

301809

12



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO
PLANTEL SAN RAFAEL
“ ALMA MATER “

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

INSUFICIENCIA NORMATIVA EN EL REGLAMENTO DE LAS
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, RESPECTO A LAS
SANCIONES

TESIS

QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE LICENCIATURA EN:

DERECHO

PRESENTA:

JUAN MIGUEL MADERA LÓPEZ

ASESOR

LIC. EDUARDO BOYOLI MARTÍN DEL CAMPO

REVISOR

LIC. ABELARDO ARGÜELLO ORTEGA

MEXICO, D.F.

2001



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.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPTULO I

SINOPSIS DEL DEVENIR HISTÓRICO DEL BUROCRATISMO

1-	Antecedentes y Evolución	12
1.1-	En Roma	15
1.2-	En la Edad Media	17
1.3-	Siglo XVIII	18
1.4-	Epoca Colonial en México	19
1.5-	México Independiente	20
1.6-	Epoca Contemporánea	27

CAPTULO II

LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

2-	Bases Constitucionales de los Trabajadores al Servicio del Estado	37
2.1-	Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión	47
2.2-	Las Condiciones Generales de Trabajo	55
2.3-	Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública	59

2.4-	La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	62
2.5-	La intervención del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación	66

CAPITULO III

DE LAS INFRACCIONES, SUSPENSIONES Y SANCIONES PREVISTAS EN EL REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

3.1	La insuficiencia normativa para la aplicación de sanciones en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública	72
3.2	De las suspensiones y destituciones previstas en los artículos 58, fracción III y 59, del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública	74
3.3	De las infracciones previstas en el capítulo XIV del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública	79

CAPITULO IV

DE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 46 BIS DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO CON RELACIÓN AL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

4.1	La inexistencia de las Actas Administrativas en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública	93
4.2	La falta de notificación a las partes que intervienen en la instrumentación del Acta Administrativa , artículo 46 bis de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y su inexistencia en el Reglamento	98

4.3	Lineamientos para la elaboración de citatorios a los trabajadores infractores y a la Representación Sindical	107
4.4	Lineamientos que deben regular la instrumentación de Actas Administrativas a trabajadores de base de la Secretaría de Educación Pública	110

CONCLUSIONES

PROPUESTA

BIBLIOGRAFÍA

ADDENDUM

INTRODUCCION

El título seleccionado para esta tesis, nace como inquietud personal al observar que la normatividad existente con respecto a las Condiciones Generales de Trabajo en especial del Personal de la Secretaría de Educación Pública ha recibido muy poca atención para su actualización por parte del Estado y desde luego por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, único reconocido legalmente como titular de la relación colectiva de trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, ya que no se cumple con la revisión que debe hacerse cada tres años de las Condiciones Generales de Trabajo según lo dispuesto por el artículo 87 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y por lo tanto, el procedimiento para la aplicación de las sanciones como es el caso de la instrumentación de Actas Administrativas levantadas en contra de los trabajadores infractores de alguna de las causales que enumera la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado no se ajustan a derecho.

El Personal de base al Servicio de la Secretaría de Educación Pública, se encuentra sujeto para el desarrollo de su labor cotidiana a un Reglamento en el que se norman las Condiciones Generales de Trabajo, en este documento rector, no se contempla en su articulado un procedimiento adecuado para el levantamiento de actas administrativas en contra de los trabajadores infractores, siendo esto resultado del nulo interés del Estado a través de la Secretaría de Educación Pública y del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación por revisar, discutir y en su caso

reformular las Condiciones Generales de Trabajo, ya que el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública tiene más de cincuenta años de su publicación y vigencia siendo el fundamento legal que le da origen, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual fue abrogado en el año de 1963.

La evolución de las normas que regulan la relación laboral entre el Estado y los Trabajadores de la Educación, parece ser letra muerta ya que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación en su afán de obtener del Estado, Diputaciones, Senadurías y una que otra Gubernatura, ha olvidado el principal fin que debe alcanzar como asociación de trabajadores que se constituyen para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, ya que el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública data del día cuatro de enero de mil novecientos cuarenta y seis, sin tener hasta la fecha modificación alguna, haciendo nugatorio lo que estipula el artículo 87 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

Es bien cierto que las normas tutelares de trabajo condicionan el interés creciente de los trabajadores de México, en sus beneficios y nuevos derechos; por ello, la estabilidad del trabajador al servicio del Estado e instituciones descentralizadas es más firme en la legislación burocrática, protegiéndolo en el despido injustificado, sin embargo la inobservancia en lo dispuesto por el artículo 87,

de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B), del artículo 123 Constitucional, provoca con cierta frecuencia que las sanciones que se imponen a los infractores de la normatividad vigente por medio del levantamiento de Actas Administrativas, según lo dispone el artículo 46 bis de la Ley antes invocada y sus correlativos del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, deje a los trabajadores en ese acto en estado de indefensión, ya que no son notificados conforme a derecho.

Con la presentación de esta tesis se pretende contribuir para que por los medios legislativos conducentes o bien por la comisión bipartita S.E.P. – S.N.T.E. se realice una revisión y actualización y en su caso se reformen algunos de los artículos que contiene tanto la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado como el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública; así mismo, se propone el uso generalizado de un modelo – formato de Acta Administrativa y las respectivas notificaciones para los que en ella intervienen, dando con ello certidumbre a la inamovilidad a los trabajadores de base de la Secretaría de Educación Pública, además de lograr la actualización del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública todavía vigente, y que tiene un atraso en su revisión de más de cincuenta años.

El incumplimiento de la revisión de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública en el tiempo estipulado por el artículo 87 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, provoca insuficiencia normativa y que las sanciones que se imponen por infringir las normas que se estipulan en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, dejen inicialmente al trabajador en estado de indefensión ya que no se le notifica formalmente el levantamiento de Actas Administrativas en su contra, lo que provoca un gasto inútil para el Erario Federal puesto que el personal que interviene en la instrumentación de las Actas Administrativas, devengan un salario por su trabajo que lleva en ocasiones días de elaboración y finalmente al ser tramitadas ante el órgano procesal correspondiente, son desechadas por improcedentes al no reunir los requisitos legales, dando origen en la mayoría de los casos a que los trabajadores de la educación infractores, se les imponga como sanción administrativa alterna, el denominado cambio de adscripción de su centro de trabajo con lo que se lesiona su derecho de inamovilidad.

Es de vital importancia que el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública sea actualizado conforme lo marca la vigente Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y, la mejor oportunidad para que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación lo realice tomando en cuenta las necesidades y opinión de sus agremiados, será dada en el Congreso Nacional Extraordinario que se llevará al cabo en la ciudad de Chihuahua

durante los días 15, 16 y 17 de diciembre del año 2000 para que las propuestas de reforma al Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública sean presentadas ante el Titular de la Dependencia y en su caso obtengan acuerdo favorable para que los trabajadores del sector educativo empiecen el tercer milenio con un Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo acorde con los momentos actuales que vive México y su burocracia, ya que de no ser así se provocarían graves conflictos entre los trabajadores de base de la Secretaría de Educación Pública y la propia Dependencia, esto ha quedado demostrado en el pasado reciente con las manifestaciones que los trabajadores de base de la educación de diversas corrientes ideológicas que conforman al Sindicato más numeroso de América Latina, realizaron en toda la República y en especial en la capital del país, medio que han ocupado para exigir a la Secretaría de Educación Pública mejores Condiciones Generales de Trabajo así como diversas prestaciones adicionales como el denominado bono sexenal buscando recibir estas prestaciones como compensación al trabajo que desarrollan en sus áreas laborales; aún más, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación conforme a lo estipulado por el artículo 89 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado debe demandar de inmediato ante los Órganos Jurisdiccionales en materia del trabajo que se revisen y modifiquen las actuales Condiciones de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública y su Reglamento, a fin de que no se continúen lesionando los intereses laborales de sus agremiados.

A lo anterior y como un acto de honestidad intelectual por motivo de que el presente trabajo adolezca de alguna deficiencia metodológica conceptual, solicito a ese H. Jurado que al evaluarlo tome en consideración el ánimo personal de superación académica y profesional.

CAPÍTULO I

SINOPSIS DEL DEVENIR HISTÓRICO DEL BUROCRATISMO

1. Antecedentes y Evolución

1.1 En Roma

1.2 En la Edad Media

1.3 Siglo XVIII

1.4 Epoca Colonial en México

1.5 México Independiente

1.6 Epoca Contemporánea

1. Antecedentes y Evolución

La relación de servicio entre el Estado y sus trabajadores no es producto de la evolución actual que vive el Estado, ha existido desde épocas remotas, sin embargo, no ha sido siempre la misma, ha estado sujeta a variantes de tiempo, de lugar, y de ideologías políticas y jurídicas predominantes.

El término "burocracia" del cual deriva el término "burocrático", en estricto sentido no existe jurídicamente hablando, y se trata más bien de un término "importado" de la sociología, proviene del francés "bureaucratie", que quiere decir el conjunto de empleados que sirven al Estado.

Lamentablemente muchas veces, aún en nuestros días el término "burocracia", se utiliza en un sentido peyorativo, no solo por amplios sectores de la sociedad sino, incluso por los diccionarios, algunos de los cuales al definir éste término dicen "influencia excesiva que éstos (los empleados públicos), por su número o por su actuación, ejercen en la administración pública y que repercute en perjuicio de las actividades privadas... creando trámites innecesarios o recargando el presupuesto de la nación sin ninguna utilidad"¹

Es preciso, al hablar de la burocracia no calificar las características de sus esquemas de trabajo, ni hacer valoraciones de la actuación de estas personas y es

¹ OSSORIO M. Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales. 29 edic., Heliasta, Sao Paulo, Brasil, 1992, p.140

conveniente concentramos en los aspectos jurídicos que pudieran estar implicados utilizando tal término y, simplemente, considerar a la burocracia, como el conjunto de trabajadores que tiene como empleador al Estado, considerando al Derecho Burocrático como un conjunto de normas jurídicas que pretenden regular tal relación.

En un intento de definición, se puede decir:

Derecho Burocrático, como parte del Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas jurídicas con las que se busca regular la relación laboral entre los trabajadores que tienen como empleador al Estado.

En esto hay que aclarar que, cuando se habla de Estado, se hace en un sentido estricto, ya que se estaría dejando de lado aquellas organizaciones e instituciones en las cuales el Estado, en un sentido amplio, como empleador, asume la forma de sector paraestatal y descentralizado, y donde el régimen laboral no necesariamente es el burocrático.

"De cualquier manera conviene señalar que, por su parte, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, al establecer las bases de organización de la Administración Pública Federal, se refiere a sus dos expresiones o manifestaciones, a saber la centralizada y la paraestatal. Si bien es cierto en ambos casos el Estado es

empleador, esta característica, en los hechos siempre se ha traducido en que sea el Derecho Burocrático el aplicable a sus relaciones laborales.²

Finalmente, conviene por ahora sólo anotar otro de los debates presentes desde hace años en torno a las características del Derecho Burocrático, y que es el relativo a la autonomía de tal derecho o inexistencia de la misma. Sobre el particular conviene señalar que si bien es cierto los orígenes, así como las reglas y principios de aplicación del Derecho Burocrático impiden optar por pronunciarse a favor de considerarlo como rama autónoma, también es cierto que la evolución de las normas burocráticas, por lo menos hasta inicio de los años noventa, permiten, y en muchos casos exigen, un análisis independiente del resto de las normas laborales vigentes. De esta manera, nos parece que estamos en presencia de una rama del derecho con una autonomía relativa del resto de las ramas de derecho y, de manera particular, del Derecho del Trabajo.

El denominado trabajo burocrático, es un sector de la fuerza laboral que en cualquier país ha jugado, durante los siglos XIX y XX, un papel determinante, no sólo desde un punto de vista cuantitativo, en atención a los grandes contingentes de trabajadores empleados bajo esta modalidad, sino también desde un punto de vista cualitativo, en atención a los grandes contingentes de trabajadores empleados bajo

² JIMENEZ ALONSO Jorge El Régimen Jurídico de los Servidores Públicos, Memoria del Sexto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. 16-19 noviembre 1992, Gobierno del Estado de Puebla, Puebla. P.81

esta modalidad, sino también desde un punto de vista cualitativo en atención también al aporte que dichos laborantes realizan a las funciones sustantivas del quehacer del Estado en sus diferentes expresiones.

"En algunos casos y en algunas épocas no muy remotas, el empleo en el sector público ha sido presentado como el instrumento clave a partir del cual se podría desarrollar un país, implementando, de esta manera, políticas de empleo intensivo por parte del Estado, en particular los países de Europa durante la guerra fría, considerarían al empleo público como uno de los mecanismos básicos para eliminar no sólo el desempleo sino también como parte de una estrategia de desarrollo económico durante muchos años.

En efecto, en una época no muy lejana en el tiempo, el Estado se desprendió (al menos aparentemente) de su poder de imperio y de su preeminencia, para descender a la vida económica y a la vida social, para convertirse en el Estado empleador que contrata y admite empleados.³

1.1 – En Roma

"Las primeras organizaciones de producción del trabajo en la antigüedad, las encontramos en Roma en lo que se llamaban los colegios de artesanos (*Collegia*

³ CORREA VAZ DA SILVA, F. Una contribución del Estado Empleador: la Administración Pública Brasileña, Revista Derecho Laboral, Tomo XXII, no. 113 enero-marzo 1979, Montevideo, Uruguay, p.65

Epificum), que son presentados como una antecedente de las corporaciones medievales.

El origen de estas organizaciones se encuentra en la reorganización de la ciudad, emprendida por Servio Tulio, que acude al testimonio de Tito Livio, según el cual Servio Tulio no hizo otra cosa que confirmar los privilegios de que algunos *Collegia* disfrutaban, lo hace remontar al reinado de Numa Pompilio; esta opinión parece contar en su favor con el hecho de que, en un principio, tenían los *Collegia* un carácter más bien religioso y mutualista que profesional.

Los *Collegia* tuvieron escasa importancia durante la República y al igual que las otras asociaciones privadas, ni gozaban de personalidad jurídica, ni podían poseer bienes propios. Derrotado el incipiente artesanado por el trabajo de los esclavos, tuvieron que ponerse los *Collegia* a sueldo de agitadores políticos, lo que motivó que Julio César, al llegar al poder, lo disolviera. Reaparecieron en la época de Augusto quien, mediante una *lex julia*, los sometió a una nueva reglamentación, en la que substituyó el sistema de la libre formación por el de la autorización previa. En los años posteriores del Imperio adquirieron su mayor desarrollo, pues la disminución del número de los esclavos originó una necesidad creciente del trabajo de los hombres libres. Después de algunos privilegios que les fueron concedidos por Marco Aurelio y Antonino el Piadoso, Alejandro Severo intentó una nueva organización: Delimitó las profesiones y permitió a cada *Collegium* redactar sus estatutos. Pero ni aun en esta

época llegaron a constituir verdaderas corporaciones de artesanos, pues continuó predominando sobre el interés profesional, el espíritu religioso y mutualista.”⁴

La calidad de ciudadano “hombre nacido en la ciudad” era indispensable para tener acceso a las funciones públicas, consideradas altamente honoríficas.

El funcionario romano presentaba ya muchas de las características que hoy tienen los servidores públicos.

Los recolectores de impuestos trabajaban como comisionistas, recibiendo una parte de lo recaudable, en este ejemplo se ve con claridad que originalmente los procedimientos civiles y mercantiles configuraron la calidad de algunos servidores públicos.

1.2 En la Edad Media

Las leyes en algunos casos son una repetición del *Corpus Iuris* romano, adaptadas a las palpitaciones políticas del momento y sujetas al interés individualista de quienes detentan los poderes que en rigor no pueden llamarse propiamente estatales tanto por su origen humano en la fuerza y el privilegio, como por lo disperso de su ejercicio. Los caracteres del servidor del rey, del príncipe y del

⁴ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo 10 edic., Porrúa, México 1967, p.8-9,

Magistrado Supremo se confunden con los de los servidores de todo señor feudal. En medievo la función pública vino a ser un derecho privado de quien supo obligar a otros a prestarla; la función es clasicista y hereditaria.

1.3 Siglo XVIII

Empieza a nacer en este período, el concepto de funcionario desligado de la casta; la función pública deja de ser un privilegio y sus resabios oligárquicos y aristócratas quedan eliminados radicalmente con la Revolución Francesa.

“Las doctrinas liberales” o individualistas y en especial el mercantilismo, al robustecerse la posesión financiera del Estado, le permiten y exigen al mismo tiempo la multiplicación de sus servidores, sin embargo, tales servidores no cuentan con las condiciones favorables que los particulares tienen los cuales empiezan a agremiarse, y siguen obligados a permanecer dentro de la vieja concepción del honor de representar al Estado y se hallan generalmente en peores condiciones que quienes sirven al comercio o a las primeras industrias.

El servicio público, hoy en día, presupone la existencia de atributos técnicos y/o profesionales, y en el caso específico de los Trabajadores al Servicio de la Secretaría de Educación Pública se requiere para las labores docentes conocimientos pedagógicos y especializados en la materia que deban impartir requiriendo en

algunos subsistemas el ser poseedores de título profesional debidamente registrados y en el caso de que no exista rama profesional, la autorización legal que proceda.

1.4 Época Colonial en México

Inicialmente los derechos básicamente consuetudinarios de las culturas prehispánicas, irían cediendo su lugar, a un derecho funcional y adecuado para obtener las ventajas que derivaban de las riquezas descubiertas y conquistadas por España, principalmente. De esta manera las monarquías como España tenían un derecho basado en los principios romano – germánicos, con rasgos del derecho canónico y justinianio, modelo que finalmente sería importado para América arrasando cualquier vestigio de organización jurídica e institucional que pudiera prevalecer en los lugares conquistados; destacan algunas leyes protectoras de los indios que habitaban en la América las cuales tenían un contenido humanitario y el propósito de defender en sus labores a los originarios de los países conquistados, es así que aparecen las llamadas Leyes de Indias.

Con esta legislación de indias arranca el origen de las disposiciones sobre la función pública y se considera como uno de los primeros antecedentes de la Legislación Laboral en América Latina.

Algunas de las Leyes de Indias que contemplaban la función pública fueron dictadas por medio de ordenanzas expedidas por los monarcas.

"Algunas leyes fueron dictadas por Felipe II, que en 1583, ordenaba a la Cámara de Castilla poner cuidado en la provisión de oficios;. Felipe III, en 1785, ordenaba la inoportuna concurrencia de postulantes a la Corte, diciendo que además de la confusión que ocasionaba con sus importunidades en los ministerios y oficinas, turbaban su servicio abandonándolo, ordenaba, en consecuencia, atender a los que más se distinguieran e hicieran las solicitudes desde sus destinos, denegando las que se hicieran personalmente, así mismo, Carlos IV, en 1799 y 1801 dispuso que no se admitiesen solicitudes de mujeres e hijos de los pretendientes de empleos (leyes 2ª, 3ª, 9ª y 14 del Título XXI, L, III, Novísima recopilación)."⁵

1.5 México Independiente

Las contradicciones sociales y económicas que existían en México a principios del siglo XIX y la influencia de los principios liberales de la época que tenían como referencia a la recién terminada revolución francesa provocaron en muchos países latinoamericanos y México no fue la excepción que el pueblo buscara su independencia con la intención de establecer un nuevo orden jurídico basado en una Constitución Política y así vemos que con respecto a los trabajadores que tenían una

⁵ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano, 2º edic., Porrúa, México 1999 p.p. 50-51

relación laboral con el Estado y haciendo un examen de las leyes y decretos de la época se encuentran los siguientes antecedentes:

- a) "El Decreto constitucional para la libertad de la América Mexicana, sancionado en Apatzingán, el 22 de octubre de 1814, en la parte relativa decía:

ART. 25.- Ningún ciudadano podrá obtener más ventajas que las que haya merecido por servicios hechos al Estado, éstos no son títulos comunicables no hereditarios, y así es contrario a la razón la idea de un hombre nacido legislador o magistrado.

ART: 26.- Los empleados públicos deben funcionar temporalmente, y el pueblo tiene derecho a hacer que vuelvan a la vida privada, proveyendo las vacantes por elecciones y nombramientos, conforme a la Constitución.

El artículo 159 atribuía al Supremo Gobierno la facultad de suspender a los empleados nombrados por él o por el Congreso cuando hubiere sospechas vehementes de infidencia mediante una especie de juicio ante el Tribunal competente o ante el Congreso, según el caso.⁶

⁶ TENA RAMÍREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México, 1808-1975, 17ª. edic., Porrúa, México, 1983. p.160

Existen algunos autores que manifiestan que los primeros esbozos del Derecho Burocrático en México pueden identificarse a partir de la Constitución de Apatzingán de 1814, en donde es notorio que se estableció la responsabilidad de los servidores públicos.

“Posteriormente en 1815 fue dada una circular del Ministerio de Hacienda: Mandando a todos los que soliciten colocación en este ramo lo hagan por conducto de sus jefes respectivos, a quienes se les previene de dirección a toda instancia sin excusa alguna, así mismo, en 1818 se reglamentaron el abono de sueldos de los empleados que gozaban de licencias temporales para restablecer su salud. En el mismo año se prohíbe a los que manejan caudales de la nación, disponer de ellos, así como una pena a los funcionarios públicos que no cumplieran con algún decreto u orden.

b) La Constitución de 1824:

En esta Ley Suprema se consideraron a los servidores públicos incluyendo a los de más alta jerarquía y así en el artículo 110, al enumerar las atribuciones del Presidente de la República, dictaba:

Frac. III. Nombrar y remover libremente a los secretarios de despacho...

Frac. IV. Nombrara a los jefes de las oficinas generales de Hacienda, los de las Comisarías Generales, los enviados diplomáticos y cónsules, los coroneles y demás oficiales superiores del ejército permanente, milicia activa y armada, con aprobación del Senado y, en sus recesos, del Consejo de Gobierno....

Frac. VII. Nombrar a los demás empleados del ejército permanente, armada y milicia activa, y de las oficinas de la Federación, arreglándose a lo que dispongan las leyes....

Frac. XX. Suspender de los empleos hasta por tres meses y privar hasta por la mitad de sus sueldos, por el mismo tiempo, a los empleados de la Federación infractores de las órdenes o decretos; y en los casos que crea debe tomarse causa a tales empleados, pasará los antecedentes de la materia al Tribunal respectivo...

Posteriormente en 1828, se dio una circular con reglas para cubrir las vacantes. En el mismo año se otorgó pensión a los trabajadores de la Casa de Moneda.

En 1829, fue expedida una ley para que se trabaje en las oficinas todos los días, menos los de fiesta nacional.

En 1831, fueron dictadas dos leyes al respecto; la primera sobre descuentos de sueldos y, la segunda, sobre viáticos a familias de diputados.

En 1831, fueron dictadas dos leyes al respecto; la primera sobre descuentos de sueldos y, la segunda, sobre viáticos a familias de diputados.

Para estas fechas, el derecho al sueldo era ampliamente reconocido y éste solo era deducible por disposición legal, en determinados casos.

1835 fue un año pródigo en resoluciones relativas a los servidores públicos, se dictaron:

Ley sobre Pensión que deben disfrutar los empleados diplomáticos cuando cesen en su encargo y quienes deben preverse las vacantes.

Además se consagraba en otra ley el sueldo del cual disfrutaría el Presidente de la República, el Presidente interino y el del Consejo, los secretarios de despacho, los consejeros, senadores y diputados.⁷

c) Bases constitucionales de 1836:

En este ordenamiento se dictaban las prerrogativas del Presidente de la República y que podían ser manejadas a su libre arbitrio, en el artículo 15 se dictaba:

⁷ ACOSTA ROMERO, Miguel. Op. cit. p.p.52-53

Son prerrogativas del Presidente de la República...

Fracción IV. Nombrar libremente a los secretarios del despacho y poderlo remover siempre que lo crea conveniente....

“En el año de 1848 fue dada una orden para que la provisión de empleos preceda la correspondencia propuesta bajo ciertas formalidades y otra para evitar la enajenación de sueldos de los empleados.

En 1852 se dio una medida drástica: se declararon amovibles los empleados nombrados en lo sucesivo.

Una circular del Ministerio de Hacienda determinó las cualidades que deberían tener los meritorios para ser admitidos en las oficinas del Supremo Gobierno.

Por un decreto de gobierno de 1854 cesa el fuero que habían venido disfrutando los funcionarios de los Estados y por una circular del Ministerio de Hacienda se prohíbe a los funcionarios y empleados públicos practicar los juegos de azar.

d) La Constitución de 1857:

En esta Constitución se implanta el liberalismo e individualismo como regímenes

de relaciones entre el Estado y sus miembros. Puede afirmarse, que dicha Constitución fue el reflejo auténtico de las doctrinas imperantes en la época de su promulgación, principalmente en Francia, para las que el individuo y sus derechos eran el primordial, si no el único, objeto de las instituciones sociales. Respecto a los altos funcionarios y a los empleados públicos esta Ley Fundamental enumeró las facultades y obligaciones del Presidente de la República y en su artículo 85 ordenaba:

Fracción II. Nombrar y remover libremente a los secretarios del despacho, remover a los agentes diplomáticos y empleados superiores de Hacienda y nombrar y remover libremente a los demás empleados de la Unión cuyo nombramiento no esté determinado de otro modo en la Constitución o en las leyes....

En el mismo año de 1857 fue expedida una circular del Ministerio de Relaciones sobre pensiones a los empleados del cuerpo diplomático.

En 1870 se expide una ley del Congreso General sobre delitos oficiales de los altos funcionarios de la Federación.

En 1885 un decreto de gobierno reglamenta minuciosamente la expedición de despachos y nombramientos de empleados públicos. En el mismo año se expiden diversas circulares sobre descuentos de sueldos, licencias, impuestos sobre sueldos y registro de nombramientos. Se excluye de la contribución sobre sueldos a los viáticos

de los funcionarios federales, pero se grava el medio sueldo que se da en caso de enfermedad.

En 1890, una circular de la Tesorería determina que por fallecimiento de algún empleado puede firmar su viuda la nómina para percepción del sueldo.

En 1896, fue expedida una Ley Reglamentaria de los artículos 104 y 105 de la Constitución de 1857, en donde se establecían algunas penas como la destitución del cargo y la inhabilitación y recompensas como la inamovilidad y el otorgamiento de ascensos, haciendo especial hincapié en la responsabilidad de los altos funcionarios.

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

1.6 **Época contemporánea**

a) La Constitución de 1917.

La Constitución Mexicana al término de la revolución de 1910 recoge en sus preceptos el espíritu de los ideales del movimiento armado y el Congreso

⁸ Ibid p.54

Constituyente integra nuestra Carta Magna con dos ideas fundamentales: el respeto a la personalidad humana del gobernado y la protección y mejoramiento de los sectores mayoritarios de la población entre los que es fácil anotar a los obreros y campesinos.

“La Constitución, en su texto original de 1917, no previó la regulación de las relaciones del trabajo entre el Estado y sus servidores; es más, el artículo 123 preveía que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, podrían legislar en materia de trabajo; sin embargo, la reforma al artículo 73, fracción X (*Diario Oficial* de 6 de septiembre de 1929), y al artículo 123 de la Constitución, reservó al Congreso de la Unión la materia del trabajo ordinario, entre patrones que llamaremos comunes y sus trabajadores.

En 1920, se intentó crear una Ley del Servicio Civil del Poder Legislativo, también sin resultado.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no incluía a los trabajadores al servicio del Estado en sus disposiciones, pues ordenó en su artículo 2º que los funcionarios y empleados en sus relaciones con el Estado debían regirse por leyes del servicio civil.”⁹

⁹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 1972, p. 50

“La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación fue en el sentido de que excluyera a los servidores públicos de las prestaciones del artículo 123 Constitucional, ya que éste fue creado para buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el Poder Público y los empleados que de él dependen”.¹⁰

“En su origen, el texto del artículo 123 Constitucional, preveía que las Legislaturas de los Estados serían las que promulgarían las leyes reglamentarias de dicho artículo y de esta forma, de 1917 a 1929, se promulgaron diversas leyes laborales en las entidades federativas. De esta legislación cabe resaltar la de los Estados de Aguascalientes, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo y Puebla, que incluía en su reglamentación a los trabajadores de dichas entidades federativas y municipios. Algunas otras leyes excluyeron expresamente a los servidores públicos, como fueron la de los Estados de Tabasco, Veracruz y Yucatán.”¹¹

Debido a las dificultades de aplicación y a que se sostenía que los tribunales de orden común todavía eran competentes para conocer de esta materia, se promovió en 1929 la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X y 123 en su preámbulo y fracción XXIX, para quedar como sigue:

¹⁰ Semanario Judicial de la Federación, Tomo XXV, p. 918

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 6ª edic., Porrúa, México, 1981, p. 157

"ART. 73.- El Congreso tiene facultad...

Fracc. X. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Única, en los términos del artículo 28 de esta Constitución y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución....

La aplicación de las leyes del trabajo compete a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajadores ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

ART. 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo....

Fracc. XXIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria, de enfermedades y accidentes entre otros fines análogos.

Con esta reforma se federalizó la facultad de legislar sobre la materia, haciendo la aclaración de que la fracción X del artículo 73 antes citada, ha sufrido modificaciones posteriores y actualmente su texto es el siguiente:

ART. 73.-....

Fracc. X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.

Fracc. XI. Para crear y suprimir empleos públicos de la Federación y señalar, aumentar o disminuir sus dotaciones....¹²

En la Constitución de 1917 se introdujo una serie de modalidades en cuanto a las relaciones entre el Estado y sus servidores; fundamentalmente, reconoció la facultad discrecional del Presidente de la República para designar a sus más cercanos colaboradores y a los más altos funcionarios de la Federación, conforme lo dispone el artículo 89, fracciones II, III, IV y V.

¹² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con una explicación sencilla de cada artículo para su mejor comprensión, coordinación editorial, Moreno Padilla Jorge, 15ª edic, Trillas, México, 2000 p.p. 99, 100, 101

Los artículos 108 a 113 de la Constitución señalan las bases sobre las cuales se podrá responsabilizar a los altos funcionarios de la Federación por la comisión de delitos, ya sea oficiales o del fuero común, y establece lo que se ha denominado "juicio político" ante el Congreso de la unión.

b) Otras disposiciones que se han dado con respecto a los servidores públicos y que son el antecedente de la actual legislación son los siguientes.

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

c) Dos proyectos más, no aprobados, indicaron un movimiento organizado de los burócratas para preservar los derechos, el cual culminó con el Estatuto Jurídico de

los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión 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.¹³

La evolución de las normas que regulan la relación del servicio entre el Estado y sus trabajadores continuó, como ya se indicó anteriormente, 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:

Define 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.

¹³ ROBLEDO SANTIAGO, Edgar, Apuntes para la historia de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (F.S.T.S.E.) 1938-1970, México, 1970 p.p. 93, 94, 95

El artículo 3º 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 7º y 8º establecían 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 del 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.

Otra reforma se publicó en el *Diario Oficial* de 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.

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.

La evolución de este proceso legislativo culmina con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado, reglamentaria 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 del Unión de 1938, al que ya se hizo referencia.

CAPITULO II

LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

- 2 Bases Constitucionales de los Trabajadores al Servicio del Estado**

- 2.1 Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la
Unión.**

- 2.2 Las Condiciones Generales de Trabajo**

- 2.3 Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del
Personal de la Secretaría de Educación Pública**

- 2.4 La Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado**

- 2.5 La intervención del Sindicato Nacional de Trabajadores de la
Educación.**

2 Bases Constitucionales de los Trabajadores al Servicio del Estado

En nuestro país, un importantísimo movimiento político, ocurrido a principios del siglo pasado, origina la transformación del Derecho Constitucional: la Revolución Mexicana de 1910.

Las Revoluciones transforman al Derecho y al Estado , por lo que en México la revolución de 1910 originó no solo el cambio de estructuras políticas, sino que creó nuevas estructuras sociales que fueron plasmadas en nuestra Constitución de 1917 y que introdujo en sus textos Derechos Sociales, originando una nueva Constitución con preceptos sociales en función protectora y reivindicatoria de obreros y campesinos que por primera vez en la historia se consagraban en una Ley Fundamental; por esto nuestra Constitución de 1917, resultó la Primera Declaración de Derechos Sociales del Mundo.

“El Derecho del Trabajo, inicialmente denominado Derecho Obrero o Legislación Industrial, nace con la intención de regular las relaciones obrero - patronales y surgiría en México de una manera digna, con un reconocimiento, a nivel constitucional de la materia, encontrándose firmemente plasmado en el artículo 123, el que marcaría las bases a partir de las cuales surgiría la reglamentación de esta nueva rama jurídica.”¹⁴

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 6ª edic., Porrúa, México, 1980, Tomo I p.45

En forma general se piensa que artículo 123 constitucional en su Apartado "A" se refiere a los denominados trabajadores comunes y que el Apartado "B" es la única base constitucional de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin embargo otros numerales de la carta lo complementan, pues se refiere a ellos:

Artículo 3, fracción VII, VIII

"Artículo 3º.- La educación que imparta el Estado – Federación, Estados y Municipios – tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, el amor a la Patria y la conciencia de la solidaridad internacional en la independencia y en la justicia.

Fracc. VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar o difundir la cultura de acuerdo a los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el Apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezcan la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera

que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere y....¹⁵

Se nos remite al artículo 123, Apartado A, surgiendo la pregunta: ¿Por qué al Apartado A y no al B que es donde se regula específicamente a los trabajadores al servicio del estado?

La respuesta es simple: porque en el precepto 123, Apartado A se norman los organismos descentralizados, que por razones históricas y político – económicas, a pesar de formar parte de la Administración Pública se rigen por el artículo 123, Apartado "A", Ley Federal del Trabajo, aunque teóricamente deberían regirse por el Apartado "B" del artículo 123 y la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

"Fracc. VIII. El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la federación, los estados y los municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan...."¹⁶

¹⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con una explicación sencilla de cada artículo para su mejor comprensión, Coordinación Editorial, Moreno Padilla Jorge, 15ª edic., Trillas, México, p.p. 12, 13

¹⁶ Idem.

Artículo 115, fracción VIII, párrafo segundo

"Artículo 115.- Los estados adoptarán, para régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, el Municipio Libre conforme a las bases siguientes...

Fracc. VIII. Las leyes de los Estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de todos los Municipios....

Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias.¹⁷

En febrero de 1983 se agregó el segundo párrafo a la fracción VIII, ya que los trabajadores de los Municipios no se hallaban regulados.

Remite al artículo 123 sin especificar qué Apartado, pero se puede afirmar que la remisión es al Apartado B, ya que el numeral 115 se refiere a las entidades federativas y es precisamente ese Apartado el que se encarga de la relación laboral

¹⁷ Constitución Política, Op. Cit. p.p. 167, 169

entre el Estado en cualquiera de sus niveles (federal, estatal o municipal) y los trabajadores.

Artículo 116, fracción VI

"Artículo 116.- El poder público de los Estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona y corporación, ni depositarse el Legislativo en un solo individuo....

Los poderes de los Estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas....

Fracc. VI. Las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias."¹⁸

Como se observa, al igual que el artículo 115, fracción VIII, párrafo segundo remite al 123, pero no señala ningún Apartado, por lo que puede afirmarse que es el apartado B, por la razón citada en el anterior comentario.

¹⁸ *Ibid*, p.p. 171, 175

Artículo 123, Apartado A, fracción XXXI, inciso a)

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la creación social para el trabajo, conforme a la ley....

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

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

Fracc. XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdiccionales, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) *Ramas industriales*

b) *Empresas:*

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

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y....¹⁹

Las ramas industriales de electricidad, hidrocarburos, petroquímica y ferrocarrilera, debido a la importancia que representan para el país son competencia exclusiva de las autoridades federales.

Cabe mencionar también que recientemente se agregó el servicio de banca y crédito (número 22, del inciso a), el cual regula las relaciones de trabajadores de bancos privados exclusivamente.

El inciso *b*). del Apartado A, rige los organismos públicos descentralizados que forman parte de la Administración Pública Federal; cuya importancia político – económica es evidente, y de los cuales dependen miles de trabajadores estatales.

Desde un punto de vista teórico, pudiera afirmarse que siendo los organismos descentralizados parte de la estructura del Gobierno Federal (ya que están encuadrados dentro de la Administración Pública, su patrimonio está constituido por bienes que aporta el Estado y realizan actividades que competen a éste), congruente sería que las relaciones con sus trabajadores fueran regidas por el Apartado B del artículo 123 constitucional y la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, sin

¹⁹ Ibid, p.p. 196-201

embargo, no es así, motivo por el cual consideramos que se debe a razones históricas y políticas, el hecho de que tales organismos se regulen por leyes laborales que pudiéramos calificar de comunes. Es de aclarar que en este apartado el número de paraestatales que se regulaban por el artículo 123, Apartado A y la Ley Federal del Trabajo ha descendido notablemente por el proceso privatizador que se ha dado en el Estado Mexicano de 1982 a 1994.

Artículo 123, Apartado B, fracciones IX, XII, XIII, XIII bis y XIV

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

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

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

Fracc. XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo previsto en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por ésta última....

Fracc. XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, se regirán por sus propias leyes....

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso *f*) de la fracción XI de este Apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones....

Fracc. XIII bis. El Banco Central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado....

Fracc. XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza.

Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.²⁰

La historia de la humanidad puede afirmarse que ha sido una lucha constante por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre. El derecho del trabajo nació bajo este signo, por lo que la Constitución Mexicana se afirma fue la primera que da protección a través de las Garantías Sociales a los trabajadores y que es precisamente el artículo 123 el que marca una directriz fundamental consistente en impartir la más plena protección al mejor patrimonio del hombre: su trabajo.

Los derechos que establece la Constitución y las leyes reglamentarias a favor de los trabajadores son irrenunciables, es decir, aún cuando el trabajador, por necesidad o por ignorancia, expresara su voluntad de no aceptar las que las leyes les conceden, semejante actitud no tendría ninguna validez. Por eso se afirma que el derecho del trabajo es proteccionista, pues en efecto, cuida y vela por el trabajador, para que reciba un pago justo y un trato humano.

En el caso de los Trabajadores al Servicio del Estado el texto constitucional garantiza la estabilidad del trabajador ya que solo podrá ser cesado por causa justificada en los términos que fije la ley, que es desde luego es un logro importante, obtenido con grandes esfuerzos por la clase trabajadora al servicio del Estado.

²⁰ Ibid, p.p. 202-205

2.1 Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Ante las inquietudes cada vez más numerosas de los trabajadores del Estado, por la difícil situación que atravesaban, en virtud de que carecían de una ley protectora y que sus condiciones de trabajo eran francamente deficientes, ya que no tenían seguridad social, ni escalafón, ni tiempo extra, ni vacaciones, y sí, despidos masivos a cada cambio de gobierno e inclusive reducciones de salario, emprenden una lucha por alcanzar algunas normas protectoras para los servidores públicos, esto se daría posteriormente con la publicación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, cuyos antecedentes más relevantes son los siguientes:

"El 14 de marzo de 1875 en la edición del periódico "El Socialista" (pag. 86), es publicado un desplegado a toda la página que habla del surgimiento de la Asociación Mutualista de Empleados Públicos con el deseo por parte de los trabajadores agremiados, de crear un cuerpo fuerte que ponga a estos ciudadanos al abrigo de la miseria, y para tal efecto buscan unirse y solidarizarse en tal asociación."²¹

En realidad, como es de suponerse y como lo establece su propia denominación, se trata de una mutualidad, en donde los trabajadores aportan sus cuotas y ellos mismos reciben, todos, igual auxilio en caso de necesidad. Participan en esta asociación en forma destacada, los trabajadores de los Ministerios de

²¹ GERMAN PARRA Manuel, Testimonio Histórico y Esquema de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (F.S.T.S.E.), México, 1978, p. 28

Relaciones y Hacienda y son aceptados, posteriormente los empleados de las oficinas del Distrito Federal y los del Congreso.

Este tipo de agrupaciones tuvieron como objeto la defensa común de sus derechos y puede decirse que son así mismo el antecedente de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, que posteriormente se regularon en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El 12 de abril de 1934 el Presidente Abelardo L. Rodríguez, expide un Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, mismo que consigna algunas normas protectoras para los servidores públicos, por lo cual este hecho se considera un antecedente del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

El general Abelardo L. Rodríguez expuso como fundamento a este acuerdo:

"El propósito fundamental de la revolución armada, atento a las necesidades palpables del país, fue reivindicar a las clases trabajadoras que se encontraban oprimidas y explotadas por las absorciones irracionales y antipatrióticas. El trabajador es factor de primera importancia en el desarrollo de la vida pública. Al mejoramiento físico, a la elevación espiritual y a la prolongación de la vida del trabajador, debe el Estado contribuir en forma construida políticamente.

Hasta ahora está vigente el precepto constitucional, de que el Presidente de la República puede nombrar y remover libremente a todos los funcionarios y empleados de la administración, siempre y cuando el nombramiento no esté determinado de otro modo en la Constitución y otras leyes.

Pero resulta repugnante usarlo omnimodamente, por eso desde septiembre de 1932, di instrucciones a los jefes de las dependencias del ejecutivo que solo por causa justa se den de baja a los empleados de la administración.

Ha llegado la época y la oportunidad de iniciar el cumplimiento de un principio revolucionario, por lo que se deberá implantar la Ley del Servicio Civil.

Por lo pronto, abduco a la facultad constitucional que tengo para nombrar libremente a los funcionarios y empleados que dependen del Poder Ejecutivo, instituyo como seguridad de los funcionarios y empleados, y en bien de la eficacia de los servicios públicos, un régimen interno que fija normas para la admisión y nombramiento de los servidores del gobierno; se señalan sus derechos y obligaciones, recompensas y establece en su favor, la garantía que a partir de la fecha del presente acuerdo y hasta el día último de noviembre de este año (1934) en que terminará mi ejercicio, nadie será removido de su empleo sin causa debidamente comprobada ante las comisiones del servicio civil²².

²² Alianza de Organizaciones de Trabajadores al Servicio del Estado (AOOTE), 1935 – 1937, Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (F.S.T.S.E.), México, 1978, p. 33

Poco tiempo tendría vigencia el Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, decretado por el Presidente Abelardo L. Rodríguez y es precisamente el General Lázaro Cárdenas del Río quien en su calidad de Presidente de la República decreta el 26 de septiembre de 1938 "El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión", mismo que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de diciembre de 1938.

De manera general el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, definía al trabajador al servicio del estado, clasificándolo en trabajador de base y de confianza, reglamentando los derechos y obligaciones individuales del trabajador así como las jornadas de trabajo, los descansos legales y los salarios; por otra parte regulaba las obligaciones de los Poderes de la Unión con sus trabajadores considerándolos individualmente, la suspensión de los efectos del nombramiento, la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores que para el trabajo que se presenta en esta tesis, se transcriben textualmente de dicho ordenamiento legal:

Artículo 44.- Ningún trabajador de base al servicio del Estado podrá ser cesado o despedido sino por justa causa; en consecuencia, el nombramiento de dichos trabajadores solo cesará de sufrir (sic) efectos sin responsabilidad para el Estado, en los siguientes casos:

I.- Por renuncia o abandono del empleo

II.- Por conclusión del término o de la obra para el que fue extendido dicho nombramiento.

III.- Por muerte del trabajador

IV.- Por incapacidad física o mental del trabajador

V.- Por resolución discrecional del Tribunal de Arbitraje, en los casos siguientes:

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

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

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

d).- Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

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

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

g).- Por no obedecer sistemática o injustificadamente las órdenes que reciba de sus superiores.

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

i).- Por falta comprobada de cumplimiento al contrato de trabajo o por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el trabajador que diere motivo para la terminación de los efectos del nombramiento, podrá ser suspendido desde luego en su trabajo, si con ello estuviere conforme la Directiva del Sindicato a que perteneciere; pero si no fuera así, el Jefe Superior de la oficina podrá ordenar su remoción a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal de Arbitraje.²³

Es indudable que se logró un gran avance para los Trabajadores al Servicio del Estado con la publicación y vigencia del Estatuto en comento, pero también hay que hacer notar que la función del Sindicato era meramente especulativa y de observación y así mismo el trabajador que hubiera dado motivo a la terminación de los efectos del nombramiento quedaba en estado de indefensión si el Sindicato estaba de acuerdo en la suspensión pero además su derecho de inamovilidad se veía afectado toda vez que el Jefe Superior de la oficina podría cambiarlo de adscripción, removiéndolo a oficina distinta, sin mencionar el Estatuto si este cambio era dentro de la misma entidad federativa.

²³ Estanco de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, Secretaría de Gobernación, México, 1938, p. 11

Así mismo en el capítulo II del título segundo se refiere en su artículo 63 a las Condiciones Generales de Trabajo, las cuales por su importancia se mencionan textualmente:

Artículo 63.- Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán al iniciarse cada período de Gobierno, por los titulares de la Unidad Burocrática afectada, oyendo al Sindicato correspondiente....

Artículo 64.- En el acuerdo respectivo se determinarán:

- I.- Las horas de trabajo
- II.- La intensidad y calidad del trabajo.
- III.- Las horas de entrada y salida de los trabajadores.
- IV.- Las normas que deben seguirse para evitar la realización de riesgos profesionales, las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.
- V.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos o periódicos, y
- VI.- Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor regularidad, seguridad y eficacia en el trabajo.²⁴

Como es de notarse en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el procedimiento administrativo para aplicar las sanciones no se

²⁴ Ibid, p. 16

estipulan con claridad y solo se deja el cese de los trabajadores que incurran en alguna de las causales que marcan los diversos incisos de la fracción V del artículo 44 a la resolución discrecional del Tribunal de Arbitraje; por lo que respecta a las Condiciones Generales de Trabajo, hace mención de que éstas se fijarán al iniciarse cada período de Gobierno, lo que anula la posibilidad de hacer revisiones antes de seis años, dejando al Sindicato solo en el papel de espectador durante ese período.

Sin duda el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, alcanzó logros importantes para los trabajadores burócratas, ya que aparece la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, como única central de los mismos debidamente reconocida por el Estado; así mismo se crea el Tribunal de Arbitraje y Juntas Arbitrales para los Trabajadores al Servicio del Estado, estipulando el procedimiento a seguir ante dichos órganos y la competencia de los mismos, logrando con esto que en el aspecto sindical los trabajadores tengan los derechos que consagra la Constitución, entre ellos principalmente el de huelga por incumplimiento a las Condiciones Generales de Trabajo y se da con la creación del Tribunal de Arbitraje determinada certidumbre a la Garantía de Legalidad y de Audiencia, aunque también puede afirmarse que el derecho de estabilidad en el empleo de los trabajadores, se viola en la aplicación de sanciones ya que se encuentran viciadas de nulidad relativa puesto que hay carencia en los requisitos esenciales exigidos para la posible terminación de los efectos de nombramiento.

2.2 Las Condiciones Generales de Trabajo

La prestación cotidiana del servicio de un trabajador del Estado, se traduce en última instancia no solo en la necesidad de respetar los límites del tiempo que ha de laborar, sino también en una serie de efectos que se traducen en derechos y obligaciones de las partes, ahora bien en un sentido social podemos decir que las Condiciones Generales de Trabajo, son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan el salario y las prestaciones que deben percibir los hombres por su 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 del 27 de noviembre de 1938; en el que por primera vez se habló de Condiciones de Trabajo para los burócratas, en la actualidad la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional, en sus artículos del 87 al 91 fija el contenido y las normas a las que están sujetas para su revisión las Condiciones Generales de Trabajo, dichos artículos enuncian:

Artículo 87.- Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato

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

Artículo 88.- Las Condiciones Generales de Trabajo establecerán:

I.- La intensidad y calidad del trabajo;

II.- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;

III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;

IV.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos;

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

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

Artículo 89.- Los sindicatos que objetaren substancialmente Condiciones Generales de Trabajo, podrán ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que resolverá en definitiva.

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

Artículo 91.- Las Condiciones Generales de Trabajo de cada dependencia serán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al gobierno federal y que deban cubrirse a través de presupuestos de egresos de la federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento.²⁵

Por lo que se refiere a la negociación colectiva, los trabajadores del Estado cuentan en cada dependencia pública con un documento en el cual se establecen sus Condiciones de Trabajo y que son las Condiciones Generales de Trabajo, las cuales se fijarán por el Titular de la Dependencia, agrega la ley, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años.

Aunque en la ley, de manera ambigua, pareciera que los sindicatos cuentan con una acción para objetar substancialmente (es la expresión que usa la ley) las Condiciones Generales de Trabajo, ya que señala que podrán ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual resolverá en definitiva; en última instancia, el margen con que cuentan los sindicatos es muy estrecho, no sólo para participar en su determinación sino también para interponer eventualmente alguna acción oponiéndose a las mismas Condiciones de Trabajo que se fijen.

²⁵ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 10ª edic., Diana, México, 1999, p. 18

De manera general vale la pena anotar que las Condiciones Generales de Trabajo sustituyen en el Derecho del Trabajo Burocrático a los contratos colectivos; desde luego no tienen las mismas características, ya que no existe la posibilidad legal de la negociación de esas condiciones, ya que la ley no la menciona en forma alguna.

"Sin embargo, algo se ha venido logrando con la lucha permanente de los sindicatos burocráticos y muy particularmente de su Federación plenamente reconocida: hasta la Ley de los Trabajadores del Estado vigente en 1974 la disposición legal referida a las Condiciones Generales de Trabajo se decía que éstas serían dictadas por el Titular oyendo al Sindicato correspondiente, lo que realmente solamente establecía que esa opinión fuera oída pero que no debiera atenderse.

En la legislación vigente en la actualidad la frase de que trata ha sido sustituida por otra que dice: tomando en cuenta la opinión del Sindicato, que ya es la creación de la obligación de atender y aplicar en alguna medida esa opinión sindical. Vamos pues por el camino de que se llegue a negociar, como un contrato colectivo para crearse las Condiciones Generales de Trabajo."²⁶

²⁶ CANTON MOLLER M. Derecho del Trabajo Burocrático, 2ª edic., PAC, México, 1985, p.168

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

Por decreto del Presidente Manuel Avila Camacho del día 4 de enero de 1946, se expidió el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, fundamentándolo en los artículos 63 y 64 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y en su considerando se menciona: que es necesario un ordenamiento que establezca los derechos y obligaciones de los trabajadores dependientes de la Secretaría de Educación Pública y que regule las Condiciones de Trabajo en esa misma dependencia y en atención a que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 63 del Estatuto aludido, se ha tomado en cuenta la opinión del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación – que es la Agrupación Gremial legalmente reconocida – el que manifestó su aceptación completa respecto al proyecto que fue sometido a la consideración de este Ejecutivo de mi cargo.

El reglamento en comento, consta de 92 artículos, siete transitorios y se encuentra dividido en XV capítulos, mismos que a continuación en forma general se mencionan:

Capítulo I.- Disposiciones preliminares

En el artículo primero se menciona la observancia obligatoria para funcionarios, jefes y empleados de la Secretaría de Educación Pública, y tiene por objeto fijar las Condiciones Generales de Trabajo del personal de base de la misma dependencia.

Capítulo II.- Trabajadores de base y de confianza.

Capítulo III.- De los nombramientos y promociones.

Capítulo IV.- De los derechos y obligaciones de los trabajadores.

Capítulo V.- De las jornadas de trabajo.

Capítulo VI.- Asistencia al trabajo.

Capítulo VII.- Intensidad y calidad del trabajo.

Capítulo VIII.- De los salarios.

Capítulo IX.- De las vacaciones.

Capítulo X.- De las licencias.

Capítulo XI.- De los cambios.

Capítulo XII.- De las suspensiones y destituciones.

Capítulo XIII.- De los riesgos profesionales.

Capítulo XIV.- De las infracciones y recompensas.

Capítulo XV.- Disposiciones generales.

Con relación al objeto de este trabajo recepcional se analiza el capítulo XII correspondiente a las suspensiones y destituciones, para dejar constancia de la insuficiencia normativa en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, así como de la confusión que provoca

a los trabajadores infractores ya que los artículos a los que hace referencia el Reglamento General de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, pertenecen al derogado Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, debido a que el Reglamento en cuestión no se ha actualizado desde su publicación en 1946; en tales circunstancias y para una mejor visión del problema que se plantea, a continuación se transcriben los artículos del Reglamento vigente que afectan por su insuficiencia normativa a los trabajadores infractores.

Capítulo XII.- De las suspensiones y destituciones

"Artículo 58.- La suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores a que se refiere el artículo 43 del Estatuto, sin perjuicio de lo que dispone la Ley de Responsabilidades de Funcionarios y Empleados de la Federación, se decretará de acuerdo con las siguientes reglas...

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

Artículo 59.- En la aplicación de la fracción V del artículo 44 del Estatuto, la Secretaría deberá invariablemente presentar demanda ante el Tribunal de Arbitraje, pidiendo autorización para cesar al trabajador, sin responsabilidad para el Estado.²⁷

De las disposiciones vigentes en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública se deduce que el artículo 43 al que se refiere el ordenamiento legal de la Secretaría de Educación Pública, corresponde al artículo 45 de la actual Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así mismo se desprende que el artículo 59 del Reglamento en cuestión se refiere al 46 y 46 bis de la vigente Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; artículos de la Ley que se analizarán con más detenimiento en el siguiente capítulo ya que en este último artículo se marca el procedimiento a seguir cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de la fracción V del artículo 46, por medio de la instrumentación de una acta administrativa cuyas causas y efectos legales dan origen al presente trabajo recepcional.

2.4 La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio el Estado

Esta ley reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 constitucional, fue promulgada el día 27 de diciembre de 1963 por el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Lic. Adolfo López Mateos y publicada en el Diario Oficial de la Federación

²⁷ Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública (S.E.P.), C.E.T.i.s., México, 1978, p. 23

el 28 de diciembre del mismo año, siendo producto de la incansable lucha de los Trabajadores al Servicio del Estado por alcanzar una legislación laboral burocrática.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, consta de 165 artículos divididos en 10 títulos y 7 artículos transitorios; dichos títulos son:

PRIMERO.- Disposiciones generales.

SEGUNDO.- Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares.

TERCERO.- Del escalafón.

CUARTO.- De la organización colectiva de los trabajadores y las condiciones generales de trabajo.

QUINTO.- De los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales.

SEXTA.- De las prescripciones.

SÉPTIMA.- Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo.

OCTAVO.- De los medios de apremio y de la ejecución de los laudos.

NOVENO.- De los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores.

DÉCIMO.- De las correcciones disciplinarias y de las sanciones.

"Es precisamente en el título cuarto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado donde se reglamentan las Condiciones de Trabajo; al respecto,

señala el Dr. De Buen que en un sentido estrictamente técnico, las Condiciones de Trabajo, constituyen en realidad, la determinación específica de las obligaciones de las partes, mientras que en un sentido social, son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.²⁸

En el caso específico de los Trabajadores al Servicio del Estado, las Condiciones Generales de Trabajo, que se encuentran reglamentadas en el artículo 87 y 88 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, se contemplan algunos aspectos importantes para el trabajador y que es la determinación de sus prestaciones, de igual manera reglamentan la jornada de trabajo, los descansos, el trabajo de las mujeres, las vacaciones y licencias, el salario y sus complementos, el aguinaldo y el derecho de escalafón; a esta lista de derechos de los Trabajadores del Estado hay que agregar aquellas que bajo diversos nombres incluyen muchas de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes, ya sea bajo la denominación de prestaciones económicas y sociales de los trabajadores o la de prestaciones adicionales.

En la ejecución cotidiana de la relación laboral entre el Estado y sus Trabajadores se observan una serie de obligaciones que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado enuncia de la siguiente manera:

²⁸ DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo, 13ª. edic., Porrúa, México 1979, p. 125

a).- Obligaciones de los Titulares de las Dependencias.

b).- Obligaciones de los Trabajadores.

En el caso de las obligaciones de los trabajadores a que hace referencia la Ley, existen dos grandes líneas que el legislador utilizó para hacer esta relación de obligaciones:

Una, las obligaciones referentes al trabajo que se realice.

En este caso estarían las obligaciones relativas a la obligación de desempeñar sus labores con intensidad, cuidado y esmero, sujetándose a la dirección de los jefes, así como el evitar actos que pongan en peligro sus seguridad y la de sus compañeros, así como la obligación de asistir a los institutos de capacitación.

Dos, las obligaciones relacionadas con la conducta del trabajador en el trabajo.

Con un alto grado de ambigüedad, cuyos alcances por la misma razón no pueden señalarse, estaría las obligaciones relativas a observar buenas costumbres dentro del servicio y no hacer propaganda en los lugares de trabajo.

“Llama la atención el carácter no limitado que impone la obligación genérica de cumplir con las obligaciones que les imponen las Condiciones Generales de Trabajo,

esta posibilidad, al no estar limitada deja la puerta abierta para fundamentar en las Condiciones de Trabajo la inclusión de una serie de disposiciones cuya legalidad pudiera ser discutible.²⁹

2.5 La intervención del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

"La raíz etimológica de la palabra "sindicato", según lo señala García Abellano, 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 Galio, 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 cosa semejante a imitación de la República. También se les permitía tener área y cosas comunes, y actor o síndico."³⁰

"El maestro de Buen define al Sindicato de la siguiente manera: Es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase".³¹

²⁹ REYNOSO CASTILLO Carlos, Curso de Derecho Burocrático, Ed. Porrúa, México 1999, p.92

³⁰ DE BUEN LOZANO Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 8ª. edic., Porrúa, México 1991, p. 224

³¹ *Ibid.*, p. 643

"Respecto del sindicalismo, Rafael de Pina la define: como el sistema de organización obrera realizada por los sindicatos. Doctrina que considera a los sindicatos como la base y fundamento de la organización económico - social."³²

Con referencia a los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 67, define al Sindicato como: "la asociación de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes"; el mismo ordenamiento legal, estipula los requisitos de fondo y forma para su constitución y registro, y norma sus derechos y obligaciones como asociación de trabajadores, dándole intervención al Sindicato para opinar y ser escuchado cuando las Condiciones Generales de Trabajo sean revisadas y objetarlas cuando se considera que substancialmente no llenan las expectativas de sus agremiados.

De lo anterior se desprende que el Sindicato tiene como derecho, el objetar lo referente a las sanciones que se estipulan en los Reglamentos de las Condiciones Generales de Trabajo, así como el procedimiento para su aplicación que se contemplan en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado en sus artículos 46 y 46 bis.

Con respecto a los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, sin duda alguna, tiene un gran

³² PINA y DE PINA VARA Rafael, Diccionario de Derecho, 28ª edic., Porrúa, México 2000, p.455

peso político por ser la organización de trabajadores más grande de una misma dependencia, no solo en México, sino de toda Latinoamérica.

Desde su registro definitivo otorgado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con fecha 15 de julio de 1944 con número RS-43/44, mediante el cual se le reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación la titularidad de la relación colectiva de trabajo, este ha luchado por conseguir más y mejores condiciones laborales para sus agremiados, y lo ha conseguido de manera permanente aunque en forma mínima ya que no basta el logro de prestaciones adicionales a las Condiciones Generales de Trabajo si no se logra tener plena certidumbre en la inamovilidad de los trabajadores que de alguna manera han incurrido en la infracción de las normas que regulan su vida laboral.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación ha dejado en el olvido la revisión y actualización de las Condiciones Generales de Trabajo y su Reglamento, de manera específica los que se refieren a las sanciones disciplinarias que marca el artículo 88, fracción III de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y el propio Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública; Reglamento ya de por sí olvidado en su revisión y actualización pero vigente en su aplicación.

"Los Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, en el

punto primero de la Declaración de Principios, enuncian: El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación es la Organización Nacional de Trabajadores de la Educación para la conquista y defensa de los derechos económicos, sociales, laborales y profesionales de sus agremiados y el propio documento rector de la organización sindical en el que se definen y orientan sus tácticas y estrategias de lucha, marca en el artículo 10.- El Sindicato tiene como objeto y fines:...

Fracc. IX.- Promover la revisión periódica de las condiciones de trabajo, formación y actualización profesional, evaluación y estímulos al servicio, sobre parámetros vinculados al mejor desempeño.²³

Surgen entonces las interrogantes: ¿por qué el Sindicato Nacional de Trabajadores no ha cumplido su papel de defensor de los derechos de sus agremiados?; ¿por qué no se ha actualizado el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública?; y por último, ¿por qué el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación siendo la organización más numerosa y fuerte del sindicalismo en México no ha promovido junto con la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado las reformas o adiciones al artículo 46 bis de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado?, en este último artículo se enuncia el levantamiento de actas administrativas contra los infractores de la fracción V del artículo 46, en el cuerpo del

²³ Estadutos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Congreso Nacional, 26 de Febrero 1992, Ed. del Magisterio, México, D.F. 2000 p.p. 1-4

texto no se menciona la debida notificación al trabajador y a las partes que en ella intervienen, dejando al infractor en un principio en estado de indefensión y sujeto a la pérdida de su empleo por cese.

Por lo anterior es de afirmarse que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación no ha cumplido debidamente la función encomendada por sus agremiados.

CAPITULO III

DE LAS INFRACCIONES, SUSPENSIONES Y SANCIONES PREVISTAS EN EL REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

- 3.1 La insuficiencia normativa para la aplicación de sanciones en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública**

- 3.2 De las suspensiones y destituciones previstas en los artículos 58, fracción III y 59, del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.**

- 3.3 De las infracciones previstas en el capítulo XIV del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.**

3.1 La insuficiencia normativa para la aplicación de sanciones en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública

La falta de actualización del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, es causa generalizada de abusos de autoridad por parte del personal encargado de representar al Titular de la Dependencia, ya que bajo el pretexto de la aplicación de alguna de las sanciones que marca el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, estos representantes, realizan cambios de adscripción del personal a distintos centros de trabajo, descuentos indebidos en el salario del trabajador por aplicación de suspensión de labores y otras sanciones que se imponen, que no están apegadas a derecho como es el caso del levantamiento de Actas Administrativas que están previstas en el artículo 46 bis de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, pero que, en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo no están previstas y aún más este Reglamento se fundamenta en el abrogado Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

La instrumentación de Actas Administrativas al personal con el puesto, categoría en la comisión o cargo que tiene que desarrollar el trabajador, dificulta el procedimiento para la exacta aplicación de la sanción correspondiente, ya que no hace ni la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado ni el Reglamento de las

Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública ninguna distinción entre el personal docente y el personal administrativo o el de intendencia, así como también ambos documentos, carecen de elementos en la normatividad que especifique la aplicación de sanciones de acuerdo a los diversos niveles educativos que existen en la Dependencia.

Además, en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública no existe la suficiente claridad en los términos que contienen los artículos referentes a sanciones, tales como: Amonestación, Extrañamiento y Nota Mala.

Por lo que se puede deducir que no existe imparcialidad por parte de la autoridad educativa que impone sanciones y mucho menos se apegan a derecho en su aplicación, ya que en una gran mayoría de los casos las sanciones se imponen por dificultades político – sindicales y en algunas otras por diferencias personales, sin tomar en consideración que el trabajador al ser sancionado desestabiliza su bienestar no solo laboral si no también el familiar y económico.

3.2 De las suspensiones y destituciones previstas en los artículos 58, fracción III y 59 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública

Constantemente se ha mencionado en el presente trabajo que el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública es obsoleto ya que data del 4 de enero de 1946 por lo que el articulado en general se remite para la aplicación de las sanciones a que se hacen acreedores los trabajadores infractores, al Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, ordenamiento legal que fue abrogado en el año de 1963, por lo que los artículos del Reglamento aún vigente, no concuerdan con lo estipulado en la actual Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, provocando con esto gran confusión en su interpretación y aplicación entre los trabajadores de la educación.

Con fundamento en los artículos 63 y 64 fracción IV del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión se revisan e imponen las sanciones en el todavía vigente Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, dicho Estatuto reglamentaba:

"ART. 63.- Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán al iniciarse cada período de Gobierno, por los Titulares de la Unidad Burocrática afectada, oyendo al Sindicato correspondiente.

ART.64.- En el acuerdo respectivo se determinarán....

Fracc. IV.- Las normas que deberán seguirse para evitar la realización de riesgos profesionales, las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas...³⁴

Actualmente estos preceptos con las reformas del caso, se encuentran en los artículos 87 y 88 fracción III de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dicen:

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

Art. 88.- Las Condiciones Generales de Trabajo establecerán....

Fracc. III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas...³⁵

Ahora bien, con fundamento en el artículo 64 fracción IV del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (art. 88 fracción III de la actual Ley), el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, en el capítulo XII artículos 58 fracción III y 59

³⁴ Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, Secretaría de Gobernación, México, 1938, p. 14

³⁵ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 10ª edic., Diana, México, 1999, p. 18

estipula las causas de las suspensiones y destituciones de los trabajadores, dichos artículos a la letra dicen:

“Art. 58.- La suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores a que se refiere el art. 43 del Estatuto (art. 45 de la actual Ley), sin perjuicio de lo que dispone la Ley de Responsabilidades de Funcionarios y Empleados de la Federación se decretarán de acuerdo con las siguientes reglas:

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

Esta suspensión tendrá vigencia hasta la fecha en que se compruebe ante al Secretaría de Educación que se ha ordenado la libertad por resolución judicial ejecutoriada.

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

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

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

Art. 59.- En la aplicación de la fracción V del artículo 44 del Estatuto, la Secretaría deberá invariablemente presentar demanda ante el Tribunal de Arbitraje, pidiendo autorización para cesar al trabajador, sin responsabilidad para el Estado....ⁿ³⁶

Es notorio que la no revisión y la consecuente actualización del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública en lo referente a las sanciones, provoca desconcierto en su interpretación y aplicación ya que los artículos que se refieren a los casos de suspensiones y

³⁶ Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública S.E.P.), C.E.T.i.s., México, 1978, p. 23

destituciones y en general todo el reglamento nos remite a ordenamientos legales ya abrogados como lo son:

- a) El Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión; actualmente, está vigente como Ley Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

- b) La Ley de Responsabilidades de Funcionarios y Empleados de la Federación, Ley que fue abrogada el 27 de diciembre de 1979, entrando en vigor la Ley de Funcionarios y Empleados de la Federación, del Distrito Federal y de los Altos Funcionarios de los Estados, ordenamiento legal publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, la que a su vez, fue abrogada por la actual Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, misma que se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el día 31 de diciembre de 1982, entrando en vigor el día 1 de enero de 1983.

- c) Así mismo el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de las Secretarías de Educación Pública, menciona al Tribunal de Arbitraje y en la actualidad la Ley Federal vigente, hace referencia al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La actual Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, es más amplia en sus términos, sobretodo en lo referente a las causas de suspensión y terminación de los efectos del nombramiento del trabajador y lo regulan y sancionan específicamente en los artículos 46 y 46 bis, solo que en este último no especifica todos los elementos necesarios para el levantamiento de actas administrativas, por lo que en otro capítulo nos referimos a este tema específicamente. Así mismo, el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública no contempla en ninguno de sus artículos la instrumentación de dicho documento.

3.3 De las infracciones previstas en el capítulo XIV del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.

Las infracciones previstas en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública están dadas en relación a la falta de cumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que tienen los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública y que se encuentran plenamente estipuladas en los artículos 25 y 26 del propio ordenamiento, los cuales enuncian:

"Art. 25.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Rendir la protesta de Ley

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

- II. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobarla.
- III. En caso de enfermedad, dar el aviso correspondiente a la dependencia de su adscripción y al servicio médico, dentro de la hora siguiente a la reglamentaria de entrada a sus labores, precisando el lugar en que deba practicarse el examen médico.
- IV. Desempeñar el empleo o cargo en lugar a que sean adscritos.
- V. Desempeñar las funciones propias de su cargo con la intensidad y calidad que este requiera.
- VI. Obedecer las ordenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio. Una vez cumplidas expresarán las objeciones que ameriten.
- VII. Comportarse con la discreción debida en el desempeño de su cargo.
- VIII. Tratar con cortesía y diligencia al público.
- IX. Observar una conducta decorosa en todos los actos de su vida pública y no dar motivo con actos escandalosos a que de alguna manera se menoscabe su buena reputación en perjuicio del servicio que se le tenga encomendado.
- X. Abstenerse de denigrar los actos de gobierno o fomentar por cualquier medio la desobediencia a su autoridad.
- XI. En caso de renuncia, no dejar el servicio si no hasta que le haya sido aceptada y entregar los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya

atención, administración o guarda están a su cuidado, de acuerdo con las disposiciones aplicables.

- XII. Residir en el lugar de su adscripción, salvo los casos de excepción a juicio de la Secretaría.
- XIII. Trasladarse al lugar de nueva adscripción señalado por la Secretaría, en un plazo no mayor de cinco días contados a partir de la fecha en que hubiere hecho entrega de los asuntos de su anterior cargo. Dicha entrega deberá ser hecha, salvo plazo especial señalado expresamente por la Secretaría en un lapso máximo de diez días.
- XIV. Dar facilidades a los médicos de la Secretaría para la práctica de visitas y exámenes en los casos siguientes:
 - a) Incapacidad física.
 - b) Enfermedades.
 - c) Influencia alcohólica o uso de drogas enervantes.
 - d) A solicitud de la Secretaría o del Sindicato en cualquier otro caso.
- XV. Procurar la armonía entre las dependencias de la Secretaría y entre estas y las demás autoridades en los asuntos oficiales.
- XVI. Comunicar oportunamente a sus superiores cualquier irregularidad que observen en el servicio.

Art. 26.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Aprovechar los servicios del personal en asuntos particulares o ajenos a los oficiales de la Secretaría.
- II. Proporcionar a los particulares, sin la debida autorización, documentos, datos o informes de los asuntos de la dependencia de su adscripción.
- III. Llevar a cabo colectas para obsequiar a los jefes o compañeros, así como organizar rifas dentro de las horas laborables.
- IV. Hacer préstamos con interés a sus compañeros de labores, salvo los casos en que se constituyan en cajas de ahorro autorizadas legalmente.
- V. Prestar dinero a réditos a personas cuyos sueldos tengan que pagar, cuando se trate de cajeros, pagadores o habilitados; así como retener sueldos por sí o por encargo o comisión de otra persona, sin que medie orden de autoridad competente.
- VI. Habitar en alguna dependencia de la Secretaría, salvo los casos de necesidades del servicio, a juicio de la misma, o con autorización de los funcionarios superiores de esta y mediante la remuneración o renta a que haya lugar.
- VII. Y en general, ejecutar actos contrarios al desempeño de las funciones encomendadas por la Secretaría.³⁷

De la no observancia a lo estipulado por los artículos 25 y 26 en sus diversas fracciones, se impondrán las sanciones previstas en el mismo, según lo dispuesto por

³⁷ Reglamento de las Condiciones Generales, op. cit. 12, 13

los artículos 70, 71 y subsiguientes enmarcados en el capítulo XIV que se refiere en general a las infracciones y recompensas a que están sujetos los trabajadores de la Secretaría, los cuales a la letra dicen:

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

Art. 71.- Las infracciones de los trabajadores a los preceptos de este reglamento, darán lugar a:

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

Art. 72.- Los extrañamientos por escrito se harán a los trabajadores directamente por el jefe de la dependencia a que pertenezcan, con copia al departamento de personal y a la comisión nacional de escalafón.

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

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

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

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

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

Art. 78.- La falta de cumplimiento de las obligaciones marcadas por las fracciones VI, IX, XII y XIV del artículo 25 y la inobservancia de las prevenciones enumeradas en el artículo 26, dará lugar a la aplicación de la fracción I del artículo

71, sin perjuicio de que la gravedad de estas infracciones o la reincidencia, en su caso, permitan a la Secretaría solicitar al Tribunal de Arbitraje la terminación de los efectos de los nombramientos respectivos.

Art. 79.- La falta de cumplimiento a las fracciones XI y XIII del artículo 25, dará lugar a la aplicación de la fracción V del artículo 71 de este Reglamento, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiere incurrir el trabajador.

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

- a) Todo empleado que se presente a sus labores después de transcurridos los diez minutos de tolerancia que concede este reglamento, pero sin que el retardo exceda de 20 minutos, dará origen a la aplicación de una nota mala por cada dos retardos en un mes.
- b) El empleado que se presente a sus labores después de que hayan transcurrido los primeros 20 minutos siguientes a los 10 de tolerancia, pero sin exceder de 30, dará lugar a una nota mala por cada retardo.
- c) Transcurridos los 30 minutos de que habla el inciso anterior, después de la hora fijada para la iniciación de las labores, no se permitirá a ningún empleado registrar su asistencia, por considerarse el caso como falta

injustificada y el trabajador no tendrá derecho a percibir el salario correspondiente.

- d) El empleado que acumule 5 notas malas por los retardos en que incurra, computados en los términos de los incisos anteriores, dará lugar a un día de suspensión de su labores y sueldo.
- e) El empleado que haya acumulado 7 suspensiones en el término de un año motivadas por impuntualidad en la asistencia, dará lugar a que se solicite del Tribunal de Arbitraje la terminación de los efectos de su nombramiento, de acuerdo con el artículo 44, fracción V, inciso i del Estatuto.
- f) La falta del trabajador a sus labores, que no se justifique por medio de licencia legalmente concedida, lo priva del derecho de reclamar el salario correspondiente a la jornada o jornadas de trabajo no desempeñado.
- g) Sin perjuicio de lo establecido en el inciso que antecede, cuando las faltas sean consecutivas, se impondrán al empleado: por dos faltas, el importe del salario correspondiente y amonestación por escrito; por tres faltas, el importe del salario que deje devengar durante los días faltados y un día de suspensión; por cuatro faltas el importe del salario correspondiente a los días que deje de concurrir y dos de suspensión, sin perjuicio de la facultad concedida a la Secretaría por el artículo 44 fracción V, inciso b del Estatuto.
- h) Si las faltas no son consecutivas, se observarán las siguientes reglas: hasta por cuatro faltas en dos meses se amonestará al empleado por escrito sin derecho a cobrar el importe de los días no trabajados; hasta por seis faltas

en dos meses, se le impondrán hasta tres días de suspensión sin derecho a cobrar el importe del salario correspondiente a los días no laborados injustificadamente, ni el de los relativos a la suspensión; por 13 a 18 en seis meses, siete días de suspensión también sin derecho a cobrar el salario de los días no laborados, ni los relativos a la suspensión y sin perjuicio de aplicar el inciso I, fracción V del artículo 44 del Estatuto.

Art. 81.- Los Trabajadores al Servicio de la Secretaría tendrán derecho a recompensas por los servicios meritorios que presten en el desempeño de sus funciones y que podrán consistir en:

- a) Notas buenas en sus hojas de servicio, y
- b) Felicitaciones por escrito.

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

Art. 83.- Las sanciones que se impongan conforme a este capítulo, serán recurribles por escrito ante el funcionario que ordenó la sanción, en un plazo de diez días hábiles, a partir de la fecha en que sean comunicadas y la resolución que se

dicte no admitirá recurso alguno dentro de la misma Secretaría, quedando expedito el derecho del trabajador para hacer uso de los recursos legales que procedan.

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

Art. 85.- La Comisión Nacional de Escalafón será oportunamente notificada por el Departamento de Personal de las sanciones que se impongan y de las recompensas que se otorguen en definitiva a los trabajadores, con objeto de que se hagan las anotaciones respectivas en su hoja de servicios....³⁸

Es indudable que se deben tomar este tipo de medidas correctivas y en su caso disciplinarias, ya que de no ser así, el servicio educativo y desde luego el proceso de enseñanza – aprendizaje no se prestaría en forma adecuada, sin embargo en algunos casos, la ambigüedad en la redacción permite la aplicación de dos sanciones por una misma infracción, lo que va en contra del principio de derecho que expresa: nadie puede ser perseguido dos veces por la misma causa; de manera general otro ordenamiento legal como lo es la Ley Federal de Responsabilidad de los

³⁸ Reglamento de las Condiciones Generales, Op. Cit. p.p. 28 - 31

Servidores Públicos en su artículo 53 también sanciona con medidas administrativas a los infractores del Reglamento.

Las medidas correctivas y disciplinarias así como las sanciones de acuerdo al Reglamento son de aplicación general, lo que dificulta el correcto manejo y su aplicación ya que lo mismo sanciona al actualmente denominado personal de apoyo a la educación como al personal docente, es decir, a todo un conjunto de trabajadores cuyos subsistemas en sus diversos niveles tienen grandes diferencias, por lo que dicho ordenamiento debe ser más explícito en sus términos, lo que permitiría su mejor entendimiento y desde luego su correcta aplicación y cumplimiento. Por lo anterior el Reglamento debiera ser de fácil interpretación en sus términos y además el capítulo referente a las infracciones y recompensas debe especificar con independencia a lo ya previsto las siguientes adiciones que se proponen:

I.- La aplicación de las medidas disciplinarias mencionadas se sujetarán a las siguientes reglas:

- a) Se impondrán sin perjuicio de los casos de reincidencia, en cuyo evento se estará a la diversa sanción correctiva señalada en este capítulo.
- b) En todo caso, si la conducta específica del trabajador encuadra dentro de los supuestos del artículo 46 de la Ley, se estará a lo dispuesto por ésta, y

c) En ningún caso, al trabajador infractor, se le podrán aplicar dos sanciones por la misma causa.

II.- Se entiende por amonestación verbal, la observación de palabra y en privado que haga el jefe inmediato al trabajador infractor a efecto de que omita volver a incurrir en otra violación a este Reglamento.

III.- Se entiende por extrañamiento, la observación que se haga por escrito al trabajador y se aplicará por el jefe de la unidad administrativa a que esté adscrito, con copia a su expediente personal, a la Comisión Mixta de Escalafón y al Sindicato.

IV.- A excepción de los casos de suspensión, remoción y terminación de los efectos del nombramiento a que se refieren los artículos correspondientes de este capítulo, las violaciones a las obligaciones y la ejecución de prohibiciones contenidas en este Reglamento, darán lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias citadas, conforme a los siguientes lineamientos:

Para dar cumplimiento al supuesto mencionado en el párrafo inmediato anterior se estará a lo dispuesto por los artículos 73 y subsiguientes del reglamento.

Se puede asegurar que la revisión de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública ha tenido logros en cuanto a las

llamadas prestaciones adicionales, sobre todo en los subsistemas de educación media superior y superior mismos que en algunos casos, cuentan con una reglamentación específica para el personal docente, en el que se contemplan los requisitos para ingreso, promoción, ascenso, clave presupuestal inmediata superior por concurso de oposición, y desde luego, jornada de trabajo, vacaciones y otras prestaciones que son de aplicación exclusiva para los trabajadores que están frente a grupo y que pertenecen al denominado modelo homologado.³⁹

Sin embargo aún estas normas que regulan condiciones específicas de trabajo, y siendo de reciente creación, nos remiten para la aplicación de sanciones al Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo que datan de 1946, mencionando en su contenido a la actual Ley.

³⁹ Cfr. Normas que regulan las condiciones específicas de trabajo del personal docente de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial de la Secretaría de Educación Pública, I Reunión Nacional de Asesores Jurídicos, México, 1992.

CAPITULO IV

DE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 46 BIS DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO CON RELACIÓN AL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

- 4.1 La inexistencia de las Actas Administrativas en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.**
- 4.2 La falta de notificación a las partes que intervienen en la Instrumentación del Acta Administrativa, artículo 46 bis de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y su inexistencia en el Reglamento.**
- 4.3 Lineamientos para la elaboración de citatorios a los trabajadores infractores y a la Representación Sindical.**
- 4.4 Lineamientos que deben regular la instrumentación de Actas Administrativas a trabajadores de base de la Secretaría de Educación Pública.**

4.1 La Inexistencia de las Actas Administrativas en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública

“El Acta Administrativa debe entenderse como: el documento escrito en que se hace constar – por quien en calidad de autoridad deba extenderla – la relación de lo acontecido durante la celebración de una asamblea, congreso, sesión, vista judicial o reunión de cualquier naturaleza y de los acuerdos o decisiones tomadas. En términos generales, es un documento acreditativo de un evento o suceso, que se transcribe a papel para su mejor constancia.”⁴⁹

El documento que es utilizado en el sector educativo para hacer constar las faltas en las que incurre el trabajador de base de la Secretaría de Educación Pública es denominado Acta Administrativa.

El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, dentro de algunos artículos nos refieren que para la aplicación de la sanción a que se hagan acreedores los trabajadores infractores se deberá estar a lo estipulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, es decir, a los actuales 46 y 46 bis de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y, es precisamente en el texto de

⁴⁹ PINA y DE PINA VARA Rafael, Diccionario de Derecho, 28ª edic., Porrúa, México 2000, p. 46

estos dos últimos artículos donde se enuncian las causales y el procedimiento que se debe emplear para sancionar al trabajador infractor por medio del levantamiento de actas administrativas, estos artículos expresan:

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

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

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

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

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

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

ART. 46 Bis.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el Jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.⁴¹

Como puede notarse en este último artículo se establece la instrumentación de un acta administrativa por incurrir en alguna de las causales que expresa la fracción V del artículo 46; sin embargo, no se establecen cuáles son las formalidades esenciales que debe llenar el levantamiento de dicha acta, por lo que si las sanciones se encuentran estipuladas en las Condiciones Generales de Trabajo, estas formalidades

⁴¹ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 10ª edic., Diana, México, 1999 p.p. 11-12

debieran estar plenamente especificadas y bien definidas en el propio ordenamiento legal.

Al estipular en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública las formalidades que debe llenar el levantamiento del acta, se estaría frente a un estado de certidumbre por parte del trabajador y las demás personas involucradas en la misma de que se está actuando conforme a derecho, así mismo, la participación del Sindicato garantiza la defensa del trabajador por medio del organismo legalmente reconocido para ello.

Sobre el particular, es conveniente que el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública deba contener en su articulado y como principio constitucional, la debida notificación al trabajador con lo cual se estaría dando pleno cumplimiento a la Garantía de Audiencia que contempla el artículo 14 Constitucional y la Garantía de legalidad que consagra el artículo 16 de la propia Carta Magna.

4.2 La falta de notificación a las partes que intervienen en la instrumentación del Acta Administrativa, artículo 46 bis de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y su inexistencia en el Reglamento.

Es importante remarcar que en las relaciones entre gobernantes, como

representantes del Estado, y gobernados, se suceden múltiples actos, imputables a los primeros, que tienden a afectar la esfera jurídica de los segundos. En otras palabras, el Estado, en ejercicio del poder de imperio de que es Titular como entidad jurídica y política suprema con substantividad propia, desempeña dicho poder sobre y frente a los gobernados por conducto de sus autoridades. El Estado, al desplegar su actividad de imperio, al asumir su conducta autoritaria, imperativa y coercitiva, necesariamente afecta la esfera o ámbito jurídico que se atribuye a cada sujeto como gobernado, bien sea en su aspecto de persona física o de entidad moral. Todo acto de autoridad, emanado por esencia del Estado y desempeñado por los diferentes órganos autoritarios estatales creados por el orden de derecho, tiene como finalidad inherente, imponerse a alguien de diversas maneras y por distintas causas; es decir, todo acto de autoridad debe afectar a alguna persona moral o física en sus múltiples derechos: vida, propiedad, libertad, etc.

Dentro de un régimen jurídico, esto es, dentro de un sistema en que impera el derecho, bien bajo un carácter normativo legal o bajo un aspecto consuetudinario, esa afectación de diferente índole y de múltiples y variadas consecuencias que opera en el status de cada gobernado, debe obedecer a determinados principios previos, llenar ciertos requisitos, en síntesis, debe estar sometida a un conjunto de modalidades jurídicas, sin cuya observancia no sería válida desde el punto de vista del derecho.

"Ese conjunto de modalidades jurídicas a que tiene que sujetarse un acto de cualquier autoridad para producir válidamente, desde un punto de vista jurídico, la afectación en la esfera del gobernado a los diversos derechos de éste, y que se traduce en una serie de requisitos, condiciones, elementos, etc., es lo que constituye las garantías de seguridad jurídica. Estas implican, en consecuencia, el conjunto general de condiciones, requisitos, elementos o circunstancias previas a que debe sujetarse una cierta actividad estatal autoritaria para generar una afectación válida de diferente índole en la esfera del gobernado, integrada por el summum de sus derechos subjetivos. Por ende, un acto de autoridad que afecte el ámbito jurídico particular de un individuo como gobernado, sin observar dichos requisitos, condiciones, elementos o circunstancias previas, no será válido a la luz del Derecho.

La seguridad jurídica in genere, al conceptuarse como el contenido de varias garantías individuales consagradas por la Ley Fundamental, se manifiesta como la substancia de diversos derechos subjetivos públicos individuales del gobernado oponibles y exigibles al Estado y a sus autoridades, quienes tienen la obligación de acatarlos u observarlos. Esta obligación estatal y autoritaria es de índole activa en la generalidad de los casos tratándose de las diferentes garantías de seguridad jurídica, o sea, que el Estado y sus autoridades deben desempeñar, para cumplir dicha obligación, actos positivos, consistentes en realizar todos aquellos hechos que impliquen el cumplimiento de todos los requisitos, condiciones, elementos o circunstancias exigidas para que la afectación que generen sea jurídicamente válida.

A diferencia de la obligación estatal y autoritaria que se deriva de la relación jurídica que implican las demás garantías individuales, y que ostenta una naturaleza negativa en la generalidad de los casos, la que dimana de las garantías de seguridad jurídica es eminentemente positiva en términos generales, ya que se traduce, no en un mero respeto o en una abstención de vulnerar, sino en el cumplimiento efectivo de todos aquellos requisitos, condiciones, elementos o circunstancias, etc., cuya observancia sea jurídicamente necesaria para que un acto de autoridad produzca válidamente la afectación particular, en la esfera del gobernado, que esté destinado a realizar. Así, verbigracia si a una persona se le pretende privar de su libertad por un acto autoritario, se la debe oír en defensa, de acuerdo con las formalidades esenciales del procedimiento, etc., requisitos o condiciones para cuya observancia la autoridad debe observar una conducta positiva.

El artículo 14 Constitucional reviste una trascendental importancia dentro de nuestro orden constitucional, a tal punto, que a través de las garantías de seguridad jurídica que contiene, el gobernado encuentra una amplísima protección a los diversos bienes que integran su esfera de derecho y en él se implican cuatro aspectos importantes que son:

La de la irretroactividad legal (párrafo primero), la de audiencia (párrafo segundo), la de legalidad en materia judicial civil (lato sensu) y judicial administrativa

(párrafo cuarto) y la de legalidad en materia judicial penal (párrafo tercero)⁴²

La Garantía de Audiencia, una de las más importantes dentro de cualquier régimen jurídico ya que implica la principal defensa de que dispone todo gobernado frente a actos del Poder Público que tiendan a privarlo de sus más caros derechos y sus más preciados intereses, está consignado en el párrafo segundo del artículo 14 Constitucional en los siguientes términos:

“ART. 14.- A ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna....

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho....”⁴³

Para dar cumplimiento a las garantías que emanan de nuestra Carta Fundamental, las Actas Administrativas que menciona el artículo 46 bis de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado debieran estar plenamente especificadas en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal

⁴² BURGOA, Ignacio, *Las Garantías Individuales*, 14^o edic. Porrúa, México, 1981 p.p. 494-495

⁴³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con una explicación sencilla de cada artículo para su mejor comprensión, Coordinación Editorial, moreno Padilla Jorge, 15^o edic., Trillas, México, 2000, p. 24

de la Secretaría de Educación Pública, así como también para dar cabal cumplimiento al artículo 16 Constitucional deben incluir un análisis de los antecedentes que permitan concluir que los mismos cumplen con las normas mencionadas en el cuerpo del acta; en este caso se pueden tratar de abstenciones o situaciones de omisión, que también originan la aplicación de normas legales, además, se deben incluir los antecedentes y las disposiciones mencionadas los cuales deberán estar debidamente relacionados, para concluir en la validez de los actos de la autoridad competente.

Sobre el particular, las Actas Administrativas, las formalidades esenciales y el procedimiento para su levantamiento debieren estar plenamente especificadas en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, para estar acordes a lo dispuesto por el párrafo primero del artículo 16 Constitucional, que a la letra dice:

"ART. 16.- Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesión, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento...."⁴⁴

Al respecto de la carencia de notificaciones al trabajador y a las partes involucradas en el levantamiento del Acta Administrativa a la que se refiere el artículo 46 bis de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, estas debieran

⁴⁴ Ibid. p. 27

sujetarse a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, Apartado "A" de aplicación supletoria como lo establece en su artículo 11, la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, puesto que la notificación al trabajador afectado está plenamente regulada en la Ley Federal del Trabajo Apartado "A" en su artículo 748, mismo que cita:

"ART. 748.- Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley."⁴⁵

Así mismo para el caso de los testigos que se presenten mediante citatorio a el levantamiento del Acta Administrativa se deberá estar a lo dispuesto por la fracción primera del artículo 813 y artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo Apartado "A" de aplicación supletoria; dichos artículos mencionan:

"ART. 813.- La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. Solo podrá ofrecerse tres testigos por cada hecho controvertido que se pretende probar...

⁴⁵ Ley Federal del Trabajo, actualizada, 4º edic., ALF, México, 1997, p. 269

ART. 820.- Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

- I. Fue el único que se percató de los hechos;
- II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y
- III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.^{m6}

Por lo anteriormente descrito es conveniente que para efecto de dar cumplimiento al artículo 46 bis de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública debe contener los requisitos necesarios para dar plena validez y legalidad a las Actas Administrativas y estar a lo dispuesto por el artículo 14 Constitucional, por lo que debe en su texto expresar claramente lo siguiente:

Los citatorios correspondientes deberán girarse cuando menos con veinticuatro horas de anticipación al trabajador y al representante sindical respectivo. En estos citatorios se precisará objeto, fecha, hora, y lugar determinados para la celebración de la diligencia.

^{m6} Ibid. p.p. 281-283

La diligencia se iniciará asentándose en el acta los datos propios de ella, tales como el motivo del levantamiento del acta, lugar, fecha y hora; nombre y puesto del trabajador y oportunamente, cuando rinda su declaración, sus generales; las declaraciones de los testigos de cargo y descargo que se propongan, las del interesado y del representante sindical y, nombre y domicilio de los testigos de asistencia, haciéndose mención de los citatorios enviados al trabajador y al sindicato a que se refiere el inciso anterior.

Deberá hacerse una relación pormenorizada de los datos y demás pruebas que existan con relación a los hechos atribuibles al trabajador, así como las manifestaciones que con respecto al contenido del acta, expongan el interesado y el sindicato en su caso.

Las declaraciones de quienes intervengan en el acta serán expresadas con plena libertad y asentadas con la mayor fidelidad posible. Los participantes en esta diligencia, si así lo desean, tendrán derecho de dictar sus propias declaraciones, las que deberán asentarse en el acta textualmente teniendo derecho, igualmente, a que les sean leídas antes de proceder a firmar el acta, para que en su caso, se hagan las rectificaciones correspondientes.

La inasistencia del trabajador o del Representante S.Oindical, debidamente notificados, no suspende ni invalida la diligencia. En su caso, deberá hacerse

constar en ella tal circunstancia, agregándose los acuses de recibo correspondientes del citatorio que les fue entregado o de las constancias de notificación.

En el supuesto de que el trabajador no se presente a la actuación y acredite la causa que motivó su inasistencia, deberá ser citado nuevamente.

4.3 Lineamientos para la elaboración de citatorios a los trabajadores infractores y a la Representación Sindical

Para el trabajador:

Para la instrumentación de las Actas Administrativas en virtud de haber incurrido en cualquier supuesto que establece el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se deberá citar por lo menos con veinticuatro horas de anticipación al trabajador, mediante comunicado por escrito, debiendo acusar recibo del mismo. (Lo anterior en términos del artículo 748 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria como lo establece el artículo 11 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado).

Señala día, hora y lugar en que se va a instrumentar el acta.

La hora que se señale para el levantamiento del acta deberá ser dentro del horario del trabajador instrumentado, salvo en aquellos casos en que por las

funciones que desempeñe se tenga que formular en horas hábiles distintas a su jornada laboral; el lugar, su centro de trabajo o en otro distinto por causas de fuerza mayor.

Se le harán saber al trabajador brevemente los hechos que se le atribuyen.

Indicar al trabajador que tiene derecho a presentar pruebas y testigos de descargo.

Se deberá asentar en el original y copia del acuse del citatorio, la fecha y hora en que el trabajador recibió el mismo.

En caso de que el trabajador se niegue a recibir el citatorio se certificará su negativa con la firma de dos testigos de asistencia, señalando fecha y hora en que se llevó a cabo la diligencia y en su caso que el trabajador se enteró de su contenido.

Igualmente se le hará saber al trabajador que en caso de no presentarse, se procederá a la instrumentación del acta en su ausencia; en su caso, deberá justificar plenamente su ausencia y deberá ser notificado nuevamente.

Para la Representación Sindical:

Para la instrumentación de las Actas Administrativas a trabajadores de base en virtud de haber incurrido en cualquier supuesto que establece el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se deberá citar por lo menos con veinticuatro horas de anticipación al Representante Sindical, mediante comunicado por escrito, debiendo acusar recibo del mismo. (Lo anterior en términos

del artículo 748 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria como lo establece el artículo 11 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado).

Señalar día, hora y lugar en que se va a instrumentar el acta correspondiente.

La hora señalada para el levantamiento del acta deberá ser dentro del horario del trabajador instrumentado, salvo en casos en que por las funciones que desempeñe se tenga que formular en horas hábiles distintas a su jornada laboral; el lugar, su centro de trabajo o en otro distinto por causas de fuerza mayor.

Se le hará saber al Representante Sindical brevemente los hechos que se le atribuyen al trabajador.

Indicar al Representante Sindical que el trabajador tiene derecho a presentar pruebas y testigos de descargo.

Se deberá asentar en el original y copia del acuse del citatorio, la fecha y hora en que el Representante Sindical recibió el mismo.

En caso de que el Representante Sindical se niegue a recibir el citatorio, se certificará su negativa con la firma de dos testigos de asistencia, señalando fecha y hora en que se llevó a cabo la diligencia y en su caso que el Representante Sindical se enteró de su contenido.

Igualmente se le hará saber al Representante Sindical que en caso de no presentarse se procederá a la instrumentación del acta en su ausencia.

4.4 Lineamientos que deben regular la instrumentación de Actas Administrativas a trabajadores de base de la Secretaría de Educación Pública.

Para la instrumentación de las Actas Administrativas en donde se determine un asunto de los que establece la fracción V del artículo 46 de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se deberá citar con veinticuatro horas de anticipación, cuando menos, al trabajador y al Sindicato, mediante comunicado por escrito, debiendo acusar recibo de ambos. (lo anterior en términos del artículo 748 de la ley Federal de Trabajo de aplicación supletoria como lo establece el artículo 11 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado).

Cuando no comparece el trabajador se deberá asentar en el acta la incomparecencia del mismo, señalando que fue citado debidamente con las incidencias del citatorio firmado de recibido o de no firmado y que se le enteró de su contenido, con la certificación de dos testigos que se negó a recibirlo anexando dicho citatorio, debiendo darle el uso de la palabra al Delegado Sindical, en caso de encontrarse presente.

Si el trabajador se negase a rendir su declaración por alguna circunstancia, el Representante Sindical hará las argumentaciones que correspondan en defensa de su agremiado, en el entendido de que la defensa que realice el Delegado Sindical no

podrá versar sobre hechos de los cuales no tenga conocimiento y propios del trabajador instrumentado.

Al declarar el trabajador deberá requerírsele para que bajo protesta de decir verdad indique cuántos nombramientos o plazas tiene asignadas por parte de la Secretaría de Educación Pública.

Concluida la declaración del instrumentado y/o testigos de cargo o de descargo y Representante Sindical si se negasen a firmar el acta al margen inmediatamente después de su declaración, deberá certificarse su negativa por los testigos de asistencia.

Los testigos de cargo mínimo deben ser dos y no más de tres por cada hecho, salvo que el referido testigo tenga calidad de testigo singular, cuya característica deberá ser, para tener dicho carácter, que de acuerdo a las circunstancias sea el único que se pudo haber percatado de los hechos, lo que deberá manifestar en su declaración; los de descargo serán los que se propongan y comparezcan en el acto. (El presente lineamiento se funda en el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el número de testigos que señalan los artículos 813 fracción I y 820 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria).

Es recomendable que al momento de iniciarse la declaración de los testigos de cargo y de descargo se les aperciba para no incurrir en falsedad de declaraciones ante autoridad distinta a la judicial.

Todo testigo deberá mencionar las circunstancias de forma, modo, tiempo y lugar de los hechos que declara, señalando cómo, dónde, día y hora en que sucedieron los hechos que declara, así como la razón de su dicho, es decir, el por qué sabe y le consta lo que declara.

Deberá acompañarse al acta, los documentos en original o copia cotejada que contenga la leyenda "cotejado con el original que se tuvo a la vista", con la firma de quien lo efectúa u sello de la Unidad Administrativa correspondiente, de todos los elementos probatorios que se asienten en la misma.

Concluida el acta, los testigos de asistencia darán constancia del contenido de la misma, debiendo suscribirla en todas las hojas al margen con excepción de la última que será al calce.

Es oportuno recordar que el acta que se vaya a instrumentar deberá formularse dentro del horario del trabajador instrumentado y que en la propia acta deberá asentarse como hora de inicio la que fue señalada en el citatorio que le fue entregado tanto al trabajador como a su Representante Sindical; ahora bien si el

instrumentado o su Representante Sindical se presentaren con posterioridad a la hora señalada para la iniciación del acta, se hará constar su comparecencia precisando la hora en que realicen la misma.

Con el objeto de unificar un criterio general y dar cumplimiento en todas sus partes a las formalidades esenciales que debe contener el documento denominado Acta Administrativa se debe ocupar para su instrumentación los modelos que en el addendum se presentan y que están ajustados a derecho pudiendo ocuparse en todos los niveles educativos y en los diversos subsistemas que conforman la Secretaría de Educación Pública.

Lo anterior de ser implementado y aceptado por la Secretaría de Educación Pública y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación dará la certidumbre necesaria al trabajador de esta Secretaría que su trabajo será respetado en su inamovilidad por la que tanto ha luchado la clase trabajadora de México.

CONCLUSIONES

Primero.- La historia del Derecho en el mundo y de manera particular, la historia del Derecho del Trabajo Burocrático, bien pudiera ser explicada como la evolución de los intentos del legislador por tratar de regular por medio de normas jurídicas la relación entre el Estado y los trabajadores a su servicio, atendiendo a una realidad dinámica y cambiante, la cual no en pocas ocasiones lo rebasa en su intento.

Segundo.- En la actualidad, el Trabajador al Servicio del Estado está sujeto a un conjunto de normas jurídicas, variadas entre sí y emanadas de diferentes instancias autorizadas, las cuales se encuentran influenciadas de factores externos como lo son el político, el económico y el social, lo que provoca que la llamada Legislación Burocrática sea demasiado compleja, dificultando desde luego el poder acceder a su conocimiento, comprensión y aplicación sobre todo por las autoridades que representan al Estado y lo que es más grave, por los trabajadores al servicio del mismo y que están sujetos a la observación y cumplimiento de dicha legislación.

Tercero.- En el caso de los Trabajadores al Servicio de la Secretaría de Educación Pública que son representados por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación en la revisión de las Condiciones Generales de Trabajo y el Reglamento al que están sujetos a cumplir, se han visto poco favorecidos, ya que la revisión que debe hacerse cada tres años de dichas Condiciones Generales de

Trabajo como lo dispone el artículo 87 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, parece ser letra muerta.

Cuarto.- La falta de cumplimiento al artículo 87 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado ha dado como resultado que los Trabajadores de la Educación estén regidos en sus Condiciones Generales de Trabajo por un Reglamento obsoleto, cuyo fundamento es el abrogado Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y por lo tanto el Reglamento tenga un atraso de más de cincuenta años en su revisión ya que data del día 4 de enero de 1946.

Quinto.- El atraso en la revisión del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, da origen a que exista insuficiencia normativa con respecto a la aplicación de sanciones, puesto que en su contenido no se especifica el levantamiento de Actas Administrativas como lo dispone el artículo 46 bis de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, y las debidas notificaciones a las partes que en ella intervienen, es decir, no se cumplen con las formalidades esenciales del procedimiento y no otorgan las Garantías Individuales a que todo individuo tiene derecho, según lo dicta, nuestra Carta Fundamental en sus artículo 14 y 16.

Sexto.- Por lo que es impostergable la formación de una Comisión Bipartita integrada por el titular de la Secretaría de Educación Pública y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación para la actualización y en su caso creación de un nuevo Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública que esté acorde con las necesidades tanto de la Dependencia como de los Trabajadores de la Educación.

Séptimo.- Por otra parte, es imperativo, que debido a lo complejo de los subsistemas y niveles que existen en el sector educativo que se emitan por el Titular de la Dependencia y el Sindicato respectivo Reglamentos Específicos de las Condiciones Generales de Trabajo para el Personal Administrativo y otro distinto para el Personal Docente por cada uno de los subsistemas y niveles existentes, los cuales deberán estar acordes a lo dispuesto en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.

Octavo.- Las delicadas tareas que cumple el servidor público y en especial los Trabajadores de la Educación, le representan una serie de obligaciones insoslayables que deben cumplir con lealtad y dedicación primordialmente con los estudiantes y sociedad a la que sirve, así como con el Estado, por lo que:

Los Trabajadores al Servicio de la Secretaría de Educación Pública y su Sindicato, deben tener siempre presente que por encima de los intereses personales

o de grupo, prevalece el legítimo interés de la ciudadanía y de la sociedad en su conjunto.

La sociedad demanda cada día la mayor eficacia en los servicios que presta la Secretaría de Educación Pública y el Trabajador de la Educación, a su vez, legítimamente aspira, a que sus esfuerzos y su trabajo estén normados por un Reglamento actualizado en el cual se respeten sus derechos y poder desarrollar sus labores adecuadamente para obtener el justo reconocimiento laboral, económico y social.

PROPUESTA

PRIMERA:

Se sugiere para dar cabal cumplimiento a las Garantías Constitucionales de Audiencia y Legalidad, consagradas en el artículo 14 y 16 de la Carta Magna, que el artículo 46 bis de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado sea modificado con un párrafo que señale el tiempo y forma en que deben hacerse las debidas notificaciones a las partes que intervienen en el levantamiento de actas administrativas, cumpliendo con esto las formalidades esenciales del procedimiento.

Dice:

Artículo 46 bis.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el Jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical....

Debe decir:

Artículo 46 bis.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a

levantar acta administrativa y deberá enviar por escrito a las partes que intervienen en el levantamiento del acta administrativa, notificación con un mínimo de veinticuatro horas de anticipación al levantamiento del acta, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia debiendo entregarse en este mismo acto, una copia al trabajador y otra al Representante Sindical previamente notificados.

SEGUNDA:

Que se realice por la Comisión Bipartita S.E.P. – S.N.T.E. el análisis, discusión y en su caso aprobación de la actualización de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública y su Reglamento, a fin de cumplir con lo que dispone el artículo 87 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

TERCERA:

Que en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública se adicionen específicamente en el capítulo referente a Infracciones y Recompensas los siguientes conceptos:

I.- La aplicación de las medidas disciplinarias mencionadas se sujetarán a las

siguientes reglas:

- a) Se impondrán sin perjuicio de los casos de reincidencia, en cuyo evento se estará a la diversa sanción correctiva señalada en este capítulo.
- b) En todo caso, si la conducta específica del trabajador encuadra dentro de los supuestos del artículo 46 de la Ley, se estará a lo dispuesto por ésta, y
- c) En ningún caso, al trabajador infractor, se le podrán aplicar dos sanciones por la misma causa.

II.- Se entiende por amonestación verbal, la observación de palabra y en privado que haga el jefe inmediato al trabajador infractor a efecto de que omita volver a incurrir en otra violación a este Reglamento.

III.- Se entiende por extrañamiento, la observación que se haga por escrito al trabajador y se aplicará por el jefe de la unidad administrativa a que esté adscrito, con copia a su expediente personal, a la Comisión Mixta de Escalafón y al Sindicato.

IV.- A excepción de los casos de suspensión, remoción y terminación de los efectos del nombramiento a que se refieren los artículos correspondientes de este capítulo, las violaciones a las obligaciones y la ejecución de prohibiciones contenidas en este Reglamento, darán lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias citadas, conforme a los siguientes lineamientos:

Para dar cumplimiento al supuesto mencionado en el párrafo inmediato anterior se estaría a lo dispuesto por los artículos 73 y subsiguientes del reglamento.

CUARTA:

Que el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo sea adicionado con el siguiente artículo:

Todo trabajador que diere motivo al levantamiento de acta administrativa por infringir alguna de las causales que para tal motivo se estipulan en este reglamento, se sujetará a lo dispuesto por el artículo 46 bis de la Ley .

QUINTA:

Usar modelos de formato para:

Notificación al trabajador

Notificación al representante sindical

Notificación al testigo de cargo

Acta administrativa.

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA ROMERO Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, 2ª edición, Porrúa, México 1999.

Alianza de organizaciones de Trabajadores al Servicio del Estado (AOTE), 1935 -- 1937, Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (F.S.T.S.E.), México, 1978.

BURGOA ORIHUELA Ignacio, Las Garantías Individuales, 14ª edición, Porrúa, México 1981.

CANTON MOLLER M., Derecho del Trabajo Burocrático, 2ª edición, PAC, México 1985.

CORREA VAZ DA SILVA F., Una contribución del Estado empleador, la Administración Pública Brasileña, Revista Derecho Laboral, Tomo XXII, Montevideo 1979.

DE BUEN LOZANO Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 8ª edición, Porrúa, México 1991.

DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México 1972.

DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 6ª edición, Porrúa México 1980.

GERMAN PARRA Manuel, Testimonio Histórico y Esquema de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, F.S.T.S.E., México 1978.

JIMENEZ ALONSO Jorge, El Régimen Jurídico de los Servidores Públicos, Memoria del Sexto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Gobierno del Estado de Puebla, 1992.

Memoria de la Primera Reunión Regional de Actualización de Recursos Humanos, S.E.P. – D.G.E.T.I., Oaxaca 1999.

Normas que Regulan las Condiciones Específicas de Trabajo del Personal Docente de la D.G.E.T.I., S.E.P. – S.N.T.E., México 1992.

OSSORIO M., Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales, 29ª. edición, Heliasa, Sao Paolo 1992.

PINA Y DE PINA VARA Rafael, Diccionario de Derecho, 28ª. edición, Porrúa, México 2000.

Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, C.E.T.I.s. 9, México 1978.

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

ROBLEDO SANTIAGO Edgar, Apuntes para la Historia de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, 1938 – 1970, F.S.T.S.E., México 1970.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, Estatutos del S.N.T.E., Magisterio, México 2000.

TENA RAMIREZ Felipe, Leyes Fundamentales de México 1808 – 1885, 17ª edición, Porrúa, México 1983.

TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 6ª edición, Porrúa, México 1981.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con una explicación sencilla para su mejor comprensión, coordinación editorial, Moreno Padilla Jorge, 15ª edición, Trillas, México 2000.

Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, Secretaría de Gobernación, México 1938.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 10ª edición, Diana, México 1999.

Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, comentada por Trueba Urbina Alberto, 29ª edición, Porrúa, México 1992.

Ley Federal del Trabajo, actualizada, 4ª edición, ALF, México 1999.

ADDENDUM

FORMATO DE NOTIFICACIÓN PARA TRABAJADORES DE BASE:

_____, a ____ de _____ de 200__

C. _____

PRESENTE

Con fundamento en los artículos 14 y 16 Constitucionales y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los correlativos del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, me permito solicitar su presencia para el día _____ a las _____ horas, en _____ a fin de instrumentar Acta Administrativa en su contra, en virtud de haber incurrido en

Hechos que quedarán asentados en el Acta Administrativa correspondiente, por lo cual se le hace notar que tiene derecho a presentar pruebas y testigos de descargo que justifiquen su conducta, el mismo día y hora que se le cita, aclarando que en caso de no presentarse se procederá a la instrumentación del Acta Administrativa en su ausencia.

ATENTAMENTE

Nombre y Firma

(Jefe Superior)

FORMATO DE NOTIFICACIÓN PARA LA REPRESENTACIÓN SINDICAL:

_____ a ____ de _____ de 200__

C. _____

PRESENTE

Con fundamento en los artículos 14 y 16 Constitucionales y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los correlativos del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, me permito solicitar su presencia para el día _____ a las _____ horas, en _____

_____ en su carácter de Representante Sindical del C. _____ en virtud de haber incurrido el mismo en _____

Hechos que quedarán asentados en el Acta Administrativa correspondiente; a fin de que manifieste lo que a su representación convenga, aclarando que en caso de no presentarse se procederá a la instrumentación del Acta Administrativa en su ausencia.

ATENTAMENTE

Nombre y Firma

(Jefe Superior del

Trabajador instrumentado)

FORMATO DE NOTIFICACIÓN AL TESTIGO DE CARGO

_____ a ____ de _____ de 200__

C. _____

PRESENTE

Con fundamento en los artículos 14 y 16 Constitucionales y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los correlativos del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, que nos rigen, me permito citarle para el día _____ a las _____ horas, en el local que ocupa la Dirección del Plantel de _____, ubicada en _____, a fin de que se sirva ser testigo de cargo, sobre los hechos que le constan respecto a las presuntas irregularidades cometidas por el trabajador _____.

ATENTAMENTE

Nombre y firma

(Jefe Superior)

Acta Administrativa, formato e instructivo para su elaboración

"En la ciudad de _____ (1) el día (2) del mes de _____ (3) del año de
 _____ (4) siendo las _____ (5) horas; en el local que ocupa _____ (6)
 ubicado en _____ (7) y ante la presencia del (la) C.
 _____ (8) quien actúa con los comparecientes
 _____ (9) y _____ (10) como
 testigos de asistencia que firman al margen y al calce con el objeto de hacer constar el contenido del
 presente documento, se procedió a levantar la presente Acta Administrativa en contra del (la) C.
 _____ (11), por incumplimiento a las condiciones generales de trabajo del
 Personal de la Secretaría de Educación Pública, con fundamento en la fracción V inciso ____ del artículo
 46 y 46 bis, de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y su correlativo del Reglamento
 de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, quien en
 este acto comparece y se identifica con la credencial No. _____ (12) expedida a su favor
 por _____ (13) que se hace constar de tenerla a la vista y se la devuelve,
 asistido por el Representante Sindical de nombre _____ (14) quien acredita
 su personalidad como tal con _____ (15) y se identifica con la credencial
 No. _____ (16) expedida a su favor por
 _____ (17) que se hace constar tenerla a la vista y se lo devuelve, a quien se
 le atribuyen los siguientes hechos: _____

_____ (18)

Se presenta el primer testigo de cargo por separado, de nombre _____ (19)
 Con filiación _____ (20) de _____ (21) años de edad y con domicilio actual en
 _____ (22) quien se identifica con la credencial No.
 _____ (23) expedida a su favor por _____ (24) que

se hace constar tenerla a la vista y se le devuelve, a quien se le exhorta conducirse con la verdad y se le hace saber las penas en que incurren los falsos declarantes previstas en la fracción I del artículo 247 y demás aplicables del Código Penal, protestando conducirse con la verdad, declara: que sabe y le consta que el (la) C. _____ (25) con puesto de _____ (26) con horario de _____ (27) adscrito (a) a _____ (28) quien presta sus servicios en este lugar _____ (29)

_____ que lo anterior lo sabe y le consta porque _____ (30)

Y advirtió las irregularidades señaladas, que es todo cuanto tiene que declarar. Leída que fue su declaración, la ratifica en sus términos y la firma al margen para constancia.

Retirado el testigo anterior, comparece el segundo testigo de cargo por separado, de nombre _____ (31), filiación _____ (32) de _____ (33) años de edad y con domicilio actual en _____ (34) quien se identifica con la credencial No. _____ (35) expedida a su favor por _____ (36) que se hace constar tenerla a la vista y se le devuelve, a quien se le exhorta conducirse con la verdad y se le hacen saber las penas en que incurren los falsos declarantes previstas en la fracción I del artículo 247 y demás aplicables del Código Penal, protestando conducirse con la verdad, declara: que sabe y le consta que el (la) C. _____ (37) con puesto de _____ (38) con horario de _____ (39) adscrito (a) a _____ (40) quien presta sus servicios en este lugar: _____ (41)

_____ que lo anterior lo sabe y lo consta porque _____ (42)

_____ y advirtió las irregularidades señaladas, que es todo cuanto tiene que declarar. Leída que fue su declaración, la ratifica en sus términos y la firma al margen y calce para constancia.

En tal virtud, estando presente el (la) C. _____ (43) con filiación _____ (44) de _____ (45) años de edad y con domicilio actual en _____ (46) y bajo protesta de decir verdad manifiesta que desempeña el (los) puesto (s) _____ (47), que tiene asignada (s) por parte de la Secretaría de Educación Pública la(s) clave(s) presupuestal(es) _____ (48) con horario de _____ (49) y adscrito(a) a _____ (50) rinde su declaración, a quien se le exhorta conducirse con verdad y se le hace saber de las penas en que incurren los que declaran con falsedad ante la autoridad pública distinta de la judicial, prevista en la fracción I del artículo 247 y demás aplicables del Código Penal, el cual enterado(a) de los hechos que se le atribuyen expone:

_____ (51)

_____. Leída que fue su declaración, la ratifica en sus términos y la firma al margen y calce para constancia.

Acto continuo, el trabajador instrumentado presenta como su primer testigo de descargo al (la) C. _____ (52) de _____ (53) años de edad y con domicilio actual en _____ (54) quien se identifica con la credencial No. _____ (55) expedida a su favor por _____ (56) que se hace constar tenerla a la vista y se la devuelve, haciéndole saber de las penas en que incurren los falsos declarantes previstas en

la fracción I del artículo 247 y demás aplicables del Código Penal, protestando conducirse con la verdad, declara: que el (la) C. _____ (57)

_____, Leída que fue su declaración, la ratifica en sus términos y la firma al margen y calce para constancia.

Retirado el testigo anterior, interviene por separado el segundo testigo de descargo el (la) C. _____ (58) de _____ (59) años de edad y con domicilio actual en _____ (60) quien se identifica con la credencial No. _____ (61) expedida a su favor por _____ (62) que se hace constar tenerla a la vista y se le devuelve, a quien se le exhorta conducirse con la verdad y se le hace saber las penas en que incurrir los falsos declarantes previstas en la fracción I del artículo 247 y demás aplicables del Código Penal, protestando conducirse con la verdad, declara: _____ (63)

_____, Leída que fue su declaración, la ratifica en sus términos y la firma al margen y calce como constancia.

Retirado el testigo anterior, comparece el C. _____ (64) quien es Representante Sindical, el cual se encuentra previamente identificado en el proemio de este instrumento y expone: _____ (65)

Presentes el primer testigo de asistencia el (la) C. _____ (66) con filiación _____ (67) de _____ (68) años de edad y con domicilio actual en _____ (69) quien se identifica con la credencial No. _____ (70) expedida a su favor por

_____ (71) _____ y el segundo testigo de asistencia el (la) C.
 _____ (72) _____, con filiación _____ (73) _____, de
 _____ (74) _____ años de edad y con domicilio actual en _____ (75) _____ quien
 se identifica con la credencial No. _____ (76) _____, expedida a su favor por
 _____ (77) _____, quienes han oído y presenciado lo declarado por los
 comparecientes conforme se asentó en esta acta, firmando al calce para constancia.

Una vez firmada la última declaración, la autoridad que procedió a levantar el acta realizará la
 determinación correspondiente señalando las circunstancias del acta y precisando los documentos que
 se anexan a la misma.

FIRMAS

_____ (78) _____

AUTORIDAD

_____ (79) _____

Trabajador instrumentado

_____ (80) _____

Representante Sindical

_____ (81) _____

Testigo de Cargo

_____ (82) _____

Testigo de Cargo

_____ (83) _____

Testigo de Descargo

_____ (84) _____

Testigo de Descargo

_____ (85) _____

Testigo de Asistencia

_____ (86) _____

Testigo de Asistencia

Instructivo para la elaboración de Actas Administrativas a trabajadores de base:

1.- Se anotará el nombre de la población o ciudad y entidad federativa donde se levanta el acta.

2.- Se anotará con letra el día en que se levanta el acta.

3.- Se anotará el mes en que se levanta el acta.

4.- Se anotará con letra el año que corresponda.

5.- Se anotará con números arábigos y letra, las horas y minutos en que se levanta el acta, las que deberán coincidir con las señaladas en los citatorios.

6.- Se anotará el nombre de la oficina o del plantel en donde se instrumenta el acta o el lugar distinto por causas de fuerza mayor.

7.- Se anotará la ubicación de la oficina o del plantel en donde se instrumenta el acta o el lugar distinto por causas de fuerza mayor.

8.- Se anotará el nombre y cargo de la persona que actúe como autoridad al levantar el acta.

9 y 10.- Se anotará el nombre de las personas que fungen como testigos de asistencia.

11.- Se anotará el nombre del trabajador instrumentado.

12.- Se anotará el número de la credencial con que se identifica el trabajador instrumentado.

13.- Se anotará el nombre de la institución por la cual fue expedida dicha credencial.

14.- Nombre del Representante Sindical respectivo.

15.- Se anotará el documento con el que acredita su personalidad como tal.

16.- Se anotará el número de la credencial con que se identifica el Representante Sindical.

17.- Se anotará el nombre de la institución por la cual fue expedida dicha credencial.

18.- Se asentará una narración breve de los hechos que se le atribuyen al trabajador, motivo del acta administrativa.

19.- Se anotará el nombre del primer testigo de cargo.

20.- Se anotará la filiación del primer testigo de cargo.

21.- Se anotará con números arábigos y con letra la edad del primer testigo de cargo.

22.- Se anotará el domicilio del primer testigo de cargo.

23.- Se anotará el número de la credencial con que se identifica el primer testigo de cargo.

24.- Se anotará el nombre de la institución por la cual fue expedida dicha credencial.

25.- Se anotará el nombre del trabajador instrumentado.

26.- Se anotará(n) el(los) nombramiento(s) que tiene el trabajador instrumentado.

27.- Se anotará(n) el(los) horario(s) en que presta sus servicios el trabajador instrumentado.

28.- Se anotará(n) el(los) nombre(s) de la(s) unidad(es) administrativa(s) o escuela(s) en donde está adscrito el trabajador instrumentado.

29.- Se anotará la declaración del primer testigo de cargo, en la que se acentuarán las circunstancias de forma, modo, tiempo y lugar de los hechos motivo del acta.

30.- El testigo dará la razón de su dicho, es decir, por qué sabe y le consta lo que declara.

31 al 42.- Se repite la información solicitada del punto 19 al 30 desde luego tratándose del segundo testigo de cargo.

43.- Se anotará el nombre del trabajador instrumentado.

44.- Se anotará la filiación del trabajador instrumentado.

45.- Se anotará con números arábigos y con letra la edad del trabajador instrumentado.

46.- Se anotará el domicilio del trabajador instrumentado.

47.- Se deberá señalar y anotar el (los) nombramiento(s) asignado(s) por la Secretaría de Educación pública al trabajador instrumentado, lo que deberá hacer el mismo bajo protesta de decir verdad.

48.- Se deberá señalar y anotar la(s) clave(s) presupuestal(es) asignada(s) por la Secretaría de Educación Pública al trabajador instrumentado y la documentación con que lo acredite, lo que deberá hacer el mismo bajo protesta de decir verdad.

49.- Se anotará(n) el(los) horario(s) en que presta sus servicios el trabajador instrumentado.

50.- Se anotará(n) el(los) nombre(s) de la(s) unidad(es) administrativa(s), oficina(s) o escuela(s) en donde está adscrito el trabajador instrumentado.

51.- Se anotará en sus términos la declaración del trabajador instrumentado.

52.- Se anotará el nombre del primer testigo de descargo.

53.- Se anotará con números arábigos y con letra la edad del primer testigo de descargo.

54.- Se anotará el domicilio del primer testigo de descargo.

55.- Se anotará el número de la credencial con que se identifica el primer testigo de descargo.

56.- Se anotará el nombre del institución por la cual fue expedida dicha credencial.

57.- Se anotará en sus términos la declaración del primer testigo de descargo.

58 al 63.- Se repite la información del punto 52 al 57, desde luego tratándose del segundo testigo de descargo.

64.- Se anotará el nombre del Representante Sindical.

65.- Se anotará en sus términos la declaración del Representante Sindical.

66.- Se anotará el nombre del primer testigo de asistencia.

67.- Se anotará la filiación del primer testigo de asistencia.

68.- Se anotará con números arábigos y con letra la edad del primer testigo de asistencia.

69.- se anotará el domicilio del primer testigo de asistencia.

70.-Se anotará el número de la credencial con que se identifica el primer testigo de asistencia.

71.- Se anotará el nombre de la institución por la cual fue expedida dicha credencial.

72 al 77.- se repite la información solicitada del punto 66 al 71, desde luego tratándose del segundo testigo de asistencia.

78 al 85.- Deberá anotarse nombre y cargo en caso de que existiere de las personas que intervengan en el acta, en el orden señalado, las cuales deberán firmar al calce de la misma.⁴⁷

⁴⁷ Secretaría de Educación Pública, Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, Memoria de la Primera Reunión Regional de Actualización de Recursos Humanos, Oaxaca, 14-16 octubre 1999, p.p. 150-156