasajes y viáticos.
- III.- De acuerdo a la disponibilidad presupuestal aportar los recursos para la aplicación de los programas de

- capacitación que se impartan a los trabajadores en todos los niveles jerárquicos.
- IV.- Dentro de sus presupuestos anuales, la Secretaría considerará una partida para fomentar el deporte entre los trabajadores, tomando en cuenta las proposiciones del Sindicato.
- V.- De acuerdo a lo establecido en el Artículo 31 de la Ley, la Secretaría autorizará los permisos necesarios para la práctica del deporte, así mismo otorgará permisos para asistir a torneos Estatales o Nacionales.
- VI.- La Secretaría y el Sindicato gestionarán la dotación de terrenos para la creación de campos deportivos para uso de trabajadores.
- VII.- A fin de optimizar los recursos para fomento deportivo, la Secretaría y el Sindicato llevarán un registro de los deportistas que existan en cada centro de trabajo y de los equipos formados en cada especialidad deportiva.
- VIII.- En la medida de sus disponibilidades presupuestarias, la Secretaría contratará instructores deportivos especialistas, quienes serán adscritos a los centros de trabajo que lo requieran.
- IX.- La Secretaría y el Sindicato, fijarán de común acuerdo las fechas en que enualmente se celebrarán "Los Juegos Deportivos de la Secretaría de Educación Pública", para cuya participación se darán las máximas facilidades al trabajador.
- X.- Las madres trabajadoras que por saturación de la población de las Estancias Infantiles del ISSSTE, no puedan acceder a ese servicio, tendrán derecho a una ayuda económica equivalente a un salario mínimo general vigente en el D.F., misma que se pagará en forma mensual, por un solo hijo cuya edad no sea menor de 45 días, ni mayor de 6 años. De este mismo beneficio gozarán los trabajadores varones viudos o divorciados, cuyos hijos se encuentren bajo su custodia, previa presentación de las constancias respectivas.
- XI.- constituir depósitos en los términos de la Ley, en favor de los trabajadores, con aportaciones sobre sus sueldos o salarios para integrar un fondo de la vivienda, a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas, para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos. Dichas aportaciones se entregarán al ISSSTE y de acuerdo a la Ley que rige a ese organismo, se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

- XII.- Proporcionar, cuando menos dos veces al año, batas para el personal de Archivo, Talleres y Asistentes de Servicios en Apoyo a la Educación.
- XIII.- Ordenar que invariablemente, se haban los descuentos correspondientes a préstamos a corto o mediano plazo e hipotecarios, ISSSTE o FOVISSSTE, cuando así proceda, conforme a las comunicaciones que sobre el particular reciba del ISSSTE.
- XIV.- Cumplir con todas las demás obligaciones que le impongan las leyes.

ARTICULO 85.- En la formulación de los proyectos de presupuestos anuales, la Secretaría atenderá en lo posible, las sugerencias del Sindicato, en relación a la asignación de las siguientes partidas:

- I.- Solicitud de creación de plazas.
- II.- Previsión de numerario por aumentos de sueldos.
- III.- Aquellas relativas a prestaciones para los trabajadores que se contemplen en estas Condiciones.

ARTICULO 86.- La Secretaría cooperará con una aportación de N\$ 2000 anuales para la instalación y enriquecimiento de las Bibliotecas de las diferentes Secciones Sindicales.

ARTICULO 87.- A los estudiantes que presten sus servicios en la Secretaría y que vayan a obtener su título profesional, ésta les proporcionará como ayuda económica para tal efecto, el importe de 60 días de salario mínimo vigente en el D.F., en el momento de efectuarse el pago; el interesado deberá acreditar plenamente y en caso contrario, quedará obligado a reintegrar la cantidad recibida. al obtener el grado profesional, se procurará ubicarlo en el nivel y rama profesional respectivos.

ARTICULO 88.- En el caso de trabajadores pasantes, que deban cumplir su servicio social en otra dependencia, la Secretaría les concederá la licencia correspondiente, sin goce de sueldo, por todo el tiempo que dure esa actividad, reservándoles su plaza.

ARTICULO 89.- A los trabajadores que realicen cursos de post-gradado en el país o en el extranjero, autorizados por la Secretaría y que les impida prestar sus servicios en el lugar de adscripción, la Secretaría les concederá licencia sin goce de sueldo, por todo el tiempo que duren esos estudios, sin perjuicio de que puedan gozar de una beca a manera de ayuda.

ARTICULO 90.- La Secretaría otorgará anualmente para los hijos de los trabajadores: 500 becas de N\$ 250 a estudiantes de nivel bachillerato y 400 becas de N\$ 300 a estudiantes de nivel superior. El critrio para la asignación de dichas

becas será establecido por una Comisión formada por 3 representantes de la Secretaría y 3 representantes del sindicato.

ARTICULO 91.- El 10 de mayo de cada año y como apoyo a la familia, la Secretaría entregará al Sindicato obsequios especiales para las madres trabajadoras cuyo valor no será menor al equivalente a 5 días de salario mínimo vigente en el D.F.; así mismo, el 6 de enero, entregará regalos para los hijos de los trabajadores menores de 12 años, cuyo costo no será menor al equivalente a 4 días de salario mínimo.

ARTICULO 92.- En todos los actos de tipo cultural, deportivo y cívico que organice la Secretaría se dará la participación a la Organización Sindical.

**CAPITULO X.
DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y LIMITACIONES DE
LOS TRABAJADORES.**

ARTICULO 93.- Son derechos de los trabajadores.

- I. Percibir los sueldos que les correspondan por el desempeño de sus labores, así como todas las prestaciones inherentes a sus categorías.
- II. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les correspondan, derivadas de riesgos profesionales.
- III. Recibir los estímulos y recompensas conforme a las disposiciones relativas.
- IV. Participar en los concursos para obtener beneficios adicionales por puntualidad y asistencia.
- V. Participar en los concursos escalafonarios y ser ascendidos, cuando el dictamen respectivo los favorezca.
- VI. Acudir al sistema de asignación de becas para estudios de superación profesional, en el país o en el extranjero.
- VII. Disfrutar de los descansos y vacaciones que fijen la Ley y las presentes Condiciones.
- VIII. Obtener licencias, con o sin goce de sueldo, de acuerdo con lo establecido en las presentes Condiciones.
- IX. Recibir un trato respetuoso de parte de sus superiores jerárquicos.

- X. Cambiar de adscripción en los términos de las presentes Condiciones.
- XI. Inscribir a sus hijos en las Estancias Infantiles, de acuerdo con el Reglamento de las mismas.
- XII. Ocupar el puesto que desempeñaba al reintegrarse al servicio, después de ausencia por enfermedad, maternidad, licencias o comisiones oficiales temporales.
- XIII. Ser reinstalado o reinstalados, a su elección en sus empleos y percibir los correspondientes salarios caídos, si obtienen sentencia favorable en el tribunal que haya causado ejecutoria en los términos y condiciones establecidas en las fracciones III y IV del Artículo 43 de la Ley.
- XIV. En los casos de incapacidad parcial, temporal o permanente que les impida desarrollar sus labores ordinarias, la Secretaría, con la participación del Sindicato, les asignará un trabajo que estén en aptitud de desempeñar
- XV. Participar en las actividades deportivas durante las horas que se convenga entre la Secretaría y el Sindicato.
- XVI. Obtener permisos para asistir a asambleas o actos sindicales, previos acuerdos entre la Secretaría y el Sindicato.
- XVII. De conformidad con lo establecido en la Ley, deberá impartírseles cursos de capacitación técnica, administrativa o docente, para el mejoramiento de su calidad como trabajador.

ARTICULO 94.- Son obligaciones de los trabajadores .

- I. Desempeñar las labores inherentes a su nombramiento, de acuerdo a los instructivos o disposiciones relativas.
- II. Observar una conducta decorosa durante el servicio.
- III. Guardar reserva en los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo, así como absoluta discreción en los asuntos propios del servicio.
- IV. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

- V. Asistir puntualmente a sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobarlo.
- VI. Abstenerse de hacer cualquier clase de propaganda durante las horas de trabajo, con excepción de aquellos casos de elecciones para representantes sindicales, previa solicitud del Sindicato a la Secretaría.
- VII. Asistir a los cursos de capacitación que se les impartan, para mejorar su preparación y eficiencia.
- VIII. Manejar apropiadamente los documentos que se les confíen con motivo de su trabajo.
- IX. Abstenerse de proporcionar información a particulares sobre asuntos propios del servicio.
- X. Tratar con cuidado los muebles, máquinas y materiales que se les proporcionen para el desempeño de sus labores, de tal manera que solo sufran el desgaste propio de su uso normal, debiendo informar de inmediato a la Superioridad los desperfectos que sufran los citados bienes tan pronto los adviertan.
- XI. Avisar a sus superiores de los accidentes que sufran sus compañeros.
- XII. Tratar con cortesía y diligencia al público.
- XIII. Cumplir las comisiones que por necesidad del servicio se les encomienden en lugar distinto de aquel en que habitualmente desempeñen sus labores, teniendo derecho a que se les proporcionen los gastos de viaje, en forma anticipada.

ARTICULO 95.- Queda prohibido a los trabajadores.

- I. Ausentarse sin causa justificada durante el horario de trabajo.
- II. Desatender sus labores sin causa que lo justifique.
- III. Hacer uso indebido de los bienes materiales que les suministre la Secretaría, para el desempeño de sus labores.
- IV. Desatender las disposiciones o avisos tendientes a prevenir la realización de riesgos profesionales.
- V. Hacer colectas, ventas o rifas dentro del horario de labores.

- VI. Usar los útiles y herramientas que se les suministre, en actividades ajenas al servicio.
- VII. Ejecutar actos que afecten gravemente al decoro de sus compañeros y a la consideración del público.
- VIII. Consumir cualquier tipo de enervante dentro del Centro de Trabajo.
- IX. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de cualquier droga.
- X. Hacer anotaciones falsas en las tarjetas o registros de asistencia al personal.
- XI. Hacer intencionalmente anotaciones inexactas, o alteraciones en cualquier documento oficial.
- XII. Destruir u ocultar intencionalmente cualquier documento o expediente o sustraerlo sin autorización.
- XIII. Comprometer con su negligencia, descuido o imprudencia la seguridad dentro del centro de trabajo o de las personas que allí se encuentren.
- XIV. Causar daños o destruir intencionalmente edificios, instalaciones muebles, útiles de trabajo y demás objetos al servicio de la Secretaría.
- XV. Incurrir en actos de violencia o inmorales, amagos, injurias, contra sus jefes o compañeros, o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- XVI. Aprovechar en beneficio propio los servicios de subalternos en asuntos ajenos al servicio.
- XVII. Hacer préstamos cobrando intereses a sus compañeros de labores.
- XVIII. Retener sueldos por encargo o comisión de otras personas, cuando se trate de cajeros o pagadores habilitados.
- XIX. Hacer uso indebido de las credenciales o identificaciones que expida la Secretaría.
- XX. Solicitar o captar del público gratificaciones u obsequios por dar preferencia en el despacho de los asuntos o no obstaculizar su trámite o resolución.

XXI. Proporcionar, sin la debida autorización, documentos relacionados con los asuntos de los centros de trabajo en que se encuentren adscritos.

CAPITULO XI.

DE LA SUSPENSION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO.

ARTICULO 96.- Son causas de suspensión temporal de los efectos del nombramiento.

- I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él.
- II. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria.
- III. Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes podrán ser suspendidos hasta por 60 días, cuando apareciera alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación correspondiente y se resuelve su situación laboral.

ARTICULO 97.- Para los efectos a que se refiere la fracción III del Artículo anterior, el trabajador al que se investigue, entregará los fondos, bienes o valores al sustituto que se designe o a los funcionarios que practiquen las investigaciones. Si transcurrido el término de 60 días naturales no se hace denuncia de hechos delictuosos atribuibles al trabajador, éste reanudará normalmente sus funciones, debiéndosele cubrir sus percepciones integras.

Si como consecuencia de la denuncia de hechos considerados como delitos oficiales, se decreta en contra de algún trabajador auto de formal prisión y queda privado de su libertad, se procederá a tramitar el cese de los efectos de su nombramiento ante el Tribunal, de acuerdo a la fracción II del Artículo 45 de la Ley.

ARTICULO 98.- Cuando el trabajador fuese arrestado como consecuencia de la comisión de una falta administrativa o detenido con motivo de la investigación de un delito, al recuperar su libertad reanudará sus labores, sin que esa ausencia implique abandono de empleo. El trabajador, en estos casos, deberá dar aviso de inmediato a su centro de trabajo para evitar que se instruya el acta por abandono de empleo. Los antecedentes o justificantes relativos, deberán ser presentados a la Secretaría, al momento de la reanudación.

CAPITULO XII

DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTICULO 99.- En los términos de los Artículos 6, 9 y 46 de la Ley, los trabajadores permanentes de base son inamovibles y, por tanto, el cambio de funcionarios en la Secretaría no podrá afectar sus derechos.

ARTICULO 100.- Son causas de terminación de los efectos del nombramiento, las señaladas por el Artículo 46 de la Ley:

- I. Cuando un trabajador incurra en faltas de probidad y honradez, o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos para sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera del horario laborable.
- II. Por faltar más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
- III. Por repetida causa injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión de la deficiencia en la prestación del servicio educativo o en su defecto que ponga en peligro la integridad física, la salud o la vida de las personas.
- IV. Por muerte del trabajador.
- V. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental que le impida el desempeño de sus labores.
- VI. Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinarias, materiales, documentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VII. Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- VIII. Por revelar los asuntos secretos o reservados que tuviese conocimiento con motivo de su trabajo.
- IX. Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del centro de trabajo donde desempeñe sus servicios o de las personas que allí se encuentren.
- X. Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.

- XI. Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de un noreótico o droga enervante.
- XII. Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.
- XIII. Por falta comprobada de cumplimiento de las presentes Condiciones.

ARTICULO 101.- En todos los casos a que se refiere el artículo anterior, será requisito indispensable que se instrumente el acta administrativa correspondiente con intervención del trabajador y un Representante Sindical, en los términos del Artículo 46 bis de la Ley.

ARTICULO 102.- Cuando en un término de 6 meses, el trabajador haya acumulado 20 faltas injustificadas o 30 retardos que excedan de 20 minutos, se considerará como incumplimiento a estas Condiciones, en cuyo caso el Titular puede proceder a solicitar el cese de los efectos del nombramiento.

ARTICULO 103.- La Secretaría podrá reconsiderar el cese de un trabajador o su renuncia voluntaria, procediendo de oficio o a petición del Sindicato, cuando su expediente, hoja de servicios y antigüedad así lo ameriten.

ARTICULO 104.- Cuando un trabajador se separe del servicio por renuncia, en forma voluntaria, la Secretaría le extenderá carta de servicios en la que se indique el tiempo y la clase de puesto desempeñado, sueldo o salario, conducta, capacidad y eficiencia, de la cual se remitirá copia al Sindicato.

CAPITULO XIII

DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

ARTICULO 105.- En materia de riesgos de trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley, la Ley del ISSSTE, la Ley Federal del Trabajo y la Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

ARTICULO 106.- Se consideran como enfermedades profesionales aquellas que sufra el trabajador con motivo de la naturaleza del trabajo, de acuerdo a las que define la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 107.- Los accidentes de trabajo por cuanto al lugar donde ocurran, se clasifican en externos e internos; Los primeros son aquellos que ocurren fuera del área de trabajo, al trasladarse el trabajador de su domicilio al trabajo o

viceversa, o en su defecto cuando se realicen en el desempeño de alguna comisión.

ARTICULO 108.- En el caso de accidentes internos, se levantará acta administrativa por el Jefe Inmediato Superior, con la asistencia de dos testigos y con la intervención de la Representación Sindical, en la que se hará constar hora, fecha, lugar y circunstancias especiales o particulares que concurrirón. La declaración de los testigos presenciales del suceso y si es posible, la del propio accidentado.

ARTICULO 109.- En el caso de accidentes externos, se instrumentará el acta administrativa en cuanto se haga conocimiento del mismo, a la que correrá agregado el Certificado Médico de Lesiones.

ARTICULO 110.- En ambas circunstancias, de accidentes Externos o Internos, en caso de muerte del trabajador, se debe recabar el Certificado de Defunción y remitirlo al ISSSTE y a la unidad administrativa que corresponda.

La Secretaría deberá proporcionar al Sindicato copia del acta administrativa y de las comunicaciones relativas al trámite de los accidentes de trabajo, así como de aquellos documentos que en especial le solicite.

ARTICULO 111.- Cuando a consecuencia de un riesgo profesional, un trabajador sufra incapacidad parcial, la Secretaría además de tramitarle la indemnización correspondiente, le asignará las funciones que pueda desempeñar, de acuerdo a su estado físico.

ARTICULO 112.- Para la prevención de riesgos de trabajo, de acuerdo a las disposiciones legales aplicables, la Secretaría mantendrá en los centros de trabajo todos los servicios de higiene y prevención de accidentes, los trabajadores están obligados a observar las medidas de seguridad que se dicten. En la Secretaría funcionarán los organismos que tendrán a su cargo la prevención de riesgos de trabajo y que se denominarán Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, las cuales funcionarán a nivel nacional o local, según sea el caso. Las locales se integrarán en cada una de las Secciones de que está formado el Sindicato.

Las mencionadas comisiones tendrán como funciones primordiales las siguientes:

- I. Proponer a la Secretaría las medidas adecuadas en los centros de trabajo para la prevención de accidentes y los servicios de seguridad e higiene.

- II. Vigilar el cumplimiento de las medidas implantadas, informando a las autoridades respecto de quienes no las observen.
- III. Investigar las causas de los accidentes para prevenciones futuras.
- IV. Coadyuvar en el correcto levantamiento de las actas administrativas y además documentos, a fin de al ocurrir un accidente, se tengan todos los datos y requisitos legales para su trámite.
- V. Instruir a los trabajadores acerca de la práctica de primeros auxilios.
- VI. Vigilar que en los centros de trabajo se de instrucción periódica a los trabajadores acerca de maniobras en caso de desastre.
- VII. Instar a los trabajadores para que en caso de observar averías en la maquinaria o en los edificios e instalaciones, que pudieran dar origen a accidentes, los comuniquen de inmediato a sus superiores y a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

ARTICULO 113.- Los trabajadores deberán ser cambiados de actividad o de centro de trabajo, cuando se demuestre mediante certificado médico que su permanencia es perjudicial para su salud.

CAPITULO XIV.

EXAMENES MEDICOS.

ARTICULO 114.- Los trabajadores deberán sujetarse a exámenes médicos en los casos siguientes:

- I. Los de nuevo ingreso antes de tomar posesión del empleo, para comprobar que gozan de buena salud y aptitud para el empleo que se les asigne.
- II. Para la resolución de licencias y cambios de adscripción por motivos de salud, a solicitud de los trabajadores, del Sindicato o porque a la Secretaría le parezca que es necesario.
- III. En caso de que se presuma que el trabajador ha contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentra incapacitado física o mentalmente para el trabajo.
- IV. Para prevenir la propagación de epidemias.
- V. Cuando se observe que acuden a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas o enervantes.
- VI. A solicitud del interesado o del sindicato, a efecto de que se certifique el padecimiento de alguna enfermedad profesional.

CAPITULO XV.**BENEFICIOS ESPECIALES POR PUNTUALIDAD, ASISTENCIA Y CUMPLIMIENTO EN EL CARGO.**

ARTICULO 115.- Independientemente de los premios, estímulos y recompensas establecidas por la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, mismos que se otorgan por conducto del consejo de premiación respectivo, la Secretaría concederá al personal que se distinga en el cumplimiento de sus labores los siguientes beneficios:

- I. Notas buenas en la hoja de servicios.
- II. Premios en efectivo.
- III. Permisos o vacaciones extras.

ARTICULO 116.- La Secretaría entregará trimestralmente 25 premios de N\$ 200 cada uno, para cada entidad federativa a fin de que se asignen a los trabajadores que más se hayan distinguido por su puntualidad, esfuerzo y dedicación en favor de las actividades que tienen encomendadas.

ARTICULO 117.- Se establecerán 56 premios de N\$ 600 cada uno, que se otorgarán anualmente a los trabajadores que más se hayan distinguido por su dedicación, puntualidad y esfuerzo en el trabajo, correspondiendo cada uno de ellos a cada una de las 56 Secciones Sindicales. La selección de los candidatos se hará entre los trabajadores que hayan resultado premiados en los cuatro trimestres anteriores.

ARTICULO 118.- Para los efectos de los dos artículos anteriores, la Secretaría incluirá anualmente en su presupuesto, partidas con cargos, a las cuales puedan efectuarse las erogaciones.

ARTICULO 119.- Para ser candidato a los beneficios especiales a que se refiere el Artículo 116 fracción II, se requiere no haber incurrido en falta de asistencia alguna, ya sea justificada o injustificada y tampoco en retardos de ninguna especie.

ARTICULO 120.- Para hacerse acreedor a los beneficios especiales señalados en la fracción II del Artículo 116, el trabajador deberá contar con las recomendaciones por escrito de su Jefe Inmediato y de la Representación Sindical, pudiendo suplirse alguna de ellas mediante el respaldo de cinco trabajadores, compañeros del centro de trabajo al que pertenezca.

ARTICULO 121.- Los premios que se establecen en este capítulo se adjudicarán mediante el procedimiento que se establezca de común acuerdo entre la Secretaría y el Sindicato.

ARTICULO 122.- Independientemente de los premios que se mencionan, todos los candidatos que concursen en un trimestre se harán acreedores a que se les otorgue una nota buena, de la cual una copia obrará como constancia en su expediente personal y se notificará a la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, para los efectos correspondientes.

CAPITULO XVI.

DE LAS SANCIONES.

ARTICULO 123.- De acuerdo a lo estipulado en el Capítulo de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos, las sanciones que se aplican en caso de incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones contenidas en las presentes condiciones, así como la ejecución de las prohibiciones expresas que se consignan, consistirán en:

- I. Amonestación verbal.
- II. Amonestación escrita.
- III. Suspensión temporal de sueldos y funciones.
- IV. Remoción a unidad administrativa distinta.

ARTICULO 124.- Las sanciones previstas en el presente capítulo, se aplicarán observando las siguientes reglas:

- A. Las sanciones señaladas en las fracciones I y II del artículo que precede, serán aplicadas por el Jefe Inmediato Superior.
- B. Las que se refieren en los párrafos III y IV, serán impuestas por el Departamento de Personal de la Unidad Administrativa a que pertenezca el centro de trabajo en que presta sus servicios el trabajador en cuestión o en su defecto, por la Unidad de Contraloría Interna de la S.E.P. que tuviera conocimiento del caso.

ARTICULO 125.- Los casos previstos en el Artículo 94 fracciones I y VI, así como la comisión de actos prohibidos por las fracciones II y V del Artículo 95, de las presentes Condiciones, darán lugar a la imposición de la sanción prevista en la fracción I del Artículo 124.

ARTICULO 126.- La infracción a lo dispuesto en los Artículos 94 fracciones II, V, VII, VIII, IX, X y XIII y 95 fracciones VI, XII, XIII, XVI, XVII y XIX, dará como consecuencia que se

aplique la sanción señalada en la fracción II del Artículo 124.

ARTICULO 127.- En caso de que el trabajador incurra en infracción a lo estipulado en los Artículos 94 fracción IV y 95 fracciones I, III, VIII, IX y XVIII, se hará acreedor a que se le aplique la sanción prevista en el Artículo 124 fracción III.

ARTICULO 128.- La sanción prevista en la fracción IV del Artículo 124, se aplicará, en los casos en que se incurra en violación a lo dispuesto en los Artículos 94 fracciones III, IX y XI y 95 fracciones IV, VII, X, XI, XIV, XV, XX y XXI.

ARTICULO 129.- Las sanciones que se impongan de acuerdo a lo dispuesto en el presente capítulo, serán recurribles ante la propia autoridad que las emitió, en un plazo que no exceda de diez días naturales.

ARTICULO 130.- Si a un trabajador se le hacen dos amonestaciones verbales dentro de un mes, por la misma causa, ameritará que se le aplique una amonestación por escrito. Si un trabajador se hace acreedor a dos o más amonestaciones por escrito, por la misma causa, tendrá como consecuencia que se le suspenda temporalmente en sueldos y funciones hasta por diez días, o se le remueva a centro de trabajo distinto. Si el trabajador reincide en el mismo incumplimiento o violación de que se trate, en el término de treinta días naturales, la Secretaría podrá demandar ante el Tribunal, el cese de los efectos del nombramiento, conforme a lo dispuesto por el Artículo 46 fracción V de la Ley..

ARTICULO 131.- Cuando se trate de sanciones consistentes en suspensión temporal de sueldos o en remoción a centro de trabajo distinto, el Jefe Inmediato Superior deberá instrumentar un acta, donde se hagan constar los hechos y circunstancias, con la presencia del interesado y con la intervención del Sindicato, turnando de inmediato la documentación generada al funcionario que deba resolver sobre la imposición de la sanción. En caso necesario, se puede instrumentar el acta sin la presencia del afectado, pero no se puede prescindir de la presencia del Representante Sindical.

ARTICULO 132.- Las sanciones que se impongan a los trabajadores conforme a las presentes condiciones, serán independientes de las responsabilidades de carácter civil, penal o fiscal en que incurra el trabajador por la comisión de los hechos imputados.

ARTICULO 133.- Toda sanción que se imponga, deberá estar avalada por la investigación y comprobación exhaustiva de la falta cometida por el trabajador, en la que se dará intervención al Sindicato.

ARTICULO 134.- Las amonestaciones por escrito, quedarán sin efecto, por las notas buenas o las menciones honoríficas que el trabajador obtenga por su buen desempeño.

ESPERO QUE ESTA APORTACIÓN TENGA ALGUNA VALIDEZ, QUE SIGNIFIQUE, AUNQUE EN UNA MÍNIMA PARTE, EL RESULTADO DEL ESFUERRO DE UNA UNIVERSITARIA QUE PRETENDE, CON UN GRANITO DE ARENA, COLMAR LA MONTAÑA QUE SE VA FORMANDO CON TODAS Y CADA UNA DE LAS INVESTIGACIONES QUE REALIZAN LOS EGRESADOS DE NUESTRA ALMA MÁTER.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES.

- 1.- La educación es un hecho social de suma importancia. Está presente en todos los momentos de la vida del ser humano. De hecho lo acompaña desde su nacimiento hasta su muerte.
- 2.- La educación es una de las estructuras básicas de la sociedad, ya que colabora de manera decisiva en la organización institucional del Estado.
- 3.- En el Estado Mexicano, la educación ha tenido características diversas a través de las diferentes etapas históricas que han sucedido; desde la época precolombina, que era esencialmente militar; en la época colonial, de carácter básicamente religioso; en el México independiente, que es cuando alcanza su establecimiento institucional y en la etapa contemporánea que adquirió su característica popular y social, tratando de lograr el mejoramiento del nivel de instrucción de las masas.
- 4.- En virtud de la poca o nula organización que existió en la prestación de servicio educativo, en las diferentes etapas históricas, no se podría aspirar a que existiera una reglamentación de las condiciones de trabajo de los empleados encargados de administrarlo.
- 5.- Es hasta la etapa contemporánea, que se sientan las bases para una organización plena de la educación y es entonces que se plantea la conveniencia de reglamentar las condiciones generales de trabajo del personal encargado de prestar el servicio educativo.

- 6.- En el texto original de la Constitución actual, no se previó la regulación de las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores. La Ley Federal del Trabajo, únicamente señalaba que los funcionarios y empleados, en sus relaciones con el Estado, debían regirse por las Leyes del Servicio Civil. En el año de 1934 se creó el "Acuerdo Sobre el Funcionamiento y Organización de la Ley del Servicio Civil". En el año de 1914, se expidió el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, constituyendo el primer cuerpo unificado y sistematizado que vino a regir las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores.
- 7.- Con base en el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, se creó el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación pública, en el año de 1946, bajo el régimen de Don Manuel Avila Camacho.
- 8.- Para facilitar la comprensión del tema: La Necesidad de Actualización del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de La S.E.P., es necesario delimitar ciertos conceptos: Reglamento, Condiciones Generales de Trabajo, Personal.
- 9.- Reglamento es un conjunto de normas jurídicas generales e impersonales, emitidas por un órgano público competente, en uso de la facultad que le confiere la legislación; su finalidad es facilitar la aplicación de una ley. Está integrado por normas subalternas que formalmente son administrativas, pero materialmente legislativas y tienen su medida y justificación en la ley que detallan.

- 10.- Los reglamentos son expedidos por el Ejecutivo Federal, en uso de la facultad que el Artículo 89 fracción I de la Constitución, confiere al Presidente de la República, para proveer en la esfera administrativa a la exacta observancia de las leyes emanadas del Congreso de la Unión y facilitar su ejecución; debiendo ser refrenados por el Secretario de Estado o Jefe de Departamento Administrativo que corresponda, para su completa validez.
- 11.- Las Condiciones Generales de Trabajo, son un conjunto de normas jurídicas, que se basan en un principio de igualdad, que son dictadas para determinar las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo, en virtud que a través de ellas se definen los derechos y obligaciones de los sujetos en una relación laboral.
- 12.- los fines que se persiguen al establecer las Condiciones Generales de Trabajo, es elevar la situación del hombre, sobre la simple existencia animal y colocarlo en un plano donde pueda moverse el espíritu y aspirar a la cultura. Estas normas constantemente deben completarse o transformarse a fin de ser siempre una expresión de justicia y equidad.
- 13.- Las Condiciones Generales de Trabajo, deben abarcar como mínimo los siguientes aspectos:
 - a). Jornada de Trabajo.
 - b). Días de Descanso.
 - c). Vacaciones
 - d). Salario
 - e). Participación de Utilidades.
 - f). Derechos y Obligaciones de Trabajadores y Patrones.

- g). Capacitación y Adiestramiento.
- h). Derechos de Antigüedad y de ascenso.

- 14.- Para los trabajadores al servicio del Estado, las Condiciones Generales de Trabajo, son fijadas en forma unilateral por los titulares de las dependencias, oyendo la opinión del sindicato respectivo.
- 15.- Personal es el conjunto de servidores públicos que desempeñan un trabajo material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramientos expedidos o por figurar en las listas de raya, en cualquier órgano del Estado.
- 16.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado clasifica en su Artículo 4o. a los trabajadores como de base o de confianza.
- 17.- También se puede clasificar a los servidores públicos como funcionarios o empleados. Los primeros tienen facultades de decisión y son trabajadores de confianza y los segundos como aquellas personas físicas que desempeñan un trabajo material o intelectual, que no tienen facultad de decisión, ni representan al Estado en forma alguna.
- 18.- Para poder formar parte del personal al servicio del Estado, se tienen que reunir una serie de requisitos de carácter jurídico, profesional, moral y físico.
- 19.- La relación de trabajo se establece entre los trabajadores de base y los titulares de las dependencias, según el Artículo 2o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- 20.- La dinámica social exige cambios cualitativos y cuantitativos en las estructuras económicas, políticas, culturales, jurídicas.
- 21.- En el Siglo XX se han conseguido grandes logros en el terreno laboral, para los servidores públicos y el momento histórico determinante fue el hecho de la adición del Apartado "B" al Artículo 123 Constitucional en 1960, en el que se consigna la garantía social del derecho al trabajo de éstos.
- 22.- Basándose en la facultad que le otorga el Artículo 73 de la Constitución, el Congreso de la Unión expide la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria al Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, en 1963; este ordenamiento establece en forma precisa los derechos y obligaciones de los trabajadores que prestan sus servicios al Estado, así como de los titulares de las Dependencias.
- 23.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, especifica en su Artículo 87 que las Condiciones Generales de Trabajo, serán fijadas por el Titular de la Dependencia respectiva, en lo que observamos que sigue un criterio netamente administrativa; si bien señala que será oída la opinión del sindicato correspondiente, esto no quiere decir que la representación sindical pueda imponer criterios.
- 24.- Analizando el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., se encuentra que reúne elementos mínimos para considerar que contiene las elementales condiciones de trabajo; por otra parte, hallamos que tampoco es suficiente para regir

actualmente las relaciones de trabajo entre la Secretaría de Educación Pública y sus trabajadores.

25.- El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo, resulta insuficiente para regir las condiciones de trabajo de la S.E.P., por las siguientes causas:

a). Fue expedido para reglamentar el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, ordenamiento que fue abrogado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

b). Por la causa anterior, se está siempre a la expectativa de que el S.N.T.E., pudiera objetar la aplicación de sus normas a casos concretos o cualquier trabajador lo haga por propio derecho.

c). Actualmente, la L.F.T.S.E., señala que las Condiciones Generales de Trabajo serán fijadas por el Titular de la Dependencia respectiva y revisadas cada tres años, a solicitud del Sindicato. Ninguna de estas circunstancias concurren en el reglamento de cuenta.

d). Existen en su contenido disposiciones que resultan incongruentes con la legislación vigente.

26.- Se propone la expedición de un nuevo Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., que reúna los elementos formales y de validez que determina la legislación vigente, tanto en materia laboral, como en materia administrativa, ya que su ámbito de aplicación fluctúa entre ambos campos.

27.- Se propone que el nuevo ordenamiento que sea expedido, se base principalmente en las disposiciones contenidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado pero tomando en consideración que uno de sus capítulos deberá referirse a las que contiene la Ley

Federal de Responsabilidades de los Servicios Públicos, por considerar que incide directamente en la determinación de la buena prestación del servicio público.

- 28.- El nuevo ordenamiento que se propone sea expedido, deberá constituir una expresión de búsqueda de mejores condiciones para el desempeño del servicio público educativo, lo que redundará a su vez, en la elevación de la calidad de la educación, que es uno de los postulados del presente régimen político.

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

- 1.- ACOSTA ROMERO, MIGUEL. Teoría General del Derecho Administrativo. Ed. Porrúa. Méx. 1981.
- 2.- ALBA MORA, SERGIO DE Y OTROS. Antología de Administración Educativa. Ed. Com. Impresa. Méx. 1976.
- 3.- ANDRADE SANCHEZ, EDMUNDO Y OTROS. Comentario a la Constitución Política de los E.U.M. Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M. Méx. 1990.
- 4.- BUENO LOZANO, NESTOR DE. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa. Méx. 1990.
- 5.- CABANELAS, GUILLERMO. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Ed. Heliasta. Buenos Aires 1983.
- 6.- CUEVA MARIO DE LA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. Méx. 1977.
- 7.- DAVALOS, JOSE. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa. Méx. 1990.
- 8.- Diccionario Enciclopédico Quillet. Ed. Cumbre, Méx. 1981.
- 9.- FRAGA, GABINO. Derecho Administrativo. Ed. Porrúa. Méx. 1990
- 10.- PINA VARA, RAFAEL DE. Diccionario de Derecho. Ed. Porrúa. Méx. 1981.
- 11.- SERRA ROJAS, ANDRES. Derecho Administrativo. Ed. Porrúa. Méx. 1988.
- 12.- SOLANA, FERNANDO Y OTROS. Historia de la Educación Pública en México. F.C.E. Méx. 1981.
- 13.- TRUEBA URBINA ALBERTO Y JORGE TRUEBA BARRERA. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentarios. Ed. Porrúa. Méx. 1991
- 14.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. Méx. 1981.
- 15.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. Derecho Administrativo del Trabajo. Ed. Porrúa. Méx. 1971.

L E G I S L A C I O N .

- 1.- Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 4.- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.
- 5.- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- 6.- Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.

J U R I S P R U D E N C I A .

- Tesis Núm. 512. Jurisprudencia 1917-1975. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Tercera parte. Segunda Sala.