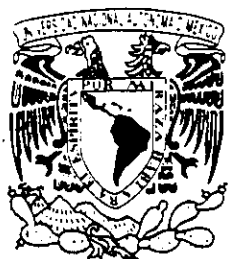


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGON



ANÁLISIS DE LAS LICENCIAS DE LOS TRABAJADORES  
DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

**T E S I S**

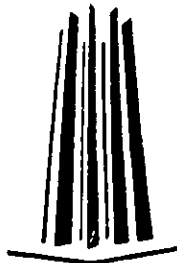
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A:

**MIRIAM FERNÁNDEZ VILLALOBOS**

ASESOR LIC JORGE LUIS ABARCA MORENO





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## AGRADECIMIENTOS

· *Primeramente doy gracias a Dios, por haberme dado la vida y por permitirme disfrutar este momento tan especial junto a mis padres, hermanos, de la persona que adoro, así como de mis familiares y amigos.*

*A mis padres Hortencia Villalobos Salgado y José Guadalupe Fernández Salgado, para expresarles mi gratitud y volver a repetirles que el amor constante, su paciencia, sus excelentes consejos y el apoyo moral y económico que me han brindado es lo más importante en mi vida, ya que si por Ustedes no fuera no sería quien soy, y porque se que puedo contar con ambos, porque se que me aman y creen en mi, por todo eso y por más, quiero hacerles llegar mi gratitud, por todo lo que por mi han sabido hacer, y dar gracias a Dios por tenerlos como padres y amigos y sobre todo por permitirnos seguir juntos. Los quiero mucho.*

*A mis hermanos Hortensia, Héctor y Víctor Fernández Villalobos, por todo el cariño y apoyo que me han ofrecido y por todos aquellos momentos tan agradables que hemos vivido y compartido en todo momento.*

*A ti, por estar a mi lado en este momento tan especial en mi vida y por todo el amor que me has demostrado, así como la confianza, respeto y el apoyo que me brindas agradeciéndote todos los días tan especiales que hemos vivido y disfrutado juntos y sobre todo por el amor que nos une.*  
abrmfv

A la Universidad Nacional Autónoma de México, porque sin su excelencia académica no hubiera podido lograr lo que soy hoy, y a la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón, por su integración académica y por su representación a nivel profesional.

A todos mis profesores comenzando desde el nivel preescolar hasta el nivel licenciatura, ya que sin su don de enseñanza, sus conocimientos, su paciencia y su forma de alentar a sus alumnos, tal vez no estaría logrando lo que vivo en este momento.

Al licenciado Jorge Luis Abarca Moreno, ya que la elaboración del presente trabajo de investigación, así como el desarrollo del mismo, ha sido posible gracias a sus conocimientos, apoyo, buenos consejos y regaños que han sido el motivo de cumplir esta meta fijada en mi vida.

A mis compañeros de escuela y amigos, principalmente a Erika, Jennifer, María Felicitas, Luis, Eliseo, Erick, Alvaro, Vicente, Dalia, Paul y Jesús, por todas las experiencias compartidas y por todo su apoyo.

A todos mis familiares, especialmente a mis abuelitos † Roberto Villalobos Garduño, Juana Salgado Abarca, Jesús Fernández Trujillo y Lina Salgado Hernández, por darme los padres que tengo, así como a mis tíos Rosa, Saúl, Asención, Eginardo, Raúl, Pedro, Armando, Jesús, † Héctor, Gloria, Jesusita, Emperatriz, † María y Josefina y a todos mis primos, principalmente a Nancy, Perla, Idalia, Yolanda, Fabiola, Marlene, Mabel, Erika y Rubén, por el cariño que nos brindamos.

## **INDICE**

## INDICE

### INTRODUCCION

**PAG.**

### CAPITULO 1

#### MARCO CONCEPTUAL

1.1. Derecho colectivo del trabajo .....	6
1.2. Sujetos del derecho del trabajo .....	10
1.2.1. Trabajador .....	12
1.2.1.1. Trabajador burócrata .....	15
1.2.2. Patrón .....	23
1.2.2.1. Estado patrón .....	26
1.2.3. Sindicato .....	28
1.3. Descansos .....	30
1.3.1. Suspensión .....	34
1.3.2. Licencia .....	37
1.4. Autoridad .....	39
1.4.1. Secretaría de Educación Pública .....	39

## CAPITULO 2

### CREACION DE LAS LICENCIAS DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

2.1. Antecedentes de suspensión, descanso y licencia .....	48
2.2. Constitución de 1917 .....	50
2.3. Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión .....	51
2.4. Creación del apartado B del artículo 123 constitucional de 1960 .....	55
2.5. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963 .....	56

## CAPITULO 3

### DETERMINACION DE LAS LICENCIAS DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

3.1. Condiciones generales de trabajo .....	58
3.2. Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública .....	60
3.3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado .....	68
3.4. Tipos de Licencias .....	78



## CAPITULO 4

### PROCEDIMIENTO PARA OTORGAR LAS LICENCIAS DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

4.1. El Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación .....	88
4.2. La Secretaría de Educación Pública .....	99
4.3. Problemática .....	103
4.4. Propuesta .....	103

### CONCLUSIONES

### BIBLIOGRAFIA

## **INTRODUCCION**

## INTRODUCCION

A partir de la década de los 80's, fue demostración muy significativa de que el derecho del trabajo está en crisis y al mismo tiempo revela la inseguridad de los altos funcionarios de la Federación, para enfrentarse a la realidad del desequilibrio que se contempla en las relaciones humanas, entre ricos y pobres o sea entre capitalistas y proletarios o entre obreros y patrones, así como la impartición de justicia del trabajo, porque todavía la justicia social no es una realidad sino una meta por alcanzar.

El presente trabajo es elaborado con el objetivo de destacar la determinación de las licencias de los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, desde el punto de vista jurídico, consagrado en el artículo 123 apartado B constitucional, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.

El artículo 123 constitucional es uno de los más importantes de nuestra Ley suprema, debido a que se le ha considerado un derecho humano de carácter social, de sus contenidos se

desprenden los principios laborales en México, de ahí se deriva la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual en su contenido señala las licencias a que tienen derecho los trabajadores.

Para ello, en este trabajo tratamos en un marco general las licencias que marca la Ley.

Para tal efecto, nos ocupamos de estudiar la determinación y procedimiento de las licencias ya mencionadas en este trabajo, el cual esta dividido en 4 capítulos.

En el primer capítulo analizamos los conceptos fundamentales de nuestro tema de investigación como lo son; el derecho colectivo del trabajo, los sujetos del derecho del trabajo, el trabajador y el trabajador burócrata, el patrón, el Estado patrón, el Sindicato, el descanso, la suspensión, así como la licencia, y lo que es en términos generales la Secretaría de Educación Pública.

En el segundo capítulo abordamos los antecedentes de suspensión, descanso y licencia, así como la Constitución de 1917, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los poderes de la unión, la creación del apartado B del artículo 123 constitucional

de 1960 y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963.

En el tercer capítulo, observamos la determinación de las licencias de los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública tomando como referencia medular las Condiciones Generales de Trabajo, el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los tipos de licencias.

En el capítulo cuarto explicamos de que manera se lleva a cabo el procedimiento para gestionar esas licencias por parte del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación (SNTE) ante la Secretaría de Educación Pública (SEP), así como observar la problemática que aborda este procedimiento y de alguna manera proponer una mejor orientación para llevar a cabo un mejor procedimiento.

Al final, explicamos la problemática, propuesta y conclusiones de este trabajo y anexamos la bibliografía revisada que servirá para ampliar la información.

## **CAPITULO 1**

### **MARCO CONCEPTUAL**

- 1.1. *Derecho colectivo del trabajo*
- 1.2. *Sujetos del derecho del trabajo*
  - 1.2.1. *Trabajador*
    - 1.2.1.1. *Trabajador burócrata*
  - 1.2.2. *Patrón*
    - 1.2.2.1. *Estado patrón*
  - 1.2.3. *Sindicato*
- 1.3. *Descansos*
  - 1.3.1. *Suspensión*
  - 1.3.2. *Licencia*
- 1.4. *Autoridad*
  - 1.4.1. *Secretaría de Educación Pública*

## **CAPITULO I**

### **MARCO CONCEPTUAL**

#### **1.1. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO**

Por su origen, por su esencia y por sus fines, el derecho del trabajo en su totalidad es un derecho de y para los trabajadores, como una clase distinta de los titulares de la tierra y de la riqueza.

Lo es por su origen, porque fue impuesto por la clase trabajadora en el siglo XIX como resultado de la lucha en contra del capital y de su estado, para asegurar la existencia y la acción de las organizaciones sindicales y su intervención en todos los problemas públicos o particulares que se relacionaran con las cuestiones laborales, especialmente en la creación de condiciones decorosas y humanas de prestación de los servicios.

Lo es por su esencia, porque en él y por vez primera en la historia, los pueblos reconocieron la división de la sociedad en dos clases sociales antagónicas, la existencia jurídica de la clase trabajadora como uno de los elementos integrantes de la

comunidad del mundo capitalista, su derecho a organizarse en asociaciones profesionales o sindicatos y su facultad para negociar y pactar colectivamente las condiciones de trabajo, una substitución definitiva del contrato individual de trabajo, de arrendamiento de servicios por los contratos y convenciones colectivos.

Lo es por sus fines, porque el derecho colectivo del trabajo persigue la creación de un derecho regulador justo para las relaciones laborales, que atempere la explotación del trabajo por el capital.

Asimismo, podemos mencionar que el derecho colectivo del trabajo, es garantía de libertad de la clase trabajadora frente al Estado; y entendemos, por libertad sindical el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar e ingresar libremente a las organizaciones que estimen conveniente y el derecho de éstas a actuar libremente para la realización de sus fines. Es un principio doble para nacer y para actuar, que surgió en el siglo del individualismo y liberalismo como un instrumento de defensa y de lucha en contra del capitalismo explorador y de su Estado, constituye en nuestros días sin perder la característica apuntada, un elemento fundamental de la idea nueva de la democracia social. De esta definición se infiere que sus dos dimensiones



primeras y más hondas son el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar e ingresar libremente a un sindicato y el derecho de las organizaciones obreras a vivir y actuar libremente, todo dentro del orden constitucional, el cual a su vez, lo concebimos como el ordenamiento creado por el pueblo, en un acto de soberanía, para autoorganizarse, preservar su unidad y su independencia y realizarse libremente en la historia, derechos que comparte cada pueblo con todas las naciones que forman la comunidad internacional.

Por otra parte, podemos mencionar que el derecho colectivo del trabajo, en su conjunto, tiene como finalidad suprema la persona del trabajador, al que considera desde un ángulo especial, como autor de un trabajo útil a la comunidad y como ser que por cumplir con una función social, tiene derecho a obtener los elementos que le permitan conducir una existencia digna de la persona humana. El derecho del trabajo es el portador de un nuevo humanismo jurídico, el individualismo responde al ideal biológico de la lucha por la existencia, el derecho del trabajo afirma que la vida social debe ser el medio para el desarrollo integral de las personalidades. Inútil resulta insistir que el derecho colectivo del trabajo posee como meta esta misma finalidad, ya que el derecho colectivo del trabajo conlleva una doble naturaleza: es un fin en sí mismo, porque procura

satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes pero es también un medio y ésta es su finalidad suprema para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social, los dos estatutos de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar al hombre una existencia decorosa en el presente y en el futuro.

Asimismo, cabe mencionar que el derecho colectivo del trabajo es el derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales, y es probable que se alarmen de este doble planteamiento, pero es el resultado de la convicción de que libertad es ante todo un valor personal que es preciso salvaguardar y aquí nos preguntaremos si el derecho colectivo del trabajo no será también, por una parte, la fuente principal de los derechos de cada trabajador en la relación individual de trabajo, y por otra un derecho de los grupos sindicales por cuanto representa el interés de la clase trabajadora en la superación de las condiciones de vida y de trabajo a favor de todos los seres humanos.

La libertad sindical es originalmente, un derecho de cada trabajador, tanto por razones sociológicas como jurídicas, ya que la libertad es un atributo de la persona individual y porque ésta es anterior al sindicato; basta recordar que fueron los trabajadores

quienes lucharon por conquistar la libertad sindical y mejorar las condiciones de trabajo. Pero los sindicatos, una vez formados, adquieren una existencia y una realidad propias, que dan origen a nuevos derechos, a los que se da el nombre de derechos colectivos, distintos de los de cada persona: en oposición a la concepción individualista de la vida social, el movimiento obrero es el autor de la tesis de que, además de las realidades individuales existen colectivas.

Finalmente, podemos definir al derecho colectivo del trabajo como el estatuto de la clase trabajadora que la faculta legalmente para organizarse en sindicatos y para intervenir en el estudio de los problemas laborales, en la creación de nuevas normas de trabajo y en la conquista de las mejores condiciones de trabajo.

## **1.2. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Así como el conjunto de normas que integran esta rama del derecho no constituye más un derecho de los trabajadores, sino específicamente un derecho del trabajo, también el sujeto de este derecho ha dejado de ser exclusivamente el trabajador. Puede decirse que actualmente son también titulares de éste

derecho el empleador, la empresa, el sindicato, los dirigentes profesionales y los equiparados.

Sin embargo, podemos mencionar que el trabajador sigue siendo todavía el destinatario principal de este complejo de normas, si bien es cierto que está perdiendo actualmente tal preeminencia en la medida de que el derecho del trabajo en nuestros días se ha despojado de su carácter tuitivo y protector para convertirse en un elemento de organización económica y social. Esta evolución lo está presentando cada vez más como un derecho colectivo cuyos sujetos son principalmente las asociaciones y colectividades que integra el trabajador y que ejercen poderes sobre él, representándolo, además, en la mayoría de sus actos.

En el sentido que acabamos de indicar, han empezado a ser sujetos de este derecho el patrono, la asociación profesional, los organismos partidarios, la empresa, las cooperativas, etcétera. El patrono tiene derecho, por ejemplo a exigir del empleado el cumplimiento de determinadas obligaciones, a integrar organismos partidarios, a exigir que se intente la conciliación en los conflictos colectivos, etcétera. A su vez, la asociación profesional es titular del derecho de huelga, del de negociación

colectiva, de los que le concede, en ciertos casos, su condición representativa de los intereses gremiales, entre otros.

Puede agregarse que a medida que el derecho del trabajo se va convirtiendo en el derecho que corresponde al reordenamiento de las relaciones económicas y a la aparición de ciertas formas de convivencia profesional y relaciones colectivas que antes no existían, el trabajador ha ido perdiendo su antigua condición de principal sujeto de este derecho, a pesar de que sigue todavía revistiendo la mayor importancia.

### **1.2.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR**

A través del tiempo, hemos encontrado diferentes denominaciones a la persona que presta sus servicios a otra, y son: obrero, operario, asalariado, jornalero, entre otros.

El concepto que ha tenido mayor aceptación en la realidad es el término de trabajador tanto en la doctrina como en nuestra legislación.

La Ley Federal del Trabajo define al trabajador en su artículo 8, como la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado. Del cual se entiende por trabajador

toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

La ley de 1931, enunciaba al trabajador de la siguiente manera: Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.

De lo anterior se ponían en duda diversas cuestiones, con respecto a que si sólo la persona física o también la jurídica podían ser sujetos de relaciones de trabajo, cuestión que precisa el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo citado en líneas que anteceden.

El precepto de la ley de 1931 establecía que la prestación de servicios se realizará en virtud de un contrato de trabajo, lo que significaba estar apoyando dicho precepto en una concepción contractual. Al contrario sucedió con nuestra ley actual, en la que sólo basta que exista una prestación de trabajo.

Asimismo, podemos mencionar que las causas principales de la prestación de servicios es el nacimiento de una relación de trabajo y no necesariamente tiene que celebrarse un contrato de

trabajo. Sin embargo, a pesar de estas cuestiones, se siguen dando diversos abusos; ya que niegan en algunas ocasiones la condición de trabajadores, cometiéndose muchas injusticias hacia las personas que desempeñan una actividad de manera personal y subordinada, lo cual requieren que se les reconozca como sujetos de derecho y por ende se les paguen salarios justos, porque al negarles la condición de trabajadores, a pesar de que exista esta,

se les excluye de todo amparo y de todo derecho de pagarles salarios mejor remuneradores por no ser sujetos a relación laboral.

Respecto a la relación de trabajo, podemos mencionar que el solo hecho de prestar un trabajo de manera subordinada, constituye una relación jurídica entre el trabajador y el patrón, siendo independiente el acto o causa que dé origen a la prestación de trabajo. Esto originó sin duda alguna, una protección al trabajador; ya que únicamente bastaba la voluntad de él, para prestar el servicio, no importando en donde descansará dicha voluntad.

En lo que hace referencia nuestra ley actual respecto al concepto de trabajador, vemos claramente que no menciona si se trata de una actividad material, intelectual o de ambos géneros, por lo que resulta ser incomprensible, ya que todo

trabajo principalmente supone una actividad física o intelectual al mismo tiempo.

Partiendo del concepto que establece la ley actual respecto al trabajador, primeramente habla del trabajador como persona física, con la finalidad de individualizar la relación de trabajo. También hace mención que el trabajo debe ser prestado de una forma personal, por lo que se deduce que sólo una persona física podrá realizarlo, quedando excluidas las personas morales. Esta manera de prestar el servicio de manera personal, facilita garantizar el vínculo laboral entre el trabajador y el patrón, con el objetivo de que establezca la relación individual de trabajo.

### **1.2.1.1. TRABAJADOR BUROCRATA**

Los trabajadores que prestaban servicios al gobierno no quedaron contemplados en la Declaración de los derechos sociales de 1917.

Estando facultados los Estados, conjuntamente con la Federación, para regular la materia del trabajo, algunos decidieron normar las relaciones laborales con sus trabajadores y otros se abstuvieron de hacerlo.



El proyecto de Código Federal del Trabajo, de julio de 1929, de Emilio Portes Gil, en su artículo 3º consideraba sujeto de regulación el trabajo realizado por el Estado.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 remitió la regulación de las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores a las leyes del servicio civil.

En 1938 se promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual fue abrogado por un nuevo Estatuto en 1941, y este último tuvo importantes reformas en 1947.

Como resultado de múltiples presiones y considerando que el trabajo burocrático difería grandemente del trabajo en general, se formó el artículo 123 constitucional, creando un marco jurídico, compuesto de 14 fracciones, al que se le denominó apartado "B", y en el que quedaron comprendidas las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito Federal y de los Territorios Federales y sus trabajadores.

En 1961 se expidió la Ley reglamentaria del apartado "B".

Es fácil notar que el contenido de los dos apartados que se instrumentaron responde a una filosofía distinta; la naturaleza del servicio que se presta es el punto de referencia fundamental en este planteamiento.

La distinción entre los dos tipos de servicio quedó perfectamente hecha en la iniciativa de reforma que creó el apartado "B"; "Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza que la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquéllos laboran para empresas con fines de lucro y satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública. Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte especial de la dignidad del hombre, de ahí que debe ser siempre tutelado".

Con el servicio regulado por el apartado "A" el fin que persigue la empresa es un fin meramente económico. Está en relación con la ley de la oferta y la demanda. Los sujetos de la relación laboral tienen una conciencia de clase desarrollada, en base a la cual buscan el logro de sus intereses : los trabajadores, por la mayor cantidad y calidad de sus prestaciones y, los

patrones, por el mayor aprovechamiento de la fuerza de trabajo que ocupan, para aumentar el rendimiento de su capital invertido.

En cambio en el apartado "B", el fin que se persigue es de interés general; los burócratas como realizadores de la tarea pública, son factor primordial para el buen funcionamiento del aparato gubernamental, y la eficacia de su actuación coadyuva para que el Estado logre sus funciones como tutelador de interés social.

El proemio del apartado "B" del artículo 123 determina expresamente que ese marco jurídico es aplicable a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal. De éste inicio podemos considerar que constitucionalmente únicamente son Trabajadores del Estado aquellos que laboran en los Poderes de la Unión y en el gobierno del Distrito Federal. Aunque en forma de manifiesta inconstitucionalidad el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaría del apartado B del artículo 123 constitucional, extiende su aplicación para los titulares y trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de las Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería

Nacional, entre otras, así como de los otras organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

De lo anterior se entiende que legalmente no solamente es considerado como trabajador del Estado aquella persona física que labore dentro de los Poderes de la Federación y del gobierno del Distrito Federal, sino también aquella persona que trabaje con un organismo descentralizado que tenga a su cargo función de servicios públicos. Al respecto el Dr. Mario de la Cueva menciona que "los trabajadores públicos son únicamente los que desempeñan las funciones propias del Estado, aquellas que no pueden ser cumplidas sino por la organización nacional, son los trabajadores al través de los cuales se realizan las funciones de los órganos titulares del poder público". (1)

Para el Dr. José Dávalos, los trabajadores al servicio del Estado son "las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de un nombramiento expedido por

---

(1) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Editorial Porrúa. México 1997. Pág. 545

autoridad competente ( o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales)". (2)

La definición legal de trabajador al servicio del Estado la podemos desprender del artículo 3º de la Ley reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional que consigna que: "Trabajador al servicio del Estado lo es toda persona que preste un servicio físico o intelectual o de ambos géneros en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Este trabajador al servicio del Estado podrá ser de a cuerdo al artículo 4º de la Ley en cita, de confianza o de base. Los primeros únicamente disfrutarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social conforma lo establece la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional.

A la clasificación anterior, el maestro Miguel Duhalt Krauss agrega que los trabajadores al servicio del Estado pueden ser:

---

(2) Dávalos José, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1996, Pág. 348.

a) Por la naturaleza jurídica de su vinculación: relación civil o relación laboral,

b) Por la duración de la relación laboral: de planta o temporal,

c) Por su rango: funcionario o empleado. (3)

Por nuestra parte, consideramos que el trabajador al servicio del Estado, es toda persona física que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a un órgano del Estado independientemente del estatuto que le es aplicable, y que asume una relación jurídica laboral por virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente, por figurar en las lista de raya de los trabajadores temporales o por asumir tal relación laboral conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo, o su equivalente.

Por otra parte, consideramos al trabajador al servicio del Estado, y podemos mencionar que el apartado B, del artículo 123

---

(3) Cfr. Tena suck, Rafael, e Italo morales, Hugo. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Pág. 21.

de la Constitución General de la República, señala que: "Entre los poderes de la unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores...". De éste inicio podemos considerar que constitucionalmente únicamente son trabajadores del Estado, aquellos que laboran en los Poderes de la Unión y en el gobierno del Distrito Federal. Aunque en forma de manifiesta inconstitucionalidad el artículo 1 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, reglamentaria del apartado B, del artículo 123 constitucional, extiende su aplicación para los titulares y trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de las Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Siguiendo al maestro Baltazar Cabazos mencionamos que: Aún<sup>2</sup> cuando expresamente no se incluye en la definición, es incuestionable que de la misma se desprende al elemento de subordinación en la prestación del servicio, ya que precisamente este servicio, constituye la característica de toda relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido.

### 1.2.2. CONCEPTO DE PATRON

En cuanto a la terminología cabe mencionar que a la persona que recibe los servicios del trabajador se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etcétera, lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacional.

De los anteriores términos debemos mencionar que se han elegido los de patrón y empresario, no sólo porque tradicionalmente se han venido usando, sino también porque son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas.

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en el artículo 10, primer párrafo en la forma siguiente; "*Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.*"

Asimismo, con la definición anterior podemos advertir que difiere sustancialmente de la que se había incluido en la ley de 1931, ya que en ésta se conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo; se decía: "*Patrón es toda persona física o jurídica (este término es más apropiado que*



el actual "moral") *que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo*", lo cual ha sido un acierto, ya que se ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo, en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral según se desprende de los artículos 21 y 26, que indican:

*"ARTICULO 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."*

*ARTICULO 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad."*

En todo caso, el contrato de trabajo tan sólo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo, mas no de la relación laboral.

Se objeta a la definición anterior por ser demasiado reducida, pues en ella no se contemplan los elementos de subordinación y retribución. Sin embargo, por lo que hace a la subordinación, es innecesario incluirla, ya que es un dato que va referido al trabajador y no al patrón y, por lo que hace al segundo

elemento, o sea la remuneración, ya se indicó anteriormente que no presenta un elemento de existencia de la relación laboral, sino tan solo es su natural consecuencia. Para esto decimos que del concepto legal se toman los siguientes elementos:

El patrón puede ser una persona física o moral, y  
Es quien recibe los servicios del trabajador.

Por lo que se refiere al primer elemento, que el patrón puede ser una persona física o moral, resulta que, para la legislación laboral, es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación.

Dentro de la doctrina mexicana, el tratadista Sánchez Alvarado ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como "la persona física o jurídico-consultiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada". (4)

---

(4) CIT. por De pina. Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, México 1994 Pág. 424.

La principal objeción que hacemos al anterior concepto es en relación al hecho de distinguir entre el trabajo material y el intelectual, lo cual se considera erróneo, pues toda actividad lleva siempre de manera implícita en mayor o menor grado, algo de ambos tipos.

Por su parte, Néstor de Buen, se limita a dar un ligero esbozo del concepto de patrón, al indicar que "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución". (5)

### **1.2.2.1. ESTADO PATRON**

Para Hegel el Estado constituye una manifestación o fase del espíritu objetivo, es decir, un sistema de ideas jurídicas, morales y artísticas, en que se informan los espíritus subjetivos de los individuos que en él participan. (6)

De la idea Hegeliana se desprende una conceptualización de Estado como un sistema de sistemas jurídicos, morales, artísticos, etc., tal sistema de sistemas es anterior y posterior a

---

(5) CIT por De pina. Rafael. Op. Cit., Pág. 424.

(6) CIT. por Serra rojas. Andrés. Ciencia Política, Editorial Porrúa. México 1997. Pág. 287.

cualquier vida humana de los tiempos contemporáneos. Asimismo, podemos mencionar que el Estado es el régimen que adopta una nación mediante una centralización jurídica y política que se realiza por la acción de un poder político y de la idea de la República como conjunto de medios que se ponen en común para realizar el bien común.

Por otra parte desprendemos que el Estado es una institución por cuanto que es un elemento de la sociedad cuya existencia no depende de la voluntad individual.

Esta institución llamada Estado tiene una realidad de vida objetiva, que es su existencia reconocida por el derecho. Su origen legítimo le imprime el poder necesario para que su fin del bien común se pueda cumplir a través de un gobierno republicano.

Por otro lado, cabe mencionar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de las entidades federativas y de los municipios se rigen por el artículo 115, fracción VIII, párrafo segundo y artículo 116, fracción V de la misma Constitución Federal.

En ambos casos se señala que las relaciones entre los municipios, así como las entidades federativas y sus respectivos trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas estatales, con base en lo dispuesto por el artículo 123; la reforma que dio origen a este nuevo marco normativo que data de 1982 y puesta en vigor en 1983, se justificó en su momento, señalando que se buscaba dar a este amplio sector de trabajadores una mayor protección legal, esto no quiere decir que antes de esta reforma no haya habido normas laborales en la materia.

### **1.2.3. SINDICATO**

La definición de las instituciones jurídicas puede definirse desde dos ángulos, que no tienen que ser necesariamente opuestos, pues es posible que coincidan: una es la definición de las leyes y otra la que corresponde a la naturaleza de las instituciones.

La raíz etimológica de la palabra sindicato, según lo señala García Abellán, citado por Néstor de Buen, proviene del griego *sundike*, cuyos significados son "justicia comunitaria" o "idea de administración y atención de una comunidad". A esta acepción, el maestro De Buen, agrega que, en un texto de Gayo, en el *Digesto* ya se encontraba plasmada la palabra sindicato, que era

utilizada para aquellos a los que se les permitió fundar el colegio, sociedad u otra institución semejante a la imitación de la República. También se les permitía tener área y cosas comunes, y actor o síndico.

Por su parte, Cabanellas, nos dice que sindicato es: *"Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas, que ejerciendo el mismo oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes"*. (7)

También, Juan D. Pozzo, expresa que los sindicatos son *"agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros."* (8)

Por otra parte, Manuel Alonso García, nos dice que sindicato *"es toda asociación de empresarios de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de*

---

(7) Cabanellas, Guillermo, Derecho de los Conflictos Laborales, Editorial Porrúa, México, 1996. Pág. 224

(8) Diccionario Jurídico Mexicano, Pág. 133.

*representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectivas de las condiciones de trabajo."* (9)

De igual manera, Mario de la Cueva, señala que el concepto de sindicato es el siguiente: *"El sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicio y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas"*. (10)

Finalmente, cabe señalar que el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, señala que *sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus propios intereses."*

### **1.3. DESCANSOS**

El derecho mexicano recogió dos instituciones: los días de

---

[9] *Ibid.* Pág. 134.

[10] De la Cueva Mario. *Op Cit...* T.I. Pág. 446.

descanso y las vacaciones, cuyas finalidades son defender mejor la salud de los hombres, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos surgidos o fiestas tradicionales.

La interrupción de la jornada de trabajo se da cuando se suspende la prestación del trabajo entre la terminación de una jornada y la iniciación de otra o durante la jornada, como es el caso de la jornada continua en que se debe conceder al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

La interrupción es cosa distinta de la suspensión, por lo que no deben confundirse; en la interrupción se producen todos o parte de los derechos y obligaciones de la relación laboral y en la suspensión esos derechos y obligaciones quedan suspendidos.

Las causas de interrupción de la jornada de trabajo se pueden clasificar en legales, o sea, las consagradas en la ley, como lo son la media hora de descanso durante la jornada continua, el séptimo día, los días festivos, las vacaciones, los descansos de una hora, por lo menos en la jornada de los menores, etc.; voluntarias, o sea, las concedidas por el patrón; y las convencionales que son las pactadas entre el trabajador y el



patrón, o el sindicato y la empresa, por ejemplo una licencia o las obtenidas en un contrato colectivo de trabajo.

El descanso semanal, es una causa legal de interrupción de la jornada de trabajo, consignada en el artículo 69 de la Ley que establece que: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro." En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal, procurando en los reglamentos de la ley que sean los domingos.

El descanso semanal se justifica por el hecho de que el trabajador necesita, por lo menos, de un día completo para romper con la tensión a que está sujeto en virtud del trabajo y para que pueda recuperar parte de las energías perdidas por la misma causa.

La razón de que se procure que el descanso semanal sea el día domingo, se debe a que en ese día, por costumbre, las personas generalmente no trabajan y es cuando se puede reunir toda la familia y pueden convivir o realizar diversas actividades sociales, culturales, deportivas, etc.

El descanso obligatorio difiere del semanal, porque en tanto la finalidad de éste es reparar el desgaste de energías, aquél se propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significación nacional o para la clase trabajadora.

Respecto al pago del salario del descanso semanal el artículo 69 de la ley establece que el día de descanso semanal será con goce de salario íntegro. Esta disposición constituye un beneficio no proporcionado por la Constitución en su artículo 123, IV, apartado "A", que sólo otorga derecho a ese descanso, pero no establece que sea con goce de salario íntegro.

El pago de salario correspondiente al descanso semanal se determinará de la siguiente manera: Si el trabajador recibe un salario por jornada, el día de descanso semanal se pagará con una cantidad igual a la sexta parte del salario semanal, si se trata de un día de descanso por seis de trabajo. Si el trabajador recibe un salario mensual, el de los días de descanso semanal se entiende incluido en dicho salario, siempre y cuando no sea inferior al mínimo legal o convencional. Si el trabajador recibe un salario variable por trabajar a destajo o a comisión, los días de descanso se pagarán con una parte proporcional del salario efectivamente devengado en una semana, el cual se adicionará.

Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

### **1.3.1. SUSPENSION**

Cuando todos los efectos contractuales desaparecen, más no en carácter definitivo; cuando desaparecen provisionalmente, para que renazcan algún tiempo después, se da suspensión del contrato individual de trabajo, esto es, la suspensión de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario. (artículo 42).

Mario de la Cueva define a la suspensión de la relación laboral de la siguiente manera: *“La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo. (11)*

---

(11) De la Cueva, Mario, Op. Cit. Pág. 234.

La regla general establecida por el artículo 42 de que la suspensión de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, tiene sus excepciones como es el caso de los descansos con motivo de la maternidad; aún cuando existe una suspensión de la relación laboral, el patrón tiene la obligación de pagar el salario. Esta obligación puede ser asumida por el Seguro Social en caso de estar bajo dicho régimen la trabajadora.

Las anteriores son las dos principales consecuencias de la suspensión, existen otras de beneficio para los trabajadores:

I. La continuidad en los beneficios de la seguridad social, que puede estar suspendida la relación laboral, como en el caso de una licencia sin goce de sueldo, pero el trabajador tiene derecho al seguro social en el supuesto de estar bajo los beneficios de este régimen.

II. Por otro lado, una suspensión implica el carácter temporal; de lo contrario se trataría de una disolución de la relación laboral.

III. La reserva de la plaza para el trabajador, implica que una vez subsanada la causa de suspensión, el trabajador volverá a ocupar el puesto que desempeñaba.

IV. La continuidad de la antigüedad del trabajador en la empresa es una consecuencia excepcional, ya que se da en los casos de maternidad y riesgo profesional o cuando haya estipulado expresa en el contrato de trabajo.

V. La Inalteridad del contrato, se da cuando la relación laboral esté suspendida, el contrato de trabajo tiene plena vigencia y deben observarse todos los derechos y obligaciones inherentes a las partes, salvo los derivados de la suspensión. Si durante la suspensión se da una causa de rescisión de la relación laboral.

La suspensión de la relación laboral es distinta de la interrupción de la relación laboral, pues como se ha mencionado en la primera no existe la obligación de prestar el servicio ni de pagar el salario; en cambio en la segunda, aun cuando no exista la obligación de prestar servicio, sí existe la obligación de pagar el salario.

Asimismo, podemos mencionar que la suspensión es un derecho de los trabajadores porque no permite que la relación laboral se disuelva, por el hecho de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente.

De esta manera se está defendiendo el principio de la estabilidad en el empleo, que se traduce en el derecho a permanecer en el empleo en tanto subsista la materia del trabajo y a percibir los beneficios que del mismo se originen.

### **1.3.2. LICENCIAS**

La mayoría de las condiciones generales de trabajo disponen a favor de los trabajadores del Estado un determinado número de días conocidos como permisos económicos, mediante los cuales el trabajador podrá no asistir o ausentarse de sus labores para atender un determinado asunto personal.

Asimismo, podemos mencionar que existen casos en que al trabajador no le basta uno o dos días para resolver sus problemas, en ocasiones éste puede requerir de semanas o meses, por lo que el empleado o trabajador podrá solicitar una licencia más de las veces sin goce de sueldo.

Por lo tanto, podemos mencionar que licencia constituye un permiso otorgado al trabajador para ausentarse por un periodo determinado con o sin goce de sueldo.

Este derecho se deriva de la fracción VIII, del artículo 43, de la Ley Burocrática que impone la obligación a los titulares de otorgar las licencias que solicite el trabajador, sin perjuicio de sus derechos tales como la antigüedad para efectos del pago de quinquenios y el goce de la seguridad social entre otros.

Los casos que señala la ley burocrática para conceder la licencia son:

- a) Para el desempeño de comisiones sindicales.
- b) Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.
- c) Para desempeñar cargos de elección popular.
- d) A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales en los términos del artículo 3 de la Ley; y
- e) Por razones de carácter personal del trabajador.

## **1.4. AUTORIDAD**

Rafael De Pina Vara, define a la autoridad como la potestad legalmente conferida y recibida para ejercer una función pública, para dictar al efecto resoluciones cuya obediencia es indeclinable bajo la amenaza de una sanción y la posibilidad legal de su ejecución forzosa en caso necesario. (12)

Cabe mencionar que se denomina también autoridad a la persona u organismo que ejerce dicha potestad, en otro sentido se habla de autoridad con referencia al prestigio reconociendo a persona o personas determinadas, derivado de sus actividades científicas, artísticas, entre otras.

### **1.4.1. LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA**

La educación es un hecho social cuya importancia resulta indiscutible si recordamos que todos los seres humanos, en todos los momentos de su vida, están sujetos a ella, ya sea en el seno de la familia, ya en la comunidad, en las actividades sociales, o en aquellas en que intervienen las instituciones educativas.

---

12 De Pina Vara, Rafael Op. Cit. Pág. 117



La educación es una de las superestructuras de la sociedad, íntimamente relacionada con las características y problemas de cada grupo y época. Si bien es cierto que la educación está vinculada a la sociedad, que le impone su propia orientación, también lo es que ninguna otra superestructura dispone de tanta capacidad para modelar a los hombres y para influir en la estructura general de la sociedad.

Visto de esta manera, el fenómeno educativo ha preocupado a todos los grupos humanos, particularmente a los Estados que han comprendido que a través de la educación pueden preparar a los niños y jóvenes para participar positivamente en el cambio que conduzca al progreso social. Para esto conviene entender la interacción y el progreso, ya que el cambio impone importantes modificaciones a la educación, mientras que ésta, a su vez, prepara conscientemente a las nuevas generaciones para que actúen como agentes del progreso social.

Así pues, podemos considerar a la educación como el factor primordial de la producción cultural del grupo, con una fusión orientadora de la sociedad y con capacidad suficiente para colaborar de manera decisiva en la organización institucional del Estado. Por estas razones la educación debe

preocuparse por crear en los hombres la conciencia del mundo presente mediante la asimilación de la cultura que se les entrega y, una vez logrado esto, debe pugnar por dotar a las generaciones jóvenes de una nueva mentalidad, que les permita comprender el mundo del futuro, del que serán actores principales.

Por otra parte, debido a la inestabilidad, México no pudo establecer un órgano administrativo específico que se encargara de impartir la educación básica y otros grados de enseñanza. La aparición de ese organismo fue tardía y tuvo lugar un siglo después de la consumación de la Independencia.

Esta importante tarea educativa estuvo confiada, primero, a la Secretaría del Despacho Universal de Justicia y Negocios Eclesiásticos de 1821 a 1841, año en que tal dependencia adoptó el nombre de Ministerio de Justicia e Instrucción Pública. En 1843, el ministerio cambió su nombre por uno que comprendía los mas diversos ramos de la administración pública: Ministerio de Justicia, Negocios Eclesiásticos, Instrucción pública e industria. Mantuvo ese nombre, de tan encontradas y diversas atribuciones, hasta 1861, fecha en que se restringieron sus funciones y fue designada como Secretaría de Justicia e Instrucción Pública. Se le conoció con este nombre hasta mayo de 1905 cuando Porfirio Díaz la

dividió, para fundar, con parte de ella, la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes.

No obstante la creación de tan esperada Secretaría, su ámbito jurisdiccional sólo abarcaba el Distrito y territorios federales.

En la práctica, la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes tuvo una existencia de apenas 12 años y su desaparición fue decretada formalmente en el texto del artículo 14 transitorio de la Constitución de 1917. Esta medida tuvo su origen en la fobia a la dictadura porfiriana, y la eliminación de dicha Secretaría se basó igualmente en la Ley Orgánica de Secretarías de Estado; de este modo tal dependencia quedó reducida a una mera Dirección Universitaria, cuya tarea principal era atender la educación superior, ya que la Carta Magna de 1917 estableció que esta función era de la exclusiva competencia de las entidades federativas y de sus respectivos municipios.

Esta posición fue modificada a la iniciativa de José Vasconcelos, quien en 1920 fue nombrado rector de la Universidad Nacional Autónoma de México por el presidente Adolfo de la Huerta. En este puesto Vasconcelos elaboró el anteproyecto de ley con su respectiva reforma constitucional, y el

proyecto de reforma de la Ley Orgánica de Secretarías de Estado. Con base en estas medidas, aprobadas por la XXIX Legislatura del Congreso de la Unión, renació el 8 de julio de 1921 la Secretaría de Educación Pública y Bellas Artes.

La nueva Secretaría constituyó la vieja fórmula positivista de instrucción por el concepto de educación. En efecto, el concepto revolucionario consistía en educar sin perjuicio de proporcionar datos y noticias que ilustraran atendiendo a la tesis pedagógica orientada a moldear el alma del educado para desarrollar en él todas sus potenciales.

La diferencia esencial entre instruir y educar reside en que instruir consiste en proporcionar información, sin preocuparse de su repercusión en el síquismo de niños y jóvenes; educar, en cambio, es corregir los defectos y fomentar las virtudes, según un viejo concepto pedagógico, siempre vigente y certero.

Pero la diferencia apunta entre la Secretaría de Instrucción porfiriana y la Educación obregonista, no sólo se refiere a dos concepciones diferentes en el campo de la pedagogía, sino al ámbito geográfico ampliado en que la función educativa habría de realizarse desde 1921.

En la historia de las instituciones del México independiente nunca hubo mejor entusiasmo que el que Vasconcelos supo inspirar hacia la labor educativa durante su estancia en la SEP, labor que Obregón apoyó en la época en que México fue el segundo productor de petróleo en el mundo. Esto permitió al erario contar con los recursos necesarios para practicar un importante mecenazgo educativo.

En las sesiones parlamentarias de fines de 1920 y principios de 1921, destinadas a discutir la iniciativa para reformar la Constitución e introducir la Secretaría de Educación Pública en la Ley Orgánica de Secretarías de Estado, el presidente de la comisión, Pedro de Alba, fue el defensor más pertinaz y lúcido de dicha reforma.

El estudio de los textos relacionados con el debate para la creación de la nueva Secretaría de Educación muestra también una pasión partidista muy encendida contra la obra de Carranza, a quien se le equipara a menudo, en la tribuna de la Cámara de esa legislatura, con Porfirio Díaz, olvidando los impugnadores del Varón de Cuatro Ciénegas, que si bien su gobierno no cargó el acento en el obrerismo ni en el agrarismo ni en fortalecer y extender la Secretaría de Instrucción Pública porfiriana, en cambio se justifica ante la historia por el solo hecho de haber

nacionalizado al subsuelo, medida jurídica a cuyo abrigo fue posible la nacionalización del petróleo y la conquista progresiva de la independencia económica nacional.

La Secretaría de Educación pública aparece un decenio después de la guerra civil intermitente que desencadenó el movimiento revolucionario y anirreeleccionista de 1910, dejando como saldo la pérdida de centenares de miles de habitantes.

Si tenemos en cuenta esta hipótesis, podemos afirmar sin exageración que las instituciones que brotaron de la Revolución Mexicana están flotando sobre un océano de sangre. Entre ellas se encuentra la actual Secretaría de Educación Pública.

Asimismo, para que ello fuera posible fue menester realizar una reforma constitucional, lo cual implicaba esfuerzos mayores, entre los cuales el de primera importancia era contar con la anuencia de dos terceras partes de las Legislaturas de los estados de la República, aparte de la mayoría del Congreso de la Unión. Se señala esta circunstancia, en virtud de que se da por supuesto que los nuevos gobernantes estaban de acuerdo en la necesidad de llevar a cabo la reforma del texto constitucional, y establecer una Secretaría de Educación Pública.

Para esto, Vasconcelos Tenía un concepto claro de organización así como las ideas directrices centrales. Y en el momento en que Obregón ocupó la presidencia lo confirmó en su puesto y le dio su apoyo para llevar adelante sus tareas y proyectos. Y sobre todo, hubo de dedicarse a la tarea difícil del convencimiento, que consistía en relacionarse con las legislaturas de los estados para ganar su voto y lograr la reforma constitucional. De esta manera, el buen conocedor del territorio mexicano, que desde su juventud había sido Vasconcelos volvió a algunas entidades, ahora en plan de funcionario público, con la misión de exponer sus planes y entusiasmar a gobernantes y maestros. Después de esos recorridos, el proyecto de ley se discutió por las cámaras y, finalmente, la reforma constitucional fue aprobada y promulgada el 20 de julio de 1921. El decreto de creación de la Secretaría de Educación Pública data del día 25 de ese mes, pero se promulgó el 29 de septiembre del mismo año. En octubre siguiente, José Vasconcelos protestó como titular de la nueva dependencia.

## **CAPITULO 2**

### **CREACION DE LAS LICENCIAS DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA**

- 2.1. *Antecedentes de suspensión, descanso y licencia*
- 2.2. *Constitución de 1917*
- 2.3. *Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión*
- 2.4. *Creación del apartado B del artículo 123 constitucional de 1960*
- 2.5. *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963*



## **CAPITULO 2**

### **CREACION DE LAS LICENCIAS DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE SUSPENSION, DESCANSO Y LICENCIA**

El derecho del trabajo conoce una institución a la que desde hace mucho tiempo se dio el nombre de suspensión de las relaciones de trabajo. La Ley de 1931 la reglamentó en sus artículos 116 a 120, pero en esos preceptos se encuentran confundidas las relaciones individuales y las colectivas, lo que dio lugar a diversas confusiones y aun errores. La Comisión encargada de la preparación de la Ley nueva se empeñó en la separación de los dos tipos de relaciones, a efecto de dar cada uno de ellos el tratamiento adecuado. Se explican así los dos capítulos de la Ley, uno sobre la suspensión de las relaciones individuales, del que nos ocuparemos aquí y otro sobre las colectivas.

La institución se vincula íntimamente con la idea de la estabilidad en el trabajo, más aún, puede afirmarse que por lo

menos en el campo de las relaciones individuales de trabajo, su finalidad principal es la defensa del trabajador contra ciertas circunstancias que podrían provocar la disolución de las relaciones.

Por otro lado, podemos mencionar que el derecho mexicano recogió dos instituciones: los días de descanso y las vacaciones, cuyas finalidades son defender mejor la salud de los hombres, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales.

Finalmente, una interrupción en la jornada de trabajo la constituyen las licencias, figura no reglamentada por la Ley y que ha sido objeto de concesión en los contratos colectivos de trabajo.

Las licencias son permisos que obtiene el trabajador para ausentarse por un periodo determinado de su trabajo con goce de salario o sin él.

Estas licencias se otorgan con el objeto de que el trabajador pueda solucionar diferentes problemas que requieren de toda su atención como puede ser la enfermedad o la muerte de algún

familiar, porque tenga que ausentarse del país, porque deba desempeñar cargos sindicales, etc.

Las diversas modalidades a que pueden estar sujetas estas licencias, como es el goce de salario o sin él, son reglamentadas en los propios contratos colectivos de trabajo.

En las licencias se mantienen vigentes todas las obligaciones de la relación laboral a excepción de prestar el servicio y en algunos casos el pago de salario.

## **2.2. CONSTITUCION DE 1917**

Se considera a la Constitución de 1917 como la primera en el mundo que consagró los derechos del trabajador, creándose el artículo 123 que ha generado como resultado una garantía social; es decir, su contenido es de carácter eminentemente social y con el tiempo ha sido pilar del derecho social que se fundamenta en las normas o preceptos de dicho artículo, así como en la legislación laboral, agraria y de seguridad social.

Dice el teórico Mario de la Cueva "Que la historia del derecho del trabajo es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, de dignidad personal y social, y por la

conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez que dignifique la vida de la persona humana, facilite y fomente el desarrollo de la razón y de la convivencia". (13)

Uno de los debates que se suscitó en el seno del Congreso Constituyente fué precisamente cuando se discutió la materia laboral, que más tarde se cristalizaría en el artículo 123, en donde quedaron plasmados los sagrados derechos de la clase trabajadora, recordemos que el trabajador era explotado, tratado como bestia de carga, pero la vez que se dejó escucharlo se conquistó: la jornada máxima de 8 horas de trabajo, horario extraordinario, vacaciones, salario mínimo, descanso obligatorio, prohibición a los menores de trabajar y licencias, entre otras.

### **2.3. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION**

En 1934 un acuerdo presidencial estableció el servicio civil por tiempo determinado, publicado el 12 de abril del propio año

---

(13) De La Cueva, Mario y otros autores. La Constitución del 5 de Febrero de 1917. Los derechos del pueblo mexicano. México a través de sus constituciones. LII Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. Pág. 235.

en el Diario Oficial de la Federación con el nombre de acuerdo sobre organización y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil. Este fue el primer intento serio de reglamentación y reconocimiento a los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, aunque se convirtió en un simulacro de un proteccionismo que no otorgaba. Protegía a los trabajadores eventuales y a los supernumerarios, otorgaba prestaciones y recompensas, también preveía los ascensos y en su capítulo VI detallaba obligaciones, sanciones y derechos. Tuvo una vigencia limitada de ocho meses.

Dos proyectos más, no aprobados, indicaron un movimiento organizado de los burócratas para preservar sus derechos, el cual culminó con el estatuto de 1938.

Se elaboró un proyecto, de Ley de Servicio Civil, por varios abogados del entonces Partido Nacional Revolucionario; el segundo proyecto fue enviado por el general Lázaro Cárdenas en 1937, fue el Proyecto de Acuerdo de las Secretarías de Estado y demás dependencias del Poder Federal sobre el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del mismo.

La evolución de las normas que regulan la relación del servicio entre el Estado y sus trabajadores continuó, hasta la expedición del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los

Poderes de la Unión promulgado el 27 de septiembre de 1938 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de diciembre de 1938.

A grandes rasgos, el Estatuto trataba de:

Definir al trabajador al servicio del Estado como toda persona que presta a los poderes Legislativo, Ejecutivo o Judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que fuere expedido, o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

El artículo 3° del estatuto establecía que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los Poderes de la Unión o las autoridades del Distrito Federal y los respectivos trabajadores.

Dividía a los trabajadores de base y de confianza.

Los artículos 7° y 8° establecía que no serán renunciables las disposiciones del estatuto que beneficien a los trabajadores y que la Ley Federal del Trabajo sería supletoria.

En subsecuentes artículos enumeraba los requisitos que debían llenar los nombramientos de los servidores públicos, fijaba

la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, regulaba el salario, las obligaciones de los trabajadores, las causas de suspensión de los efectos del nombramiento, la organización sindical y el derecho a huelga, establecía el Tribunal de Arbitraje para dirimir los conflictos entre el Estado y sus servidores y el procedimiento a seguir ante el propio Tribunal.

Cierto tiempo de vigencia de este ordenamiento fue suficiente para comprobar los problemas que originaba su aplicación. El Congreso de la Unión se vio precisado a examinar y aprobar un proyecto de reformas y adiciones que complementaron algunos aspectos del estatuto entonces vigente; reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 4 de abril de 1941 y 30 de diciembre de 1947.

Sin embargo, continuó la lucha de los servidores del Estado, hasta que finalmente se elevó el estatuto a la categoría de Ley constitucional, adicionando el Apartado B del artículo 123 constitucional, que en sus diversas fracciones da los lineamientos orgánicos de la legislación laboral burocrática.

Dicha reforma se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1960, siendo Presidente de la República el licenciado Adolfo López Mateos. Da las bases sobre

las cuales se regula el servicio entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores señalando principios como la duración de la jornada, el séptimo día, las vacaciones, la estabilidad y la protección al salario, las bases para las promociones y ascensos, las garantías en cuanto a la separación injustificada, reconoce el derecho de asociación, sienta las bases para la seguridad social de esa clase de trabajadores establece el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelve el problema de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, y otorga a los trabajadores de confianza, las medidas de protección al salario y las medidas de seguridad social.

La evolución de este proceso legislativo culmina con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaría del Apartado B del artículo 123 constitucional, promulgada el 27 de diciembre de 1963 y publicada en el Diario Oficial de la Federación de 28 de diciembre de 1963, abrogó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938.

## **2.4. CREACION DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL DE 1960**

El cinco de diciembre de mil novecientos sesenta, se publicó la reforma que incorpora al texto constitucional los derechos de



los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los entonces territorios federales, así como del Departamento del Distrito Federal; estas directrices constitucionales serían reglamentadas por la Ley Federal del los Trabajadores al Servicio del Estado (Ley Burocrática). En materia de seguridad social, la Ley del ISSSTE precisó las modalidades de esa alta reforma de solidaridad.

## **2.5. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE 1963**

El fundamento jurídico lo encontramos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 apartado B, en la ley reglamentaria que es la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado, publicada en el diario oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, siendo presidente de la República el Lic. Adolfo López Mateos (1958-1964). Asimismo, en la reglamentación de las condiciones generales de trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública, expedida por Manuel Avila Camacho, presidente constitucional de los Estados Unidos Mexicanos (1940-1946), con fundamento en el artículo 89, fracción I constitucional y los artículos 63 y 64 del estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión.

## **CAPITULO 3**

### **DETERMINACION DE LAS LICENCIAS DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA**

- 3.1. *Condiciones Generales de Trabajo*
- 3.2. *Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública*
- 3.3. *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*
- 3.4. *Tipos de Licencias*

## **CAPITULO 3**

### **DETERMINACION DE LAS LICENCIAS DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA**

#### **3.1. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

En estricto sentido, el concepto de condiciones generales de trabajo en la relación entre el Estado y sus servidores de base, no tiene antecedentes previos al estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, de 27 de noviembre de 1938; en el que por primera vez se habló de condiciones de trabajo para los burócratas. Hay quien considera que pueden remontarse al Código Civil de 1870, en que en los contratos de obra se fijaban entre otros, las jornadas de trabajo de 11 y 12 horas y otros aspectos de la relación, estrictamente en aquella época civil en que no había protección a los trabajadores.

A esto cabe mencionar que no pueden remontarse las condiciones generales de trabajo ni a los códigos civiles, ni al artículo 123 en su texto original de 1917, ahora apartado "A" y la

Ley Federal del Trabajo. Pues, existen las condiciones generales del trabajo fijadas estrictamente en la Constitución, tanto en el apartado "A" como en el apartado "B" y que son mínimas e irrenunciables y que están contenidas en las 31 fracciones del apartado "A" y en las 14 fracciones del apartado "B".

Históricamente han surgido otras instituciones jurídicas que complementan las bases constitucionales y que son por una parte, la Ley Federal del Trabajo y por otra, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En la primera de las mencionadas se consideran a los contratos colectivos de trabajo y los contratos ley, en los que se fijan condiciones colectivas que regirán el trabajo durante la vigencia de sus contratos y que obligan por igual a los patrones y a los trabajadores. Por lo general estos contratos se forman por el acuerdo de voluntades entre el sindicato que representa a los trabajadores y el patrón, si no existe consenso, y aún por la vía de la conciliación, los contratos colectivos de trabajo son sometidos a revisión mediante conflictos colectivos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Su vigencia y revisión en cuanto a los salarios, es por cada año y a las condiciones en general, cada dos años y una vez acordados por las partes son registrados ante la autoridad laboral, pero el principio es que entre las partes fijan

las condiciones que habrán de ser plasmadas en los contratos colectivos y en los contratos ley.

Por cuanto hace al apartado "B" del artículo 123, hay una enorme diferencia entre los contratos colectivos y los contratos ley y las condiciones generales de trabajo. Estas quedaron definitivamente incorporadas al sistema de derecho burocrático con la incorporación del apartado "B" del artículo 123 en 1960 y con la Ley Reglamentaria de dicho apartado, de diciembre de 1963; en que se determinó que los titulares fijarían las condiciones generales de trabajo en los términos del artículo 87 de la mencionada ley y anteriormente se preveía que las mismas se fijarían cada seis años, lo que correspondía con el inciso de cada mandato del Poder Ejecutivo. Posteriormente fue modificado este artículo y en su texto vigente, las condiciones generales de trabajo se revisan cada tres años.

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

Este reglamento es el más comentado por quienes de una manera u otra están en el ámbito educacional a pesar de los múltiples intentos que se han hecho para modificar su contenido

acorde a la realidad social y laboral en que vivimos, esto no ha sido posible durante más de 47 años, actualmente es el documento en vigor, en el cual se encuentran contemplados los derechos y obligaciones tanto del titular como de los trabajadores, asimismo, regula la relación laboral entre las partes contratantes, y cuyo contenido está elaborado en apego a las disposiciones contempladas en el ya abrogado Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional, desde el 27 de diciembre de 1963.

Estas consideraciones han hecho que la sociedad magisterial en su mayoría, lo considere como obsoleto y anacrónico, por no estar actualizado a los sistemas de trabajo y condiciones en que se desempeñan, así como a los instrumentos y medios para el mejor desarrollo en la educación y relación laboral, sino también por no ajustarse a las disposiciones legales establecidas por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ley que regula la relación jurídica de trabajo entre las dependencias del Estado (Secretaría de Educación Pública) y los trabajadores a su servicio.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República.--- Manuel Avila Camacho, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a su habitantes, sabed;--- Que en uso de la facultad que le confiere la fracción I del artículo 80 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 sindical legalmente reconocida – el que manifestó su aceptación completa respecto al proyecto que fue sometido a la consideración de este Ejecutivo a mi cargo, he tenido a bien expedir el siguiente Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública. En sus disposiciones preliminares establece:

Artículo 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 personal de base de la misma dependencia, en términos de lo dispuesto por los artículos 63 y 64 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Artículo 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 la Educación Pública con las representaciones 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.

Artículo 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.

En el capítulo X de las licencias, el artículo 50, señala que las licencias a que se refiere este ordenamiento serán de dos clases: sin goce de sueldo y con goce.



El artículo 51 dice que: Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

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

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

El artículo 51 señala que: Las Licencias con goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

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

a) Si el trabajador tiene por lo menos seis meses de servicios, hasta 15 días con sueldo íntegro; hasta 15 días 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 de 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 y a 90 más sin sueldo.

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

Concluidos los anteriores términos 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.

I. 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.

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

En el artículo 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 con previa comprobación hecha por los médicos de la Secretaría - precisamente el día en que deba comenzar a contarse la licencia y expedición del certificado correspondiente en el que se haga constar la clase de enfermedad y el tiempo que requiere 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 24 horas de verificada la visita de comprobación, salvo por deficiencia comprobada del servicio médico, tanto por lo que hace a visita

de comprobación como por lo que atañe a la expedición del certificado. Si hubiera inconformidad del trabajador con el dictamen del médico oficial podrá solicitar la intervención del médico del Sindicato, y en el caso de discrepancia de opiniones, la Secretaría y el Sindicato de común acuerdo nombrarán un tercero en discordia. Los honorarios del médico árbitro, serán cubiertos por mitad, por la Secretaría y el Sindicato.

b) El personal foráneo deberá recabar certificado de las delegaciones médicas de la Secretaría 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 radiquen médicos al servicio de la Federación, la comprobación se hará por medio de certificados expedidos por los de la localidad, legalmente autorizados para ejercer su profesión.

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

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

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

La presente ley es reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución General de la República; para el estudio de esta, es necesario narrar breves antecedentes de la Ley actualmente en vigor, señalando que las primeras disposiciones a favor de los trabajadores al servicio del Estado, quedaron plasmadas en el acuerdo sobre la organización y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil, expedida por el Presidente de la República Mexicana Abelardo L. Rodríguez, el 12 de abril de 1934, cuatro años después y con espíritu más revolucionario, en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, por el entonces Presidente Lázaro Cárdenas

del Río, el 27 de septiembre de 1938, documento que fue reformado el 4 de abril de 1941.

Debieron de transcurrir prácticamente dos décadas para que los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, adquirieran rango constitucional, al adicionarse el apartado "B" al artículo 123 de la Constitución General de la República, por decreto del 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre del mismo año, finalmente el 27 de diciembre de 1963 se expide la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es reglamentaria del artículo 123 constitucional, y fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, siendo presidente constitucional de los Estados Unidos Mexicanos Adolfo López Mateos, esta ley en sus disposiciones generales, como capítulo único menciona:

Artículo 1º. La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que

a continuación se numeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, 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 servicios públicos.

Artículo 2º. Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. El Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación.

Artículo 3º. 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.

Artículo 4º. Los trabajadores se dividen en dos grupos de confianza y de base.

Artículo 5°. Son trabajadores de confianza:

I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República.

II. En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del Apartado "B" del artículo 123 constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta ley sean de:

a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de la decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, sub-directores y jefes de departamento.

b) Inspección, vigilancia y fiscalización, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.



c) Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.

d) Auditoría, a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Areas de Auditoría.

e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate con facultades para tomar decisiones sobre adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

f) En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta de inventarios.

g) Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se le lleve a cabo.

h) Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General de las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

i) El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.

j) Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor y Director General de las Dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios que se refiere la fracción I de este artículo.

k) Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l) Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su Catálogo de puestos.

III. En el Poder Legislativo: en la Cámara de Diputados, el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda; el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor; Tesorero y Subtesorero;

En el Poder Judicial; los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas;

Artículo 6°. Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

Artículo 7°. Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5°. la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

Artículo 8°. Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5°. Los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional, y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y

aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

Artículo 9°. Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser substituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato.

Artículo 10. Son irrenunciables los derechos que la presente ley otorga.

Artículo 11. En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, 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.

Asimismo, en su título segundo, nos habla de los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares; en su título tercero sobre el escalafón; en el título cuarto de la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo; en el título quinto sobre los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales; en el título sexto nos habla de las

prescripciones: en su título séptimo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo; en su título octavo de los medios de Apremio y de la Ejecución de los laudos; en su título noveno de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus Servidores y por último en su título décimo de las correcciones disciplinarias y de las sanciones.

Este ordenamiento en el capítulo IV, artículo 43 señala: son obligaciones de los titulares y trabajadores de las dependencias de los poderes de la unión, del gobierno del Distrito Federal, de las instituciones que a continuación se enumeran: ISSSTE, juntas federales de mejoras materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, INPI, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Centro Materno Infantil Maximino Avila Camacho y Hospital Infantil, así como las organizaciones descentralizadas que tengan función de servicios públicos, en la fracción VIII de este artículo se manifieste conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las condiciones generales de trabajo, en el inciso A) por el desempeño de comisiones sindicales.

### **3.4. TIPOS DE LICENCIAS**

De licencia, facultad o permiso para hacer una cosa. Libertad en decir u obrar.

Las licencias son todos aquellos permisos que, a solicitud de los trabajadores o por dictamen médico, son otorgados al personal para ausentarse de sus labores por un tiempo determinado, pudiendo ser con o sin goce de sueldo.

Las licencias deberán disfrutarse a partir de la fecha en que sea notificada la autorización, en caso de las licencias por asuntos particulares, una vez autorizada, no podrá renunciarse a este permiso, cuando con ello se ocasione perjuicio a otro trabajador, el personal de base tendrá derecho a disfrutar de licencias con o sin goce de sueldo, considerando para su otorgamiento lo establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación pública, así como en la normatividad específica del personal incorporado al modelo de educación media superior y superior; por otra parte, el personal de confianza sólo tendrá derecho a disfrutar licencia con goce de sueldo por enfermedad no profesional, por riesgos de trabajo y por gravidez en caso de las

trabajadoras, quedando excluido del beneficio de cualquier otro tipo de licencia. Las licencias con goce o sin goce de sueldo se pueden autorizar durante todo el año, y el personal que solicite licencia sin goce de sueldo por menos días del máximo al que tiene derecho y reanude al término de la misma, no podrá solicitar licencia en fecha posterior por los días no disfrutados, ni podrá otorgársele otra licencia por el mismo motivo dentro de cada año natural contado a partir de la fecha de su reanudación.

Respecto de las licencias sin goce de sueldo encontramos las siguientes:

1.- Licencia por asuntos particulares, este tipo de licencia la puede pedir el personal docente y de apoyo y asistencia a la educación con plaza de base con nombramiento definitivo, teniendo como requisitos, un año mínimo de servicios, solicitarlo por escrito con diez días de anticipación y no tener notas desfavorables en su expediente, con una duración de un año de servicios hasta treinta días, de uno a cinco años de servicio hasta noventa días y más de cinco años de servicio hasta ciento ochenta días, estando su fundamento jurídico en el artículo 51, fracción II del reglamento de las condiciones de trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública.

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**



2.- Licencia para el desempeño de cargos por elección popular; este tipo de licencia la puede solicitar el personal docente y de apoyo y asistencia a la educación con plaza de base con nombramiento definitivo; los requisitos para solicitarla es de un mes de anticipación anexando la constancia de cargo de elección popular que haya obtenido; y esta podrá otorgarse por el tiempo que dure el cargo de elección popular y deberá renovarse cada año calendario; su fundamento jurídico, se encuentra en el artículo 51 fracción I del reglamento de las condiciones de trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública.

3.- Licencia por comisión sindical; la puede solicitar el personal docente y de apoyo y asistencia a la educación con plaza de base con nombramiento definitivo; se debe solicitar con quince días de anticipación y anualmente el trabajador deberá justificar que subsiste la comisión por el que le fue concedida la licencia; esta tendrá vigencia desde la fecha en que se autorice al 31 de diciembre del año calendario que se trate, esta deberá renovarse cada año calendario, y su fundamento jurídico lo encontramos en el artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

4.- Licencia por pasar a otro empleo; este tipo de licencia la puede solicitar el personal docente y de apoyo y asistencia a la educación con plaza de base con nombramiento definitivo; y para el otorgamiento se debe presentar con quince días de anticipación, así como presentar constancia de la unidad administrativa donde labora en la cual deberá especificar el puesto de confianza que va a ocupar; tratándose de plazas de base que estas se ocupen de manera provisional y anualmente el trabajador deberá justificar que subsiste el cargo por el que le fue concedida la licencia, la vigencia de esta licencia será a partir de la fecha en que se autoriza al 31 de diciembre el año en que se trate y esta deberá renovarse cada año calendario. Su fundamento lo encontramos en el artículo 51 fracción I del reglamento de las condiciones generales de trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública.

Las licencias sin goce de sueldo para ocupar puestos de confianza, cargos de elección popular o desempeño de comisiones sindicales, deberán suspenderse cuando:

a) Se detecte que el personal beneficiado con la licencia, se encuentre ocupando una plaza de base en forma definitiva en cualquier otra unidad administrativa de la secretaría, distinta a la de su adscripción o en otra dependencia o entidad cuyas

relaciones jurídicas se encuentren reguladas por el apartado B del artículo 123 constitucional.

b) Se tenga conocimiento fehaciente de que el trabajador ha dejado el puesto de confianza, el cargo de elección popular o la comisión sindical que motivó el otorgamiento de la licencia.

c) Se demuestre que el personal obtuvo la licencia mediante declaraciones o documentos falsos.

En cuanto a las licencias con goce de sueldo tenemos las siguientes:

1.- Licencia por gravidez; este tipo de licencia la puede solicitarla los trabajadores en estado grávido con categoría o puesto de base; y para solicitarla se debe presentar constancia médica del ISSSTE, esta se expedirá por el término de tres meses y su fundamento jurídico lo encontramos en el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

2.- Licencia Prepensionaria; este tipo de licencia la puede solicitar los trabajadores con categoría o puesto de base y para expedirla se requiere hoja única de servicio que compruebe tener los años de servicios efectivos prestados requeridos por el ISSSTE

para pensionarse, la solicitud deberá presentarse con quince días de anticipación y renuncia de empleo que ocupe que coincida con el término de la licencia, la duración de esta será de tres meses con carácter de improrrogable e irrenunciable, y su fundamento jurídico lo encontramos en el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

3.- Licencia por beca para cursar estudios en instituciones nacionales o en el extranjero; este tipo de licencia la puede solicitar el personal docente y de apoyo y asistencia a la educación con tipo de nombramiento definitivo; y para expedirla se requiere haber terminado sus estudios a nivel licenciatura o maestría con promedio de calificación mínimo de 8.0, además poseer acta de examen profesional título o cédula profesional, la duración de esta licencia es de un año para especialización y posdoctorado, de dos años para maestría y de tres años para doctorado; con una prórroga todas de seis meses de extensión de beca para titulación, su fundamento jurídico se encuentra en el artículo 44 del reglamento de las condiciones generales de trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública.

4.- Licencia por otros motivos (días económicos), este tipo de licencia la puede solicitar el personal docente y de apoyo y asistencia a la educación con tipo de nombramiento definitivo o

provisional, y para expedirla se requiere tener puesto de base, solicitar licencia con un mínimo de dos días hábiles de anticipación y tener más de seis meses de servicio, y la duración de la misma es de hasta tres días en tres ocasiones separados cuando menos por un mes, y su fundamento jurídico lo encontramos en el artículo 52 fracción III del reglamento de las condiciones generales de trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública.

5.- Licencia por acuerdo presidencial número 529 (enfermedad del pulmón); este tipo de licencia, la puede obtener el personal docente y de apoyo y asistencia a la educación tipo de nombramiento definitivo y provisional; presentando certificado médico del ISSSTE, por un término de seis meses y una prórroga por el mismo tiempo, y su fundamento lo encontramos en el acuerdo presidencial de fecha 26 de febrero de 1953.

6.- Licencia por acuerdo presidencial número 754 (inhabilitado físicamente); este tipo de licencia la puede solicitar el personal docente tipo de nombramiento definitivo o provisional, presentando certificado médico expedido por el ISSSTE, que determine el tipo de enfermedad nosológica y periodo probable de recuperación; así, como constancia de servicios que compruebe que el trabajador cuenta con una antigüedad de por

lo menos quince años en el servicio docente, esta licencia tiene una duración de seis meses y una prórroga por el mismo lapso y como fundamentación el acuerdo presidencial de fecha 27 de marzo de 1947.

7.- Licencia por riesgo de trabajo (accidente y enfermedad); este tipo de licencia la puede solicitar el personal docente y de apoyo y asistencia a la educación con tipo de nombramiento alta inicial definitiva, provisional, con fianza e interinato limitado, para este tipo de licencia no se requiere antigüedad y se debe presentar incapacidad médica expedida por el ISSSTE, la duración de esta es del tiempo que sea necesario para su restablecimiento y que no exceda de un año y su fundamento jurídico lo encontramos en el artículo 40 de la Ley del ISSSTE, artículo 52, fracción II de reglamento de las condiciones generales de trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública.

8.- Licencia por enfermedades no profesionales; esta licencia la puede solicitar el personal docente y de apoyo y asistencia a la educación, con tipo de nombramiento alta inicial definitiva, provisional, confianza e interinato limitado; para obtenerla se requiere presentar incapacidad médica expedida por el ISSSTE, con una duración de menos de un año de servicio hasta quince

días con sueldo íntegro, con una prórroga de quince días más con medio sueldo; de un año a cinco años de servicio, hasta treinta días con sueldo íntegro, con una prórroga hasta de treinta días más con medio sueldo; de cinco a diez años de servicio hasta cuarenta y cinco días con sueldo íntegro, con una prórroga de hasta cuarenta y cinco días con medio sueldo y los que tengan más de diez años en adelante hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro, con una prórroga de hasta sesenta días más con medio sueldo, su fundamento jurídico se encuentra en el artículo 111 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; el artículo 23 de la Ley del ISSSTE, artículo 51, fracción I del reglamento de las condiciones generales de trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública.

Si al vencer las licencias con goce de sueldo y medio sueldo, continúa la incapacidad se prórroga el permiso, sin goce de sueldo hasta totalizar en conjunto 52 semanas.

Nota: Se otorga licencia correspondiente mientras subsista la relación laboral con la Secretaría de Educación Pública.

## **CAPITULO 4**

### **PROCEDIMIENTO PARA OTORGAR LAS LICENCIAS DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA**

- 4.1. *El Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación*
- 4.2. *La Secretaría de Educación Pública*
- 4.3. *Problemática*
- 4.4. *Propuesta*



## **CAPITULO 4**

### **PROCEDIMIENTO PARA OTORGAR LAS LICENCIAS DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA.**

#### **4.1. EL SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACION**

La organización de los trabajadores de la educación, como en otros casos, corrió parejas con el desarrollo del capitalismo y la formación de los primeros círculos obreros y socialistas. Ciertamente, tanto en el planteamiento y conquista de objetivos como en la utilización de los métodos de lucha típicos de los asalariados, quienes se colocaron al frente fueron los obreros industriales. No podía ser de otro modo.

Los maestros, siguiendo los pasos del proletariado fabril, pusieron manos a la obra en la construcción de sus organizaciones de resistencia. A fines del siglo pasado, como lo han probado diversos historiadores, aparecieron los grupos de San Casiano, sobre todo en Tabasco, Veracruz, Chiapas y los

estados del centro de la República, los cuales no fueron tolerados por la dictadura porfirista.

En el curso de la Revolución Mexicana, los profesores se incorporaron a las distintas facciones participantes en la guerra civil, destacando Librado Rivera, Otilio Montaña, Antonio Villareal, Manuel Chao, David G. Berlanga y Plutarco Elías Calles. Al mismo tiempo, el magisterio creaba ligas y uniones en Sinaloa, Sonora, Zacatecas, Durango y otras entidades federativas, que reflejan el avance organizativo.

La función de la Confederación Regional Obrera Mexicana representó un impulso para el sindicalismo magisterial. De acuerdo con un líder nacional del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación.

En 1919, el magisterio desarrolló en la capital federal un gran movimiento de huelga. El gobierno de Carranza, por conducto de su Secretario de Gobernación, intentó suprimir el derecho de huelga de los servidores públicos. Puede decirse que en este documento se haya el antecedente más importante de los recientes proyectos legislativos de colocar a grupos de asalariados en regímenes de excepción.

Asimismo, podemos mencionar que el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación, acepta y sostiene los postulados que estructuran el movimiento social mexicano consignados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, porque representan la síntesis más avanzada del pensamiento revolucionario y porque encarnan la expresión más definida de los anhelos y esfuerzos del pueblo de México, es su lucha secular y permanente para conquistar la libertad, para establecer la justicia social y para lograr su pleno desarrollo en la paz y en la democracia.

Por otra parte, acepta la responsabilidad histórica que solidariamente le corresponde en la tarea de mantener inextinguibles los altos ideales de la Revolución Mexicana y manifiesta su determinación de luchar, permanente e incansablemente, por la completa realización de los mismos, a fin de alcanzar el destino superior al que aspira el pueblo mexicano. Reitera su fe en el régimen jurídico institucional establecido por la Revolución Mexicana, conceptuado como la manifestación objetiva de nuestras más puras tradiciones, como sólido baluarte de las conquistas populares obtenidas hasta hoy y como instrumento para obtener cada día metas sociales más progresivas y que permitan observar y proceder con estricta justicia.

El Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación ratifica su invariable determinación de velar por la vigencia inalterable del artículo tercero de la Constitución, a fin de garantizar plenamente la implantación de una educación democrática, acorde en su integridad con todas y cada una de las prescripciones avanzadas que contiene dicho precepto fundamental, especialmente en lo que se refiere a la creación de un verdadero sentimiento de amor a la patria y a la conciencia de solidaridad internacional para garantizar la libertad, la justicia y la paz.

Finalmente, podemos mencionar que el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación es la Asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados. Especialmente de las asociaciones obreras organizadas bajo estrecha obediencia y compromisos rigurosos.

Podemos mencionar que integran el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación, los trabajadores de base al servicio de la enseñanza, dependientes de la Secretaría de Educación Pública, de los gobiernos de los Estados, de los municipios, de empresas del sector privado, de los organismos descentralizados, así como los jubilados y pensionados en el

servicio educativo de las entidades citadas. Asimismo, es parte integrante de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, y tiene por objeto fundamental, defender los intereses sociales, económicos y profesionales de sus miembros, mantener íntegra la independencia y autonomía del propio sindicato y colaborar permanentemente en la realización del esfuerzo educativo nacional, conforme a los ideales de la Revolución Mexicana.

El Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación es la máxima organización del magisterio Nacional, ya que representa a más de un millón de trabajadores dependientes de la Secretaría de Educación Pública, el sindicato más grande de Latinoamérica por el número de afiliados que tiene; de este Comité Ejecutivo Nacional se desprende la Secretaría de Trabajo y Conflictos y la Secretaría y Previsión y Asistencia Social que por su función y competencia manejan las licencias que a continuación mencionamos:

## **SECRETARIA DE TRABAJO Y CONFLICTOS**

1. Licencias
  - 1.1. Económica
  - 1.2. Ilimitada

- 1.3. Por matrimonio
- 1.4. Por examen profesional
- 1.5. Por defunción
2. Interinato
- 2.1. Ilimitado
3. Prórroga
4. Reanudación.

## **SECRETARIA DE PREVISION Y ASISTENCIA SOCIAL**

1. Permisos
- 1.1. Séptimo mes
- 1.2. Lactancia
- 1.3. Cuidados maternos

## **SECRETARIA DE TRABAJO Y CONFLICTOS**

### **TRAMITES**

#### 1. LICENCIAS

1.1. Económica: Es el permiso otorgado a petición del trabajador para ausentarse de sus labores por un período no mayor de 3 días.

Requisitos:

Llenar la solicitud por duplicado.

Solicitar la licencia, de ser posible un mes antes o un mes después de los períodos vacacionales, para que pueda ser otorgado el mismo.

Nota: Se otorgan nueve días por permiso económico, dividido en 3 períodos de 3 días cada uno.

1.2. Ilimitada: Es el permiso que a solicitud de la Delegación Sindical, se otorga al profesor (a) de manera ilimitada y sin goce de sueldo.

Requisitos:

Copia de la solicitud que otorga el Sindicato y original de la misma.

Copia de los últimos talones de sus cheques.

Copia el formato único de personal.

Ocupar plaza de base en propiedad.

1.3. Por matrimonio: Licencia otorgada ha solicitud del Profesor (a), para contraer matrimonio.

Requisitos:

Llenar por duplicado la solicitud, que se otorga en el Sindicato.

Llenar por duplicado la solicitud, que se otorga en el Sindicato.

Original de la invitación.

Nota: Se otorgarán cinco días hábiles.

1.4. Por examen profesional: Es el permiso que a solicitud del profesor otorga la Delegación Sindical, para la realización de su examen profesional.

Requisitos:

Llenar por duplicado la solicitud que otorga la Delegación Sindical.

Presentar el oficio en donde se la acredite el examen profesional.

Nota: Se otorgarán tres días de permiso (dos días antes del examen y el día del mismo).



1.5. Por defunción: Permiso otorgado a solicitud del trabajador por el fallecimiento de un familiar cercano (padres, esposo(a), hijos, hermanos).

Requisitos:

Dos copias de la solicitud que se entrega en el Sindicato.

Una copia del acta de defunción.

Nota: Se otorgaran cinco días de permiso.

## 2. INTERINATO

2.1. Ilimitados: Es el movimiento ilimitado (COD. 95) que se otorga a un trabajador para cubrir una plaza vacante de Licencia por Art. 43.

Requisitos:

Constancia de adscripción (fotocopia).

Formato único personal (fotocopia).

Solicitud (fotocopia).

### 3. PRORROGA

3.1. Es la continuación de una licencia o permiso otorgado al trabajador que lo solicite respetando el derecho adquirido por el mismo.

Requisitos:

Solicitud de personal dirigida al Director General en la que solicita se prorrogue la licencia (original y 5 copias).

Una copia del formato único de personal, (solicitarlo en el archivo)

Oficio del Sindicato donde se otorgó el permiso.

Esta prorroga se elabora con efectos limitados de un año.

### 4. REANUDACION

4.1. Es la reincorporación de los docentes al servicio, después de haber disfrutado de una licencia.

Requisitos:

Petición personal, solicitando la reanudación de la clave o claves al servicio, en donde deberá contener lo siguiente: Dirección, teléfono, R.F.C., y número (s) de la clave (s) que se va a reanudar y dirigido al Secretario General de la Sección 10, con

original y tres copias. Del último formato único de personal (solicitarlo en el archivo). Tres copias del oficio de autorización de la licencia otorgada por la delegación Sindical.

## SECRETARIA DE PREVISION Y ASISTENCIA SOCIAL

### 1. PERMISOS

1.1. Séptimo mes: Es el permiso con goce de sueldo concedido por la D.G.E.F en acuerdo con la Delegación sindical, a las profesoras en servicio que cumplan el 7º mes de embarazo.

#### Requisitos:

Tres copias de la constancia médica (la constancia será expedida por el Dr. en su clínica del ISSSTE).

Llena la solicitud que el Sindicato otorga por triplicado.

Tres copias de los últimos talones de cheques.

1.2. Lactancia: Es el permiso otorgado a solicitud de profesoras al término de su incapacidad médica.

#### Requisitos:

Dos copias de la solicitud, que se otorga en el Sindicato.

Dos copias del acta de nacimiento.

Copia de la incapacidad médica de la interesada.

Nota: Este permiso contempla un tiempo limitado de 1 hora diariamente en un lapso de 3 meses.

1.3. Cuidados maternos: Permiso otorgado a la solicitud de la profesora, para el cuidado y atención médica de su hijo (a) con goce de sueldo.

Requisitos:

Dos copias de la solicitud que se otorga en el Sindicato.

Original y dos copias de la constancia médica, expedida por el ISSSTE.

Nota: Solamente se otorgarán 5 días por año

1.4. Licencia por enfermedades profesionales o por acuerdo presidencial: Artículo 754. Esta licencia se otorga de acuerdo al tiempo de trabajo, se debe de tener 15 años de servicio; y cuando son enfermedades profesionales; se autoriza un período de 6 meses y si es necesario se da otra prórroga de 6 meses; y de acuerdo al dictamen médico se cambia la actividad al trabajador, esto lo tramita la Secretaría de Previsión y asistencia social ante el Consejo del ISSSTE.

Nota: En todos los documentos se debe anotar la clave única de registro de población (CURP).

## **4.2. LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA**

La Secretaría de Educación Pública, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene su cargo el desempeño de las atribuciones y facultades que le encomiendan la Ley Organica de la Administración Pública Federal, la Ley General de Educación y demás leyes, así como también los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.

Para el estudio, planeación y despacho de los asuntos de su competencia, la Secretaría de Educación Pública contará con los servidores públicos y unidades administrativas siguientes:

Secretario.

Subsecretaría de Planeación y Coordinación.

Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica.

Subsecretaría de Educación Básica.

Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas.

Subsecretaría de Servicios Educativos para el Distrito Federal.

Oficialía Mayor.

Unidades Administrativas:

Dirección General de Asuntos Jurídicos.

Unidad de Comunicación Social.

Dirección General de Relaciones Internacionales.

Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto.

Dirección General de Evaluación.

Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación.

Coordinación de Organos Desconcentrados y del Sector Paraestatal.

Coordinación General de la Secretaría de Educación Pública en las Entidades Federativas.

Representaciones de la Secretaría de Educación Pública en las Entidades Federativas.

Dirección General de Educación Superior.

Dirección General de Profesiones.

Coordinación General de Universidades Tecnológicas.

Dirección General del Bachillerato.

Dirección General del Derecho de Autor.

Dirección General de Normatividad.

Dirección General de Materiales y Métodos Educativos.

Dirección General de Investigación Educativa.

Dirección General de Educación Indígena.

Dirección General de Institutos Tecnológicos.

Dirección General de Educación Tecnológica Industrial.

Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria.

Dirección General de Centros de Formación Para el Trabajo.

Dirección General de Educación Secundaria Técnica.

Dirección General de Planeación y Programación del Distrito Federal.

Dirección General de Operación de Servicios Educativos en el Distrito Federal.

Dirección General de Administración de Personal en el Distrito Federal.

Dirección General de Educación Normal en el Distrito Federal.

Dirección General de Educación Física en el Distrito Federal.

Dirección General de Recursos Financieros.

Dirección General de Informática.

Dirección General de Personal.

Dirección General de Recursos Materiales y Servicios.

Organos desconcentrados:

Universidad Pedagógica Nacional.

Instituto Politécnico Nacional.

Centro de Ingeniería y Desarrollo Industrial.

Consejo Nacional Para la Cultura y las Artes.

Instituto Nacional de Antropología e Historia.

Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.

Radio Educación.

Comisión Nacional del Deporte.

Asimismo, la Secretaría de Educación Pública realizará sus actividades con sujeción a los objetivos, estrategias y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo, para el logro de las metas de los programas a su cargo, así como también las de los programas de las entidades paraestatales coordinadas por ella.

### **4.3. PROBLEMATICA**

Debido a la falta de información por parte de la Institución Sindical, por el desconocimiento de lo que significa el sindicalismo en México y cuales son los logros, derechos y obligaciones de los trabajadores; los profesores que están comisionados en la mencionada dependencia no comunican a la base trabajadora las garantías establecidas en las normas jurídicas; entre estos derechos tenemos las licencias y permisos, que debe disfrutar el docente en el ejercicio de su función como integrante del Magisterio Nacional.

### **4.4. PROPUESTA**

Instrumentar los mecanismos para que la información llegue a todos los docentes en relación a sus derechos y obligaciones



establecidas en la Ley y reglamentos como trabajadores al servicio del Estado y en particular de la Secretaría de Educación Pública. Para ello, es necesario contar en el Sindicato con el personal comisionado que reúna el perfil de formación profesional correspondiente para tal efecto.

## **CONCLUSIONES**

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Ya que el Sindicato Nacional de los Trabajadores al Servicio de la Educación es la institución defensora de los derechos laborales, políticos y económicos del magisterio, es necesario que sus líderes sean elegidos de manera democrática con la fuerza de la base trabajadora.

**SEGUNDA.-** Además que el Sindicato Nacional de los Trabajadores al Servicio de la Educación coadyuve con la Secretaría de Educación Pública en un nuevo proyecto en donde se refuerce la educación pública, laica y gratuita.

**TERCERA.-** Que se reforme el reglamento de las condiciones laborales de los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, ya que no considera al ISSSTE como instituto de los trabajadores al servicio del Estado en relación a nuestro tema que son las licencias.

**CUARTA.-** Que exista mayor información por parte de los líderes del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación con sus representados en relación a las licencias para que conforme a derecho se disfrute.

**QUINTA.-** Que el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación, proponga y vigile una reestructuración del ISSSTE a efecto de evitar la burocratización en beneficio del magisterio nacional.

**SEXTA.-** Que realmente se seleccione al servicio médico encargado de emitir las licencias para que el trabajador disfrute de las mismas de acuerdo a lo establecido en el reglamento.

**SEPTIMA.-** En relación al permiso de lactancia se establece dos periodos de media hora, nosotros consideramos que se regule a una hora por turno y por día y sin tomar en consideración el tiempo de traslado hacia donde se encuentra el bebe.

**OCTAVA.-** La ley maneja un mes antes y dos después del parto; de descanso para la mujer trabajadora, en la práctica por medio del sindicato a ciertas trabajadoras que por su actividad corren un riesgo (educación física) se les autoriza el séptimo mes,

nosotros proponemos que se extienda este permiso a todas las trabajadoras (profesoras) de la Secretaría de Educación Pública.

**NOVENA.-** Cuando un trabajador de la Secretaría de Educación Pública (profesor) cubra un permiso por séptimo mes; que realmente se le pague; ya que por esa razón nadie quiere cubrir esta licencia y esto perjudica la atención de los alumnos.

## **BIBLIOGRAFIA**

## BIBLIOGRAFIA

### DOCTRINA

ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Editorial Porrúa. México, 1998.

CABAHENAS, Guillermo. Derecho de los conflictos laborales. Editorial Porrúa. México, 1996.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1996.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Editorial Porrúa. México, 1997.

DE LA CUEVA, Mario y otros autores. La Constitución del 5 de febrero de 1917. Los derechos del pueblo mexicano. México a través de sus constituciones LII Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. México, 1991.

DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de derecho. Editorial Porrúa. México, 1994.

FERNANDEZ MARCOS, Loedegario. Derecho del Trabajo. Editorial Universidad Nacional de Educación a Distancia. México, 1995.

GARCIA SOLANO, Alvaro. Derecho del Trabajo, Principios y Relaciones Individuales. Editorial temis. México, 1993.

GOMEPERALTA DAMIRON, Manuel. La Revolución Laboral. Editorial Plaza y Valdés. México, 1990.

MARTIN VALVERDE, Antonio. Casos prácticos y materiales de derecho de trabajo y seguridad social. Editorial tecnos. México, 1995.

MEDINA NUÑEZ, Ignacio. Sindicalismo y Estado. Editorial Universidad de Guadalajara. México, 1992.

MOLINER TAMBORERO, Gonzálo. Recursos en el proceso laboral de ejecución. Editorial tirant. Argentina, 1986.



MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Editorial tecnos. México, 1989.

MORALES PAULIN, Carlos. Derecho Burocrático. Editorial Porrúa. México, 1998.

NIÑO TORRES, Francisco. Procedimiento laboral teórico y práctico. Editorial temis. México, 1991.

RAMIREZ MARTINEZ, Juan M. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial tirant to blanch. Argentina, 1993.

RECIO LAZA, Antonio María. Seguridad Social en la Jurisprudencia Comunitaria. La ley -actualidad. México, 1993.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Editorial Porrúa. México, 1999.

SASTRE IBARRECHE, Rafael. Derecho al Trabajo. Editorial trota. Chile, 1991.

SERRA ROJAS, Andrés. Ciencia Política. Editorial Porrúa, México, 1997.

SOLANA, Fernando. Historia de la Educación Pública en México. Editorial fondo de cultura económica, México, D.F. 1981.

TORRES GALLEGO, Emilio. Reforma Laboral. Textos y comentarios. Ciencias de la dirección. México, 1992.

## LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 21ª. Edición. Editorial Delma. México. D.F. 1996.

Ley Federal del Trabajo. 68ª Edición. Editorial Porrúa. México, D.F. 1992.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Editorial Delma. México, D.F. 1991.

Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.

Ley de Profesiones. Editorial PAC, S.A. de C.V. México, 1996.

Legislación federal del trabajo burocrático: comisiones y jurisprudencia: disposiciones complementarias. Editorial Porrúa, S.A. México, 1991.

### **OTRAS FUENTES**

Estatutos, declaración de principios reglamento general de asambleas. Editorial del magisterio Benito Juárez, dependiente del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación. México, D.F. 1988.

Agenda de la Administración Pública Federal. Editorial ediciones fiscales isef S.A. México, D.F. 1999.