



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

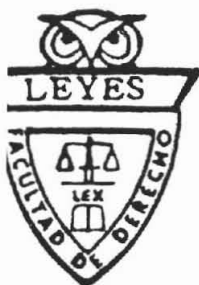
"EL PAGO DE LOS SALARIOS DE LOS PROFESORES DE EDUCACION PUBLICA BASICA EN MEXICO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA:

HUMBERTO AGUILAR JIMENEZ

ASESOR: LIC. ALENA GARRIDO RAMON



CIUDAD UNIVERSITARIA

MEXICO, D. F. 2005

m341125



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
MAYO

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **HUMBERTO AGUILAR JIMENEZ**, con número de cuenta 89631953, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada **"EL PAGO DE LOS SALARIOS DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN PÚBLICA BÁSICA EN MÉXICO"** bajo la dirección de la **Lic. ALENA GARRIDO RAMON**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La **Lic. LILIA GARCIA MORALES**, en el oficio con fecha 15 de abril de 2004, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de el alumno referido.



Atentamente
"POR MI RAZA HABLA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 24 de mayo de 2004.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

A ti mi Dios,
porque me demuestras
tu poder y tu gloria
a cada paso que doy.

A ti, madre,
a quien debo cada instante
de mi vida.

A ti,
cuyo amor
es la fuerza que
me impulsa y me guía.

A mis maestros todos
a quienes ruego me
perdonen
si no he correspondido
al esfuerzo que han
depositado en mi.

INDICE

INTRODUCCIÓN	I
--------------------	---

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

1.1. Trabajo.....	1
1.1.1. Concepto	3
1.1.2. División del trabajo	4
1.1.3. Trabajo asalariado	6
1.1.4. El trabajo como productor de riquezas	7
1.1.5. El trabajo y su función social.....	8
1.2. El salario	10
1.2.1. Concepto	11
1.2.2. Tipos de salario	11
1.2.3. Formas y tiempo de pago	12
1.3. Monto del salario	15
1.3.1. Salario mínimo	16
1.3.2. Salario profesional	17
1.3.3. Salario remunerador	18
1.4. Justicia salarial.....	20
1.4.1. Equidad	22
1.4.2. Libertad y derecho a percibirlo	23

CAPITULO II

MARCO HISTORICO DE LA REGULACION JURIDICA DEL TABAJO

2.1. Antecedentes históricos	26
2.1.1. La Comunidad Primitiva	27
2.1.1. El esclavismo.....	28
2.1.2. El feudalismo.....	29
2.1.3. El capitalismo	30
2.1.4. Primeros intentos reformistas	31
2.1.5. El Tratado de Versalles	35
2.1.6. La Organización Internacional del Trabajo	36
2.2. Antecedentes en México.....	38
2.2.1. La Época Prehispánica	39
2.2.2. La Época Colonial	40
2.2.3. La Independencia	45
2.2.4. El Porfiriato y la Revolución	59
2.2.5. Las ideas del Partido Liberal Mexicano.....	52
2.3. Regulaciones constitucionales	55
2.3.1. Constitución de Apatzingan de 1814	56
2.3.2. Constitución de 1824	57
2.3.3. Constitución de 1857	58
2.3.4. Constitución de 1917	59
2.4. Leyes reglamentarias del articulo 123 Constitucional.....	61
2.4.1. Ley Federal del Trabajo.....	62
2.4.2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	64

CAPITULO III

REGULACION JURIDICA ENTRE EL ESTADO Y SUS TRABAJADORES

3.1. Antecedentes y normatividad.....	68
3.1.1. Reglamentación.....	70
3.1.2. Naturaleza jurídica de las relaciones laborales entre la Secretaría de Educación Pública y sus trabajadores.....	73
3.1.3. El trabajo docente.....	75
3.1.4. Reglamentación del trabajo docente.....	78
3.1.5. Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública	80
3.1.6. El salario otorgado al personal docente que labora en la Secretaría de Educación Pública.....	82

CAPITULO IV

EL PROGRAMA “CARRERA MAGISTERIAL”

4.1. Antecedentes políticos.....	89
4.1.1. Antecedentes según la SEP.....	90
4.2. Estructura y características.....	91
4.2.1. Lineamientos generales de Carrera Magisterial	92
4.2.2. Lineamientos de 1998.....	94
4.2.3. Instancias.....	95
4.2.3.1. Comisión Nacional SEP-SNTE	95
4.2.3.2. Comisión Paritaria	96
4.2.3.3. Órgano de evaluación	96
4.2.3.4. Participantes	97
4.2.4. Requisitos para incorporación y promoción.....	98
4.2.4.1. Niveles	99

4.2.4.2. Vertientes	101
4.2.4.3. Sistema de evaluación.....	102
4.2.4.4. Factores	102
4.3. Dictaminación	104
4.3.1. Incidencias	105
4.3.2. Promociones en el sistema escalafón Vertical	106
4.3.3. Docentes incorporados al Programa	107
4.3.4. Acuerdos presidenciales y cambios de actividad por dictamen del ISSSTE	108
4.3.5. Licencias sin goce de sueldo o ausencias injustificadas, licencias con goce de beca	108
4.3.6. Licencias médicas o licencias con goce de sueldo	108
4.3.7. Vacantes definitivas por: renuncia, jubilaciones y defunción	109
4.4. Su impacto en los salarios percibidos por los docentes.....	109
4.5. Propósitos perseguidos por el Estado.....	112
4.6. Causas y consecuencias de la injusticia y la ilegalidad del programa “Carrera Magisterial”.....	114
4.7. Inconstitucionalidad doctrinaria y normativa.....	118
4.8. Medios de impugnación y de defensa del trabajador.....	119
4.9. Alternativas de solución.....	120
CONCLUSIONES.....	125
BIBLIOGRAFÍA.....	124

INTRODUCCIÓN

El bien máspreciado y valioso de una sociedad es sin duda su gente. De ella depende su desarrollo económico, el éxito o el fracaso de su sistema político, el nivel de desarrollo tecnológico que logre alcanzar y, en general, el nivel de vida que puedan tener los propios individuos que la integran.

Por este motivo la misma sociedad debe preocuparse por mejorar cada día, a través de la formación de nuevas generaciones mejor preparadas y con mayor grado de humanidad.

El medio para lograr esto es, sin lugar a dudas, la educación de niños y jóvenes. Educación que en la mayoría de los países se ha tratado de garantizar a través de la implantación de sistemas educativos encargados de la importantísima labor de formar a los hombres y mujeres del futuro.

En nuestro país se ha establecido un sistema Educativo Nacional que a base de muchos esfuerzos y no pocos escollos, ha logrado la formación de muchas generaciones de mexicanos.

Sin embargo, en la actualidad este Sistema Educativo se encuentra en crisis, y desde hace varias décadas ha ido perdiendo su eficacia como forjador de una nueva y mejorada sociedad que la nación necesita.

Este deterioro de la Educación Nacional se debe principalmente a que el elemento más importante de este sistema ha sido descuidado de una manera por demás negligente y casi hasta inmoral.

En efecto, el maestro, el encargado de esta tarea ha sido sometido a una pauperización sistemática más que denigrante, lo que lo ha llevado a distraer su tiempo en busca de nuevas fuentes de ingresos. Sobre todo desde que hace diez años se estableció un sistema denominado "Carrera Magisterial" que flagrante e impunemente viola la Constitución de la República en perjuicio de más de ochocientos mil maestros que diariamente laboran en las aulas de nuestro país.

Es por este motivo que el presente estudio está dedicado al análisis del **Pago de los salarios de los Maestros de Educación Pública Básica en México**. En él se hacen una serie de reflexiones que pretenden contribuir, junto con la lucha social de los trabajadores de la educación, a eliminar este inconveniente programa y a perseverar por la instauración de un salario digno que permita al Maestro mexicano tener una vida decorosa y así ofrecer a nuestros chicos una educación de mejor calidad que les sea útil a lo largo de toda su vida.

Se parte, para este análisis, de los conceptos y términos fundamentales relacionados con el salario, tales como su concepto, sus tipos y modalidades, su tiempo de pago, sus características de legalidad y justicia, y otros de similar importancia.

Posteriormente se recorre brevemente la historia de su reglamentación jurídica, haciendo hincapié en las luchas laborales que dieron origen a cada una de las instituciones que protegen al salario, con especial

alusión del artículo 123 y sus fracciones VII del apartado "A y V del apartado "B" que se refieren a la equidad de salario para la igualdad de trabajo.

Más adelante, en el capítulo III se enmarca el contexto de la relación laboral entre el Estado Mexicano y los Maestros de Educación Pública Básica, para finalmente en el Capítulo IV desmenuzar el Programa Carrera Magisterial y poner de manifiesto las violaciones que infringe y que lo hacer ser Inconstitucional y violatorio de nuestra Carta Magna.

Invito a Usted a adentrarse en estas páginas y a contribuir con su valiosa opinión en el mejoramiento de este estudio y en la lucha por un verdadero Estado de Derecho para este grupo de trabajadores.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

Cuando se pretende llevar a cabo una investigación es esencial que se comprendan de manera clara y precisa cada uno de los conceptos que definen al objeto materia de estudio, su naturaleza, su interacción con el entorno natural o social, su cronología existencial, y en sí todo aquello que tenga relación con el mismo.

Conscientes de esto, y tomado en cuenta diferentes acepciones y fuentes de opinión, se deben elegir, o elaborar, aquellos conceptos que más concreten su esencia, su génesis y significado fundamental. Se debe buscar en el fondo de su origen, en sus raíces etimológicas o lingüísticas, aquellos términos que más describan su realidad, y su función, y que contribuyan a comprender y resolver el problema de investigación planteado.

En el caso que nos ocupa es menester tener presentes los conceptos básicos que tienen injerencia y relación con el problema de la percepción salarial que se otorga a los docentes mexicanos. Estos conceptos son, entre otros, "trabajo", "salario", "equidad", "suficiencia", "justicia", "tipos de salario", "libertad", "trabajo docente" y otros más que componen el contexto de la labor educativa.

Por tanto, y con el fin de contar con un sustento conceptual adecuado, repasaremos algunas definiciones de importancia para este tema.

1.1. Trabajo

La palabra “trabajo” es utilizada en distintos campos del saber humano y, por supuesto, en el lenguaje coloquial. Al emplearse en cada uno de ellos se le da una connotación diversa, de acuerdo a la actividad que se trata de describir. Así por ejemplo tenemos los siguientes casos:

Según Diccionario de la Lengua Española la palabra “trabajo proviene del latín **tripalium** y alude a toda actividad que exige un esfuerzo físico o intelectual y que esta dirigido a la obtención de algún beneficio”.¹

Por otra parte, de acuerdo a la Física, “trabajo es la magnitud que se manifiesta por el movimiento y que se expresa como el producto de la intensidad de la fuerza aplicada sobre un cuerpo por la distancia recorrida por éste. Lo anterior se resume con la fórmula: TRABAJO = FUERZA X DISTANCIA RECORRIDA o $T = f \times d$ ”²

A su vez, en el lenguaje coloquial, por trabajo se entiende la ocupación que se ejerce en forma estable o habitual, especialmente la que se ejerce a cambio de dinero. Aquello en lo que alguien está empleado en una empresa, institución o cadena productiva.

Finalmente, en los ámbitos del Derecho, encontramos las siguientes acepciones. Para la Ley Federal del Trabajo, éste “es un derecho y un deber sociales (artículo 3°). Es toda actividad humana, intelectual o material (artículo 8°)”. En tanto que “trabajo”, según el diccionario jurídico, “es la actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado”.³

¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Gran diccionario patria de la lengua española. Segunda Edición. Patria. México 1994. p. 1563.

² DOMINGUEZ R. Ramón. Curso Elemental de Física. Décima Edición. Porrúa. México, 1982 pp. 39-41.

³ DE PINA VARA Rafael y DE PINA Rafael. Diccionario de Derecho. Decimonovena edición. Porrúa. México, 1993. p. 481.

Como se aprecia, cada una de las definiciones anteriores trata de conceptualizar lo que para determinado aspecto de la vida se entiende por trabajo. Sin embargo, de su análisis se pueden discernir las ideas principales en torno a las cuales se tratará de construir el concepto de trabajo.

En la primera definición se entiende al trabajo como "**una actividad**", en la segunda como "**una magnitud**", en la tercera como "**una ocupación**" y en una más se le califica como "**un deber y un derecho**", además de ser una actividad humana. Al verlas así, a primera vista, podrían parecerse conceptos diferentes, más no es así; si ponemos atención en cada una de las palabras clave (aquí entrecorridas) veremos que las coincidencias aumentan e incluso algunas de ellas se utilizan para definir a las otras. Pongamos el siguiente ejemplo:

Actividad: conjunto de acciones u **ocupaciones** que realizan los seres, vivos o inertes, especialmente los humanos.

Ocupación: **actividad** en la que se emplea un individuo.

1.1.1. Concepto

Ahora bien, aún cuando las distintas definiciones con las que tratan de conceptualizar al trabajo utilizan diferentes palabras, en esencia buscan describir el mismo fenómeno. Luego entonces podemos intentar derivar un concepto de trabajo en el contexto de actividad humana, de la siguiente forma:

Trabajo, es la actividad desplegada por el hombre para hacerse de los satisfactores que colmen las necesidades que su existencia le requiere.

La anterior definición es adecuada toda vez que encierra lo que nos interesa desde el punto de vista jurídico. Es decir, implica la existencia de una acción o conducta determinada, además esta acción esta destinada a satisfacer una necesidad, y esta necesidad es inherente a la propia existencia.

Por otra parte, a la anterior definición se le ha despojado, hasta cierto punto, de toda tendencia de pensamiento económico-político, pues como es sabido las variadas formas de pensamiento y de sistemas económicos que han surgido a lo largo de la historia (feudalismo, capitalismo, socialismo, etc.) tienden a barnizar dicho concepto haciendo consideraciones de orden filosófico o sociológico tales como el papel del patrón, del obrero, de la sociedad, del capital y otros más que, sin restarles la importancia que tienen en la historia laboral, serán tratados en su correspondiente apartado.

1.1.2. División del trabajo

Por división del trabajo debemos entender la separación y diversificación de las actividades a las que se dedican los seres humanos.

Si partimos del concepto de trabajo anteriormente deducido, llegaremos a la innegable conclusión de que todo individuo (humano o no) requiere realizar un trabajo para mantener su existencia. Sin embargo con sólo mirar a nuestro derredor notaremos que el trabajo desempeñado por cada uno no es igual, ni se desarrolla con la misma intensidad e intención.

Luego entonces ¿cuál es la razón de tan tremenda variedad y diversificación de actividades que se realizan día con día?

La primera respuesta la encontramos en el propio sistema que ha impuesto la naturaleza. En libertad cada individuo realiza el trabajo que su

estructura corporal le permite o le requiere. Así por ejemplo, un hambriento felino debe perseguir a su presa por largo trecho antes de poder devorarla, en tanto que microorganismos y vegetales sólo deben saber aprovechar aquello que les llega sin mover un ápice de sus cuerpos.

Sin embargo, la diferenciación de actividades de trabajo más notable y evolucionada se ha dado en la especie humana. El hombre como ente *sui generis* de la naturaleza ha llevado a un alto grado la especialización del trabajo, ya que a la simple actividad material, le ha agregado una "intencionalidad".

En sus albores, seguramente cada uno de los miembros de una comunidad se proveía de sus propios satisfactores. Más adelante, y debido a un natural impulso biológico, las actividades se distribuyeron según el sexo, dejando las actividades de mayor riesgo para el varón (caza, seguridad, defensa, etc.).

Posteriormente, como se ha podido comprobar por estudios arqueológicos y antropológicos, se desarrolló una "organización" social más evolucionada. En ella empezaron a aparecer "diferencias" de grado entre los integrantes de la comunidad. Individuos mejor dotados empezaron a ocupar "puestos más altos" en el grupo y por lo tanto adquirieron capacidades o "derechos" para asumir ciertas ocupaciones, relegando otras más para individuos colocados en estratos inferiores. Así, el gobernante, el guerrero o el sacerdote se dedicaban a actividades de conducción de la sociedad, tareas que les impedían dedicarse a labores primarias como el cultivo de la tierra, lo cual era realizado por individuos subordinados a ellos.

Esta nueva división del trabajo por "clases" sustentó por muchos siglos la organización social humana. Más la incontenible evolución de los grupos y su incansable acumulación de conocimientos, vino a provocar la

gestación y nacimiento de nuevas revoluciones de especialización y por lo tanto una nueva distribución de las actividades de trabajo. Al aparecer las ciencias, al desarrollarse la técnica y la tecnología, hubo hombres –y mujeres– que se dedicaron a cierto campo del saber. En tal situación se dio la aparición de gremios o agrupaciones de individuos que realizaban un trabajo especial: médicos, arquitectos, químicos, abogados, biólogos, astrónomos, y muchos más, dando lugar a una tercera división del trabajo **por especialidades u oficios**.

En la actualidad tal división del trabajo se ha extendido tanto que sería improductivo tratar de ejemplificarla mencionando unos cuantos centenares de empleos, oficios u ocupaciones en los que se haya dividido el trabajo. Cabe tan sólo mencionar que dicha especialización se ha profundizado tanto que ahora podemos encontrar más de cien subocupaciones, ahí donde antes había una sola.

Este breve historial nos lleva a concluir que **la división del trabajo es un fenómeno de especialización de actividad humana**, que se ha producido a lo largo de la propia historia debido al avance cultural del hombre y a la consecuente aparición de nuevas necesidades, las cuales han conducido a que cada individuo se dedique a un tipo de actividad en particular. Esta misma división del trabajo vino a ser el germen de otros fenómenos sociales como el comercio, la industria y la interdependencia particular, local e internacional.

1.1.3. Trabajo asalariado

Por **trabajo asalariado** debemos entender **aquella actividad que realiza el ser humano a cambio de un pago o retribución**, ya sea en

satisfactores directos (en especie) o en algún sustituto de ellos. Especialmente dinero.

El trabajo que se realiza a cambio de un pago surge cuando los medios de producción se empiezan a concentrar, por diferentes medios y razones, en unas cuantas manos. Aunado a esto, el avance industrial, la aparición de ciudades fabriles y la libertad y variedad de empleos que empezaron a surgir, atrajeron a muchos individuos que encontraban más atractivo el trabajo en un taller que en el campo.

Este fenómeno, de pagar un salario a cambio del trabajo, pronto se constituyó en la piedra angular sobre la cual se construiría posteriormente todo el derecho del trabajo. Es de aquí, de donde se van a derivar todas las instituciones protectoras del trabajador y de su salario.

Y es precisamente por el salario, su forma de pago, su propiedad remuneradora y su capacidad adquisitiva, que se han provocado grandes episodios de luchas sociales en distintas partes del mundo y en diversas épocas de la historia humana. El trabajo asalariado crea toda una clase social, crea un grupo de individuos que entrarán en constante confrontación con el capital y, en ocasiones, con el mismo Estado.

1.1.4. El trabajo como productor de riquezas

La principal característica del trabajo es que su práctica produce un resultado material que se traduce en la obtención de un beneficio para quien lo lleva a cabo. Así, por ejemplo, si alguien ara, acondiciona y siembra la tierra, obtendrá como resultado la cosecha de una serie de frutos que le servirán de alimento para él, su familia y, tal vez, otros miembros de la comunidad. Lo mismo sucede con cualquier otra actividad, siempre produce algo valioso para

el hombre. Y es precisamente esta característica la que da importancia y valor del trabajo: es productor de riquezas y satisfactores.

Ahora bien, esta riqueza o beneficios producidos siempre son proporcionales al esfuerzo desarrollado. Por tanto si se trabaja más, se debe obtener más provechos y más beneficios y, por ende, una mejor calidad de vida.

Sin embargo, esta regla objetiva no siempre se cumple. Sobre todo en el sistema de trabajo asalariado, donde el total de esfuerzo empleado en la producción de la riqueza material, no se traduce íntegramente en beneficios para el propio trabajador que lo ha realizado. En sistemas económicos donde se cambia la fuerza de trabajo por un "salario", existe la paradoja de que el trabajo realizado no satisface las necesidades de quien lo hace.

Empero, independientemente de los problemas de inequidad en el pago de los salarios, lo destacable en este apartado del presente estudio, es dejar perfectamente asentado que el trabajo siempre será productor de riquezas materiales, intelectuales y culturales tanto para el individuo como para el grupo social en su conjunto.

1.1.5. El trabajo y su función social

La sobrevivencia de un individuo o de una comunidad depende de que tengan colmadas sus necesidades, de lo contrario la extinción tanto de uno como de la otra es inevitable. Por tanto, tomando en cuenta que el trabajo es el medio para obtener dichos satisfactores, es inevitable llegar a la conclusión que éste tiene, ante todo, la función de garantizar la perdurabilidad de la especie. Más aún, el trabajo desempeña otra función, que no tiene

características materiales, que casi siempre pasa desapercibida y que, sin embargo, ha reportado gran beneficio a la humanidad entera: **es factor de evolución.**

Por principio de cuentas debemos percatarnos que la actividad laboral propicia una estabilidad social ya que al producir los bienes indispensables para la subsistencia evita conflictos por los alimentos, la vivienda, el vestido, y demás requerimientos de la vida cotidiana. Además propicia el avance cultural del género humano, ya que con cada creación producto del trabajo hay un desarrollo de nuevos conocimientos, de nuevas técnicas y nuevas tecnologías que repercuten en mejores niveles en cuanto a calidad de vida.

Pero además, y siguiendo el viejo principio acuñado por los griegos que menciona que siempre habrá “mente sana en cuerpo sano”, una función eminentemente social del trabajo, es dar al individuo una ocupación y una actividad terapéutica a la que los psicólogos llaman un “**filtro mental**”⁴, ya que posibilita que con las actividades propias del trabajo los pensamientos fluyan constantemente sin formar fijaciones que pudieran derivar en problemáticas conductuales.

De igual forma la propia historia ha podido demostrar que sociedades con un alto nivel de ocupación laboral han desarrollado niveles de vida muy superiores, además de culturas más avanzadas. Así, la legendaria pasión por el trabajo de muchos pueblos orientales es proverbial, y se le distingue como elemento impulsor de su desarrollo económico que los ha hecho superar desastres naturales y bélicos y colocarlos en pocas décadas a la vanguardia mundial en lo económico, en lo científico e incluso en lo social y ambiental.

⁴ ESTRADA RODRIGUEZ, Mauro. La psicología en ejemplos. Cuarta edición. Trillas. México 1999. pp. 334-335.

En este entendido, no es descabellado afirmar que toda sociedad debe basar su progreso en una planeación económica que reserve un lugar preponderante al trabajo, al trabajador y al sistema en que se desarrolla.

1.2. El Salario

Con la aparición de la división del trabajo y de sistemas sociales donde el individuo no produce sus propios satisfactores (comida, vestido, materiales para su vivienda, etc.), se generó el trabajo subordinado. Esto trajo como consecuencia natural que se estableciera una relación entre el prestador del trabajo y quien lo recibía. En muchas ocasiones, y como producto de las guerras, la relación fue de sojuzgamiento del vencedor sobre el derrotado. En estas condiciones el vencido debía trabajar en calidad de objeto propiedad del amo, con la única "prestación" de respetar su vida mientras fuera útil y no constituyera un obstáculo para el amo.

Así, durante cientos de años, el sistema esclavista de producción estuvo sustentado en el trabajo gratuito y forzoso de miles de individuos. Más, el devenir de los años acarreó la evolución de los sistemas productivos y con ello la revolución de las relaciones sociales, y de aquellas surgidas con motivo de la producción de bienes, es decir, del trabajo. El esclavismo cedió entonces su lugar al feudalismo, al capitalismo y al socialismo donde "acuerdos voluntarios" determinaban el tipo de arreglos entre el patrón y el trabajador. Estos acuerdos (aunque casi siempre desventajosos para el trabajador) establecían generalmente que a cambio del trabajo prestado el obrero recibiría cierta cantidad de satisfactores o de algún instrumento que le permitiera adquirirlos. El dinero fue pronto adoptado como la forma ideal de pagar al trabajador el esfuerzo realizado en la jornada.

De esta forma, al **pago** que el patrón daba a su trabajador a cambio de su fuerza y tiempo productivo se le nombro **salario** (en razón de la antigua costumbre romana de hacerlo en este compuesto químico), o también, sueldo, jornal o emolumentos.

1.2.1. Concepto

En la actualidad la legislación, y buena parte de la doctrina mexicana, definen al salario como **la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo** (LFT, artículo 82).

Dicha definición aunque escueta, nos proporciona la noción de lo que representa esta institución jurídica-social, y que se refiere al pago obligado que debe efectuar el patrón al trabajador a cambio de sus servicios.

1.2.2. Tipos de salarios

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, **el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión a precio alzado o de cualquier otra manera.** (LFT, artículo 83).

Esta definición que hace la Ley es poco agraciada en su redacción ya que la última frase elimina a las anteriores que integran dicha especificación, pues al mencionar "**o de cualquier otra manera**" se sobre entiende que existe una plena libertad de acordar el tipo de salario que se ha de devengar y que las mencionadas son tan solo enunciativas y no limitativas. En este sentido podemos concluir que existe una gran diversidad de tipos y formas de pago de salarios y que éstas dependerán tanto del género de trabajo que se realice, como de las propias necesidades del trabajador.

Los tipos de salarios mencionados en la legislación actual son tal vez los más comunes, por lo que es conveniente una breve explicación de los mismos. En la modalidad de **salario por unidad de tiempo**, el trabajador recibe una cantidad "X" de sueldo por un tiempo "Y" de servicios. Así podríamos mencionar, a guisa de ejemplo, el que se paga por el servicio de vigilancia que presta un custodio. El salario percibido debe entenderse como la retribución por un tiempo determinado en que debe realizar sus funciones de guardián, y que podría ser por hora, por día, por semana, por mes, etc. En el caso del **salario por unidad de obra** el trabajador recibe una paga por una pieza completa realizada. En este caso estaríamos en el supuesto, por ejemplo, del llamado trabajo a destajo en el cual se paga un salario dependiendo de la cantidad de piezas o unidades que haya producido el trabajador. Por su parte el **salario por comisión**, es típico del comercio y en cierto sentido es muy similar al anterior, sólo que en este caso el salario percibido esta representado por una proporción del valor del bien comercializado. Así por ejemplo, se paga a los vendedores de seguros y dependientes de comercios automotrices un determinado salario (en ocasiones existe una cantidad base) en función de la cantidad de unidades que vendan y del valor de las mismas. Finalmente **el salario a precio alzado** lo tenemos ejemplificado en la rama de la construcción, donde es frecuente establecer un salario al trabajador por toda una edificación en bloque y ya terminada. Lo mismo sucede con algunos servicios como mantenimiento de aparatos y vehículos.

1.2.3. Formas y tiempo de pago

El salario, como retribución hacia el trabajador, puede ser pagado básicamente en dos formas. Una es entregando al trabajador los satisfactores necesarios para su subsistencia, y, la otra, proporcionándole una cantidad de dinero para que sea él quien adquiera dichos satisfactores.

A la primera forma de pago se le ha denominado **pago en especie** y aunque actualmente está en desuso en la mayoría de las sociedades, durante un tiempo fue la forma básica de cumplir con esta obligación. En ella, el patrón proporcionaba a su empleado alimentos, ropa, habitación, y demás satisfactores necesarios para la vida.

Sin embargo, la diversificación de las necesidades humanas hacía que este sistema se tornara materialmente imposible de llevar a cabo por la gran cantidad de requerimientos o pretensiones particulares que tiene una persona en su vida cotidiana. Por ello el trueque trabajo-satisfactores, se sustituyó por la asignación de una cantidad de **dinero** que el patrón entregaba periódicamente al trabajador. De esta forma se otorgaba al empleado la "libertad" para adquirir aquello que él considerará más esencial para su vida y además se liberaba al patrón de la obligación de garantizar que los satisfactores adquiridos fueran suficientes y adecuados para el obrero y su familia.

A la retribución del trabajo hecha con dinero se le da en nombre de **salario en efectivo** y es la forma más exitosa intentada hasta ahora en cualquier sistema económico ya que da gran movilidad a la circulación de bienes, mercancías y servicios en el seno de las comunidades modernas.

Ahora bien, en muchos países se han creado sistemas eclécticos, donde el salario que se asigna al trabajador se paga una parte en efectivo y otra en especie. Esta forma tiende a garantizar, en algunos casos, que el trabajador no dilapide su salario en artículos superfluos y que se vea obligado a consumir artículos de primera necesidad. En otros casos representan prestaciones accesorias que, por diferentes causas, se otorgan al empleado como parte de su salario.

En cuanto a la periodicidad con la que se debe pagar el salario, es decir, el lapso de tiempo en la cual se debe obtener la remuneración debida al

trabajo realizado, éste puede ir desde horas hasta semanas e incluso meses. Dependiendo del tipo de trabajo realizado variará el tiempo del pago. Así por ejemplo, la ocupación eventual para un evento artístico o social hace necesaria la contratación de meseros o empleados por unas cuantas horas. Al término de dicho evento se otorga al trabajador el salario devengado.

En otras ocasiones los tiempos pueden ser mayores, como el caso del trabajo a precio alzado, en muchos casos el trabajador recibe el salario una vez entregada la mercancía, hecha la reparación o terminada la obra, hecho que a veces toma varios días o semanas.

Independientemente de las circunstancias particulares, la Ley Federal del Trabajo estipula en su artículo 88 que **los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.**

El plazo semanal probablemente obedece a que es este tiempo aproximado en que se consumen los víveres en una familia promedio y por lo tanto es preciso renovarlos. En cuanto al plazo quincenal que, generalmente, rige entre los empleados al servicio del Estado o en Trabajos especializados, se sustenta en una mayor capacidad de administración que se supone tienen la mayoría de estos trabajadores.

Es preciso señalar que el tiempo de pago no puede, por ninguna causa, exceder al estipulado, y la falta de cumplimiento de esta obligación atribuible al patrón, lo hará acreedor a las sanciones que marca la Ley. Por otro lado, la imposibilidad del trabajador para asistir a recibirlo puede ser subsanable por los medios que marca la propia legislación, tal como el otorgamiento de una carta poder con los requisitos que la misma establece.

Por ello, a manera de corolario, debemos acotar que el salario aún cuando puede adoptar formas de pago y tiempos de asignación variables, debe estar ante todo supeditado a las reales necesidades del trabajador y, por justicia, aunque en menor grado, a la dinámica del trabajo desempeñado.

1.3. Monto del salario

¿Cuánta felicidad o paz necesita el mundo? ¿Qué es lo bueno y lo malo? ¿Quién tiene la razón absoluta? ¿Dónde empieza el Universo?

Así como estas preguntas son insondables, al discutir sobre el monto del salario que debe otorgarse a un trabajador, la discusión se vuelve tan intrincada e irresoluble que acaba por ser una trifulca bizantina sin solución alguna. Y es que, desde sus antagónicos puntos de vista, tanto el trabajador como el patrón jamás estarán de acuerdo en la cantidad asignada. El primero por parecerle eternamente insuficiente, y el segundo por creer que la voracidad del primero es insaciable.

En cuanto al monto del salario debemos establecer perfectamente la diferencia entre lo que debe ser y lo que es en realidad. Esto, sin duda, es harto difícil si tomamos en cuenta que la misma evolución humana se ha convertido en una vorágine que hace aparecer nuevas necesidades –algunas verdaderamente inútiles– que obliga al trabajador a requerir más salario para solventarlas.

El monto del salario puede estar sujeto a diferentes factores, sin embargo hay uno que es imposible ignorar y que es la piedra angular de toda relación de trabajo: que este debe ser suficiente para cubrir las necesidades fundamentales del trabajador y de su familia. Necesidades que, entre otras, son: alimentación, salud, habitación, vestido y recreación.

1.3.1. Salario mínimo

Cuando aludimos a **lo mínimo** estamos suponiendo una cantidad bajo la cual ya no es posible realizar una determinada actividad. Así, si decimos que una molécula es la mínima porción de un material que conserva sus propiedades físicas y químicas, estaremos entendiendo que por debajo de esta cantidad dichas propiedades se pierden y por lo tanto deja de ser funcional.

Pues bien, aplicada esta noción al salario, estaremos en el entendido de que **salario mínimo** será aquella cantidad de remuneración bajo la cual éste deja de cumplir sus funciones básicas. Ahora bien, ¿cuál sería el límite para fijar este mínimo. Nuevamente el dilema entre el deber ser y el ser, aparece aquí. Para la primera opción, la del deber ser, la respuesta la encontramos al enunciar cual es la función que cumple el salario y que, en la opinión de muchos, es la capacidad de adquirir los satisfactores necesarios para que el trabajador y su familia tengan una vida digna y provechosa.

En la segunda opción, la del ser, tendríamos que percatarnos que ante la imposibilidad de fijar cuando los satisfactores son suficientes para un ser humano, se establece una cantidad arbitraria que viene a funcionar como salario mínimo. Tan artificial es esta cantidad que, aún cuando se supone es determinada con base en estudios socioeconómicos y de mercado, el resultado casi siempre es insatisfactorio.

Ahora bien, el adjetivo de mínimo para este salario también le deviene de que es lo menos que un empleador puede otorgar a sus trabajadores, o al menos el tope más bajo que la Ley establece para tal efecto. Esto por que aunque existen partidarios de que el salario debe fijarse libremente entre el trabajador y el patrón, el Estado debe permanecer vigilante y evitar que la necesidad apremiante de conseguir el sustento de la familia pueda orillar al trabajador a aceptar salarios ínfimos aún contra su voluntad. Así lo

establece nuestra legislación, tanto en la Ley Suprema como en las disposiciones secundarias de orden laboral, en donde se dedica un capítulo íntegro de su articulado para definir y reglamentar el otorgamiento de tal salario.

Por último cabe hacer mención que en la actualidad, en nuestro país, el salario mínimo otorgado a los trabajadores de la libre empresa es, en promedio, de 42 pesos y de ninguna manera es suficiente para satisfacer las necesidades normales de un padre de familia como lo señala la L. F.T.

1.3.2. Salario profesional

Al hablar de salarios mínimos es pertinente hacer la aclaración de que la Ley lo ha subdividido en dos categorías. Los salarios mínimos generales que se otorgan en una o más zonas económicas sin importar el tipo de trabajo realizado, y los llamados salarios mínimos profesionales, los cuales se aplican para una rama determinada de la industria o del comercio, o a determinados tipos de oficios, profesiones o a los llamados trabajos especiales dentro de una o varias zonas económicas.

La redacción encontrada en la legislación podría inducirnos a pensar que los salarios mínimos profesionales se refieren a una rama industrial o actividades peculiares respecto de profesiones, oficios o trabajos especiales. Sin embargo analizando el calificativo de profesional que se le da a este tipo de salarios, algunos doctrinarios creen ver en dicha ley la referencia a cierto trabajo realizado con mayor calidad, es decir atribuyen tal denominación a la **mano de obra calificada**; para distinguirla de la actividad laboral común.

Sin embargo, si de lo que se trata es definir la calidad o preparación que se tienen para efectuar un mismo trabajo, tal calificativo es poco acertado. Esto por que, atendiendo a la definición gramatical de

“profesional”, este concepto nos remite a aquello que tienen que ver con una actividad o profesión a la que se dedica una persona cotidianamente, y no a la calidad con que se desarrolla una actividad. Así por ejemplo podemos decir que equis persona es profesional de la cestería si esa es su actividad principal o común a la que se dedica, no importando si hace las cestas bien o mal.

Por tanto la Ley al hablar de salarios profesionales como una subcategoría de los salarios mínimos debía hablar de salarios para el trabajo no calificado y salarios para el trabajo calificado, propiamente dicho. Esta última definición nos parece más adecuada y permite mayor claridad al otorgar los salarios diferenciados a los trabajadores que por una u otra razón han tenido o no la oportunidad, o deseo, de capacitarse en mayor medida para el desempeño de su profesión.

1.3.3. Salario remunerador

El salario, como elemento esencial de la relación laboral, presenta varias características, entre las que sobresale su carácter de “suficiencia” para la vida del trabajador y su familia.

Al respecto, primeramente cabe hacer la aclaración de que nuevamente aquí encontramos que la ley le atribuye a esta característica un adjetivo poco adecuado. Al hacer alusión de esta propiedad del salario, se le asigna el término **remunerador**, queriendo dar a entender que los emolumentos pagados deben ser adecuados para cubrir las necesidades de los empleados. En este sentido es totalmente acertada la intención del legislador al determinar constitucionalmente este hecho. Sin embargo, yendo nuevamente a la raíz del término, vemos que **remunerar** significa “recompensar, premiar,

pagar un servicio o trabajo”⁵, independientemente de que dicha paga sea o no suficiente para cubrir las necesidades normales de un jefe de familia en todos los aspectos de su vida. Es decir, que al utilizar este término se deja una laguna enorme ya que en estricto sentido gramatical la remuneración – es decir, la cantidad de dinero que se otorgue al trabajador- podría consistir en cualquier cantidad. Usando esta palabra, el trabajador estaría remunerado tanto pagándole un peso o cien mil monedas.

Por esta razón, es preciso utilizar un término adecuado para describir tan esencial característica del salario. Dado que esta propiedad representa la existencia decorosa del trabajador, preferiríamos referirnos a ella afirmando que el salario debe ser “**garantizador** “ de las necesidades elementales del trabajador.

En este sentido creo que este calificativo realmente protegería al empleado, sobretodo por que no habría necesidad de “Comisiones Nacionales” revisoras del salario que se reunieran periodo tras periodo ya que, por ley, al aumentar el costo de la vida, la propia Constitución obligaría al patrón a garantizar que el dinero otorgado a sus empleados fuera suficiente para satisfacer sus necesidades. Digamos a guisa de ejemplo que si hoy fuesen necesarios cien pesos para adquirir un kilogramo de huevo, un litro de leche, un kilogramo de carne de pollo y tortillas, y por una vicisitud de la economía, mañana los mismos productos tuvieran un costo de 150 pesos, la legislación obligaría al patrón a otorgar esa diferencia al trabajador para garantizarle que pudiera adquirirlos para este nuevo día.

Esta idea se asemeja mucho a aquella que en algunos sectores ha surgido en torno a que el salario, sobretodo el mínimo, pudiera tazarse en

⁵ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Gran diccionario patria de la lengua española. Op. Cit. p. 1378.

términos de puntos porcentuales de la inflación registrada, haciendo los salarios directamente proporcionales a las altas (y nunca bajas), de la carestía.

Empero, y aunque mientras tanto, el salario **garantizador** del bienestar del trabajador es una quimera sujeta la política económica de los regímenes y a las propias condiciones de la economía local, nacional e internacional, debemos tener presente que esta característica, como lo establece el Pacto Federal en su artículo 123, se refiere a que los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

1.4. Justicia salarial

La justicia es la esencia del derecho en todas y cada una de sus ramas. Por ello hablar de tal virtud y tratar de dar una definición universalmente aceptada, es un hecho delicado e importante. Pero tratando de acercarnos a ella con relación a salario y al monto de su otorgamiento, consideremos lo siguiente.

La palabra justicia proviene del latín *iustitia* y se utiliza para describir **"la virtud que inclina a dar a cada uno lo que le pertenece"**⁶. En este sentido, y hablando en torno al monto del salario que un patrón debe otorgar a un trabajador es preciso distinguir varios puntos de suma importancia. En primer término, los parámetros que darán justicia al mismo y que entre otros son: tipo de trabajo, condiciones en que se realiza, necesidades del trabajador, beneficios obtenidos por el patrón y el interés razonable que deba obtener el capital.

⁶ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Gran diccionario patria de la lengua española. Op. Cit. p. 951.

De estas categorías podríamos jerarquizar como prioritarias para la definición de un salario justo las dos primeramente mencionadas y que se refieren al tipo de trabajo y a las condiciones en que este se realiza. Tal preponderancia estriba en que para una sociedad existen determinadas actividades que le son estratégicas, y dado que toda relación laboral repercutirá en la sociedad en general, deben tomarse en cuenta los intereses de la comunidad para determinar que tan importante es un tipo de trabajo y así establecer una base respecto al salario que debe recibir quien lo realiza. En este sentido podemos afirmar que es más importante para la sociedad el trabajo de un campesino que siembra los alimentos que el de un político que en esencia no produce beneficios a la sociedad. En estas circunstancias ¿cuál de las dos actividades debería tener un mayor salario por ser de más relevancia para la sociedad?

El otro factor importante mencionado son las condiciones en que se realiza el trabajo. Este aspecto es trascendental para determinar la justicia de un salario puesto que el mismo debe ser acorde a las energías y esfuerzo invertido por el trabajador en realizarlo. Ejemplificando nuevamente con un hecho del campo podríamos imaginar dos hipótesis: en una de ellas un trabajador cosecha determinado producto en una zona templada, en tanto que otro lo hace en una zona tropical. Este último, por las condiciones climáticas, de vegetación y fauna está expuesto a más riesgos de trabajo. En este segundo escenario las condiciones no serían las mismas y esto haría que el esfuerzo desplegado por el trabajador fuera mayor y, por justicia, debería éste último recibir un mayor salario, o de lo contrario, el patrón debería garantizar las mismas condiciones de trabajo para otorgar el mismo salario.

Así pues la cantidad de salario que otorgue un patrón a sus trabajadores será justa mientras esté acorde con estos aspectos, y sea garantizador de las necesidades de aquellos.

1.4.1. Equidad

Derivada de la justicia, la otra característica que debe revestir el salario es la equidad en su asignación. La equidad es, de acuerdo a la definición del ya citado Diccionario de la Real Academia, igualdad de dos o más cosas, lo que a su vez significa conformidad de una cosa con otra de naturaleza similar y que por lo tanto presentan las misma características.

Esta propiedad aplicada al salario nos remite al espíritu del Constituyente de 1917 que acertadamente grabó en el artículo 123 de nuestra Constitución una de las aspiraciones más sentidas por la clase trabajadora del país y que fue enarbolada durante la Revolución de 1910: **a trabajo igual corresponderá en todo momento un salario igual, sin importar sexo, raza, nacionalidad o alguna otra característica del trabajador.**

La igualdad en la percepción del salario es una garantía Constitucional que por ningún motivo debe ser transgredida ya que esto tendría repercusiones devastadoras para el trabajador.

Al realizar un trabajo en igualdad de condiciones, horarios, materiales de trabajo, y siguiendo las mismas instrucciones que el patrón ha dado para obtener los productos similares, es justo e indiscutible que todos los trabajadores que estén en estas condiciones deben ser resarcidos con una cantidad de salario exactamente igual. De lo contrario, si a pesar de realizarse el mismo trabajo, bajo las condiciones mencionadas anteriormente, no se recibiera un salario igual, esto sería violatorio de una disposición constitucional y por lo tanto de inmediato sería procedente la protección no sólo de las leyes locales sino del propio Pacto Federal.

La equidad en las percepciones descrita en líneas anteriores se debe establecer de antemano en los contratos colectivos de trabajo y no puede

estar a criterio de una de las partes, de dirigencias gremiales que socaven los derechos de las mayorías de trabajadores, ni a proyectos o programas que so pretexto de “diferentes calidades” en el trabajo traten de violar la Constitución.

La ley y sus instituciones deben ser protectoras del salario y deben suplir la indefensión en que se encuentre un trabajador en cuanto haya alguna violación de sus derechos. La tutela de las garantías laborales es piedra angular de todo Estado de Derecho y por lo tanto es menester eliminar lastres legislativos como el corporativismo sindical que existe en las dependencias y secretarías de Estado pues por años la existencia obligatoria de un solo sindicato en las mencionadas secretarías ha sido bastión de cúpulas que ha permitido la transgresión de los derechos más elementales de los trabajadores a cambio de prebendas personales.

1.4.2. Libertad y derecho a percibirlo

La libertad en el trabajo es como la libertad en la vida. Nadie puede obligar a otra persona a laborar en una actividad por la fuerza o mediante presiones. El artículo 5° Constitucional establece que todo individuo es libre de dedicarse al trabajo o profesión que más le agrade siendo lícita. La libertad en el trabajo implica así mismo la libertad en el salario. De esta manera lo establece el propio artículo 123 al consignar que el salario es inalienable, inembargable y no puede someterse a acuerdos, estipulaciones, cláusulas o condiciones que de alguna manera menoscaben el derecho del trabajador a percibirlo íntegro y en el tiempo establecido por ley o por contrato.

Sólo el trabajador puede disponer de su salario y no es posible que otra persona haga alguna modificación a sus características. La libertad en el salario implica su total disponibilidad por su titular y está por sobre los

intereses de terceros en caso de quiebra u otro acontecimiento similar por parte de la empresa donde presta sus servicios.

CAPITULO II

MARCO HISTORICO DE LA REGULACION JURIDICA DEL TRABAJO

El establecimiento de las normas que rigen la prestación del trabajo subordinado es un eje de análisis en el presente estudio, ya que ellas y lo que preceptúan en sus textos, han sido producto de años de lucha de los trabajadores y de toma de conciencia de la sociedad y del legislador que paulatinamente van comprendiendo que en el trabajo, en especial el subordinado, es donde se finca la vida misma de toda congregación humana, y que de la protección del trabajador y sus derechos elementales depende en gran medida la existencia de la propia sociedad.

Por ello es menester hacer un breve recorrido de los acontecimientos históricos más relevantes y analizar, aunque sea de manera muy somera, el trayecto evolutivo de esta reglamentación y resaltar aquellos episodios y conquistas relacionadas con la igualdad salarial que debe regir para todos aquellos trabajadores que realizan un mismo trabajo.

Parto para ello de los primeros tipos de organización humana y de los antiguos sistemas de producción que, aún sin tener sistematizada la regulación laboral, son definitivamente el punto de arranque de ésta cuestión, para repasar más adelante las principales ideas reformistas de la revolución industrial y llegar finalmente a las consagraciones más recientes plasmadas en la Constitución Política de nuestro país.

De estos antecedentes debemos derivar la razón de ser de las instituciones protectoras del trabajador y así comprender de mejor manera como las violaciones, como la que analizamos en el presente documento, han

sido combatidas no sólo por eminentes juristas, sino por la propia historia de la justicia social.

2.1. Antecedentes históricos

El fenómeno de la vida tal como lo conocemos, y la existencia de individuos viviendo en grupos no siempre han sido cordial y ajena a los conflictos. En todas las especies, la batalla por la supervivencia, enfrenta a los individuos en una lucha constante por el alimento, por el hábitat o por la oportunidad de procreación. Incluso dentro del género humano, que se precia de contar con entes dotados con la capacidad del razonamiento y el don de la palabra articulada, no siempre las relaciones de convivencia son pacíficas y agradables. Los conflictos surgidos entre individuos o grupos de personas son abundantes y de diverso grado de intensidad, los cuales en ocasiones han derivado en agresiones, batallas y guerras internacionales. Por este motivo, para mantener la integridad y la convivencia de los diferentes grupos humanos, en casi todos los confines del mundo, se han establecido normas impositivas que restringen de algún modo el comportamiento de los individuos dentro de ciertos límites, dirimiendo los conflictos que pudieran presentarse. Estos regímenes jurídicos se han basado en distintas concepciones filosóficas, pero casi todos han coincidido en dotar de poder soberano a diversas instituciones jurídicas que reglamentan la vida de la persona en sociedad.

El trabajo, como fenómeno social no podría quedar fuera de esta tendencia regulatoria. Sobre todo por que es éste uno de los ámbitos donde más frecuentemente estallan conflictos por la desigualdad de beneficios que obtienen una y otra parte de la relación laboral.

En el abrupto terreno de la geografía social se han ido sorteando, a base de no pocos esfuerzos, las desigualdades e injusticias padecidas por

los trabajadores creando a través de décadas marcos legislativos que han tratado de humanizar y equilibrar la relación laboral de tal manera que se evite la explotación del obrero, del campesino y, en sí, de todo trabajador.

Rastreando en los anales de la historia podemos trazar una línea temporal de la regulación de las relaciones laborales desde tiempos muy antiguos para desembocar en las actuales legislaciones e instituciones protectoras del trabajador, del empleo y del salario. De entre los datos más representativos mencionaremos los siguientes:

2.1.1. La Comunidad Primitiva

Cuando el hombre se hizo sedentario y descubrió la agricultura y la ganadería empezó a sistematizar el trabajo. Ya no dependía de la simple recolección frutos y hierbas que la naturaleza le ofrecía, ahora debía ajustarse a calendarios, jornadas de trabajo y mecanismo de producción. Las comunidades primitivas así formadas eran asociaciones de seres autosuficientes, quienes se proveían de lo necesario para sí y su familia de manera autónoma. Sin embargo con la división del trabajo y la aparición de castas sociales, los roles de trabajo se diferenciaron, se hicieron más complejas sus relaciones y más diversificados sus aspectos, sus campos de acción y los elementos que se adhirieron a la propia relación laboral.

En las incipientes sociedades, la aparición del trabajo subordinado pronto generó conflictos, los cuales eran resueltos por el patriarca, el jefe religioso, el consejo de ancianos o la figura análoga a quien se había investido del poder soberano para dirigir al pueblo y resolver antagonismos.

Más al correr los siglos aquellas hordas se convirtieron en clanes, tribus, pueblos, ciudades y naciones. Sus relaciones sociales también se

diversificaron y complicaron. El comercio, las guerras y la aparición de nuevos estratos sociales y bastiones de poder, empezaron a crear nuevas formas y sistemas de producción.

2.1.2. El Esclavismo

En este sistema, la producción de satisfactores estaba sustentada en el trabajo obligatorio de seres humanos que, por diversas causas, habían sido reducidos a calidad de objetos o bestias, es decir, a calidad de esclavos.

En estas circunstancias, el esclavo debía trabajar sin recibir a cambio más que el beneficio de vivir, mientras fuera útil. Al no ser considerado persona, el trabajador no recibía prestación o remuneración alguna. Tal sistema de organización prevaleció en muchos pueblos antiguos de todas las regiones del planeta, incluyendo al Romano, padre del sistema positivo y al Griego, creador del humanismo, de las artes y de las ciencias.

De estas épocas no se tiene conocimiento exacto alguna sobre un sistema regulatorio de la actividad laboral, y no es sino hasta los siglos de la dominación romana que aparecen las figuras jurídicas conocidas como **locatio conductio operis y locatio conductio operarum** como las formas documentadas más antiguas que reglamentaban la prestación de servicios humanos. En efecto, el Derecho Romano puede ser aceptado como un punto de partida de la legislación laboral primitiva, pero con marcado sesgo de racismo y segregación hacia los inferiores. A pesar de esto y del sistema esclavista de los romanos, a partir de aquellos tiempos, la historia de la legislación laboral y del incipiente Derecho del Trabajo debe analizarse como una lucha por la libertad, como un combate inconcluso que pretende lograr mejores condiciones de vida del trabajador.

2.1.3. El feudalismo

Con la caída del Imperio Romano de Occidente da inicio la llamada Edad Media. En ella las condiciones del trabajador no mejoraron mucho con respecto a las prevalecientes durante el esclavismo, pues de esclavos pasaron a ser parias de la gleba bajo el dominio del señor feudal. Trabajaban para el feudo, cultivaban una tierra propiedad del Señor Feudal y de cuyos productos apenas y podían disponer para sobrevivir. Todo ello a cambio de tener cierta protección dentro de las murallas del Feudo.

Por supuesto, la única legislación existente era la voluntad del Señor feudal y el visto bueno del Papa. De ahí que lo retribuido al trabajador quedase al arbitrio de la voluntad del Señor, quien, si era magnánimo, podría dejar un magro sobrante de la producción al siervo, como vestigio de algún beneficio social.

La decadencia posterior de los señoríos feudales y la aparición de los burgos ciertamente alivió un poco la opresión de los campesinos que emigraron a ellos. En estas primigenias ciudades se establecieron talleres artesanales dirigidos por los antiguos maestros de los feudos. En esta organización, los maestros, propietarios de los talleres, tomaron bajo sus órdenes a otras personas llamadas aprendices, los cuales con el paso del tiempo y la adquisición de habilidad para la labor propia del oficio, se convertían en compañeros u oficiales. El grado de maestro se adquiría mediante la ejecución de una obra maestra, calificada así por el consejo de las corporaciones (conjunto de maestros propietarios de talleres). Pero el *togado de maestro* no siempre garantizaba el derecho de abrir un taller propio, por lo cual muchos oficiales o nuevos maestros seguían dependiendo del maestro fundador.

En el seno de esta organización corporativa de los talleres brotó lo que podría llamarse la **rebelión de los compañeros u oficiales** que derivó en la formación de asociaciones que bien pronto entraron en lucha con los maestros y en las que debe verse un antecedente lejano de los sindicatos obreros de los siglos XIX y XX.

2.1.4. El capitalismo

A partir del siglo XVI, especialmente en Inglaterra y en las ciudades italianas, principió el movimiento ascendente de la burguesía que habría de culminar con el surgimiento del capitalismo. Al aparecer y consolidarse este nuevo sistema económico, se transforma la condición y la reglamentación social a través de la libertad de comercio y el incremento de la competencia. En consecuencia, se generaron cambios en la cuestión laboral, ya que la oferta y la demanda empezaron a determinar directamente la forma de enlace entre el capital y el trabajo.

En un principio la relación entre el capitalista y los obreros asalariados siguió reglamentada como lo había estado durante la época post-medieval en donde sólo existían comerciantes, maestros artesanos, oficiales y aprendices. La costumbre y los restos de la reglamentación gremial determinaban los salarios y las condiciones de trabajo en los primeros tiempos del sistema fabril, pero al poco tiempo resultaron demasiado rígidas para las dinámicas necesidades de una industria en crecimiento.

El vínculo laboral empezó entonces a girar en torno a nuevos ejes: la oferta de la mano de obra, en nivel de productividad de mayor calidad, un férreo control en los salarios y en una galopante desigualdad económica de las partes –agudizada con mayor fuerza a mediados del siglo XIX-. Así también en una acelerada concentración de los medios de producción en torno al capital.

Por otra parte, el advenimiento de los inventos estimuló el abaratamiento de los procesos productivos (y por ende de la mano de obra). El trabajador era libre para contratarse, pero el maquinismo lo colocaba en desventaja por la rapidez, precisión y economía con que los artefactos de metal realizaban el trabajo, obligándolo a aceptar condiciones desventajosas e inhumanas.

La Revolución industrial hizo aparecer las grandes fábricas, enormes complejos de producción donde el obrero era una pieza más. Los siglos XVIII y XIX estuvieron marcados por una filosofía capitalista donde el obrero era tan sólo un elemento más de la cadena productiva. El sistema fabril se asemejaba mucho al esclavismo, con la única diferencia de que no había látigos ni cadenas de metal, más si existía una dependencia total del trabajador hacia el mísero salario recibido. Todo esto hacía que existieran diferencias en el salario por cuestiones de raza, de sexo, o de otras circunstancias, aún al estar realizando el mismo trabajo.

2.1.5. Primeros intentos reformistas

Durante las últimas décadas del siglo XVIII empieza a agudizarse el problema de la clase obrera. La exagerada explotación debida a las exhaustivas jornadas de trabajo, las insalubres condiciones de labor y los ínfimos salarios creaban un descontento cada vez mayor. Aunado a esto las ideas de la Revolución Francesa y el desarrollo del “pensamiento” socialista de principios del siglo XIX, hacían surgir críticas al capitalismo en varias vertientes, una de las cuales desembocaría posteriormente en la doctrina Marxista, la cual contribuye a provocar oleadas de sismicidad en las estructuras del capitalismo fisiocrático.

La nueva corriente del socialismo demandaba mejores condiciones para el trabajador, un salario justo, una reducción en las horas de trabajo y el otorgamiento de prestaciones básicas. Algunos teóricos como Marx, Sismondi, Erick Roll y otros, realizaron un estudio de las condiciones de explotación del obrero y propusieron la organización de las masas obreras como una forma de defensa de sus derechos.

Sin embargo, antes del surgimiento del socialismo como sistema económico es preciso destacar la función de valientes precursores que en los hechos se adelantaron a los teóricos del beneficio social.

Roberto Owen, industrial británico nacido en Newport, puede ser calificado como un socialista utópico, pero su vida muestra muchos momentos de carácter práctico en los cuales, con sus ideas, implantó una serie de medidas en beneficio de sus obreros, entre las que destacan:

- Redujo la jornada de trabajo para los adultos de diecisiete a diez horas diarias.
- No aceptó en el trabajo a niños menores de diez años y creó para ellos escuelas gratuitas y laicas, además de jardines de infantes.
- Los locales de las fabricas fueron higienizados, así como la aldea donde vivían los obreros.
- Creo cajas previsoras para la enfermedad y vejez.
- Se crearon almacenes cooperativos con productos 25 por ciento más baratos para los obreros.

Ante sus asociados Owen justificó su conducta de mejoría a los obreros en los siguientes términos:

“ La experiencia nos ha enseñado la diferencia que existe entre un equipo mecánico apropiado, reluciente y en buen estado, y aquel sucio, en desorden y que poco a poco queda fuera de uso. Si la atención que brindamos a esos motores inanimados puede darnos resultados ventajosos, ¿no es natural deducir que el cuerpo de los obreros que son mecanismos más sofisticados y delicados funcionan mejor con mejores tratos y condiciones!”...⁷

Daniel Le Grand, industrial francés se destacó principalmente por sus proyectos tendientes a conseguir una legislación internacional capaz de crear un organismo con igual característica mundial. Su actuación fue insistente durante varios años. Entre 1840 y 1853 sugirió a varios gobiernos europeos que promulgaran de común acuerdo una legislación laboral para acabar con las condiciones inhumanas de trabajo que perduraban en varios de estos países.

También preparó el terreno con varios proyectos de leyes internacionales sobre la jornada de trabajo, la fijación de un día de descanso, el trabajo nocturno, las actividades insalubres o peligrosas y una reglamentación especial para los niños.

La importancia de la aportación de Le Grand, radica en que fue un militante de sus ideas. Su obra no sólo se contrajo al uso de la pluma, sino que participó activamente en estudios arduos de la situación jurídica de varios países y defendió sus postulados en todo foro que le era posible sobresaliendo sus gestiones en las oficinas de la “Dieta Germánica” y en el Congreso Aix-la-Chapelle, lo que le procreó un poco más de fama que su predecesor Roberto Owen.

⁷CHARIS GOMEZ Roberto. Derecho Internacional del Trabajo. Primera edición Porrúa. México 1994. p. 39.

Samuel Gompers, líder de la American Federation of Labor, es sin duda otro destacado pionero de las luchas en pro de los trabajadores. La guerra de 1914 interrumpió temporalmente las inquietudes de constituir un organismo internacional, pero al mismo tiempo dicho receso permitió a la organización sindical más importante de los Estados Unidos de Norteamérica y a su dirigente entrar al escenario de la lucha en pro de los obreros.

Samuel Gompers desde joven demostró preocupación por los problemas de la clase trabajadora. Su actuación como representante sindical fue bastante afortunada por la influencia que tuvo en la fijación del Día Internacional del Trabajo, ya que en el Congreso de París de 1890 se determinó que ..."visto que una manifestación semejante (a la que se proponía en aquel Congreso) ya ha sido decidida por la American Federation of Labor para el 1° de mayo de 1890, en su Congreso de diciembre de 1888, en Saint Louis, se adopta esa fecha para la manifestación internacional".⁸

Sin restar importancia a las reuniones previas a la constitución de la OIT, hemos de afirmar que la actuación de la AFL y la de su dirigente Samuel Gompers, así como de delegados de otros países que en ese momento se significaban, fueron impulsores y redactores del Tratado de Versalles, en su parte XIII.

Cabe anotar que la participación de Gompers y la relación que este guardó con algunos dirigentes de México ha motivado que algunos tratadistas de nuestro país afirmen que la esencia del artículo 123, es la que se plasmó posteriormente en la citada parte XIII del Tratado de Versalles, y que es merito y gloria del movimiento mexicano las ideas de la defensa social de los trabajadores y campesinos.

⁸ Ibídem. p. 44.

2.1.6. El Tratado de Versalles

El 25 de enero de 1919, el Presidente Norteamericano Thomas Woodrow Wilson propuso incluir en el Tratado de Paz un número de disposiciones tendientes a proteger a escala internacional a la clase trabajadora. Al respecto la mencionada parte XIII establecía lo siguiente:

“... el objeto de la Liga de las Naciones es el establecimiento de la Paz Universal.

... no pudiendo ser ésta un hecho sin hallarse basada sobre la justicia social.

... dado que las condiciones del trabajo existentes para gran parte del pueblo, están colmadas de injusticias, penalidades y privaciones que por el efecto del gran estado de inquietud que producen, ponen en peligro la paz y armonía del mundo.

... siendo requerida con gran urgencia una mejoría de aquellas condiciones.

Las medidas para solucionar los problemas son:

Reglamentación de las horas de trabajo, la reglamentación de las ofertas de empleo, las medidas para evitar la falta del mismo y para proporcionar salarios suficientes, las medidas de protección al obrero contra las enfermedades y accidentes de trabajo, de los niños, de los jóvenes y de las mujeres, las disposiciones relativas a la vejez y a la incapacidad, la protección a los intereses de los obreros empleados en países distintos a los suyos, el reconocimiento del principio de libertad de asociación, la organización de la educación técnica, según la vocación individual y otras medidas.”⁹

Los principios fundamentales que fundamentan la protección al trabajador son, entre otros:

⁹ Ibidem. p. 45.

- 1° El principio director que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía.
- 2° El principio de la libre asociación.
- 3° El principio de pago de salarios que aseguren una vida digna.
- 4° La adopción de una jornada de ocho horas como máximo.
- 5° La supresión del trabajo de los niños.
- 6° La adopción de un descanso semanal de 24 horas.
- 7° **El principio del salario igual sin distinción de sexo, raza u otra propiedad, por un trabajo de igual valor.**

2.1.7. La Organización Internacional del Trabajo

Ya hemos dicho anteriormente que desde el siglo XIX se iniciaron los esfuerzos encaminados a lograr la protección de los trabajadores, a resultas del fenómeno de la industrialización y particularmente a partir de la llamada "fase fabril". Esta lucha se intensificó en los primeros años del siglo XX y aunque su avance se vio obstaculizado por el estallamiento de la Primera Guerra Mundial, este no se detuvo y aún durante los cuatro años que duraría la conflagración, diversas reuniones de organizaciones obreras y de representantes de varios Estados (aliados y neutrales), mantuvieron viva la esperanza de que en el tratado de paz que seguramente se firmaría, se incluyera un apartado destinado a contener normas que protegieran a los trabajadores del mundo.

Es así, que gracias a múltiples esfuerzos, entre los que destacan los de la American Federation of Labor, a la Conferencia de Leeds auspiciada por Gran Bretaña y Francia y a la innegable influencia de la Revolución Mexicana y de la Constitución emergida de ella, es que al llegar la firma de esperado tratado en Versalles, se incluyó un capítulo dedicado a las normas

protectoras y a la creación de una Oficina Internacional encargada de los asuntos del Trabajo.

La conferencia de los Preliminares de Paz en su primera reunión del 25 de enero de 1919, acordó nombrar una comisión que habría de encargarse de las cuestiones relativas a la creación de una legislación internacional del trabajo. Al comienzo de sus labores, hubo consenso acerca de que para que los trabajos resultaran provechosos, habrían de sentarse tres premisas fundamentales: la primera que era necesario establecer un cuadro institucional permanente; la segunda, que era preciso consagrar el principio de tripartición, donde participaran gobiernos, empleadores y trabajadores, y, la tercera, que el mecanismo instaurado permitiera la adopción de convenio internacionales obligatorios.

El texto finalmente redactado pasó a ser la Parte XIII del Tratado de Versalles, donde se creaba la Organización Internacional del Trabajo y su forma de constitución. A este respecto se acordó que la "Organización" estuviera compuesta básicamente por la Conferencia Internacional del Trabajo, la Oficina Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración.

La primera reunión de la Conferencia fue fijada para el 29 de noviembre de 1919 en Washington, Estados Unidos de Norteamérica. Aunque existía un clima de incertidumbre por el hecho de que no todos los países involucrados habían firmado el Tratado de Versalles, el empuje de las organizaciones obreras hizo que la reunión se llevara a cabo bajo la presidencia de W.B. Wilson y la asistencia de representantes de cuarenta países.

Al concluir la primera reunión, la Organización Internacional del Trabajo no sólo se había estructurado, sino que había producido sus primeros frutos, dando con ello inicio a una trayectoria que se prolonga hasta nuestros días.

Aunque hay quien piensa que la creación de la OIT fue la respuesta de capital internacional para contener el avance del socialismo que ya había triunfado en la Unión Soviética y amenazaba con conseguir el poder en otras naciones, lo cierto es que al fundarse esta organización se dio vida a un foro mundial donde fuera posible superar pacíficamente la problemática originada por el fenómeno de la lucha de clases, que es inmanente a la relación obrero-patronal.

2.2. Antecedentes en México

En nuestro país, la historia de la reglamentación del trabajo está muy ligada a la historia misma de nuestra nación, desde los primeros grupos que se establecieron en diversas zonas en lo que hoy es el territorio mexicano, hasta la época actual pasando por las distintas etapas de la intrincada vida nacional.

En realidad, de estas ocupaciones, poco se sabe respecto a la forma en que era desempeñada la labor, al tipo de relación que se establecía entre quien prestaba un servicio y quien lo recibía, de las horas de trabajo y de la forma de establecer el salario que se pagaba no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud como una forma no poco común de producir, debieron frecuentemente establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres.

En este sentido podemos hacer un bosquejo histórico de la relaciones de trabajo dividiendo la historia nacional en cinco etapas: la Época Prehispánica (tomando como sociedad representativa al imperio Mexica); la época Colonial, la vida Independiente de 1810 a 1910, la época Revolucionaria (como manantial de normas sociales y de beneficio para el trabajador) y la época actual.

2.2.1. La época prehispánica

Con relación al trabajo y su regulación en México debemos remontarnos a la época prehispánica y aunque no existen noticias exactas sobre las condiciones en que este se desarrollaba, el misionero Fray Bernardino de Sahagún, en su Historia General de las Cosas de la Nueva España, nos hace referencia a los diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: oficial de pluma, platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, tejedores, alfareros, mercaderes, etc.

Ahora bien, de los múltiples señoríos que habitaron Mesoamérica, el que por diversos motivos es considerado el más representativo es el Azteca o Mexica. Formado por tribus provenientes del noroeste, esta tribu se estableció en el centro de lo que es actualmente nuestro país, y con base en una tenacidad y un espíritu guerrero sin par, en poco tiempo dominaron un territorio que iba desde la parte central de México hasta Guatemala y Honduras.

Con su evolución se desarrolló una sociedad clasista, donde los estratos sociales estaban determinados por situaciones religiosas o militares. Existía el Tlatoani o Jefe Supremo, máximo dirigente religioso y militar. Enseguida se encontraban los nobles llamados Pipiltzin. Debajo de estos se encontraba la clase guerrera, los comerciantes, artesanos campesinos y esclavos.

Las crónicas relatan que las relaciones de trabajo eran comunitarias en su mayoría, aunque existía el trabajo libre y remunerado. En ese último el trabajo era establecido como un trueque a cambio de otras prestaciones o por una cantidad determinada de cacao.

El incumplimiento de la contraprestación en una relación de trabajo era severamente castigado por el cacique del pueblo y en ocasiones

importantes por el propio tlatoani, quien podía disponer desde el destierro hasta la vida del infractor. El trabajo era considerado de orden social y por esta situación sus reglamentaciones eran elaboradas en los altos niveles del gobierno mexicana.

2.2.2. La época colonial

La conquista de América se llevó a cabo como una empresa mixta en la que participaron tanto la corona como los particulares. La primera la autorizó; los segundos la sufragaron. Este carácter dual definió las estructuras económicas y políticas que se instauraron en la colonia; su evolución se dio a partir del enfrentamiento de intereses entre el Rey y los conquistadores.

Una vez sometido militarmente el territorio mesoamericano, los dominadores exigieron de Cortés el pago por sus servicios, y el mismo capitán trató de obtener los mejores beneficios para recuperar la inversión que había hecho. Los metales preciosos obtenidos por trueque o como botín de guerra debían ser repartidos entre la corona, que recibía la quinta parte, y los soldados, que participaban de esta riqueza de acuerdo con sus méritos y el capital invertido para conseguirla. Sin embargo, el volumen de oro y plata adquiridos en la primera etapa de la campaña fue muy reducido; los únicos beneficiados fueron Cortés y Carlos V. Ante tal situación se hacía necesario implantar otra forma de pago para los conquistadores; entonces se hizo el reparto de tierras. Este fenómeno propiciaba la formación de una estructura feudal donde los antiguos soldados se convertían en señores territoriales que controlaban una numerosa población campesina.

Las tierras, aguas, montes y pastos se concedieron como "mercedes reales" a algunos conquistadores por medio de las autoridades competentes en la colonia. A menudo, junto con los repartos de tierras se

dieron indígenas a los conquistadores de Mesoamérica. El sistema, conocido como encomienda, se basaba, por un lado, en una antigua institución española que ya se había experimentado en las Antillas con resultados desastrosos, y por el otro, en las estructuras tributarias prehispánicas que fueron adaptadas a la nueva situación.

En los primeros años que siguieron a la conquista de México-Tenochtitlán, Hernán Cortés había iniciado la costumbre de otorgar a sus capitanes y soldados, indios que trabajaran gratuitamente y les dieran tributos en especie.

Por otra parte, el encomendero utilizaba la mano de obra y los tributos que se le daban gratuitamente, para hacer producir sus empresas agrícolas, ganaderas o mineras y obtener de ellas ganancias. Desde que Cortés estableció las primeras encomiendas, hasta 1542, Carlos V siguió una política muy ambigua con respecto a la aceptación de este sistema, y aunque finalmente lo reconoció impuso una serie de limitaciones a su existencia:

- Los trabajadores no debían laborar en actividades agrícolas por más de veinte días seguidos, y al concluir, estos solo podían ser llevados nuevamente después de treinta días de trabajo en sus comunidades;
- Estaba prohibido el empleo de indios encomendados en la ganadería y en la minería;
- El volumen y tipo de tributos serán regulados por las autoridades; los naturales recibirían un buen trato.

Sin embargo, los abusos eran constantes. A España llegaban las quejas de religiosos y autoridades sobre la deplorable situación en que vivían los trabajadores a causa de las excesivas exigencias impuestas por los

encomenderos. Debido a éstas se emitieron en 1542 una serie de reglamentos denominados "Leyes Nuevas", que tendían a promover la desaparición de dicho sistema:

- Se prohibió el establecimiento de nuevas encomiendas;
- Se concentraron en manos de la corona las que habían sido otorgadas a funcionarios y eclesiásticos;
- Se redujeron las que tenían un numero excesivo de pueblos;
- Se amenazo con quitar ese beneficio a aquellos que maltrataran a sus indios;
- Se limito a una vida la existencia del derecho, por lo que a la muerte del encomendero sus encomendados pasaban a la corona.

De todas las disposiciones, esta última fue la que más disgustó a los afectados, pero también incluso a los religiosos, pues aunque se manifestaban en contra de los abusos del sistema en cuestión, abogaron para que no desapareciera. Finalmente el Rey aceptó la continuidad de la encomienda por dos vidas, pero a lo largo de la centuria siguieron emitiéndose leyes que restringían cada vez más su existencia.

En forma paralela se limitó, y con mucho mayor rigor, el aspecto laboral de la encomienda. En 1549 se prohibieron los servicios personales gratuitos; todo trabajo realizado por los indígenas tenía que ser remunerado. Pero existía un problema: a los naturales, que se mantenían suficientemente con los productos de sus tierras, no les interesaba el trabajo asalariado fuera de su comunidad, lo que acarreaba la carencia de mano de obra en las empresas de los españoles. El estado intervino entonces y creó el "repartimiento", por el que se obligaba a las comunidades a otorgar un determinado número de indios para la agricultura, las construcciones urbanas y la minería. Con el fin de evitar abusos las autoridades se nombraban funcionarios llamados jueces

repartidores que determinaban la distribución de la fuerza de trabajo. Se legisló además acerca del número de trabajadores que podían repartirse: para labores agrícolas, 4% de los tributarios de un pueblo en periodo ordinario y 10% durante la siembra y la cosecha; se estipuló que debían recibir cuatro reales a la semana como salario, que el tiempo del servicio no debería exceder de una semana y que la distancia entre el pueblo y el lugar de trabajo no debía ser superior a una jornada de viaje.

A pesar de estas reglamentaciones, la corrupción burocrática facilitó a menudo los abusos, pero esta situación fue transitoria: el tipo de trabajo forzoso, remunerado y rotativo estaba casi en desuso para principios del siglo XVII. El nacimiento de las primeras haciendas provocó una estructura laboral más flexible y menos sujeta a la voluntad de los jueces repartidores; el latifundio había absorbido a muchas comunidades y con ellas a su fuerza de trabajo; la lejanía de las minas norteñas en relación con los núcleos de población indígena sedentaria provocó que muchos repartidos jamás regresaran a sus casas. Así nació una nueva forma de trabajo asalariado "voluntario", denominada peonaje.

Para fines del siglo XVI la encomienda estaba en decadencia en la mayor parte del virreinato excepto en Yucatán, donde duró hasta el siglo XVIII, y el tributo recibido por los pocos encomenderos todavía en funciones se había transformado en una renta vitalicia pagada de la real hacienda.

La evolución de la encomienda no fue sólo consecuencia de las disposiciones legales nacidas de la necesidad monárquica de recuperar su control sobre las comunidades indígenas. El proceso estuvo determinado por un fenómeno demográfico que afectó la economía novohispana en su totalidad: la mengua de la población autóctona. En efecto, epidemias constantes a lo largo del siglo, el excesivo trabajo, la explotación desmedida, los suicidios colectivos y la baja en los índices de natalidad trajeron como resultado que

desaparecieran más de las tres cuartas partes de la población indígena. La escasez de mano de obra y la creciente necesidad de ella en la minería y las tierras de los nuevos colonizadores, obligó a la corona a terminar con el monopolio de la fuerza de trabajo ejercido por los encomenderos.

En forma paralela a la encomienda existió en Nueva España otro tipo de trabajo menos trascendente para la economía, pero de una gran pervivencia: la esclavitud. Desde los primeros años de la colonia el Rey permitió que se tomaran como esclavos a los indígenas que se resistían a la dominación española, pues esta situación nacía de una "guerra justa". Los individuos capturados en una batalla pertenecían al monarca, y los funcionarios de éste podían venderlos a los conquistadores. Sin embargo, con el transcurso del tiempo, las autoridades, influidas por los teólogos, limitaron mucho a la esclavitud indígena. A pesar de que estas disposiciones no se llevaban cabalmente a la práctica, sobre todo en las guerras con los chichimecas y lacandones, dicha forma de obtener mano de obra nunca alcanzó la importancia de la encomienda.

Las limitaciones a la esclavitud de los indígenas no funcionaban en el caso de los negros. El comercio de cautivos de Africa, por parte de Portugal, era perfectamente legal y apoyado por la corona española, que cobraba impuestos por este tráfico. En Nueva España el número de negros, llegó a igualar al de los blancos a fines del siglo XVI, de tal forma que éstos vivían continuamente atemorizados con las rebeliones de aquéllos y con los asaltos en los caminos realizados por negros fugados o "cimarrones". En un principio los esclavos africanos e indígenas fueron utilizados básicamente en la minería, más para fines del siglo XVI eran muy escasos en esta actividad y en cambio muy numerosos en los ingenios azucareros, los obrajes textiles y el servicio doméstico.

2.2.3. La independencia

Los datos estadísticos sobre la población de México para las primeras décadas de su vida independiente, son aislados, incompletos unos, con diferencias de consideración otros; sin embargo, permiten establecer límites elásticos pero confiables para conocer los aspectos fundamentales sobre el número de habitantes, su distribución en el territorio y su estructura social.

En 1803, de los cinco y medio millones de habitantes, cuatro y medio correspondían a la Región Central; para 1821, de los seis y medio millones, cinco le pertenecían; 40 años más tarde, de los ocho millones, cinco y medio ocupaban esta área.

Las concentraciones urbanas más importantes se agrupaban también en la Región Central. La ciudad de México, antigua metrópoli prehispánica y luego novohispana, contaba con unos 160 mil habitantes en 1821 y para la mitad del siglo XIX, alcanzaba ya los 200 mil. Puebla, Guanajuato, Guadalajara y Morelia eran las ciudades que seguían en importancia. Para 1855, las tres primeras superaban los 60 mil habitantes. La mayoría de las otras ciudades y algunas villas de esta área contaban con una población oscilante entre los 3 mil y los 12 mil habitantes. Para finales de este periodo, algunos de estos centros urbanos superaron los 20 mil habitantes. Tal es el caso de Querétaro, Aguascalientes y Colima, que en breve tiempo alcanzaron un desarrollo notable.

La población rural se encontraba repartida en haciendas, ranchos, minerales, pueblos de indios y misiones. La hacienda era la unidad más importante por su extensión, actividad económica y población; al inicio de la vida independiente, el número de haciendas pasaba de las 3 mil quinientas y para 1859 superaba las 5 mil. En la misma proporción debieron aumentar los ranchos y los pequeños centros mineros; no así los pueblos de indios y las

misiones, que a partir de la independencia se vieron afectados por las limitaciones económicas de los gobiernos y las leyes liberales contrarias a las comunidades, además de la disminución del clero misional y de la progresiva afectación de los bienes eclesiásticos destinados a esta materia.

Además de ser escasa y mal distribuida, la sociedad mexicana estaba compuesta por una diversidad de grupos de distinto origen étnico, con marcadas variables culturales y divididos por fuertes contrastes socioeconómicos, consecuencia de su pasado histórico colonial, que había condicionado a los diferentes grupos étnicos que la componían: europeos, indios, africanos y castas, dentro de la organización social del trabajo; la condición de propietarios con relación a las fuentes de producción, dependía en una mayoría abrumadora de su condición de raza.

Muy a pesar de haber quedado establecida la igualdad jurídica, por una de las Tres Garantías del Plan de Iguala, principio reforzado en los diversos textos constitucionales de la República, la rígida estructura social, de índole estamental, basada en privilegios y restricciones e inmunidades de clase, la desigualdad con estas características, tuvo una prolongada supervivencia en todo el siglo XIX.

De acuerdo con los historiadores de aquella época, se puede afirmar que el grupo con preponderancia política, económica y social estaba formado de españoles y criollos; en el transcurso de la primera década independiente, los primeros tuvieron que abandonar el país, unos por su voluntad y los más expulsados por intereses políticos nacionales. En parte, el español fue sustituido en lo económico y social por un numeroso grupo de extranjeros de diferentes nacionalidades. El criollo, de padres europeos, pero nacido en América, escaló de inmediato la situación de mayor privilegio, si bien dentro de todos y cada uno de los grupos existía otra pirámide con niveles de poder o miseria.

De las castas el mestizo, hijo de europeo e india, vino a representar en su época al mexicano desde el punto de vista etnohistórico, pues tuvo desde un principio mayores oportunidades de prosperar; la educación, los sistemas políticos democráticos y el ejercicio del comercio, le abrieron caminos para escalar los más altos niveles de la sociedad.

Si se toma la población activa en relación a la propiedad y al trabajo, se pueden agrupar, dentro de un reducido grupo privilegiado de la clase alta, los terratenientes dueños de haciendas, minas y propiedades urbanas; los acaudalados comerciantes; los pocos industriales de textiles mecanizados; los políticos y eclesiásticos de los más altos cargos.

Los comerciantes y propietarios de modestos negocios y fincas, empleados particulares y burócratas, oficiales de menor rango en el ejército, el bajo clero y los abogados, médicos y profesores, integrarían la clase media, todavía incipiente, pero con una notoria dinámica de crecimiento.

La populosa clase baja, compuesta por un amplio abanico de quehaceres, agrupaba entre otros, a los trabajadores de minas y textiles; al gremio artesanal de medianos y pequeños talleres; a los prestadores de servicios domésticos; vendedores ambulantes, arrieros y soldados; a la inmensa población rural como el peón acasillado y el eventual, además del amplio sector campesino que labraba la tierra sólo para el consumo familiar.

La desigualdad social ocupa un lugar especial en la literatura viajera de esta época; abundan las crudas comparaciones entre la riqueza ostentosa de las minorías y la miseria de los grupos populares.

También en este periodo, el concepto de la asistencia pública tuvo un giro radical, pues se consideró como una responsabilidad de caridad cristiana; sorprenden por su modernidad varias ideas y proyectos de algunos

mexicanos, como la de establecer una relación obrero-patronal para el sostén de hospitales para los trabajadores de las minas, un verdadero chispazo de seguridad social; o la necesidad de establecer maternidades para madres solteras, un claro rompimiento de prejuicios ancestrales.

En estas arduas tareas de reforma y organización social, sobresalen en primer término, por su actuación y prestigio, un numeroso contingente del grupo liberal; sin embargo, también participaron ilustres conservadores y no pocos eclesiásticos.

La bancarrota de la economía nacional fue otro de los problemas que debían superarse para organizar la nueva Nación.

México nacía a la vida independiente padeciendo una aguda crisis económica, de la que no se recuperaría, sino en parte, hasta la última década del siglo XIX. A la destrucción parcial de la agricultura, minería e industria de transformación, principales fuentes de la producción económica, había que añadir:

La Hacienda Pública tendrá que resentir de inmediato la crisis generalizada en las fuentes de producción y en el comercio. Antes de 1810 el balance anual hacendario registra un promedio de 20 millones de ingresos y 15 millones de gastos o egresos, lo que arroja un saldo favorable de más o menos 5 millones. En cambio para 1820, ya existía un déficit de más de 200 mil pesos y para el año siguiente los ingresos apenas sumaban 9 millones y los gastos ascendían a 13 millones; a esto había que añadir una deuda interna reconocida.

El abandono de las tierras de labranza y de las minas en producción, los nuevos obstáculos al desarrollo comercial y la descapitalización de que fue objeto el país desde la expulsión de españoles, llevó al México naciente a un endeudamiento paulatino con la consiguiente dependencia del

exterior. México surgió endeudado y en bancarrota, pero con fe en la riqueza potencial con que la naturaleza dotó a su territorio.

La crisis económica que vivió el país desde la Independencia, se atribuyó no tanto a la limitación de los medios para aprovechar la riqueza del suelo mexicano como a la incapacidad de los mexicanos para organizar su gobierno y su economía.

La producción de la industria mexicana en 1855 ascendía a 100 millones de pesos. Lo correspondiente a los textiles era el renglón fundamental, en particular la rama algodonera. Solamente en rebozos se estima una producción cercana al medio millón de piezas anuales, y una cifra semejante se considera por lo que se refiere a cobertores y jorongos, los cuales eran de una producción aunque artesanal, altamente apreciados fuera de las fronteras mexicanas.

2.2.4. El porfiriato y la revolución

Como se ha visto, el inicio de la vida del México Independiente tuvo una característica especial: el desorden. Desorden en todos los niveles de la vida nacional: en lo económico, en lo político, en lo social y hasta de cierta manera en lo cultural. La lucha constante entre el conservadurismo y el liberalismo traían al país en una constante zozobra derivada de la lucha por conseguir el poder. Asonadas de uno u otro bando impedían la correcta administración de la nación. Era necesario un elemento de cohesión que de alguna manera evitara estos desvaríos de la nueva nación y que la encaminara por uno u otro rumbo pero de manera constante. Esta tarea estaría reservada para Porfirio Díaz.

Héroe de la lucha contra la invasión francesa, liberal moderado y firme creyente de la disciplina militar, Díaz vio la oportunidad de llegar a gobernar cuando Lerdo de Tejada intentó reelegirse en la presidencia. El Plan de Tuxtepec lo llevó al poder y desde su primer periodo estuvo convencido que la única forma de meter al país al orden era a través de una mano dura y ninguna benevolencia para los brotes de disidencia.

A través de sus lemas **Orden y Progreso** y **Poca política y mucha administración**, inició la reestructuración del país, promoviendo la industrialización, estableciendo un clima de paz forzosa y promoviendo ampliamente la inversión extranjera en la economía del país.

En lo político se encargó de eliminar rivales; en lo social abrió las puertas de México al mundo (sobre todo a Europa) y en lo social creo una clase privilegiada comparable a las cortes europeas.

En el ámbito interno, especialmente en lo referente a lo laboral inició una política de dureza y austeridad. Basado en un sistema semifeudal de producción a través de haciendas y de obrajes y métodos fabriles estadounidenses promovió ampliamente la explotación del trabajador ya que con el afán de industrializar al país dio toda clase concesiones a patrones y hacendados y ninguna a los trabajadores.

En todo conflicto entre patrón y trabajador, el respaldo gubernamental era para el capital. Esto indudablemente creaba un paraíso para los inversionistas foráneos que sabían que su dinero no sólo era apreciado sino hasta custodiado por el propio gobierno mexicano.

Estas condiciones que en un principio parecieron acertadas y que quiméricamente colocaron a México como una de las mas cosmopolitas urbes del mundo, a la larga se convirtieron en un sistema corrompido, en una

sociedad de desigualdades abismales. En esta sociedad porfirista el trabajador era explotado salvajemente. Era sin así quererse aceptar, un esclavismo total. Sobre todo en el campo, la **tienda de raya** era sinónimo de cadena perpetua para el campesino y su familia.

Por ello, las ideas liberales llegadas también de Europa y del norte del continente, encontraron tierra fértil entre los trabajadores mexicanos que ávidos de mejores condiciones rápidamente se compenetraron de las ideas de justicia y libertad en el trabajo que algunos intelectuales precursores se atrevían a manifestar.

Entre estos precursores de la justicia social para el trabajador podemos mencionar a cuatro potosinos que dedicaron su vida a esta causa: ingeniero Camilo Arriaga, el profesor Librado Rivera, el periodista y poeta Juan Sarabia y el estudiante y abogado Antonio Díaz Soto y Gama. Así también la vida y actuación de dos prominentes intelectuales revolucionarios fueron de vital importancia: Ricardo Flores Magón, periodista anarquista que surgió como uno de los líderes del movimiento precursor del Partido Liberal Mexicano, y Francisco I. Madero, liberal hacendado y hombre de negocios que dirigió el Partido Nacional Antirreeleccionista.

Durante el segundo lustro del presente siglo y antes de que Madero convocara a la revolución, hubo diversas manifestaciones de inquietud social en demanda de aumento salarial y disminución de la jornada de labor, mediante huelgas, siempre brutalmente reprimidas. Muchas de ellas resultaban de los trabajos de agitación de los magonistas, formalizados con la expedición del Plan Liberal de 1906. Las hubo en centros fabriles de hilados y tejidos propiedad de españoles y franceses, como Río Blanco (1906), La Hormiga de Tlalpan (1906, 1907 y 1908), en las fábricas Hércules y La Purísima de Querétaro y en la Casa M. Penichet de Querétaro (1907).

Otros levantamientos fueron protagonizados por los trabajadores de las corporaciones mineras, propiedad de ingleses y norteamericanos, como la de Boleo en Baja California (1908) y la de Cananea, Sonora (1907). Los empleados de los ferrocarriles, que entre otras peticiones, hacían la de que se utilizara en esas compañías el idioma español, hicieron estallar la huelga de 1906, extendida a Chihuahua, Torreón, San Luis Potosí, Monterrey y Aguascalientes. Otras sublevaciones tuvieron el carácter de oposición política a las autoridades locales, como los levantamientos en Jiménez (1906), Veracruz (1906), Las Vacas (1908), Viesca (1908) y Velardeña (1909), en Coahuila. Las manifestaciones de violencia social, a veces resultado de demandas laborales insatisfechas y otras de oposición a las autoridades locales, recibieron siempre un tratamiento inmisericorde, y otros, como en el caso de Velardeña, concluyeron con fusilamientos masivos.

2.2.5. Las ideas del Partido Liberal Mexicano

Entre las muchas ideas e ideologías que renacieron durante la época previa a la Revolución Mexicana, son preponderantemente destacables las del Partido Liberal Mexicano, por ser las de más genuinos objetivos en pro del proletariado mexicano.

Aunque, en efecto, sirviendo a distintas y frecuentemente conflictivas ambiciones de distintos individuos, grupos y clases, el programa del PLM estaba sólidamente orientado hacia los trabajadores asalariados. De 1906 a 1908 una serie de huelgas masivas tuvieron lugar en Cananea (Sonora), Río Blanco (Veracruz), San Luis Potosí y en varios centros mineros del norte del país. La principal fuerza política detrás de estos movimientos era el PLM.

El disturbio ocurrido en Cananea el 1° de junio de 1906, se produjo cuando miles de obreros hicieron un paro en la **Cananea Consolidated**, reaccionando **por una desigualdad en los salarios** que se habían garantizado para los trabajadores norteamericanos y no así para los mexicanos.

El Programa del Partido Liberal Mexicano fue en materia laboral muy adelantado para su tiempo y se enfrentó no sólo a la férrea oposición interna de Díaz, sino también a la oposición intervencionista norteamericana que creía tener en esta organización un peligro para sus intereses hegemónicos. No obstante, y a pesar de innumerables obstáculos, buena parte de las propuestas en beneficio de los trabajadores pudieron pasar el filtro de la censura e incrustarse en la redacción de la Constitución de 1917.

Entre las propuestas realizadas en el Programa del PLM referentes a los trabajadores podemos citar las siguientes:

“Mejoramiento y fomento de la instrucción.

- Declarar obligatoria la instrucción hasta la edad de 14 años, quedando al gobierno la obligación de protección en la forma en que les sea posible a los niños pobres que por su miseria pudieran perder los beneficios de la enseñanza.
- **Pagar buenos sueldos a los maestros de instrucción primaria.**

Capital y Trabajo

- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporcionalidad siguiente: \$ 1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de \$ 1.00 para

aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

- Reglamentar el servicio doméstico y el trabajo a domicilio.
- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.
- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años.
- Obligar a los dueños de las minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.
- Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.
- Adoptar medidas para que los dueños de las tierras no abusen de los medieros.
- Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les haga descuentos de su jornal o se retarde el pago de raya por más de una semana se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado.
- Suprimir las tiendas de raya.
- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. **No permitir en ningún caso que en trabajos de la misma clase se pague peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague de otra forma que a los extranjeros.**
- Hacer obligatorio el descanso dominical.¹⁰

¹⁰ COCKCROFT D. James. Precursores intelectuales de la Revolución Mexicana, Decimaquinta edición. Siglo XXI. México 1992. pp. 221-223.

2.3. Regulaciones constitucionales

Para que el ideal de una sociedad se convierta en una conducta obligatoria para gobernados y gobernantes, este debe plasmarse en una norma o ley inscrita en el cuerpo jurídico del país. Más aún, si el bien jurídico es de suma importancia –tal como la vida, la libertad, la salud y el trabajo–, es menester que esta norma no sea parte de una ley secundaria, sino que esté claramente determinada y regulada en la Ley Suprema de esa Nación.

En el caso mexicano, la Ley Suprema es la Constitución General de la República (además de los Tratados Internacionales que estén de acuerdo a lo que ella misma establece), y siendo el trabajo uno de los bienes jurídicos que más debe tutelar el Estado de Derecho, es preciso que las normas fundamentales señalen claramente los derechos y obligaciones del trabajador y que la protección de los asalariados estén debidamente definidas en ella.

Así lo han comprendido en diverso grado los Constituyentes Mexicanos que en diferentes épocas de nuestra historia han redactado las Constituciones sobre las cuales se ha conducido la vida nacional. Desde las Leyes de Indias hasta la Constitución de 1917, se ha registrado un paulatino progreso hacia un Estado de Derecho más justo para los trabajadores, no obstante la existencia de periodos donde poco se avanzó pero que, finalmente, y gracias al poderoso impulso dado por el propio pueblo en la Revolución de 1910, se llegó a establecer en las primeras décadas del siglo XX una de las Constituciones más progresistas del mundo.

Por otra parte, dada la existencia de al menos cuatro cuerpos Constitucionales sobresalientes y con la finalidad de comparar los avances logrados en cada periodo, es preciso analizar de manera breve el articulado de cada una de las Constituciones Mexicanas, sobre todo en lo referente a la regulación que se dio en cada una a la relación laboral.

En este sentido se citan a continuación los artículos más relacionados con el trabajo y su regulación para hacer posteriormente un examen comparativo.

2.3.1. Constitución de Apatzingan de 1814

La Constitución de Apatzingan sancionada el 22 de octubre de 1814, ha sido motivo de controversia entre algunos estudiosos del derecho que no le dan tal carácter, y afirman que el "Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana"¹¹, es tan sólo un prolijo documento que recoge algunas previsiones sociales.

Sin embargo, y dejando un poco esta discusión para los doctos en la materia, debemos señalar que de sus 22 capítulos y 242 artículos, los que más hacen alusión al trabajo y su regulación y la forma en que se contemplaba la relación jurídica entre el empleador y sus obreros o trabajadores, son los siguientes:

CAPÍTULO V. DE LA IGUALDAD, SEGURIDAD, PROPIEDAD, Y LIBERTAD DE LOS CIUDADANOS.

Artículo 24.- La felicidad del pueblo y de cada uno de los ciudadanos consiste en el goce de la **igualdad, seguridad, propiedad y libertad**. La íntegra conservación de estos derechos es el objeto de la institución de los gobiernos, y el único fin de las asociaciones políticas.

Artículo 38.- Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública.

¹¹ ARNAIZ AMIGO, Aurora. Derecho Constitucional Mexicano. Segunda edición. Trillas. México 1990. pp. 24-26

Podemos apreciar que el contenido laboral de esta primera Constitución mexicana es escasa, comprendido esto dado que la principal urgencia de los insurgentes era la cuestión política y de gobierno, tema que se encuentra prolijamente abordado en su texto.

Más sin embargo podemos destacar de estos dos artículos concepciones muy importantes. La primera referente a que desde esta época se vislumbraba el fundamento que debía regir la prestación del trabajo: el de ser libre, en igualdad de condiciones y con garantías de seguridad jurídica. El otro en el sentido de que extiende la libertad a todas aquellas actividades culturales, industriales o de comercio que se deseen mientras no contravengan la armonía social.

La premura de su redacción impidió, tal vez, que estos primeros legisladores ahondaran más profundamente en este campo, y sin embargo es importante tener presente este antecedente.

2.3.2. Constitución de 1824

La Constitución del 4 de octubre de 1824 puede considerarse como un extenso compendio dedicado al estudio y regulación de la forma de organización y funcionamiento de un gobierno. Y es que de sus siete títulos y 171 artículos la mayor parte están directamente relacionados con la división de poderes y la forma de gobierno a establecer, o por el contrario se refieren a la conformación del territorio nacional y las facultades otorgadas a la Federación y a los Estados. Empero las cuestiones sociales y del trabajo están prácticamente ausentes de su redacción.

2.3.3 Constitución de 1857

“...El constituyente de 1824 se integró con grandes nobles y altos jerarcas eclesiásticos, mientras que como característica del de 1857 hubo predominio de los nuevos profesionales: abogados, médicos y periodistas tan destacados como Valentín Gómez Farias, José María Mata, Guillermo Prieto, Lorenzo de Zavala, Ignacio Ramírez “El Nigromante”, José María Luis Mora y Vicente Riva Palacio”¹²

La cita anterior, tomada del maestro Paulino Machorro Narváez, sirve de botón de muestra para darnos cuenta de la calidad de personajes que intervinieron en esta Constitución y así comprender un tanto por que en su predecesora se olvidaron del pueblo y en esta se rescataron algunos de los derechos más sensibles de todo trabajador.

Aunque también profusa en cuestiones de elección gubernamental y en un amplio debate y contenido en torno al tema cáustico de la época y que se referían a la libertad religiosa, en cuestiones laborales específicamente podemos rescatar los artículos 1°, 4°, 5° y 32 que a continuación se transcriben.

Artículo 1.- El pueblo mexicano reconoce, que **los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales.** En consecuencia, declara que todas las leyes y todas las autoridades del país deben respetar y sostener las garantías que otorga la presente Constitución.

Artículo 4.- Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los

¹² Idem. P 90

derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.

Artículo 5.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.

Artículo 32.- Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circunstancias, para todos los empleos, cargos o comisiones de nombramiento de las autoridades, en que no sea indispensable la calidad de ciudadanos. Se expedirán leyes para mejorar la condición de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se distinguen en cualquier ciencia o arte, estimulando al trabajo, y fundando colegios y escuelas prácticas de artes y oficios.

Como se aprecia, la Constitución del 57 marca ya un gran avance en cuestiones de seguridad social para los trabajadores, y aunque no alcanza los niveles de la elaborada en 1917, ya se refleja en ella un ambicioso sendero en pro de la justicia social.

2.3.4. Constitución de 1917

La Constitución de 1917, la primera Carta Magna del siglo XX con características eminentemente sociales, fue producto de la también primera Revolución social de esta centuria. Germinada desde muchas décadas atrás, tuvo su acicate principal en la dictadura del General Porfirio Díaz.

La actuación del General Díaz, fue tal vez de una utilidad poco reconocida hoy en día. Si el gobierno del “orden y progreso” no hubiese gestado las condiciones inhumanas de explotación del trabajador tan crudas, tal vez la revolución no hubiese pasado de ser una mera reforma liberal que hubiese generado también un Constitución mediocre. Fue tal vez esa presión ejercida sobre el pueblo lo que provoco que en la lucha armada y en la posterior batalla legislativa se enarbolaran demandas que hoy en día son ley y que son ejemplo en el mundo entero.

En la redacción del artículo 123 se plasmaron muchas de las demandas del Programa del Partido Liberal Mexicano y de sus grandes precursores entre los que es digno renombrar a Ricardo Flores Magón.

De la Constitución de 1917 y su alusión al igualdad salarial en el trabajo se destaca lo siguiente.

... TÍTULO SEXTO

Artículo 123 Del trabajo y de la previsión social

A...

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

B...

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

Estos apartados acrisolan uno de los fundamentos de la justicia laboral: la igualdad de percepciones para el mismo trabajo. En ellos se resumió el grito de igualdad de miles de trabajadores que bajo cualquier pretexto eran segregados, estigmatizados, o simplemente relegados a segundas y terceras categorías con la consecuente inequidad en las percepciones.

Por este motivo, el hecho que el constituyente haya acertado a elevar a rango constitucional esta garantía, redime un poco la sangre vertida en los campos durante los largos años que duró la Revolución Mexicana.

Y también por la enorme cantidad de muertos, viudas y huérfanos que este conflicto generó, es preciso detener y revertir cualquier conculcamiento al derecho alcanzado, tal como hoy se hace con el magisterio nacional.

2.4. Leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional

La actividad laboral, como muchos otros aspectos de la vida nacional tienen un campo de aplicación muy amplio, que día con día se va ensanchando haciendo aparecer nuevos elementos que es necesario regular.

En el terreno del trabajo y en especial del derecho laboral con su dinámica y reciente existencia -en comparación con otras ramas jurídicas-, es necesario que una vez establecida su fundamentación básica en la Constitución General de la República, se realice una regulación más específica en leyes secundarias donde se traten con mayor amplitud y precisión todos y cada uno de los aspectos de esta importante actividad.

Al respecto, la vida laboral cuenta con varias leyes reglamentarias de diversos aspectos relacionados con el trabajo y el trabajador, todas ellas derivadas de lo que preceptúa el artículo 123. De estas leyes secundarias destacan por su importancia la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado "A" y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B", ambos apartados del mencionado artículo 123.

2.4.1. Ley Federal del Trabajo

A raíz de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del año de 1917, se emitieron distintas leyes de trabajo en los diferentes estados de la República que, lejos de crear uniformidad en esta legislación, provocaron serias contradicciones en sus postulados, obligando al poco tiempo a plantear reformas a la fracción X del artículo 73 Constitucional.

Precisamente en el año de 1929 se dejó sentir la necesidad de unificar la legislación de trabajo para toda la República. Por otra parte, numerosos problemas no podían resolverse por las autoridades locales, generando un vórtice de presión que llevó, aún sin apoyo constitucional, a la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Finalmente, el 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional al artículo 73, facultando al Congreso Federal para expedir leyes de trabajo, con lo cual quedaron derogadas las legislaciones de los Estados, unificando de esta forma la ley aplicable y delegando tan sólo su aplicación a instancias federales y locales. En este mismo año se formuló el proyecto del Código Federal del Trabajo bajo los auspicios del Presidente Emilio Portes Gil, trabajo que a la postre sería el antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo.

Previo a la elaboración del Proyecto, el Presidente Portes Gil convocó a los diputados miembros del PNR para que analizaran los aspectos constitucionales sobre las posibilidades que se pretendían; esto acontece el 3 de agosto de 1929. El 4 y 5 del mismo mes aprueba la Cámara de Diputados el Proyecto y el 6 hace lo suyo la de Senadores.

El Proyecto de Portes Gil adoptó en gran parte la legislación del Estado de Tamaulipas en donde había sido gobernador y este documento aunque no fue aprobado durante su gobierno, tuvo influencia decisiva. En este contexto se definía la orientación de la Ley en los siguientes términos: "...El Gobierno por origen y convicción formula una ley con tendencia protectora hacia los trabajadores, al hacerlo reconoce el contenido del artículo 123..."¹³

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, estuvo estructurada con once títulos.

Posteriormente, en el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos designó una Comisión para que preparara un ante proyecto de ley tendiente a reformar la Ley Federal del Trabajo de 1931. La Comisión elaboró el proyecto de reformas que fue presentado en 1962 sin que alcanzara a ver la luz en ese sexenio.

Ya en el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz se nombró una segunda Comisión, curiosamente integrada por las mismas personas, más la presencia del C. Licenciado Alfonso López Aparicio. Elaborado el proyecto se envió para su revisión a los sectores interesados encontrando cierta oposición en el sector patronal. El proyecto final se envió a la Cámara de Diputados y posteriormente a la de Senadores, aprobándose en 1969, para entrar en vigor el 1° de mayo de 1970.

Esta Ley contempló un total de diecisiete títulos, en razón de que el quinto posee un adicional como bis.

¹³ CHARIS GOMEZ Roberto. Reflexiones Jurídico Laborales. Primera edición. Porrúa. México 2000. p.169.

En la actualidad esta Ley Federal del trabajo de 1970 sigue vigente, aunque se le han realizado más de una veintena de reformas, para darle su estructura actual.

2.2.4. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Los autores del Derecho Administrativo, que a menudo deifican las funciones del Estado, utilizan objetivos de “altos” o “elevados” al referirse a los propósitos que éste pretende realizar.

Tales objetivos, aunque loables, no podrían ser alcanzados sin la intervención de un personal eficiente y comprometido con la atención de los servicios públicos y demás actividades que el Estado realiza.

A pesar de esta tarea, los trabajadores al servicio del Estado, habrían de permanecer por mucho tiempo “ajenos al Derecho del Trabajo”, careciendo de toda protección legal.

No obstante que la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 2º, prevenía: las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que serán expedidas con posterioridad. Tal circunstancia no ocurriría, sino hasta que el presidente Abelardo L. Rodríguez, expidió un acuerdo administrativo sobre la organización y funcionamiento del servicio civil, publicado el 12 de abril de 1934.

Fue cuatros años más tarde, el 5 de diciembre de 1938, cuando el presidente Cárdenas, a través de una iniciativa de ley, determinó que la relación jurídica entre el Estado y sus servidores sería una relación de trabajo.

Con la expedición del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado concluyó esta etapa de imprecisión. Su expedición provocó la derogación del artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Tres años después, esto es en abril de 1941, el Presidente Manuel Ávila Camacho, sin modificar los principios fundamentales promulgó un nuevo estatuto.¹⁴

Tanto el Estatuto de 1938, expedido por el Presidente Cárdenas, como el de 1941, que lo sustituyó, establecieron las bases y principios esenciales, en los que se sustentarían las relaciones de trabajo de los empleados al servicio del Estado. Anteriormente, habían predominado los criterios del derecho administrativo y las sugestivas teorías de la llamada función pública, por encima de los derechos de quienes trabajan a su servicio.

Aunque los estatutos de Cárdenas y Ávila Camacho habían “resuelto” parcialmente los problemas de la vieja función pública, las exigencias por parte de los burócratas continuaron y fueron en aumento porque hasta entonces habían sido considerados empleados y no trabajadores.

Ante estos reclamos, el Congreso de la Unión, se vio obligado a examinar y aprobar un proyecto de reformas y adiciones. La revisión se convirtió en un tema político. Posteriormente se desarrolló una intensa campaña para elevarla a la categoría de Ley Constitucional.

Correspondió al Presidente Adolfo López Mateos, enviar al Poder Legislativo en 1959, un proyecto para adicionar el artículo 123 con un apartado “B”, con diversas fracciones, siendo aprobada en 1960. Tres años después, en diciembre de 1963, sería aprobada la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el día 28 del mismo mes y año.

¹⁴ Cfr. CHARIS GOMEZ Roberto. Reflexiones Jurídico Laborales. Op. Cit. pp. 169-172.

Aunque muchos consideran a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (también conocida como Ley Burocrática) como un reconocimiento total a los derechos de estos trabajadores, debemos reconocer que cuando se es juez y parte, quien juzga procura obtener ciertas garantías. Este es el caso del Estado Mexicano que al implementar esta Ley tuvo el cuidado de maniatar los cauces dados a los derechos de los trabajadores para que a través de un sistema corporativo pudiera controlar las posibles demandas. Así por ejemplo al haber establecido dentro de esta ley el principio de un solo sindicato por dependencia, obligaba al trabajador a pertenecer a equis organización que previamente había orientado en su favor; así también el hecho de ceñir el derecho de huelga a la “violación sistemática” de los derechos laborales, prácticamente hacía imposible la reunión de requisitos para poder estallar un movimiento de este tipo.

Más aún, el intervencionismo del gobierno, escondido o descarado, al interior de los sindicatos de las distintas dependencias, favoreció la creación de cúpulas coludidas y auspiciadas por el mismo estado, otorgando prebendas a cambio de control de las demandas laborales. El famoso “charrismo sindical”, que por mucho tiempo ha obstaculizado el avance democrático es parte de las estrategias que subyacen bajo esta Ley Burocrática.

Cabe en este momento retomar el caso del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, que siendo el sindicato con mayor número de agremiados en Latinoamérica, presenta un nivel de rezago de los más agudos, tanto en el área como a nivel mundial.

El tema de controversia de la presente investigación y que páginas adelante se describe nace precisamente de esta confabulación de la Secretaría de Educación Pública y de la Cúpula del CEN del SNTE, que al cubierto de esta Ley socavan el derecho básico de todo trabajador: la igualdad salarial.

CAPITULO III

RELACION JURIDICA ENTRE EL ESTADO Y SUS TRABAJADORES

La relación laboral entre el Estado y sus trabajadores es de una naturaleza sui generis dado que en ella el Estado adopta el carácter de patrón, en razón de que para cumplir con la prestación de los bienes y servicios que la población le requiere, emplea a miles de trabajadores obteniendo de ellos un trabajo subordinado a cambio de un salario, enfrentándose con esto a un dilema entre la explotación del asalariado y su esencia de protección de los derechos generales de la sociedad.

En razón de este carácter se ha creado todo un compendio legislativo que inicia con la creación del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, para luego especificarse en leyes secundarias, tales como la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado; la Ley del ISSSTE, Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos y otras más que en conjunto se conocen coloquialmente como legislación burocrática.

Es importante mencionar en este momento que dicho acervo jurídico ha sido producto de diversos episodios de luchas sociales que han pugnado por mejorar las condiciones laborales, tanto en el campo de la libre empresa, como en el seno de las dependencias gubernamentales, originando no sólo la conquista de diversas prestaciones, sino también el derecho inalienable de la libre asociación: es decir, la creación de diversos sindicatos al interior de las distintas dependencias de la administración pública.

Por ello es preciso esbozar someramente la evolución que ha seguido la legislación laboral con relación al Estado en su papel de empresario

y las condiciones de sus trabajadores en comparación con los de la libre empresa.

3.1. Antecedentes y normatividad

De los textos, de la discusión y la conclusión de los debates del Congreso Constituyente se observa que éste sólo consideró en forma exclusiva a los obreros mineros, textiles y otros con iguales características dejando al margen a los trabajadores al servicio del Estado –o del gobierno, como les llama la gente. Esto en razón de que el conflicto que originó el Documento Constitucional tuvo una base social en las que sobresalía obviamente la clase obrera.

Así, durante algún tiempo se consideró aparte a los trabajadores que servían en las dependencias públicas ya que se pensaba que no realizaban un trabajo físico, sino que sus labores eran más bien “administrativas”. El propio término con el que se les designó, “empleado, se define como: persona destinada por el gobierno al servicio público.”¹⁵ Y por ello la reglamentación existente no era aplicable en su caso.

Cuando surgía un conflicto por violación a algún derecho, simplemente se les indicaba que no podían recurrir a los tribunales laborales ni podían invocar la protección de la LFT dado que eran “burócratas” (trabajador de oficina o escritorio) y por lo tanto les correspondía una legislación administrativa.

En la propia LFT del 31, en su artículo 2º, se mencionaba **las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del**

¹⁵ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Gran diccionario patria de la lengua española. Op. Cit. p. 636.

servicio civil que se expidan, provocando un desamparo total en cuanto a reglamentación de derechos se refería.

La razón de esta aparente confusión fue que se consideró erróneamente que por el hecho de trabajar para los poderes públicos la naturaleza de la relación laboral era diferente que la que se establecía entre particulares.

Ahora bien, atentos a lo que se entiende por relación laboral y que es, la prestación de un trabajo personal subordinado de una persona al servicio de otra, mediante el pago de un salario, podremos percatarnos que si bien en un principio no se entendió así, tanto en la empresa libre como en el trabajo que se realiza para alguna dependencia pública hay una subordinación de una persona a otra (aunque ésta sea persona moral) a cambio de un salario y por lo tanto la naturaleza de ambas es la misma.

Es más, y a pesar de que hay quien opina que la diferencia entre el trabajo para un particular y el que se desarrolla para el Estado estriba en que el primero tiene una finalidad eminentemente económica donde el patrón busca un lucro y que en el servicio para el Estado la finalidad es un fin público y no un lucro, debemos ser muy cuidadosos en esta cuestión y no caer en la antigua falsa teoría del “servicio público” ya que si se analiza bien el papel del Estado también reviste un fondo económico destinado a la producción de bienes y servicios, y que si no han producido un beneficio económico es por deficiencia en su administración.

Pensemos como ejemplo en la producción eléctrica en una economía mixta, donde tanto particulares como el Estado generan este insumo. La finalidad de ambos es venderla, cada uno a diferente precio, pero al fin y al cabo como negocio. La obtención de ganancias es relativa, pero esto no le quita su carácter mercantil.

Entonces, habrá trabajadores eléctricos privados y públicos, que desarrollen las mismas funciones. Entonces ¿dónde radica la diferente naturaleza de las relaciones laborales entre un sistema y otro?

La realidad ha sido que el Estado mexicano ha padecido por mucho tiempo un paternalismo centralista, que si bien en un principio fue benéfico, y hasta necesario, para darle estabilidad y seguridad a la nación, hoy en día es obsoleto y por tanto una doble legislación es igualmente innecesaria. Incluso técnicamente y bajo un riguroso análisis de ambas legislaciones (LFT y LFTSE) podremos distinguir que esta última no tiene sobresalientes ventajas sobre la primera y si en cambio presenta restricciones que la hacen inferior a la legislación del apartado "A".

En conclusión, podemos afirmar que la relación que se establece entre el estado y sus trabajadores es netamente laboral y nunca administrativa. Por tanto no es justificable una doble reglamentación, sino que es preciso que una sólo Ley rija para todos, haciendo las adecuaciones pertinentes para asegurar beneficios reales para el obrero, el campesino, el artesano, el profesor y demás trabajadores sin importar que se encuentren en la iniciativa privada o en el sistema estatal.

3.1.1. Reglamentación

Como toda actividad productiva, la que realizan los trabajadores al servicio del Estado está circunscrita a una serie de cuerpos normativos que tratan de encauzar su desarrollo y de resolver los conflictos que pudiesen surgir.

Como se apuntó en apartados anteriores, estas normatividades siguen un orden jerárquico que inicia con lo estipulado en la Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en el artículo 123 Constitucional en su apartado "B". Después de este ordenamiento encontramos la Ley Reglamentaria de este apartado y que se ha denominado Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Enseguida y para regular ciertas disposiciones que se derivan de algunos "derechos" y "conquistas" logradas por los trabajadores como la vivienda, el derecho a la salud en el trabajo y otros aspectos, se han promulgado diversos ordenamientos que, con carácter de normatividades secundarias que regulan los mismos.

Inmediatamente después de las citadas leyes, se encuentran una serie de reglamentos expedidos por el ejecutivo y que casi siempre corresponden a la vida interna de cada Secretaría o Departamento de Estado y que de manera específica determinan los derechos, obligaciones y contextos en que debe desarrollarse cierta función de la administración pública y las relaciones de trabajo que se establecerán en esa determinada dependencia.

Sin embargo es preciso mencionar en este punto que las reglamentaciones que se han establecido en cada una de las Secretarías de Estado parten de una idea corporativista, en la cual se restringe al trabajador a un marco muy estrecho donde no puede objetar alguno de sus artículos si no es a través de la dirigencia sindical de su gremio que, valga apuntarlo, siempre están unánimemente en acuerdo con el patrón. El sindicalismo único en cada dependencia fue por muchos años un lastre que, aunque lentamente, se va eliminando como una forma de hacer real una justicia que hasta ahora ha quedado en el papel.

Esquemáticamente y para facilitar la comprensión podemos guiarnos por el siguiente diagrama.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS
ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS ARTICULO 123
CONSTITUCIONAL APARTADO "B"

LEY FEDERAL DE LOS
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL
ESTADO

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y
SERVICIOS SOCIALES DE LOS
TRABAJADORES DEL ESTADO

LEY FEDERAL DE VIVIENDA

LEY REGLAMENTARIA DE LA
FRACCION XIII BIS DEL APARTADO B
DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD
SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS
MEXICANAS

LEY A FAVOR DE LOS VETERANOS DE
LA REVOLUCION COMO SERVIDORES
PUBLICOS

LEY DE RESPONSABILIDAD DE LOS
SERVIDORES PUBLICOS

REGLAMENTOS DE LAS
CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS
DIFERENTES SECRETARIAS O
DEPARTAMENTOS DE ESTADO

3.1.2. Naturaleza jurídica de las relaciones laborales entre la Secretaría de Educación Pública y sus trabajadores

La relación laboral entre la Secretaría de Educación Pública y sus trabajadores deriva de lo establecido en los artículos 3° y 123 apartado B de la Constitución General de la República. Al respecto éste último establece:

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

A.

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

Atendiendo estrictamente a los términos empleados en la redacción del artículo 123, en su parte introductoria y en el preámbulo del apartado B del mismo, salta a la vista la naturaleza de la relación que se establece entre la SEP y sus trabajadores. El hecho de emplear el vocablo **trabajadores** en lugar de otro como pudiera ser empleados, establece que en dicha relación habrá un vínculo laboral y no administrativo, además de un carácter de subordinación de todas aquellas personas que trabajan para la mencionada secretaría con relación al titular de la misma. Tal hecho se ratifica en el artículo 2° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice:

“**Artículo 2°.** Para los efectos de esta Ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el poder legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada cámara, asumirán dicha relación.”

En este sentido, la importancia de tal encuadre estriba entonces en que las personas que laboran para el Estado no son, ni se deben nombrar, burócratas o funcionarios, ya que estos términos, además de impropios, son generadores de confusiones jurídicas. Los trabajadores de la SEP, así como los de las demás dependencias del poder público, tienen el carácter de **trabajadores asalariados** y por tanto su desarrollo laboral, sus derechos, sus obligaciones y demás aspectos relacionados con su actividad deben caer bajo el régimen de la legislación laboral.

De ahí que, el trabajador estatal no es un funcionario ni un servidor público. Su *status* es como el del trabajador de la libre empresa, con la única diferencia de que el patrón no es una persona o empresa privada, sino una entidad gubernamental.

En el caso específico de la Secretaría de Educación Pública, ésta tiene a su servicio más de un millón de trabajadores distribuidos en actividades docentes, de administración educativa, de investigación y de servicios generales a los planteles educativos, entre otros. La mayoría de ellos agrupados en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE).

Desde la creación de la mencionada Secretaría en 1921 surgen las relaciones laborales que poco a poco se fueron diversificando con el paso del tiempo. Desde ese entonces se consideraba que la labor de los trabajadores al servicio de la educación era una labor administrativa o de servicio público y que sus empleados eran "trabajadores de otro nivel" ya que contaban con algunas prerrogativas con respecto a los trabajadores libres de la época tales como mejores condiciones de trabajo y disposiciones un tanto benevolentes que el propio gobierno debía cuidar como imagen estatal. En especial el trabajo docente era considerado como un apostolado. Era para los primeros gobiernos revolucionarios un elemento importante para el desarrollo del país.

Más sin embargo en la actualidad, la labor educativa es considerada “no prioritaria” y por tanto “no estratégica”. El presupuesto destinado a ella es “recortable” sin problemas y desdeñable el estado de sus trabajadores.

3.1.3. El trabajo docente

La transmisión de la cultura es un rasgo característico de toda sociedad civilizada. El ser humano representa una de esas especies, si no es que la única, que ha logrado mantener y acrecentar su civilización gracias a que, mediante diferentes formas, ha logrado trascender sus avances de una generación a otra.

Este mecanismo de transmisión cultural ha seguido un proceso complejo, yendo desde el simple empirismo hasta una sistematización programada de alto nivel. Este proceso tendiente a dotar a las nuevas generaciones de los conocimientos, hábitos y procesos culturales se ha denominado **educación**. Dicho proceso educativo ha venido a convertirse en las sociedades modernas en una actividad de carácter social que ha rendido como frutos una mejor sociedad y un mejor nivel de vida.

Pero tal actividad educativa no podría ser llevada a cabo sin la participación de hombres y mujeres que por siglos se han encargado de preparar a niños y jóvenes para su vida futura: los maestros.

Maestro, profesor, docente, mentor, académico, son tan sólo algunos de los términos con el que se ha designado a la persona que se dedica a transmitir conocimientos, hábitos y cultura general a niños, jóvenes y adultos. Su labor denominada comúnmente trabajo docente, tiene funciones de gran trascendencia.

El trabajo docente es la labor que consiste en la transmisión de elementos culturales de una persona a otra, u otras, con la finalidad de dotarlas de conocimientos, habilidades y hábitos necesarios que le permitan convivir en sociedad y desarrollar actividades tendientes a su subsistencia.

El trabajo docente puede realizarse en forma libre o sistematizada. Se realiza en forma libre cuando, sin proponérselo o con una simple motivación coyuntural o eventual, una persona enseña a otras un conocimiento previamente adquirido. Aquí la persona encargada de la transmisión cultural no tiene que ser un especialista en la docencia, sino simplemente poseer los conocimientos que se han de transmitir.

Por el contrario, el trabajo docente sistematizado es aquel que se realiza con base en una planeación, a través de métodos y técnicas prediseñadas y por personal especializado en esta tarea. Este tipo de trabajo se desarrolla principalmente a mediano y largo plazo y los profesionistas encargados de ello son personas que han sido preparadas especialmente para esa labor.

En la actualidad el trabajo docente en todo el mundo se ha sistematizado en grados y niveles. En todos los países del orbe se han establecido escuelas y centros de enseñanza para niños, jóvenes y adultos, sobresaliendo las destinadas a infantes entre los 5 y los 15 años de edad, las cuales se ha denominado en conjunto **educación básica**.

En México, la educación básica representa la atención educativa de más de 24 millones de niños y jóvenes bajo el cuidado de cerca de Ochocientos mil profesores.

Éstos últimos, los profesores, representan la fuerza laboral que hace posible la vida del Sistema Educativo Nacional. Su trabajo no siempre ha

sido valorado suficientemente e incluso por mucho tiempo se le ha considerado un renglón no estratégico para el desarrollo del país. Más sin embargo, año con año se habla en los discursos oficiales que es menester elevar la calidad educativa del pueblo mexicano.

Así, régimen tras régimen se promete elevar la calidad educativa pero de una manera falaz, atendiendo a varios aspectos que atañen a la educación, pero sin atender nunca al punto medular de ella: los trabajadores que la llevan a cabo. Esto viene al caso pues al analizar concientemente el papel del profesor-trabajador es cuando salen a relucir múltiples factores que afectan los resultados obtenidos.

Durante mucho tiempo se consideró al magisterio como una profesión cuyo justo pago eran las satisfacciones personales que le dieran sus alumnos al verlos llenos de nuevas habilidades. Se pensaba que era un trabajo honorífico, más sin embargo, la realidad es otra. La labor docente como muchas otras, es un trabajo asalariado, que si bien es de sesgo muy especial, no deja de ser una relación de trabajo. Por tanto quien ejerza esta labor debe estar protegido por las leyes del trabajo y debe por tanto luchar por los derechos básicos de todo trabajador.

Salario justo, prestaciones sociales, seguridad en el empleo, derecho de huelga, libertad de sindicalización, son entre otros, aspectos laborales que en el magisterio mexicano han sido relegadas y negadas sistemáticamente.

La labor docente no es un trabajo honorario, no es un trabajo burocrático, es un trabajo asalariado que más que en estipulaciones administrativas debe caer bajo la égida de la ley laboral.

3.1.4. Reglamentación del trabajo docente

Desde que la educación, y con ella el trabajo docente, se sistematizaron como una actividad dirigida por el Estado, éste se vio en la necesidad de reglamentar su desarrollo y las acciones de las personas que en ella intervinieran. En un principio lo que motivó el surgimiento de tal reglamentación fue la delimitación clara que un Estado laico debía mantener con otras fuentes de poder como lo es la Iglesia. Así, las primeras reformas Constitucionales en torno a la educación establecieron las características básicas de gratuidad, laicismo, obligatoriedad y monopolio por parte de los poderes públicos.

Más tarde, y al aminorar los conflictos políticos, la sistematización legislativa se dirigió hacia una mayor precisión en cuanto a la forma de administrar los servicios educativos. Entre esta sistematización se elaboraron las normas específicas en cuanto a la prestación del servicio educativo en las escuelas públicas.

Por lo que tocaba a los trabajadores que quedaban a servicio de la SEP se promulgó el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de educación Pública.

Actualmente el trabajo docente sistematizado se encuentra regulado por un cuerpo jurídico que parte de la Constitución y finaliza con circulares y lineamientos específicos de cada centro educativo.

Constitucionalmente la labor docente se enmarca dentro de lo estipulado por los artículos 3° y 123. El primero referido a los individuos e instituciones que tienen el deber y el derecho de impartir educación. En particular se destaca en este artículo el monopolio del Estado en el servicio

educativo. En cuanto al artículo 123, éste regula las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores.

Por debajo de la égida constitucional se encuentran la Ley General de Educación, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley de Responsabilidades de Servidores Públicos. La primera de ellas es reglamentaria del artículo tercero y básicamente se refiere a las cuestiones técnico-administrativas del servicio educativo y de las características que la educación que imparta el Estado debe revestir; la mencionada en segundo término, la LFTSE contienen las normas de carácter laboral a que deberán sujetarse los trabajadores del Estado, incluyendo los docentes. Está precisamente la de mayor importancia en este estudio, ya que como se habrá apreciado largamente, se analiza una problemática de carácter eminentemente laboral.

En relación a los salarios esta Ley dispone, entre otras cosas, que: **el sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal** (artículo 33); por cada cinco años de servicios prestados el trabajador debe recibir una prima adicional al salario (quinquenios: artículo 34); se establecerán tabuladores regionales tomando en consideración el distinto costo medio de la vida en diversas zonas económicas de la República, los cuales deberán ser revisados periódicamente para ajustarlos a las condiciones reales de vida (artículo 35); que los pagos se realizaran en el lugar en que se presten los servicios (artículo 37): así como las diversas medidas de protección como son la no afectación por descuentos excesivos; la no renuncia al salario legalmente devengado; el pago de un aguinaldo anual; el pago extraordinario en caso de servicios extras, así como los descuentos que por obligaciones a cargo del trabajador éste deba cubrir con cargo a su salario.

Sobresalen en ello el establecer como una prestación quimérica el pago extra que debiera recibir el trabajador por las horas extraordinarias laboradas, lo cual en el magisterio es aún más irreal a pesar de que la mayoría de los docentes dedican muchas horas de labor fuera de las horas de clase y que se emplean en múltiples acciones que van desde la preparación de las clases hasta la coordinación de eventos, festivales, excursiones, exposiciones y un sin fin de actividades que jamás son retribuidas por el patrón.

Por otro lado, y con especial aplicación para los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, se expidió el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la SEP, que en más detalle regula la actividad docente.

Jerárquicamente inferiores están los acuerdos número 96 y 98 emitidos por el titular de la Secretaría y finalmente circulares emitidas por Jefes de departamentos y Direcciones Generales.

De todo este compendio de normatividades es preciso que analicemos aquellas que de alguna manera rigen la actividad magisterial y la forma en que lo dispuesto por ellas afecta a la labor que aquí se comenta.

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

Las normas específicas a las que debe sujetarse el trabajador docente están contempladas en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de enero de 1946, por el entonces Presidente de la República, Manuel Avila Camacho. De su articulado, los

preceptos que más atañen al trabajo docente y que por su importancia debemos rescatar, son los siguientes:

“CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1° El presente Reglamento es de observancia obligatoria para funcionarios, jefes y empleados de la Secretaría de Educación Pública, y tiene por objeto fijar las condiciones generales de trabajo **del personal de base** de la misma dependencia, en los términos de lo dispuesto por los artículos 63 y 64 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.¹⁶

CAPITULO II. TRABAJADORES DE BASE Y TRABAJADORES DE CONFIANZA.

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

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

CAPITULO IV. DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 24. Son derechos de los trabajadores:

- I. Percibir la remuneración que les corresponda.

CAPITULO VIII. DE LOS SALARIOS.

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

¹⁶ Estatuto abrogado por la LFTSE.

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

CAPITULO IX. DE LAS VACACIONES.

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

El resto de reglamentaciones que anualmente se expiden por parte de la Secretaría de Educación Pública o de alguna Subsecretaría encargada del ramo educativo en alguna de las entidades del país en general mantienen lo preceptuado por el reglamento antes citado y no es determinan en si nada relacionado con el salario de los docentes ya que tan sólo son disposiciones temporales de aplicación restringida y que básicamente tratan de la operatividad del servicio educativo.

3.1.6. El salario otorgado al personal docente que labora en la Secretaría de Educación Pública.

Como en toda relación laboral, en la actividad docente, el salario que se otorga a los trabajadores es uno de los puntos de mayor importancia y que más conflictos causa entre patrones y trabajadores.

El que se ha otorgado al docente al servicio de la Secretaría de Educación Pública se ha caracterizado durante años por ser uno de los más bajos para un profesionista de su tipo, tanto a nivel nacional como internacional. Incluso en estudios comparativos con docentes de otras latitudes, el maestro mexicano es uno de los que menos salario percibe. Década tras

década la política educativa en el discurso ha sido una y la llevada a la realidad otra. En todos sus aspectos, pero más en las cuestiones laborales se ha mantenido un rezago que más que casual parece malévolamente intencional.

Desde su creación, la SEP se asumió como monopolio el servicio educativo y se convirtió en el patrón de cientos de maestros y trabajadores a lo largo y ancho del país. Al principio, y dadas las condiciones de austeridad postrevolucionaria en que se encontraba el país, el docente de escuelas públicas asumió valerosamente el hecho de recibir un bajo sueldo más por ética que por convicción. Sin embargo poco a poco el país fue superando esta precaria situación, lo que hacía fincar esperanzas en que los mentores de escuelas públicas fueran mejor remunerados. Sin embargo esto nunca sucedió.

Aunado a esto, el surgimiento de un sindicalismo oficialista que más que luchar por los derechos de los trabajadores ha servido como dique para contener las justas demandas de mejoras económicas y laborales, ha mantenido al maestro mexicano en los límites de la miseria.

Debido a ello en diferentes épocas han surgido brotes de inconformidad en distintas partes del país entre el gremio magisterial. Estos movimientos disidentes han pretendido casi siempre una democratización de su agrupación y un incremento digno en sus salarios. Luchas de varias décadas han sido contenidos por los distintos regímenes a través de las más variadas argucias, yendo desde las violencia armada hasta el establecimiento de un ilegal "programa" denominado carrera magisterial.

Así en los años cincuenta el magisterio desarrolló jornadas de lucha que estuvieron a punto de resquebrajar el control corporativista del magisterio. Más tarde, en los años setentas, un asalto armado apoyado por el entonces secretario de gobernación, a las instalaciones sindicales hizo surgir un grupo "dirigente" denominado "vanguardia revolucionaria" que se encargó de

mediatizar y atemorizar a los maestros con la finalidad de que no exigieran aumentos salariales. A cambio de ello los nefastos líderes eran recompensados con cargos de elección popular.

En los años de 1989 a 1990 surgió nuevamente la inconformidad pero de manera más organizada. Al SNTE oficialista se enfrentó la denominada Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), que agrupando a miles de docentes de distintas partes de la República originó tal fuerza que desmembró el grupo "charril" de Vanguardia Revolucionaria. En ese momento la presión fue tal que el gobierno federal tuvo que acceder a otorgar un incremento fuera de su establecido "tope salarial". Este hecho sin precedentes alertó a las estructuras gubernamentales y oficialista sindicales y les obligó a idear una nueva estrategia para detener la lucha de los trabajadores de la educación.

Al ya no ser posible justificar un salario tan bajo y no poder utilizar la violencia para contener las demandas laborales, se ideó una estrategia administrativa para regular una problemática laboral. Si no era posible negar el derecho a unas mejores condiciones de trabajo, si era posible retrasar su adquisición a través de la instalación de trabas, recovecos y trampas que hicieran tan tortuoso el camino hacia el ansiado salario que primero llegaría la jubilación que la justa remuneración.

Así, en el año de 1993 se establecieron, por acuerdo entre el régimen priísta y la cúpula sindical del SNTE de carácter pro priísta el llamado "Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica y, dentro de él, la creación de la Carrera Magisterial. Esta última consistía en la creación de una serie de requisitos que debía cumplir el maestro en servicio si deseaba lograr un incremento salarial.

Dichos requisitos y parámetros que más adelante se detallan fueron impuestos de tal forma que en la actualidad, se viola flagrantemente el contenido del artículo 123 constitucional ya que se están otorgando salarios diferenciados a los docentes del país basándose en una disposición inferior a este precepto y a las leyes secundarias en vigor para la regulación del trabajo y protección del trabajador.

CAPITULO IV

EL PROGRAMA CARRERA MAGISTERIAL

Los descontentos sociales siempre han sido una consecuencia de gobiernos autoritarios y de políticas déspotas, insensibles y desfasadas de la realidad social. Por arrogancia o por ineptitud en muchos países se ha padecido de este tipo de regímenes que se hacen del poder por la fuerza, por intereses extranjeros o por la extremada ignorancia de sus pueblos.

En el caso de nuestro país este fenómeno se ha padecido por casi toda su historia, pero tiene un punto de especial gestación con la entronación como presidente del Varón de Cuatro Ciénegas y el surgimiento del Partido Nación Revolucionario (ahora PRI).

Con ellos se estableció en México un gobierno autocrático, déspota y basado en la represión sistemática y en una red de nepotismo, corporativismo y manipulación gangsteril de la elecciones. Y aunque hubo periodos de desestabilización y de reformas internas, este régimen se mantuvo incólume por más de setenta años, hasta que finalmente fue derrocado en los inicios del presente siglo.

De los periodos de inestabilidad del priismo fueron responsables varios sectores de la sociedad: religiosos, académicos, obreros, campesinos, estudiantes y otros. Sin embargo uno de los que más problemas le causo al gobierno de la "revolución institucionalizada" fueron los gremios ferrocarrilero y magisterial. Especialmente éste último inició su etapa de lucha organizada desde los años cincuenta con el MRM (Movimiento Revolucionario Magisterial) encabezado por Otón Salazar.

En esa época el magisterio nacional desarrolló una serie de movilizaciones que exigían mejores condiciones para el trabajador de la educación, un salario más digno y una democratización del sindicato. La insurgencia parecía crecer y avanzar de manera peligrosa para los intereses de la clase política de la época.

Sin embargo la intentona de rebelión no prosperó y la disidencia del SNTE continuó su lucha contra corriente. En el año de 1970, 1971 y 1972 nuevamente la disidencia tuvo la oportunidad de rescatar al sindicato de las manos de los "charros" del Comité Ejecutivo Nacional, pero una vez más, mediante un operativo gangsteril y donde salieron a relucir armas y matones, Carlos Jongitud Barrios asaltó el edificio del sindicato y con el panfleto de su corriente denominada Vanguardia Revolucionaria, se hizo del poder durante quince años.

No fue sino hasta 1976 que un grupo de disidentes decide formar la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación. Con este nuevo organismo logran obtener algunas secciones sindicales, sobre todo en el sureste, y especialmente la sección 22 del Estado de Oaxaca. Con este bastión, los grupos democratizadores inician una lucha silenciosa que tiene su máximo clímax en el año de 1989 cuando miles de docentes se suman, más por hambre que por conciencia, a un motín generalizado paralizando prácticamente la educación en varios estados y principalmente el Distrito Federal.

Esta rebelión por más salario y una democratización de las estructuras sindicales estuvo a punto de cristalizar en un triunfo de los insurgentes de no haber sido por que en las filas disidentes también había líderes con intereses particulares en los cuales el sistema político mexicano vio terreno propicio para hacer crecer la ambición de éstos y poder comprar sus endeables "ideales".

Así en el año de 1992 y luego de haber comprado las conciencias de algunos dirigentes con prebendas de puestos públicos y generosas recompensas económicas, se retoma el viejo principio de divide y vencerás, materializado el perverso programa denominado Carrera Magisterial.

Esta invención fue un salvavidas impresionante para la estructuras corporativistas del CEN del SNTE. Esperando contar con un paliativo temporal que detuviera el descontento de los maestros, dieron sin querer con un método ideal para desactivar la rebelión. Aumentando un poco el salario de unos cuantos, desarticularon las bases de organización implementadas en el magisterio.

Con un reducido aumento a unos cientos de docentes, se logró sembrar un motivo de deserción en las filas de la Coordinadora. Ahora con la ilusión de ganar un poco más los maestros se sometieron a este chantaje para permanecer ahí hasta la actualidad.

Este programa fue propagandizado como un "escalafón horizontal" donde el maestro podría obtener el sueldo que deseará con tan sólo integrarse al mismo y cumplir los requisitos que la "Comisión" les planteara. Obviamente al principio todo maestro que se inscribía al programa era "recompensado" con un ligero aumento salarial. Este sebo atrajo a cientos de docentes, luego a miles, hasta que finalmente se prefirió abandonar la lucha callejera en pos de un espejismo demagógico.

En la actualidad, ya con una disidencia prácticamente inexistente el programa Carrera Magisterial se ha estrechado tanto que, bajo el pretexto de que no hay presupuesto suficiente, son unos pocos los maestros que ingresan o que logran avanzar un peldaño más a cambio de esfuerzos y hasta de corrupción.

De estos casi doce años, se pueden destacar varias líneas de análisis, que demuestran la inconstitucionalidad de esta maquinación político-laboral-administrativa que afecta a los docentes mexicanos.

4.1. Antecedentes políticos

Como se ha mencionado en líneas anteriores, el Programa Carrera Magisterial, surge como una respuesta político-administrativa-laboral a una intensa presión que, en demanda de mejores salarios, generó el magisterio mexicano del año de 1989 a 1992.

Durante estos años la movilización de miles de maestros de la mayor parte de los Estados, se tradujo en paros de labores de diferente duración que se caracterizaron por detener casi completamente el servicio educativo, así como grandes marchas de protesta por las calles de la Ciudad de México.

Este movimiento magisterial cimbró las estructuras corporativas, provocó el derrocamiento del principal grupo cupular dentro del SNTE y de su dirigente histórico Carlos Jongitud Barrios. Los aumentos miserables al salario y a las prestaciones no eran suficientes para detener la efervescencia. Día con día se extendía la inconformidad. Fue entonces cuando, además de cierto uso de la fuerza, se estableció este recurso que, aunado a la "compra" de los principales líderes mediante el otorgamiento de puestos públicos, logró el objetivo esperado.

El resultado fue seguramente mejor de lo que esperaban sus creadores, y ha sumido a los trabajadores docentes en un abismo laboral infame. Sin embargo, con la finalidad de hacer un análisis puntual de las

causas y consecuencias de su aplicación a la luz de un enfoque imparcial, especialmente desde el punto jurídico, es preciso conocer los fundamentos y estructura del programa y sus mecanismos de desarrollo.

4.1.1. Antecedentes según la SEP

El Programa Nacional de Carrera Magisterial es una experiencia sin precedentes en la Educación Nacional. Es un sistema de estímulos para los profesores mexicanos de Educación Básica (Preescolar, Primaria, Secundaria y Grupos Afines), el cual tiene el propósito de coadyuvar a elevar la calidad de la educación, mediante el reconocimiento y apoyo a los docentes, así como el mejoramiento de sus condiciones de vida, laborales y educativas.

Carrera Magisterial es un sistema de promoción horizontal en donde los profesores participan de forma voluntaria e individual y tienen la posibilidad de incorporarse o promoverse, si cubren todos los requisitos y se evalúan conforme a lo indicado en los lineamientos generales.

Previos al Programa de Carrera Magisterial existía un sistema de promoción y otro de estímulos: Escalafón Tradicional y Esquema de Educación Básica respectivamente, de los cuales sólo el primero subsiste.

El Escalafón Tradicional es un sistema de promoción con una estructura piramidal y con poca movilidad, en donde para ascender al nivel inmediato superior es necesario que se den retiros, renunciaciones, jubilaciones, defunciones o que sean creadas nuevas plazas. Regula las promociones dentro del sistema educativo mediante un concurso entre varios candidatos, este proceso se basa en una calificación de méritos y no en evaluaciones. La escasa movilidad se aprecia en los siguientes datos: el 90.75% son maestros frente a grupo; el 8.2% corresponde a subdirectores y directores; el 0.79% a inspectores

y jefes de enseñanza y el 0.25% al nivel más alto del escalafón, inspectores generales y jefes de sector.

Por su parte, el esquema de Educación Básica, se formalizó en 1987 y terminó su vigencia en marzo de 1993, al concluir es captado por Carrera Magisterial. Era un sistema de estímulos que buscaba promover el mejoramiento de la calidad de la educación mediante el pago de un estímulo por las horas dedicadas a actividades cocurriculares. Se ponderaban la preparación profesional y los años de servicio como requisitos para ingreso. No se previeron mecanismos de movilidad dentro de sus diferentes categorías y nunca tuvo mecanismos de control y seguimiento de las acciones de fortalecimiento curricular, por lo cual su impacto en la calidad de la educación nunca fue claro.

4.2. Estructura y características

El Programa Carrera Magisterial es un sistema de promoción que cuenta con una estructura piramidal que abarca diferentes vertientes y niveles, los cuales, en teoría, pueden ser cursados por los docentes obteniendo en cada uno de ellos diferentes salarios, aún cuando desempeñen la misma función y trabajo que otro docente que no se integre a este sistema.

Básicamente se trata de un proceso de segregación ya que impone trabas y requisitos no sólo de carácter técnico pedagógico, sino laboral, y hasta administrativo, lo que en los hechos se traducen en barreras que impiden al maestro alcanzar un determinado nivel o cuando menos disuadirlo para que lo intente.

En su estructura, la cual se analiza más adelante, existe una serie de apartados que le dan su carácter de ilegal y contrario a lo dispuesto por nuestra Carta Magna, razón esto del presente estudio.

4.2.1. Lineamientos generales de Carrera Magisterial

El Programa inició formalmente su operación el 14 de enero de 1993, con retroactividad a septiembre de 1992, cuando la Comisión Nacional SEP-SNTE firmó los Lineamientos Generales. (El convenio de colaboración y acuerdo entre el SNTE y la SEP jamás fue informado con anterioridad a los docentes y se impuso conforme a la dogmática del momento y al amparo de la práctica priísta de establecer acuerdos cupulares).

Participan los docentes cuya categoría esté incluida en el catálogo autorizado y con nombramiento definitivo (código 10) o provisional sin titular (código 95), ubicados en los niveles y modalidades de Educación Básica. Deben desempeñar funciones propias de algunas de las tres vertientes: 1ª vertiente docentes frente a grupo; 2ª vertiente personal directivo o de supervisión y 3ª vertiente en actividades técnico-pedagógicas.

El Programa se encuentra constituido por cinco niveles de estímulos: "A", "B", "C", "D" y "E". Cada uno tiene sus propios requisitos y ofrece un estímulo económico significativo, el cual se incrementa al pasar de un nivel a otro.

En cada ciclo escolar, el docente tiene la posibilidad de participar al requisitar la cédula de inscripción en el periodo establecido, cumplir un mínimo de antigüedad en el servicio docente y acreditar el grado académico requerido para su nivel o modalidad educativa.

Para incorporarse o promoverse un profesor debía obtener durante el ciclo escolar los *mejores puntajes* globales en los cinco factores que integraban el sistema de evaluación, los cuales tienen una ponderación distinta:

Factores	Puntaje Máximo
Antigüedad	10
Grado Académico	15
Preparación Profesional	25
Acreditación de Cursos de Actualización, Capacitación y Superación Profesional	15
Desempeño Profesional	35

Los profesores con maestría o doctorado egresados de instituciones formadoras de docentes estaban en posibilidad, previo cumplimiento de los requisitos y de la Evaluación Global, de ingresar directamente a los niveles "B" o "C" respectivamente.

Los docentes en servicio que no contaban con el grado académico requerido no podían participar en el Programa.

Para efectos de promoción, además del puntaje en la Evaluación Global, debía acreditarse en la mayoría de los casos una permanencia de tres años para acceder a los niveles "B" y "C" y de cuatro para los niveles "D" y "E". En el caso de los docentes ubicados en zonas de bajo desarrollo o marginadas, la permanencia disminuye a dos años en cada nivel.

Existieron diversas situaciones que originaron problemas en la aplicación de la normatividad, entre otras, pueden citarse las siguientes: no

estaban reglamentados los cambios de vertiente; las incorporaciones a los niveles "B" o "C" dejaban fuera a maestrías o doctorados de instituciones de educación superior; no se definieron normas para los cambios de nivel o modalidad educativa y para Tercera Vertiente se requería formación normalista en modalidades donde participaban mayoritariamente profesionistas sin ese antecedente.

En el Sistema de Evaluación también se presentaron algunos inconvenientes, por ejemplo, la mayoría de los docentes realizaron indebidamente la valoración del factor Desempeño Profesional en algunas etapas, asignándose los máximos puntajes, situación que tuvo que ser corregida por disposición de la Comisión Nacional SEP-SNTE.

Dadas las transformaciones que experimentó el Sistema de Educación Básica era una tarea impostergable actualizar la normatividad vigente hasta esos momentos.

4.2.2. Lineamientos 1998

A continuación se presenta una síntesis de los Lineamientos Generales, sus objetivos y principales características, respetando la estructura y orden de los mismos. Es importante destacar que este documento es sólo una presentación para difusión y en ningún momento sustituye lo establecido en la normatividad vigente.

Objetivos generales:

- Coadyuvar a elevar la calidad de la Educación Nacional por medio del reconocimiento e impulso a la profesionalización del magisterio.
- Estimular a los profesores de Educación Básica que obtienen mejores logros en su desempeño.

- Mejorar las condiciones de vida, laborales y sociales de los docentes de Educación Básica.

Objetivos específicos:

- Valorar la actividad docente fortaleciendo el aprecio por la función social del profesor.
- Motivar a los profesores para que logren un mejor aprovechamiento en sus alumnos.
- Promover el arraigo profesional y laboral de los docentes.
- Reconocer y estimular a los profesores que prestan sus servicios en escuelas ubicadas en comunidades de bajo desarrollo y escasa atención educativa, así como a los que trabajan con alumnos que requieren mayor atención.
- Reforzar el interés por la actualización, capacitación y superación profesionales del magisterio, así como la acreditación de cursos de mejoramiento académico.

4.2.3. Instancias

El programa se encuentra regulado por tres instancias, las cuales funcionan bilateralmente, con responsabilidades compartidas.

4.2.3.1. Comisión Nacional SEP-SNTE

Máximo Órgano de Gobierno y el único facultado para emitir normas, lineamientos, disposiciones y acuerdos, así como para supervisar y evaluar el desarrollo del Programa.

Elaborar y asegurar la distribución del Cronograma de Actividades, Convocatoria y Documentos de Orientación para cada una de las etapas del Programa; distribuir el presupuesto otorgado por la Federación a las diferentes entidades con base en los criterios de equidad y calidad.

4.2.3.2. Comisión paritaria

Es la instancia responsable en las entidades federativas de respetar, hacer cumplir y difundir las normas, lineamientos, disposiciones y acuerdos emitidos por la Comisión Nacional SEP-SNTE; velar por la equidad, transparencia y desarrollo del Programa en las entidades; realizar la dictaminación con estricto apego a la normatividad.

Dictaminar el número de plazas y horas a incorporar o promover en cada etapa, con base en los resultados obtenidos por los docentes en su Evaluación Global, ajustándose al presupuesto disponible en la Entidad; elaborar y entregar los dictámenes individuales de incorporación y promoción, en un plazo no mayor a 30 días una vez concluido el proceso de dictaminación, y en su caso atender las inconformidades.

4.2.3.3. Órgano de evaluación

Operar y difundir el Programa y sus documentos complementarios en los Centros de Trabajo; proporcionar la información a los docentes que desean incorporarse o promoverse sobre los lineamientos, normas, disposiciones y acuerdos emitidos para tal fin; llevar a cabo la evaluación del Desempeño Profesional; recibir y validar la documentación, así como lo correspondiente a los factores Antigüedad y Grado Académico. Conocer y respetar los lineamientos normativos y los documentos complementarios que se emitan sobre el Programa;

inscribir solamente a los profesores que cumplen con todos los requisitos establecidos y que desean participar en el proceso de Evaluación; promover en el docente la responsabilidad de integrar y actualizar permanentemente su expediente de Carrera Magisterial y turnar a la Comisión Paritaria las inconformidades que no pueda resolver para que determine lo procedente.

Está conformado por todos los profesores del Consejo Técnico Escolar (Primera Vertiente); por el personal de la misma categoría directiva o del área de supervisión (Segunda Vertiente) o por los docentes de cada grupo (Asesoría, Elaboración de Material Educativo y Proyectos Educativos) de actividades técnico-pedagógicas, (Tercera Vertiente) y un representante sindical en cada una de las vertientes.

4.2.3.4. Participantes

Participan en Carrera Magisterial todos los profesores de Educación Básica cuya categoría esté registrada en el Catálogo aprobado para el Programa y que cuenten con nombramiento Código 10 (alta definitiva) o Código 95 sin titular (interinato ilimitado), ubicados en los niveles y modalidades siguientes:

- Educación Inicial (Únicamente los servicios de Preescolar)
- Educación Preescolar
- Educación Primaria
- Internados
- Educación Indígena
- Secundaria General
- Secundaria Técnica
- Telesecundaria

- Educación Física (Únicamente los servicios de Educación Preescolar, Primaria y Secundaria)
- Educación Artística (Únicamente los servicios de Educación Preescolar, Primaria y Secundaria)
- Educación Especial (Únicamente los servicios de Educación Preescolar y Primaria)
- Educación Extraescolar (Únicamente los servicios de Educación Primaria y Secundaria)
- Centros de Formación para el Trabajo

Además es necesario que los docentes desempeñen las funciones propias de alguna de las vertientes del Programa: docentes frente a grupo, personal directivo y de supervisión y actividades técnico-pedagógicas.

Los participantes tienen el compromiso de conocer y respetar los Lineamientos normativos, así como acatar las disposiciones de las diferentes instancias que regulan el Programa, en los ámbitos propios de su competencia.

4.2.4. Requisitos para incorporación y/o promoción

Para poder incorporarse al programa o para avanzar dentro de este "escalafón vertical", se debe cumplir con una serie de requisitos por demás lesivos de los derechos de los trabajadores docentes. Entre los requisitos más importantes están:

- Cumplir con la Antigüedad requerida en el servicio docente.
- Cumplir con el Grado Académico de acuerdo con su nivel y modalidad.
- Llenar y entregar la cédula de inscripción o reinscripción, según sea el caso.

- Realizar la evaluación de todos los Factores propios de la Vertiente en que participa.
- Obtener en la Evaluación Global el puntaje requerido para la etapa.
- En caso de promoción, cumplir con los años de permanencia correspondientes y contar con dictamen de incorporación o promoción, según sea el caso.

Los profesores que cuenten con doble plaza deberán llenar una Cédula de Inscripción para cada una de ellas, así como cumplir con todos los requisitos establecidos para tal fin.

El personal docente cuya contratación sea por hora/semana/mes, puede participar cuando su nombramiento sea equivalente o mayor al número de horas de la plaza inicial y las desempeñe en asignaturas afines, según el subsistema correspondiente.

Los docentes de la Primera Vertiente que no cubran el Grado Académico requerido podrán participar si cuentan con quince años de antigüedad en el servicio, con los diez últimos en el mismo nivel o modalidad educativa.

4.2.4.1. Niveles

El Programa está conformado por cinco niveles de estímulos: "A", "B", "C", "D" y "E", los cuales son seriados y consecutivos, es decir, los docentes sólo pueden acceder al nivel inmediato superior por período de promoción. Es importante destacar que Carrera Magisterial se inicia en el nivel "A".

Entre los diferentes niveles existe un auténtico despegue, el cual varía en función de la categoría y sus características escalafonarias. Los niveles de Carrera Magisterial no modifican las categorías y plazas propias de los diferentes niveles y modalidades de Educación Básica ni del Sistema Escalafonario Vertical.

Para promoverse, además de los requisitos mencionados anteriormente deberá cumplir con los años de permanencia efectiva de acuerdo con el nivel de Carrera en que se esté ubicado, disminuyendo éstos si se labora en zonas de bajo desarrollo:

Años de Permanencia

ZONA	A	B	C	D	E	TOTAL DE AÑOS
URBANA Y RURAL	3	3	4	4	-	14
BAJO DESARROLLO	2	2	2	2	-	8

El nivel de Carrera se conserva cuando el docente cambie de función, categoría, nivel o modalidad dentro del subsistema de Educación Básica. Es motivo de pérdida de Carrera el cambio de estado no avalado por la Comisión Nacional Mixta de Cambios Interestatales, permuta con un docente que no se encuentre en el mismo nivel del Programa, ocupar una categoría que no esté considerada en el catálogo y la renuncia voluntaria.

La falsificación de documentos, el robo y/o destrucción de los instrumentos de evaluación, y realizar acciones que interfieran u obstaculicen el desarrollo de los diversos procesos, anulan la participación en el Programa en el ciclo de evaluación en el que se comete la transgresión.

4.2.4.2. Vertientes

Carrera Magisterial cuenta con tres vertientes de participación:

- **Primera Vertiente:** docentes frente a grupo responsables del proceso de enseñanza-aprendizaje, son quienes interactúan directamente con los alumnos en los diferentes niveles o modalidades de Educación Básica. El personal con categoría directiva o de supervisión que se encuentre frente a grupo, debe contar con el documento de comisión oficial.
- **Segunda Vertiente:** personal directivo y de supervisión que tiene a cargo la conducción y dirección del servicio educativo. La categoría que ostenten debe corresponder a la función que desempeña. El personal con categoría de docente frente a grupo en funciones directivas o de supervisión, deberá tener el documento de comisión oficial.
- **Tercera Vertiente:** profesores en actividades técnico pedagógicas, personal comisionado en actividades cocurriculares que inciden directamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje y labora en los diversos niveles y modalidades de Educación Básica. Se clasifican en tres grupos de acuerdo con las funciones que desarrollan: Asesoría, Elaboración de Materiales Educativos y Proyectos Educativos.

No podrán participar en esta Vertiente los docentes que realizan funciones administrativas, secretariales, de enlace, relacionadas con el Programa, puestos de confianza, quienes laboren en centros de educación media superior y superior, el personal que se desempeñe fuera de los servicios educativos y/o los que ostenten categorías no autorizadas para el Programa Carrera Magisterial.

4.2.4.3. Sistema de evaluación

El Sistema de Evaluación de Carrera Magisterial tiene como finalidad determinar las características, requisitos y perfiles que debe cubrir el docente de Educación Básica para incorporarse o promoverse.

Considera seis Factores para cada Vertiente, a cada uno de ellos le corresponde un puntaje específico.

4.2.4.4. Factores

Además de las distintas vertientes y niveles en los cuales se puede participar, existen una serie de factores que se consideran y a los cuales se les asignan puntajes arbitrariamente establecidos por la comisión SEP-SNTE. Dichos factores se aprecian en la siguiente tabla:

	FACTORES							
	Antigüedad	Grado Académico	Preparación Profesional	Actualización de Cursos	Desempeño Profesional	Desempeño Escolar	Aprovechamiento Escolar	Apoyo Educativo
1ª Vertiente	10	15	28	17	10	20		
2ª Vertiente	10	15	28	17	10		20	
3ª Vertiente	10	15	28	17	10			20
	PUNTAJES MAXIMOS							

Antigüedad: Son los años desempeñados en el servicio docente en Educación Básica. Existen dos consideraciones importantes respecto a la antigüedad: como requisito normativo en cuanto a los años cumplidos al comienzo de la

Etapa, efectivos al inicio del ciclo a evaluar y la segunda, para la asignación de puntaje de este factor, en donde se toman en cuenta los años de servicio acumulados al momento de concluir la etapa de evaluación.

Grado Académico: Consiste en el o los grados académicos que haya acreditado el docente de Educación Básica en su formación profesional, en el momento de iniciar la etapa de evaluación. De igual forma se otorga puntaje de acuerdo con el grado máximo de estudios obtenido.

Preparación Profesional: Este Factor corresponde a los conocimientos que requiere el docente para desarrollar su función. Se valora por medio de un instrumento elaborado por la SEP.

Acreditación de Cursos de Actualización y Superación Profesional: Consiste en la obtención de un puntaje por la acreditación de cursos. Este Factor considera Cursos Nacionales (hasta 12 puntos) y Cursos Estatales (hasta 5 puntos).

Desempeño Profesional: Evalúa el conjunto de las acciones cotidianas que llevan a cabo los docentes en la realización de sus funciones y se valora por medio del Instructivo correspondiente.

Aprovechamiento Escolar (Primera Vertiente): Se evalúan los aprendizajes que los alumnos han obtenido en su grado o asignatura, por medio de un examen aplicado a los alumnos de los maestros participantes en la Primera Vertiente. Los profesores que obtengan logros con alumnos que demanden mayor atención se les otorgará un puntaje adicional, el cual sumado a este Factor, no deberá rebasar el total del puntaje asignado al mismo.

Desempeño Escolar (Segunda Vertiente): Son todas aquellas acciones que inciden en el aprovechamiento de los alumnos y en la preparación profesional

de los docentes. Cuenta con dos subfactores: Aprovechamiento Escolar (hasta 10 puntos) y Desarrollo de Personal (hasta 10 puntos).

Apoyo Educativo (Tercera Vertiente): Son las acciones de investigación, actualización y elaboración de materiales que contribuyen al mejoramiento de los procesos y procedimientos de enseñanza-aprendizaje. Considera dos opciones: Innovación Educativa y Cursos Estatales. Ambos se evalúan mediante el instructivo correspondiente.

La Evaluación Global es la integración de los resultados de todos los Factores propios de cada Vertiente en una etapa de evaluación, tiene un valor de hasta 100 puntos y se conforma únicamente con los puntajes obtenidos en una misma etapa de evaluación.

Para que el resultado de la Evaluación Global pueda ser considerado en el ingreso o promoción, es necesario que el docente se evalúe en los seis Factores, propios de su vertiente y función.

4.3. Dictaminación

Es el proceso mediante el cual la Comisión Paritaria de cada Entidad determina, con base en los resultados de la Evaluación Global y en la normatividad, qué docentes deben ser incorporados o promovidos en el Programa. Este proceso se apegará a los criterios que en cada ciclo emita la Comisión Nacional SEP-SNTE y a lo establecido en la Guía técnica para determinar el número de plazas a incorporar o promover en el Programa Nacional de Carrera Magisterial, documento técnico-normativo que emite cada año la Comisión Nacional.

Una vez incorporados o promovidos, los participantes no podrán utilizar el puntaje de esa Evaluación Global para posteriores movimientos. Durante su permanencia, los profesores podrán realizar las evaluaciones globales que decidan, aunque únicamente se les considerará la más alta.

Cuando el docente considere que las decisiones o el dictamen no corresponden a su documentación probatoria y desempeño en el proceso, tiene derecho a inconformarse ante la Comisión Paritaria Estatal. Este recurso deberá realizarse a tiempo y en forma. El profesor cuenta con 15 días hábiles para ejercer este derecho y la Comisión Paritaria, a su vez, tendrá un plazo de 10 días hábiles para dar una respuesta de carácter definitivo e irrevocable.

4.3.1. Incidencias

Las incidencias son todas aquellas situaciones o movimientos que pueden presentarse cuando el profesor desea incorporarse o promoverse en el Programa.

Docentes con doble plaza

Los docentes con doble plaza o el personal directivo con una plaza docente adicional podrá participar e incorporar ambas cubriendo los requisitos establecidos para cada una. Es importante señalar que estos docentes deberán ajustarse a la compatibilidad horaria: en el caso de profesores frente a grupo podrá incorporar o promover hasta un máximo de 42 horas; el personal con categoría directiva o de supervisión podrá participar hasta con 48 horas; los docentes con una categoría directiva y otra docente estarán en posibilidad de participar con un máximo de 48 horas.

4.3.2. Promociones en el sistema escalafonario vertical

Los participantes que obtengan ascensos en el Sistema Escalafonario Vertical en plazas con Código 10 (alta definitiva) o Código 95 sin titular (interinato ilimitado), conservarán el nivel de Carrera Magisterial que ostentaban en su categoría de antecedente.

- **Horas adicionales**

Los docentes incorporados a Carrera Magisterial bajo el régimen de contratación por hora/semana/ mes que obtengan nombramientos de horas adicionales, incluso en una modalidad distinta a la que participan, podrán incorporarlas al Programa al inicio del ciclo escolar inmediato posterior a la fecha del nombramiento, siempre y cuando correspondan a la misma materia o a las consideradas afines de conformidad con los criterios acordados por la Comisión Nacional SEP-SNTE. Las horas se considerarán con el mismo nivel de Carrera Magisterial y permanencia que ostente en las horas ya incorporadas.

Cambios de Vertiente, al interior de las Vertientes, de Centro de Trabajo, de Adscripción y de Entidad

Los participantes que realicen cambios o movimientos, ya sea de Vertiente o al interior de la misma, de centro de trabajo o de adscripción, de tipo de examen del Factor Preparación Profesional o bien un cambio de Estado autorizado por la Comisión Nacional Mixta de Cambios Interestatales, entre el inicio del ciclo escolar y al final del mes de diciembre, pueden realizar su Evaluación Global y acreditar su permanencia en ese ciclo. Cuando se lleven a cabo después de ese período, pueden evaluarse y acreditar permanencia hasta el inicio del siguiente ciclo escolar, siempre y cuando no incurran en alguna de las incidencias que la anulan.

Los docentes pueden realizar cambios entre las vertientes de acuerdo con lo que a continuación se indica:

4.3.3. Docentes incorporados al Programa

Conservarán el nivel de C.M. que ostentaban al momento del cambio

De la 1a y/o 2a a la 3a Vertiente

- Para efectos de promoción iniciarán permanencia

De la 3a a la 1a y/o 2a Vertiente

- Conservarán la permanencia acumulada
- Para promoción deberán evaluarse y obtener el puntaje global requerido en la etapa

Docentes incorporados en 1a, comisionados en 2a y que retornen a la 1a Vertiente.

- Conservarán la permanencia acreditada durante la comisión
- Para promoverse deberán realizar la Evaluación Global y obtener dictamen favorable en su nueva adscripción

Los participantes que lleven a cabo cambios al interior de su vertiente, de categoría, asignatura, nivel o modalidad educativos, conservan el nivel de Carrera y su permanencia.

El profesor que labore en zona de bajo desarrollo y que cambie a una zona rural o urbana, después de haber obtenido un nivel de Carrera Magisterial, seguirá participando con el nivel alcanzado pero ajustándose, para

efectos de promoción, a los años de permanencia definidos para la zona a la cual se transfirió.

4.3.4. Acuerdos presidenciales y cambios de actividad por dictamen del ISSSTE

Los docentes con acuerdos presidenciales 754 ó 529 y los que obtengan cambio de actividad por dictamen del ISSSTE o su equivalente, no podrán participar en Carrera Magisterial; sin embargo continuarán percibiendo el estímulo correspondiente, tampoco será posible promoverse, excepto cuando pasen a realizar actividades técnico-pedagógicas comprendidas en la Tercera Vertiente.

4.3.5. Licencias sin goce de sueldo o ausencias injustificadas y licencias con goce de beca

Los docentes con ausencias injustificadas, licencias sin goce de sueldo, licencias con goce de beca que se ausenten por 15 días hábiles o más, no podrán participar en esa etapa del Programa y el ciclo tampoco, se les acreditará como de permanencia.

4.3.6. Licencias médicas o licencias con goce de sueldo

Los docentes que reciban licencias médicas o licencia con goce de sueldo por 15 días hábiles o más, podrán evaluarse, asumiendo que su ausencia podría afectar sus puntajes de la Evaluación Global. Ese ciclo se les podrá contar como permanencia, siempre y cuando no incurran en alguna de las incidencias que la anulan.

4.3.7. Vacantes definitivas por: renuncia, jubilaciones y defunción

Cuando se generen bajas definitivas por renunciaciones, jubilaciones o defunciones, el concepto de Carrera Magisterial se adicionará a las economías del Programa para aplicarse en la siguiente Dictaminación; en el caso de las jubilaciones, el docente no pierde el estímulo toda vez que éste repercute en el sueldo y a otras percepciones. El monto de la pensión por jubilación se define con base en el sueldo devengado por el trabajador, respetándolo íntegramente mientras no exceda los diez salarios mínimos, esto lo paga el ISSSTE o su equivalente.

Es importante destacar que todo aquello no previsto en los Lineamientos Generales de Carrera Magisterial, vigentes desde septiembre de 1998, será resuelto por la Comisión Nacional SEP-SNTE.

Con la entrada en vigor de los actuales lineamientos, se abrogan todas las normas, disposiciones, acuerdos y alcances relativos al Programa Nacional de Carrera Magisterial emitidos con antelación salvo aquellas que por algún motivo o circunstancia ajena a la Comisión tienda a perjudicar la posición de algún docente dentro del sistema y que ya este inscrito en determinado nivel del Programa.

4.4. Su impacto en los salarios percibidos por los docentes

A más de diez años de aplicación del Programa Carrera Magisterial y con base en un estudio realizado en función de los beneficios o perjuicios que dicho programa ha tenido para con los docentes mexicanos, la única conclusión es que ha sido totalmente perjudicial para ellos.

La razón de esto estriba en que dicho programa no ha venido a ser una solución para el mejorar la calidad de vida del profesorado, como se manifiesto durante su puesta en marcha. En ningún momento ha servido para otorgarles un salario satisfactorio, mucho menos justo, ya que a través de su mecanismo discriminatorio y antijurídico lo que hizo fue alargar de manera dolosa los tiempos y formas en que se debían otorgar los aumentos salariales que compensaran la carestía de la vida. De esta forma, si en un periodo la SEP debía gastar determinado presupuesto en aumentos salariales, ahora con este sistema controla y reduce dicha erogación ya que es ella (a través de la Comisión SEP-SNTE) la que determina a cuantos maestros se les incrementa y en que proporción.

El impacto en términos netos ha sido desfavorable para el trabajador docente, pues su capacidad de compra y poder adquisitivo se ha reducido y hoy en día es proporcionalmente inferior al percibido en años anteriores. De hecho con el programa Carrera Magisterial se violenta el principio básico que dio origen a la legislación laboral: el salario justo y garantizador.

Y no sólo la calidad de vida del docente se deteriora como producto de este programa de competencia interna, sino que también la calidad del servicio educativo se ha deteriorado pues el docente no se busca actualizarse, sino lograr a como de lugar la puntuación que le permita ascender a otro nivel, olvidándose del alumnado y centrándose en memorizar o en cumplir los requisitos administrativos que se le están pidiendo.

Por tal motivo se puede observar como este programa de estímulos o escalafón horizontal, más que consistir una alternativa viable que incida en la mejora de la calidad educativa, tiende a distraer el trabajo docente convirtiéndolo en una carrera sin sentido tras un utópico sueldo.

Sus efectos nocivos no sólo se han reflejado en forma de una quimérica mejora salarial, sino que ha acarreado a la par un hondo divisionismo en el gremio, ha fomentado una idea de competencia desleal y además ha generado el surgimiento de focos de corrupción en el sector educativo, ya que existe como un secreto a voces un tráfico ilegal de exámenes, manipulación dolosa de resultados y compraventa de “ayudas” al interior del proceso dictaminatorio.

En la actualidad miles de maestros perciben salarios de hace veinte años, so pretexto de que no han sido capaces de incorporarse a nivel más bajo (que será el 7 “A”). Con esto se les ha arrebatado el legítimo derecho a exigir mejoras salariales, que sin este programa el Gobierno estaría obligado a otorgar.

La historia, no sólo de México, sino del mundo entero, nos ha demostrado que el costo de la vida en las sociedades procapitalistas aumenta día a día y que lo que hoy alcanzaba para subsistir, mañana será insuficiente.

Ante esta situación y en estricto cumplimiento a lo dictado por la Constitución General de la República, los salarios de todos los trabajadores, incluyendo a los docentes, debe incrementarse en la misma proporción en que los satisfactores lo han hecho, de tal manera que no decayera el poder adquisitivo del trabajador.

Más, como el empleador (Estado o particular) no tiene la más mínima preocupación en esto, no aumenta los sueldos sino hasta que el trabajador se lo exige a través de medidas de presión, por lo general. Cuando esto sucede el patrón trata de resistirse y continuar con su sistema de explotación.

Sin embargo su impacto jurídico más importante ha sido que ha creado “legalmente” una diferenciación entre los docentes a partir de asignaciones laborales distintas, lo que en los hechos crea una estructura de maestros clase “A”, clase “B”, clase “C”, clase “D” y clase “E”, aún y cuando todos realizan el mismo trabajo y en las mismas condiciones.

Nivel de Carrera Magisterial	Salario	Diferencia con el nivel anterior
0 7	\$ 1932.35	\$ 0.00
7 A	\$ 2628.07	\$ 695.32
7 B	\$ 3715.25	\$ 1087.18
7 C	\$ 4904.10	\$ 1188.85
7 D	\$ _____	_____

4.5. Propósitos perseguidos por el Estado

La implantación del Programa Carrera Magisterial tuvo una finalidad eminentemente política, que afecto gravemente la situación laboral del magisterio. Ideada como una respuesta a las demandas de aumento salarial,

resultó más redituable de lo que sus impulsores pensaron. A más de diez años de aplicación ha logrado el propósito principal perseguido por el Estado: controlar de manera administrativa una necesidad laboral, aunque esto fuese total y absolutamente contra el más elemental derecho del trabajo.

Además del propósito de detener la demanda salarial, se perseguía como fin la desorganización de la incipiente estructura disidente al SNTE. Esto se logró ya que los maestros que fueron ingresando a los primeros niveles del programa, han creído falsamente que esta es una buena alternativa y desertaron de las filas de la rebelión docente. Con esto se logró menguar la actividad de politización que se venía generando en las escuelas.

Por otra parte creo una cultura de atomización entre los trabajadores. Durante todo el tiempo que lleva operando a fomentado no solo la individualización y aislamiento de los docentes, sino que ha favorecido un indeseable antagonismo que afecta no sólo a la estructura política de los docentes, sino la propia organización técnico pedagógica de las escuelas. Ahora más que nunca se nota en las instituciones escolares un ambiente de indiferencia ante los problemas colectivos. Las reuniones se ven marcadas por divisionismos y falta de interés en cuestiones globales. Los maestros están más preocupados en buscar los mecanismos (legales e ilegales), para aprobar los exámenes, para acreditar los cursos o para "preparar a sus alumnos" para el examen que les aplicarán para evaluar el factor "desempeño profesional", que de implementar verdaderas estrategias que permitan elevar la calidad de la educación que se imparte en las escuelas públicas.

Vemos pues, como siendo la finalidad de la SEP eminentemente política, ha tenido consecuencias no previstas que poco a poco van generando conflictos que han hecho ya obsoleto a este programa. Además ha propiciado una disminución en la calidad de la educación que se brinda en las escuelas, contrario a lo que supuestamente se busca con su implementación.

De esto podemos observar como el diseño y puesta en marcha del Programa Carrera Magisterial nunca ha tenido como objetivo mejorar la calidad educativa y mucho menos dotar de un "sistema de estímulos" para beneficiar las condiciones de vida del magisterio. La autentica finalidad perseguida fue controlar una justa demanda laboral a través de un mecanismo que viola sistemáticamente los derechos de los trabajadores docentes consagrados en el artículo 123 del Pacto Federal, por lo cual su existencia es un atentado a la legalidad laboral de dichos trabajadores, razón por la cual resulta inconstitucional y debe derogarse para homologar los salarios de todos los trabajadores que prestan sus servicios en iguales condiciones y bajo las mismas exigencias.

4.6. Causas y consecuencias de la injusticia e ilegalidad del Programa Carrera Magisterial

La injusticia y la ilegalidad del Programa Carrera Magisterial deriva de varios factores de fondo y de forma que lo hacen por demás reprochable. Destacan entre otros los siguientes:

- **Fue aplicado retroactivamente a la contratación** de los trabajadores. Esto es ilegal toda vez que como lo establece la propia Constitución General de la República, ninguna ley o disposición puede ser aplicada retroactivamente en perjuicio de persona alguna, y las condiciones que establezca el contrato de trabajo deben ser establecidas previamente o durante la contratación y deben regir a partir de la fecha en que el trabajador entre a prestar sus servicios. De esto se colige que si existe alguna modificación posterior al contrato de trabajo, esta debe ser aprobada por el trabajador, sobre todo cuando afecte la relación laboral en su perjuicio. Resulta que en el problema que ahora se estudia, el trabajador no fue consultado ya que aunque se supone existe un

convenio entre la dirigencia Sindical del SNTE y la SEP, los acuerdos tomados jamás siguieron el mecanismo de consulta marcado por los estatutos sindicales, por lo cual no era legal signar tales acuerdos. Ahora bien, aún cuando existiera el acuerdo, este es dañino al trabajador ya que establece condiciones restrictivas que excluyen a muchos trabajadores a ese supuesto “derecho” de participación por no reunir los “perfiles” establecidos, lo que lo hace aún más ilegal.

- **Es inequitativo para los trabajadores.** Esto se refiere a que según la reglamentación del Programa, sólo pueden participar los trabajadores de base, es decir con nombramiento definitivo, y no así los llamados interinos. Con esto claramente se observa que hay una discriminación y falta de equidad en las oportunidades y beneficios para los trabajadores. Esta desigualdad es ilegal, ya que la propia ley establece que todo trabajador tiene derecho a participar de los beneficios que la propia Ley establece.
- **Otorga salarios diferenciados por el mismo trabajo realizado.** Este es el punto más grave e ilegal, ya que la Constitución es muy clara al señalar la igualdad salarial para todo aquel que desempeñe un trabajo de la misma naturaleza y calidad. Es el caso que aún cuando la totalidad de los profesores realizan su trabajo bajo las mismas condiciones de horarios, instalaciones, número de alumnos, planes y programas de estudio y en general las mismas condiciones que el servicio educativo requiere, se otorgan salarios diferenciados de acuerdo a las “evaluaciones” que una “comisión” determina. Dicha diferenciación la tratan de justificar con el argumento de que cada maestro está educando con “diferente calidad”. Y ¿quién ha dicho que la educación es medible?. Resulta que la forma en que están estructurados los planes y programas vigentes promueven una educación cualitativa, donde se

desarrollen hábitos y habilidades y los mecanismos de evaluación del mencionado programa son cuantitativos, es decir miden cantidades de conocimientos del profesor y del alumno. Esto, además de ser contradictorio es indebido ya que se trata de valorar un trabajo que por su naturaleza es muy difícil de cuantificar. De ahí que no hay sustento real ni legal para determinar que docente está haciendo un trabajado de mayor o menor calidad. De ser así se estaría considerando que los alumnos, las personas, son objetos que deben tener una calidad estándar cuando es por demás sabido que una persona jamás será igual a otra, que se desarrollará a ritmos diferentes, que sus capacidades de aprendizaje son diversas y que por lo tanto no existen dos alumnos iguales. Entonces tratar de evaluar un desarrollo complejísimo a través de un examen, a unos alumnos que ni siquiera conocen los elaboradores de la prueba, para condiciones y estructuras socioeconómicas diversas y en base a ello “determinar un salario” para un trabajador, sería tan ridículo como decir que un trabajador de una empresa de iluminación recibirá determinado salario si una lámpara en cuya fabricación él participó dura encendida tal o cual cantidad de horas. Más aún, determinar un salario diferenciado basándose en una subjetividad es atentatorio contra toda lógica jurídica, ya que el trabajador queda en una total indefensión legal en cuanto a su salario.

- **Se fundamenta en evaluaciones parcializadas.** En el aspecto de las evaluaciones también es atentatorio ya que los trabajadores no son tratados igual, toda vez que en la persecución del puntaje se establece la aprobación de un “curso nacional de actualización”, el cual se reduce a la sustentación de un examen por parte del docente con valor máximo de doce puntos. La parcialidad e incongruencia estriba en que mientras para unos docentes es obligatorio presentar dicha evaluación para obtener esos puntos, para otros docentes no lo es y automáticamente le son asignados dichos puntos. Esto sucede en el caso de los docentes de

actividades tecnológicas y artísticas. De esto se deriva una gran lesión a la justicia laboral, ya que por ley todo trabajador debe regirse por las mismas disposiciones y cualquier diferenciación que se haga entre unos y otros resulta ilegal.

- **Los puntajes de incorporación o promoción son variables y desconocidos para el docente evaluado.** Este motivo de ilegalidad y antijuricidad radica en que el puntaje mínimo requerido para cualquier promoción dentro del Programa es siempre desconocido para el profesor. La línea de promoción es cambiada año con año y el trabajador nunca sabe cuantos “puntos” serán suficientes para lograr un ascenso. Así si un año le faltaron dos puntos y al siguiente se esfuerza por conseguirlos, no es garantía de lograr el anhelado ascenso, ya que la “Comisión Paritaria” puede determinar que al año siguiente el puntaje mínimo sea más alto y todos los esfuerzos que haya hecho el docente no sirvan de nada. Esto deja al profesor en un estado de incertidumbre laboral y jurídica ya que no hay reglas claras y estas se pueden modificar a voluntad de una comisión en perjuicio del trabajador. Lo correcto debería ser que antes de realizar las distintas evaluaciones, se publicara el puntaje mínimo requerido para promoverse a una nueva categoría, ya que así el docente sabría con certeza que es lo que debía hacer para lograr ese movimiento.
- **Los resultados de cada factor evaluado nunca son dados a conocer al docente,** sobre todo en el caso de los “exámenes”. En estos casos nunca se sabe si la prueba fue “calificada” correctamente, ni se da la opción de una corrección o derecho de réplica donde el trabajador pudiese argumentar en su favor una “calificación” defectuosa. El mantener al trabajador en un desconocimiento de la forma en que se valoró su desempeño nos remonta a épocas laborales ya superadas

donde el amo o patrón determinada deudas del trabajador, las mismas que nunca tenían una explicación y cuyo único sustento era la palabra del hacendado. Aquí sucede lo mismo, si la "comisión" determina que de los 25 puntos que se otorgan por un examen, el trabajador obtuvo 8, 12 o 5. el docente lo debe aceptar sin tener oportunidad a enterarse de la razón de tal resultado.

4.7. Inconstitucionalidad doctrinaria y normativa

En la mayor parte de los sistemas jurídicos contemporáneos, y gracias a la lucha de la clase trabajadora, se encuentran hoy en día plasmados los principios básicos de la justicia laboral. En ellos se consagran las garantías básicas que todo trabajador debe tener en la relación contractual. Más aún cuando diversos países han suscrito en su mayoría las normas establecidas en las distintas conferencias de la Organización Internacional del Trabajo.

En nuestro país las normas protectoras del trabajo de mayor relevancia se plasmaron en la Constitución de 1917, como uno de los frutos de la Revolución armada. Así, con base en el artículo 123 se expidieron leyes reglamentarias que especificaban los derechos de los trabajadores y permitían la libre organización. Esto permitió con el paso del tiempo que se arrancaran nuevas prestaciones que representaron verdaderas conquistas de la clase obrera. De esta constante lucha en la actualidad se cuenta con una legislación que, sin ser la más perfecta, es una de las que más protege al trabajo, al trabajador y al salario.

Más sin embargo éstas conquistas logradas a lo largo de muchas décadas y de un sinnúmero de huelgas y presiones no han estado exentas de

conculcaciones y de arbitrariedades que han querido revertirlas para beneficio intereses de diversa índole.

Es por tanto de aceptación universal que cualquier atentado contra las condiciones mínimas de justicia hacia el trabajo y hacia quien lo desempeña debe ser rechazada y condenada enérgicamente, pues el trabajo productor de bienes y riqueza es la fuente de la subsistencia misma.

Y es el caso entonces que el Programa Carrera Magisterial constituye un atentado contra la clase trabajadora docente, no sólo en el ámbito de la doctrina laboral, sino que se constituye en un acto contrario a lo establecido por nuestra Carta Magna, ya que viola y va en contra de uno de los principios más básicos enmarcados en el artículo 123. De ello salta a simple vista su anticonstitucionalidad.

Ante esta situación anómala, dicho Programa debe ser derogado e incluso los trabajadores afectados deben ser resarcido en los daños causados. No se puede tolerar que sea el propio gobierno, representante de la soberanía popular y responsable de cuidar el fiel cumplimiento de las disposiciones constitucionales, quien violente de esta manera el estado de derecho en perjuicio del trabajador docente.

4.8. Medios de impugnación y defensa del trabajador

En nuestro sistema jurídico, como en la mayoría de otros que se precien de tener un mínimo de normas éticas, existen medios de impugnación para combatir aquellas acciones que lesionen la esfera jurídica de las personas. En especial, aquellas agresiones a la integridad jurídica que el gobernante inflija al gobernado cuando ejercite sus atribuciones de manera extralimitada. Para

ello nuestro sistema jurídico contempla el Juicio de Amparo como figura protectora de la legalidad y de la estricta aplicación de las leyes.

En este caso, dado que la aplicación del Programa Carrera Magisterial viola flagrantemente la fracción VII del apartado "A" y V del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, es aplicable como medio de defensa el juicio de garantías, ya que debemos recordar que dicha figura tutela a toda la Constitución y no únicamente como erróneamente han pensado algunos juristas, los primeros veintinueve artículos de nuestra Carta Magna.

4.9. Alternativas de solución

Evitar que se siga lesionando la esfera jurídico-laboral de millones de docentes en nuestro país podría ser mitigado a través de la interposición del juicio de garantías por la violación sistemática del precepto anteriormente citado ante los Tribunales de la Federación, con la consecuente acumulación de trabajo para el sistema jurídico que de por sí se caracteriza por su lentitud en la resolución de los litigios planteados ante él.

La alternativa de solución más viable sería la abrogación del programa con sus respectivas "normatividades", así como la homologación inmediata de todos los tabuladores salariales de estos trabajadores para hacerlos coherentes con el principio de igualdad salarial.

Esto implica una reforma política al sistema educativo que reconozca el valor real que la educación tiene para la sociedad. Requiere que se deje de simulaciones en los discursos oficiales en los cuales se afirma que la educación es uno de los rubros más importantes en el diseño de presupuestos

nacionales, cuando en la realidad es uno de los aspectos más olvidados y que frecuentemente cae en el concepto de los rubros sacrificables y prescindibles que pueden siempre esperar tiempos mejores de la economía nacional.

El futuro de la nación esta en su gente. De cómo se le prepare dependerá el escenario que podamos vivir más adelante. Es impostergable que la sociedad realmente valore el trabajo del maestros mexicano. De no hacerlo la todos seremos responsables de los problemas venideros que podamos enfrentar.

La educación mejorará definitivamente cuando al trabajador docente se le otorgue un salario digno, pues sólo así podremos exigirle que su trabajo se traduzca en el arte de crear nuevas almas y nuevos horizontes.

No tenemos derecho a lamentarnos de una mala educación mientras no haya justicia y equidad salarial para el maestro de educación pública básica en México.

CONCLUSIONES

Como resultado de este breve análisis, y en función de un estricto apego a las normas jurídicas y al valor de la justicia que debe prevalecer en toda relación laboral, podemos llegar a las siguientes conclusiones:

- **PRIMERA.** Toda relación laboral debe sujetarse al sistema normativo establecido, sobre todo a lo preceptuado por la Constitución General de la República.
- **SEGUNDA.** Cualquier disposición o acto de autoridad que vaya en contra de la misma es por naturaleza inconstitucional.
- **TERCERA.** Los profesores de educación pública básica en México reciben salarios diferenciados, debido a la aplicación de una disposición secundaria establecida por la Secretaría de Educación Pública.
- **CUARTA.** El programa denominado "Carrera Magisterial", aplicado al sistema de pago de los profesores de educación básica de México, viola flagrantemente lo dispuesto por las fracciones VII del Apartado "A" y V del Apartado "B", del artículo 123 de nuestra Carta Magna.
- **QUINTA.** Es ilegal asignar salarios diferenciados a los docentes que trabajan en las mismas condiciones de tiempo, lugar, número de alumnos y programas de estudio.
- **SEXTA.** Es procedente el juicio de garantías para proteger la institución de la igualdad salarial en beneficio de los profesores de educación básica.
- **SEPTIMA.** Es procedente la desaparición del programa Carrera Magisterial por ser discriminatorio y anticonstitucional.

- **OCTAVA.** Es procedente la homologación de salarios y el pago de los salarios no cubiertos desde la aplicación de este programa.

BIBLIOGRAFÍA

1. ARNAIZ AMIGO, Aurora. Derecho Constitucional Mexicano. Segunda edición. Trillas. México, 1990.
2. ARROYO HERRERA, Juan Francisco. Régimen Jurídico del Servidor Público. Segunda edición. Porrúa. México, 1999.
3. BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Primera edición. Porrúa. México, 1987.
4. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Vigésimaséptima edición. Porrúa. México, 1994.
5. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésimaséptima edición Porrúa. México 1998.
6. CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Segunda edición. Omeba. Argentina, 1975.
7. CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Primera reimpresión. Trillas. México, 1984.
8. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Sexta edición. Porrúa. México, 1996.
9. DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomos I y II. Sexta edición. Porrúa. México, 1994.

10. DE BUEN LOZANO, Nestor y MORGADO VALENZUELA, Emilio. Coordinadores. Instituciones del Derecho del Trabajo. Octava edición. México, 1997.
11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Novena edición. Porrúa. México, 1990.
12. GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. Los Sindicatos en México. Segunda edición. Atlamiliztli. México, 1982.
13. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho de Trabajo. Decimoséptima edición. Porrúa. México, 1990.
14. KAYE, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo. Themis. Segunda edición. México, 1995.
15. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Relaciones Laborales en el Siglo XXI. Primera reimpresión. UNAM. México, 2001.
16. ORDOÑEZ CIFUENTES, José Emilio Rolando. Dos Ensayos en Torno al Derecho Social en Mesoamérica. Progreso. México 1999.
17. PRECIADO HERNANDEZ, Rafael. Lecciones de Filosofía del Derecho. UNAM. Segunda edición. México, 1986.
18. ROUAIX, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Primera reimpresión. Porrúa. México, 1945.
19. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho de Trabajo. Vol. I. Porrúa. México, 1987.

20. SOBERANES FERNANDEZ, José Luis. Derechos del Pueblo Mexicano. México a Través de sus Constituciones. Tercera edición. Instituto de Investigaciones Legislativas. Tomo XII. México, 1985.
21. TAPIA ARANDA, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición Progreso. México, 1997.
22. TENA RAMIREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Vigésima primera edición. Porrúa. México, 1985
23. TIRADO COLLARD, Mayo. Nueva Relación Jurídica de los Empleados Públicos. Porrúa. México, 1982.
24. TRUEBA BARRERA, Jorge. El Juicio de Amparo en Materia de Trabajo. Duodécima edición. Porrúa. México, 1987.
25. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo Mexicano del Trabajo. Decimoctava edición. Porrúa. México, 1992.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa. México, 2004.
2. Ley Federal del Trabajo. Porrúa. México, 2004.
3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional. Porrúa. México, 2004.

4. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Porrúa. México, 2004.
5. Ley General de Educación. Secretaría de Educación Pública. México, 2000.
6. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y su Reglamento. Porrúa. México, 2003.
7. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Porrúa. México, 2003.
8. Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la SEP. Secretaría de Educación Pública. México, 1999.
9. Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública. SEP. México, 2000.

OTRAS FUENTES

1. ENTERPRISE SOFTWARE. Compilación de Leyes Federales. México, 2002.
2. DE PINA, Rafael Y DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Decimonovena edición. Porrúa. México, 1993.
3. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2001. México 2003.

INTERNET

1. www.bibliojuridica.org
2. www.ijuridica.com.mx
3. www.juridica.unam.mx
4. www.oit.org
5. www.recol.es/portada/sp
6. www.vlex.com.mx

A handwritten signature or scribble in black ink, located below the list of URLs. It consists of several overlapping, fluid lines that form an abstract shape, possibly representing a name or initials.