

INICIATIVA QUE REFORMA, ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, A CARGO DEL DIPUTADO AZAEL SANTIAGO CHEPI, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

El que suscribe, Azael Santiago Chepi, diputado federal integrante del Grupo Parlamentario Movimiento de Regeneración Nacional en la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en la fracción II del artículo 71 y artículo 135 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 6, numeral 1, fracción I; 76; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración del pleno de esta soberanía, la presente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman el párrafo tercero; el inciso d) de la fracción II; las fracciones III y VIII del artículo 3o.; la fracción XXV del artículo 73; se deroga la fracción IX del artículo 3o. y se adicionan una fracción XXV Bis al artículo 73 y una fracción XV al apartado B del artículo 123, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al tenor de lo siguiente:

Planteamiento del problema

La Ley del Servicio Profesional Docente (DOF 11 de septiembre de 2013), fue el eje de la Reforma Educativa del 2013, con el fin de normar el ejercicio de la función magisterial de educación básica y media superior. Para su implementación, se explicita la rectoría del Estado y se involucran los tres niveles de gobierno con responsabilidades concurrentes, además se crea el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) (DOF 11 de septiembre de 2013), con el objeto de regular y coordinar el Sistema Nacional de Evaluación Educativa (SNEE), a partir de evaluar la calidad, el desempeño y resultados del Sistema Educativo Nacional (SEN) en la educación preescolar, primaria, secundaria y media superior.

En el marco de la creación de un servicio profesional docente, el uso de la evaluación del desempeño docente fue instrumento para tener referentes cuantificables de la capacidad de memoria del personal educativo en funciones, pretendiendo medir sus conocimientos, capacidades y habilidades a partir de informes y pruebas estandarizadas. Esta evaluación la realizaba la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD) (Decreto de creación DOF 14 de septiembre de 2013), órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública.

Con el criterio de que el elemento central de las fallas en el proceso de enseñanza aprendizaje eran los docentes, se implementaron procesos de evaluación para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio educativo público, a partir de la creación de perfiles, parámetros e indicadores, como referentes de lo que debía ser la práctica docente para garantizar la “calidad educativa”; con todo ello se tuvieron diferentes repercusiones para el magisterio en los ámbitos pedagógico y laboral.

La Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) establece las reglas a que deberán ajustarse los que quieran ingresar a laborar en los niveles de educación básica y media superior, entre las que se destaca el hecho de que en adelante solo se podrán acceder por concurso de oposición, mediante convocatoria que señale el perfil que deberán cubrir los aspirantes; el número de plazas vacantes; requisitos, fechas y sedes de aplicación; etapas, aspectos, métodos e instrumentos para la evaluación; guías de estudio y bibliografía de apoyo; procedimiento de calificación, publicación de resultados y criterios de asignación de plazas.

En estos concursos se convoca a participar a egresados de escuelas normales, instituciones formadoras de docentes, instituciones de educación superior del país, con carreras afines a la educación, públicas y particulares, con reconocimiento de validez oficial.

Otro aspecto relevante es que el ingreso a una plaza docente es a partir de que los aspirantes obtengan un resultado aprobatorio, con vigencia de un año; con ello se formaban listas de prelación, que nunca fueron

públicas; por el contrario, fueron sujetas a la discrecionalidad de asignación de parte de la Autoridad Educativa Local, argumentando que era información confidencial ya que tenía datos personales de los aspirantes. Las plazas a ocupar en el servicio público educativo, dependía de la naturaleza de las vacantes disponibles, ya sean definitivas o temporales, y en función de los resultados obtenidos por los participantes para el ingreso a funciones docentes y técnico docentes, se les adscribía de manera provisional, a pesar de que el artículo 22 de la LGSPD, plantea que el ingreso a una plaza docente dará lugar a un nombramiento definitivo de base después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente. Asimismo, durante dos años el personal de nuevo ingreso tendrá el acompañamiento de un tutor designado por la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según corresponda. Al término del primer año le realizarán una evaluación diagnóstica a fin de brindar apoyos y programas pertinentes para fortalecer las capacidades, conocimientos y competencias del docente; y al término del segundo año les realizan una evaluación de desempeño al docente para determinar si en la práctica favorece el aprendizaje de los alumnos y, en general, si cumple con las exigencias propias de la función.

En caso de que el personal no atienda los apoyos y programas, incumpla con la obligación de evaluación o si resulta “insuficiente” en su evaluación de desempeño, se dan por terminados los efectos del nombramiento, sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o para el Organismo Descentralizado.

En cuanto a la promoción a cargos con funciones de dirección, supervisión y asesor técnico pedagógico los maestros en servicio activo pueden participar para ocupar los cargos mediante concursos de oposición, en donde se les aplican dos exámenes un mismo día por un periodo de 8 horas, estandarizado, autoadministrable y controlado por un aplicador para medir los conocimientos y habilidades de la práctica profesional, habilidades intelectuales y responsabilidades ético-profesionales, los resultados obtenidos serán inapelables; y de igual manera que para el ingreso, las convocatorias y el examen estarán basados en perfiles, parámetros e indicadores; también la asignación será por medio de un listado de prelación conforme a las vacantes disponibles. Quienes no acepten las condiciones para su promoción en el servicio, serán eliminados del proceso.

La promoción a una plaza con funciones de dirección y supervisión tendrá un nombramiento temporal, será sujeto a un periodo de inducción de dos años, en el que deberá cursar programas de desarrollo de liderazgo y gestión escolar determinados por la Autoridad Educativa Local, al término de este periodo se le evaluará el desempeño, para determinar si cumple con las exigencias propias de la función, si aprueba se le da un nombramiento definitivo de base, si no se regresa a la función docente que desempeñaba anteriormente. Para el caso de educación media superior el nombramiento es por tiempo fijo, al término vuelven a ocupar su función docente.

También se encuentra la promoción en la función por incentivos, la participación en ésta es voluntaria individual, y deja sin efecto el anterior programa de Carrera Magisterial, conforme lo señala el Artículo 37 de la LGSPD, en educación media superior también se encuentra la promoción en la función con cambio de categoría, en los que serán beneficiados quienes destaquen en los procesos de evaluación del desempeño; se sometan a los procesos de evaluación adicionales, tener nombramiento definitivo con un mínimo en el servicio de 2 ininterrumpidos, tener mínimo licenciatura. Sin embargo, tiene muchas ambigüedades como no precisar montos de los incentivos, sólo categorías.

La redacción del artículo 36 de la LGSPD tiene un margen de opacidad en el manejo de las reglas de operación de las promociones horizontales, además de que no fija compromisos permanentes del monto destinado a este efecto, por lo que los alcances de este beneficio están sujetos a disponibilidad presupuestal de cada ejercicio fiscal. Lo que sí está definido son las variantes evaluativas a las que se deberá sujetar el personal docente de acuerdo con el programa de incentivos adicionales, permanentes o temporales; así como a la vigencia de estímulos económicos recibidos, que será de hasta cuatro años en algunos casos, o permanentes en otros. No obstante, queda sujeto a la disponibilidad presupuestal el acceso al primer nivel y el avance de niveles (artículo

39), abriendo una posibilidad a la discrecionalidad de decisión de la autoridad, pues a igual esfuerzo y desempeño docente no siempre habrá la misma compensación.ⁱ

Este servicio profesional docente, también tiene regulación sobre la permanencia de los maestros que se encuentren ya en servicio activo con nombramiento definitivo de base, aun cuando la entrada en vigor de la LGSPD sea posterior, violentando lo que el Artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece “a ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna”, imposibilitando la progresividad de los derechos fundamentales de los trabajadores al servicio de la educación en México.

Esta obligatoriedad impone al SEN crear plazas para evaluadores, certificados por el INEE, así como de instrumentos laborales que fijen los niveles de desempeño mínimos, perfiles, parámetros e indicadores, a los que deberá responder el docente cada ciclo escolar (Art. 55 LGSPD). También establecen nuevas condiciones institucionales para la formación continua, capacitación actualización y desarrollo profesional de los docentes en los diferentes procesos de evaluación, es decir ahora estos servicios, serán prestados en función de las evaluaciones docentes; que a decir de la Auditoría de Desempeño no. 16-0-11100-07-0153 de la Auditoría Superior de la Federación (ASF), realizó al Programa para el Desarrollo Profesional Docente en Educación Básica las instancias formadoras contratadas no eran de alto nivel ni prestigio, la detección de necesidades de formación no eran acordes a las necesidades de las figuras educativas, ni a los procesos de acompañamiento obligatorio de los docentes que fueron sujetos de algún tipo de evaluación, toda vez que la capacitación sólo fue mediante cursos y diplomados casi en su totalidad en línea, con contenidos genéricos.

Además, no quedan claros los mecanismos ni estrategias con que estas opciones académicas se podrán hacer efectivas dentro de los tiempos laborales del ciclo escolar, si los docentes están obligados a cumplir con sus cargas de tiempo/horas frente a grupo, y con los días de clase que señala el calendario escolar establecido por la SEP; o si estas actividades de actualización se tendrán que realizar en horario extraescolar, en el tiempo libre - no remunerado- de los docentes, sea fines de semana, periodos vacacionales o fuera de los turnos diarios de actividades docentes.ⁱⁱ

También, debían ser acompañados los docentes por el Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela (SATE), mismo que apenas tuvo su regulación en el año 2017, mediante lineamientos generales para la prestación del servicio, que no hace más que conceptualizar los elementos y describir competencias concurrentes entre los actores, sin asumir que aún no cuentan con la mitad del personal con funciones de Asesor Técnico Pedagógico en los campos requeridos, por la poca “idoneidad” que las evaluaciones han dicho que tienen los maestros que se han querido promover a esta función, incluso muchos de ellos por años la estuvieron ejerciendo.

La permanencia en servicio obliga a quienes ejercen funciones de dirección y de supervisión en educación básica y media superior, a someterse a evaluación de desempeño para su permanencia cada cuatro años (artículo 52 LGSPD). Así mismo establece plazos de los que dispone el docente para revertir resultados no favorables y la alternativa en caso de no lograrlo (artículo 53 LGSPD):

1. Primera insuficiencia en el nivel de desempeño de la función respectiva: el personal se incorporará a los programas de regularización incluyendo un esquema de tutoría.
2. Segunda oportunidad de evaluación a un año de insuficiencia de la 1ª evaluación: para tener oportunidad de hacer esta evaluación el personal debe acreditar la regularización y la tutoría, esta evaluación deberá efectuarse antes del inicio del siguiente ciclo escolar. De ser insuficientes los resultados en la segunda evaluación, el evaluado se reincorporará a los programas de regularización para sujetarse a una nueva evaluación.

3. Tercera evaluación a un año de la 2ª evaluación insuficiente: el personal debe acreditar la regularización y la tutoría; en caso de que el personal no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación que se le practique, se darán por terminados los efectos del nombramiento correspondiente sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según corresponda.

4. El artículo 8º Transitorio de la LGSPD establece que el personal que no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación, no será separado de la función pública y será readscrito para continuar en otras tareas dentro de dicho servicio, conforme a lo que determine la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado correspondiente, o bien, se le ofrecerá incorporarse a los programas de retiro que se autoricen.

Sin embargo, la Ley no determina que la readscripción necesariamente cambiaría la naturaleza del nombramiento original, y no sólo las funciones (aunque tampoco se dice que sería una de carácter administrativo), tampoco dice que no garantiza el mismo horario, salario y lugar de trabajo.

5. El personal que no se sujete a los procesos de evaluación o no se incorpore a los programas de regularización, será separado del servicio público sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según corresponda.

6. Los docentes que obtengan una plaza de nuevo ingreso tendrán nombramiento definitivo después de seis meses, pero deberán someterse a evaluación diagnóstica al término del primer año y al término del segundo evaluación del desempeño, y si sus resultados son de suficiencia, seguirá en la plaza por cuatro años más, y se volverán a evaluar para su permanencia. En caso de obtener resultado de insuficiencia se darán por terminado los efectos del nombramiento sin responsabilidad para la autoridad educativa.

Por la naturaleza de la Reforma Constitucional de 2013 en materia educativa y las implicaciones a las condiciones laborales del magisterio, desde el ingreso, la promoción, el reconocimiento, la permanencia y el retiro, abroga, en lo que contraviene al Reglamento General de Condiciones de Trabajo de la Secretaría de Educación Pública, aunque no elimina las prestaciones y derechos laborales de los trabajadores al servicio de la educación como el aguinaldo, prima vacacional, días económicos, permisos, entre otras.

También sustituye la aplicación de procedimientos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tanto en lo individual como en lo colectivo, como la facultad de determinación de los efectos del nombramiento definitivo de los trabajadores, quien ahora la ostenta la Autoridad Educativa, sin acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Con esto se hace evidente que dicha reforma a los Artículos 3º y 73 Constitucional, y la creación de la Ley General del Servicio Profesional Docente, fue una reforma al régimen laboral de los maestros, teniendo como una de sus consecuencias más indignante es perturbar el espíritu filosófico del Artículo 3º Constitucional, mientras este artículo consagra el derecho humano a la educación, por otro niega los derechos laborales adquiridos al magisterio, cuya norma fundamental se encontraba regulada en el Artículo 123 apartado B, para el caso de los maestros de educación básica y media superior, y apartado A, para el caso de educación superior. Por lo que se trastocan los principios de estabilidad en el empleo, certeza jurídica y progresividad de los derechos laborales individuales y gremiales que habían alcanzado a lo largo de décadas de lucha sindical.

Por lo anterior no se puede negar el carácter punitivo de la reforma constitucional y sus leyes reglamentarias; la evaluación de corte tecnicista, más que una evaluación científica y pedagógica, responde a criterios de medición descontextualizados y estandarizados, trayendo consecuencias laborales, si los resultados no cumplen con los parámetros establecidos por las Autoridades Educativas.

Argumentos

Al referirnos a los derechos laborales de los trabajadores al servicio de la educación es necesario retomar el derecho burocrático. De acuerdo con el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), el derecho burocrático, se perfila como rama autónoma que evoluciona a partir del administrativo y tiende a asemejarse al laboral; al excluirse a los empleados públicos de la regulación de la Ley Federal del Trabajo, surgieron intentos de normatividad hasta 1938 que se promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, sucedido por otro estatuto en 1941, y hasta 1960 se adicionó el Artículo 123 constitucional por un apartado B en que se reguló lo relativo a la relación de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal con sus servidores; en 1963 se expidió su ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).ⁱⁱⁱ

Los ordenamientos estatutarios burocráticos encuentran origen en la exclusión de los empleados públicos de la reglamentación de la materia de trabajo entre particulares, como ordenamientos encargados de regular una relación de servicio que surgió del derecho administrativo y no laboral. Según Acosta Romero, es propiamente “una rama del derecho laboral que se encarga de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores en sus diversos niveles (federación, estados y municipios), así como los derechos y obligaciones que de ella surjan”.

El primer párrafo del Apartado B) del Artículo 123 constitucional señala que esta relación laboral se establece entre los “Poderes de la Unión y sus trabajadores”. La LFTSE, señala que, para los efectos de esa ley, la relación jurídica se establece entre el trabajador de base y el titular de la dependencia correspondiente. Alberto Trueba Urbina considera que la relación se establece directamente entre el órgano estatal y el servidor público, porque los titulares de las dependencias son únicamente representantes del órgano estatal.

El artículo 3o. de la LFTSE indica que un trabajador es: “toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.

El nombramiento expedido es la característica que diferencia el derecho burocrático del derecho laboral en general: El “nombramiento”, un acto jurídico por medio del cual se designa a una persona como servidor público para el cumplimiento de ciertas funciones, servicios o actividades. Al referirse al nombramiento, desde una perspectiva formal, Acosta Romero indica que es el documento por el que se designa a una persona, por autoridad competente, para ocupar un puesto, cargo o empleo determinado. Dicho documento deberá señalar el nombre, la nacionalidad, la edad, el sexo, el estado civil y el domicilio del trabajador designado, los servicios que éste deberá prestar, el carácter del nombramiento (definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada), la duración de la jornada de trabajo, el sueldo y las demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, así como el lugar en el que éste prestará sus servicios (art. 15 de la LFTSE).^{iv}

El criterio de la SCJN, en el amparo en revisión 295/2014, Octavo analiza que el funcionario o servidor público es una categoría constitucional que define un tipo de relación laboral, salarial, de obligaciones, responsabilidades y cargas dependientes de un nombramiento para el desempeño de una función pública. El concepto de servidor público se desprende de la conjunción de estos elementos, desde el nombramiento y la protesta (art 128), pasando por el derecho de recibir una remuneración proporcional a sus responsabilidades, adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, fijada en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida (art 127); terminando con un régimen de responsabilidades administrativas por lo actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus funciones (art 108 y 109); gozando además de las garantías establecidas en el Artículo 123, apartado B en materia laboral.

En el artículo 8° de la LFTSE, se puede observar que las y los trabajadores de la educación, no se encuentran de ninguna manera excluidos del régimen de dicho ordenamiento:

“Quedan excluidos del régimen de esta ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o.; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.”

Hasta antes de la reforma educativa de 2013, las relaciones laborales de los docentes que prestan sus servicios al Estado eran sólo reguladas por el apartado B del Artículo 123 Constitucional, como se rigen todas las relaciones burocráticas en general. Aunque, si bien existían regímenes legales especiales dentro del mismo apartado B, las relaciones burocráticas de los trabajadores de la educación no constituían un régimen de excepción.

Es en 2013 cuando se crean condiciones de excepción a las relaciones laborales de los docentes al servicio del Estado, similar a los regímenes especiales vigentes en la fracción VIII del apartado B, del Artículo 123 Constitucional, referente a los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, regidos por sus propias leyes.

A fin de atender todas las demandas causadas por esta imposición de cambio de régimen laboral que les impusieron a los trabajadores al servicio de la educación en servicio, el 7 de septiembre de 2015, el Pleno de la SCJN, aprobó la tesis jurisprudencial 30/2015 (10a.), referente al Personal Docente al Servicio del Estado. Indica que: “Sus relaciones laborales se rigen tanto por el Artículo 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su Ley reglamentaria, como por el diverso 3o., fracciones II y III, Constitucional. Previo a la reforma al artículo 3o., fracciones II y III, de la Constitución Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de febrero de 2013, las relaciones laborales del personal docente al servicio del Estado se regulaban por el apartado B del Artículo 123 constitucional. Sin embargo, a partir de la entrada en vigor de dicha reforma, se introdujeron algunas modalidades relacionadas con el trabajo que prestan los docentes; por tanto, si la reforma incorporó cambios al texto constitucional en materia de relaciones laborales del aludido personal, se concluye que, a partir de su entrada en vigor, esas relaciones también se rigen por el artículo 3o. reformado”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Coloquio de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) sobre el Trabajo Precario, celebrado en Suiza en 2011, definió que “la precariedad de los acuerdos de trabajo es heterogéneo y multifacético..., dependiendo del país, región, y la estructura económica y social de los sistemas políticos y mercados de trabajo. El ámbito de aplicación y las diferentes formas son cada vez más amplios, ya que algunos empleadores están siempre tratando de eludir las regulaciones o encontrar lagunas en la normativa con el fin de aumentar la rentabilidad de sus negocios a costa de sus empleados. Sin embargo, las características comunes de la precariedad son la ausencia o el nivel insuficiente de los derechos y protección en el lugar de trabajo. Si bien el empleo informal es, obviamente, precario, esto también es cierto para muchas formas de empleo formal, incluida la subcontratación”.^v

Y concluye que la precarización “trae como consecuencia el crecimiento de la incertidumbre, la inseguridad y la vulnerabilidad de los trabajadores individuales, y priva a las personas de la estabilidad necesaria para tomar decisiones a largo plazo y planificar sus vidas, así como participar en acciones colectivas como sindicalistas y como ciudadanos en una sociedad democrática. Por lo tanto, tiene un gran impacto en el carácter de nuestras sociedades y la calidad de vida en nuestras comunidades y sociedades en general”.^{vi}

Este referente, hace alusión a las relaciones laborales a las que ahora son sujetos los trabajadores de la educación, al ser vulnerados sus derechos laborales adquiridos a partir de una reforma que los somete a régimen en condiciones de excepción al resto de los servidores públicos.

Otros derechos vulnerados en el ámbito convencional son:

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** , que en su artículo 23 afirma el derecho al trabajo:^{vii}

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

El **Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales** , establece los siguientes preceptos sobre el derecho al trabajo:

Artículo 6. Derecho al trabajo. Comprende el derecho a contar con un trabajo elegido o aceptado libremente, mediante el que las personas se puedan ganar la vida. Los Estados deben garantizarlo y adoptar programas de formación, normas y técnicas para el desarrollo económico, social y cultural, así como la ocupación plena y productiva.

Artículo 7. Derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. Establece el salario mínimo y el goce del mismo salario por trabajo igual; medidas de seguridad e higiene; igualdad de oportunidades en promociones por capacidad y tiempo de servicio; el límite del horario laboral y la remuneración de días festivos, entre otras.

Artículo 8. Derecho a fundar sindicatos, afiliarse y el derecho de huelga. Se establece también el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones y el de éstas a fundar y afiliarse a organizaciones sindicales internacionales, así como su derecho a funcionar sin obstáculos, sólo con las limitaciones establecidas por ley, necesarias para proteger los derechos y libertades ajenas.

El **Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos En Materia De Derechos Económicos, Sociales y Culturales** “Protocolo De San Salvador” Adoptado en la Ciudad de San Salvador, el diecisiete de noviembre de mil novecientos ochenta y ocho, reconoce:

Artículo 6. Derecho al trabajo

1. Todo (sic) persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.
2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos...

Artículo 7. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
- b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
- c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;
- d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;...

En el **Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales** , el derecho al trabajo incluye:

“el derecho de todo ser humano a decidir libremente aceptar o elegir trabajo. También supone no ser obligado de alguna manera a ejercer o efectuar un trabajo y el derecho de acceso a un sistema de protección que garantice a cada trabajador su acceso a empleo. Además, implica el derecho a no ser privado injustamente de empleo”.^{viii}

La **Convención número 158 de la Organización Internacional del Trabajo** sobre la terminación de la relación de trabajo,^{ix} condiciona todo despido a la existencia de motivos validos e impone reparaciones en materia de despidos injustificados:

Artículo 4. No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Artículo 7. No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

Artículo 10. Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

De lo expuesto, se observa un régimen laboral desarrollado para los servidores públicos, pero para los docentes existe una doble regulación con excepciones que los limitan el pleno ejercicio de sus derechos, lo cual es contrario a los derechos humanos, pero también es contrario a una administración eficiente, pues se olvida la función sustantiva de la educación y que sólo con la integración de los trabajadores a las funciones de Estado, obtendrán los mejores resultados. Es posible identificar claramente aspectos del retroceso en la regulación jurídica de los docentes, es decir, una precarización en sus derechos laborales.

Antes de la reforma en mención, los conflictos derivados de las relaciones de trabajo de los docentes se ventilaban y resolvían ante los Tribunales de Arbitraje de los Estados o en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aplicando la LFTSE, las leyes burocráticas locales y la Ley Federal del Trabajo, según fuera la

naturaleza jurídica del ente contratante; Esto daba certeza a la regulación jurídica de las relaciones laborales de los trabajadores de la educación.

Posterior a la reforma se limita el derecho de audiencia y debido procedimiento, por lo que se generarán varias controversias laborales, en particular por lo estipulado en los artículos 22 y 53 de la LGSPD, mencionados anteriormente; por una parte, la ley establece como legítimo despedir a trabajadores sin la indemnización correspondiente y, por otra, no contiene disposición en la que defina cuál será la autoridad jurisdiccional o tribunales especiales que habrán de conocer y resolver los conflictos laborales que se presenten con la aplicación de las disposiciones emitidas por la Autoridad Educativa. Lo que imposibilita la estabilidad en el empleo, sin leyes especiales claras, en claro detrimento a los derechos adquiridos, pues con esto nace a la vida jurídica una nueva causal de despido.

Los docentes anteriormente recibían una plaza base, producto de un contrato colectivo, que garantizaba el ingreso y la permanencia en el servicio, además de ciertas condiciones de seguridad social ligadas íntimamente a la antigüedad laboral y permanencia en el servicio. A partir de la citada reforma, los trabajadores de la educación tienen que aprobar satisfactoriamente sus evaluaciones docentes para estar en aptitud de ser contratados de forma temporal o ser promovidos. Con esto se condiciona su empleo y la estabilidad a una serie de nuevos criterios, y se disminuye al mínimo la protección y participación de su ente sindical, con el argumento de recuperar la rectoría del Estado en la educación.

En general, las relaciones laborales regidas por el apartado B del Artículo 123, que incluye las excepciones mencionadas, dependen de las finalidades y objetivos constitucionales de la función específica que desempeñan, para la definición de su régimen laboral, en el caso de los trabajadores de la educación se integran en las disposiciones constitucionales de los Artículos 123 y 3° Constitucional, entendiéndola como una restricción constitucional a la estabilidad de los docentes y se plantea como la oposición de dos derechos, donde debe prevalecer la educación de calidad que deben recibir todos los individuos y el interés superior de la niñez.

Es por ello, que inminente al conflicto de las excepciones al pleno disfrute de los derechos laborales de los trabajadores al servicio de la educación, deben quedar excluidos del Artículo 3° Constitucional y respetar el espíritu filosófico del derecho a la educación, como derecho humano, y derivarse en una fracción del apartado B del Artículo 123 Constitucional que les permita tener condiciones de certeza jurídica, respeto y valoración a su labor de educar a toda una nación.

Asimismo, la reforma de 2013 dio origen a la fracción IX, que crea al INEE como organismo público autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, su estructura orgánica y dotándolo de facultades para realizar mediciones del SEN, expedir lineamientos en cuanto a evaluación para la Autoridad Educativa federal y local; y generar información y emitir directrices para la toma de decisiones para la mejora de la calidad de la educación.

A siete años de su creación, la Auditoría Superior de la Federación hace constar que la estrategia para lograr los objetivos del Sistema Educativo Nacional a través del Sistema Nacional de Evaluación Educativa implementado por el órgano desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD), coordinado por el INEE (órgano autónomo constitucional), no han sido exitosos, sino al contrario han sido onerosos y no se cuentan con evidencias de que la mejora de la calidad de la educación haya mejorado, mediante los hallazgos expuestos en sus auditorías 140 – DS “Diseño de la Política de Educación Básica” y 141 – DS “Diseño de la Política de Educación Media Superior”.

En opinión de la Auditoría Superior de la Federación..., el problema relativo a que el diseño de la política de educación básica se sustentaba en un proceso de planeación débil y en información insuficiente, lo cual propició un escaso seguimiento de la política educativa federal y una limitada comunicación del quehacer de la

SEP, persistió, ya que no se dispuso de lineamientos para regular los procesos de planeación, seguimiento y evaluación en los que se establecieran los procedimientos y responsabilidades de cada unidad administrativa que participa en dichos procesos, y el Sistema de Información y Gestión Educativa, que tiene la finalidad de ofrecer al SEN información para la planeación, operación, administración y evaluación, aún no está concluido; lo anterior ha limitado la retroalimentación del diseño de la política, lo que incide en el marginal avance en la mejora de la calidad, la cobertura, la inclusión y la equidad de la educación básica.

El pasado 11 de septiembre de 2018, el Pleno de la H. Cámara de Diputados aprobó la proposición con Punto de Acuerdo para su urgente y obvia resolución para “suspender de manera inmediata e indefinida los procesos de evaluación... hasta en tanto sea revisado y en su caso reformado el marco normativo que rige dichos procedimientos”. El debate fue basado en argumentos y hechos que motivaron a la mayoría de los legisladores a aprobar el Acuerdo para frenar los abusos, las inconsistencias y los procedimientos punitivos, y así dar voz a las demandas de todos los actores del Sistema Educativo Nacional (maestros, alumnos, padres de familia).

Ante esto, el 9 de octubre del mismo año, se publica en la Gaceta Parlamentaria el documento remitido por el INEE, el 7 de septiembre, para dar respuesta a sobre el Acuerdo aprobado, en el que menciona no puede atender a la disposición de requerida por la Cámara de diputados, ya que en su calendario de evaluaciones, ya ejerció su función desde mayo de 2018; mientras que la ejecución de los procesos de evaluación, dice que le corresponden a las autoridades educativas locales y a la Secretaría de Educación Pública, a través de la CNSPD.

Es entonces que no se comprende que se la haya asignado por seis años consecutivos, presupuestos de más de Mil Doscientos millones de pesos, a una Institución que no ejecuta funciones de evaluación y que sólo determina lineamientos y directrices, sin vigilar su correcta implementación.

Las características de los órganos autónomos, desconcentrados y descentralizados son:

1. Autónomos constitucionales (Artículos 3, 6, 28, 41, 102, 116 y 122 Constitucional)

- a) Deben de estar directamente establecidos por la Constitución;
- b) Deben mantener con los órganos de Estado relaciones de coordinación;
- c) Deben contar con autonomía e independencia funcional y financiera; y
- d) Deben atender funciones coyunturales del Estado que requieren ser eficazmente atendidas en beneficio de la sociedad

2. Órganos administrativos desconcentrados (artículo 17 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal)

- a) Son subordinados a la dependencia de la administración pública federal, que centraliza las funciones y tienen un nivel jerárquico inferior;
- b) Se les asignan competencias exclusivas, que se ejercen dentro de las facultades del Gobierno Federal;
- c) Tienen libertad de acción en trámite y decisión;
- d) Existe vínculo jerárquico, aunque atenuado, pues el poder central se reserva amplias facultades de mando, decisión, vigilancia y competencia, ya que fija la política, desarrollo y orientación de los órganos desconcentrados para mantener la unidad y desarrollo de la acción de la administración pública federal;

e) No tienen autonomía económica, su mantenimiento corre a cargo del Presupuesto de Egresos o de la institución que lo crea —algunos gozan de manejo autónomo de su patrimonio—; y

f) La autonomía técnica es su verdadera justificación;

La desconcentración surge como un medio para facilitar el dinamismo de la actividad de determinados órganos de la administración.

Desconcentrar es un procedimiento administrativo para facilitar la ejecución de las leyes administrativas, pero los órganos superiores conservan íntegramente sus poderes de mando, control, revisión, decisión, vigilancia, etcétera, cuya finalidad es aligerar la acumulación de asuntos del Poder Central, con beneficio del propio servicio público y de los particulares.

Son entes del Estado establecidos constitucionalmente que cuentan con un estatuto orgánico que asegura su independencia funcional y financiera para asegurar que cumplan sin influencias externas, alguna función estatal primordial, manteniendo relación de coordinación con el Estado.

3. Organismos descentralizados (Art. 90 Constitucional; art. 1o., 3o., 45, 48, 49 y 50 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; y art. 14 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales)

a. Se crea una persona moral, siempre por ley o decreto del Ejecutivo;

b. Se les asignan competencias exclusivas, para la atención de un fin de interés general o un servicio público determinado;

c. Tienen autonomía orgánica y técnica;

d. Tienen personalidad jurídica propia —independiente de la personalidad jurídica del ente de la administración pública—;

e. Tienen patrimonio propio —sus bienes son del Estado, pero están sometidos a un régimen jurídico especial, pues cuando desaparecen dichos órganos, los bienes vuelven al patrimonio del Estado—;

f. Tienen una relación de tutela sui generis respecto de la administración pública federal, que no es jerarquía (el poder central conserva su poder de vigilancia para el control de los órganos descentralizados); y

g. Tienen poder de decisión.

Son organismos descentralizados las personas jurídicas creadas conforme a lo dispuesto por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y cuyo objeto sea:

I. La realización de actividades correspondientes a las áreas estratégicas o prioritarias;

II. La prestación de un servicio público o social; o

III. La obtención o aplicación de recursos para fines de asistencia o seguridad social

Todo este tipo de inconsistencias en el marco regulatorio de la evaluación educativa, violaciones a los procesos y a los derechos de los trabajadores de la educación, dan la justa razón de la necesidad de reformular los marcos

de actuación, las estructuras que lo operan y vincularlas a los objetivos que se pretenden en la educación nacional.

Fundamento legal

Por las consideraciones expuestas y fundadas, en mi calidad de Diputado Federal integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento de Regeneración Nacional en la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión; con fundamento en el artículo 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 6, numeral 1, fracción I; 76; 77, numeral 1 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presento ante esta Soberanía el presente

Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo Único. Se reforman el párrafo tercero; el inciso d) de la fracción II; las fracciones III y VIII del artículo 3o.; la fracción XXV del artículo 73; se deroga la fracción IX del artículo 3o. y se adicionan una fracción XXV Bis al artículo 73 y una fracción XV al Apartado B del artículo 123, todos, artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 3o. ...

...

El Estado garantizará la educación obligatoria de manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa, garanticen el mejoramiento de la educación.

I. ...

II. ...

...

a) a la c) ...

d) Será transformadora en el mejoramiento integral, constante de los educandos, que promueva su aprendizaje desarrollando su pensamiento crítico y propositivo y, además que fortalezca vínculos entre escuela y comunidad con la finalidad de alcanzar la transformación social y el bienestar;

III. Para dar pleno cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo de la fracción II, el Ejecutivo Federal determinará los planes y programas de estudio de la educación preescolar, primaria, secundaria y normal para toda la República. Para tales efectos, el Ejecutivo Federal considerará la opinión de los gobiernos de las entidades federativas, así como de los diversos sectores sociales involucrados en la educación, los maestros y los padres de familia en los términos que la ley señale.

IV. a VII. ...

VIII. El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, las entidades federativas y los Municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a

señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan.

XI. Se deroga

Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

I. a XXIV. ...

XXV. Para legislar sobre el establecimiento, organización y sostenimiento, en toda la República escuelas rurales, elementales, superiores, secundarias y profesionales; de investigación científica, de bellas artes y de enseñanza técnica, escuelas prácticas de agricultura y de minería, de artes y oficios, museos, bibliotecas, observatorios y demás institutos concernientes a la cultura general de los habitantes de la nación y legislar en todo lo que se refiere a dichas instituciones; para legislar sobre vestigios o restos fósiles y sobre monumentos arqueológicos, artísticos e históricos, cuya conservación sea de interés nacional; así como para dictar las leyes encaminadas a distribuir convenientemente entre la Federación, las entidades federativas y los Municipios el ejercicio de la función educativa y las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público, buscando unificar y coordinar la educación en toda la República, y para asegurar el cumplimiento de los fines de la educación y su mejora continua en un marco de inclusión y diversidad. Los Títulos que se expidan por los establecimientos de que se trata surtirán sus efectos en toda la República. Para legislar en materia de derechos de autor y otras figuras de la propiedad intelectual relacionadas con la misma;

XXV Bis. Para legislar respecto al establecimiento del Sistema de Carrera Profesional del Magisterio en términos de la fracción II del apartado B, del Artículo 123 de esta Constitución; así como para legislar en función del organismo público descentralizado, que contribuya a cumplir con los objetivos para la mejora continua de la educación y todo el Sistema Educativo Nacional, a fin de establecer parámetros que faciliten la toma de decisiones; para dictar las leyes encaminadas a distribuir las competencias entre la Federación, las entidades federativas, los municipios y demarcaciones territoriales; legislar sobre la implementación de los procesos de ingreso, promoción, reconocimiento, formación continua, actualización, capacitación y profesionalización del personal al servicio de la educación;

XXVI. a XXXI. ...

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

...

A. ...

B. ...

I. a XIV. ...

XV. Respecto a los trabajadores del magisterio, adicionalmente a lo anteriormente establecido:

a) La jornada diaria máxima de trabajo será de ocho horas, exceptuando los que tengan funciones por horas/semana, tiempo completo o doble plaza, cuya asignación será conforme su nombramiento

respectivo, y la remuneración acordada conforme a los tabuladores generales de prestación del servicio.

b) Por cada cinco días de trabajo, disfrutará el trabajador de dos días de descanso, con goce de salario íntegro, respecto de las modalidades semipresenciales, a distancia, en línea su correlativo será en horas trabajo, en caso de ser necesario y por necesidades del servicio educativo, se podrá disponer del tiempo de descanso de los trabajadores educativos, sin que represente una obligación adicional de pago;

c) Los trabajadores de la educación gozarán de las vacaciones que marca el ciclo escolar o lectivo, sin contemplar los recesos de reunión para planeación pedagógica;

d) A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo, raza, condición, origen y ninguna condición de vulnerabilidad;

e) Se crea el Sistema de Carrera Profesional del Magisterio con la finalidad de contribuir al cumplimiento satisfactorio de los objetivos y propósitos del Sistema Educativo Nacional, sus funciones y atribuciones quedarán establecidas en la ley reglamentaria del apartado B de este Artículo. Corresponderá a la Federación su rectoría y su implementación estará a cargo de las Entidades Federativas.

f) El Sistema de Carrera Profesional del Magisterio coordinará los procesos de ingreso, reconocimiento, promoción, formación continua, actualización, capacitación, profesionalización y mejora continua del personal docente, directivo y de supervisión, en pleno respeto a sus derechos individuales y colectivos; siendo responsabilidad de dicho Sistema, posibilitar las buenas prácticas de sus integrantes, acompañadas de evaluaciones formativas orientadas a la mejora profesional continua para que ésta impacte de manera significativa en el aprendizaje de los educandos.

g) El ingreso del personal educativo se hará mediante el Sistema de Carrera Profesional del Magisterio, a través de mecanismos que considerarán los conocimientos, aptitudes y experiencia necesarios para facilitar el aprendizaje y desarrollo integral de los educandos; estos mecanismos serán públicos, transparentes, equitativos e imparciales y se encontrarán establecidos en la ley reglamentaria.

A las instituciones referidas en la fracción VII del Artículo 3º de esta Constitución, no les serán aplicables estas disposiciones;

h) El Sistema de Carrera Profesional del Magisterio, contemplará también los procesos de promoción y reconocimiento del personal educativo en funciones; estos serán conforme a los derechos de escalafón a fin de que se otorguen de acuerdo a los conocimientos, aptitudes y antigüedad, mismos que estarán sujetos a lo que determine la ley reglamentaria;

i) Los trabajadores al servicio de la educación pública, tienen el derecho y la obligación de acceder y participar en los procesos de actualización, capacitación, formación continua y profesionalización, que determine el Sistema de Carrera Profesional del Magisterio, a fin de cumplir con los objetivos y propósitos del Sistema Educativo Nacional. La ley definirá los requisitos y criterios aplicables, así como las competencias concurrentes entre las Autoridades Educativas federales y locales;

j) Para cumplir con los objetivos y principios del Sistema de Carrera Profesional del Magisterio, la Autoridad Educativa contará con un organismo público descentralizado con autonomía técnica y de

gestión; el cual, coordinará los procesos señalados en los incisos f), g), h) e i); además, realizará estudios, evaluaciones formativas, investigaciones, que permita establecer criterios y lineamientos con la finalidad de contribuir a la transformación social y al bienestar individual y colectivo.

Artículos Transitorios

Primero. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. A partir de la entrada en vigor del presente decreto se abroga la Ley General del Servicio Profesional Docente y la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, y se derogan todas las disposiciones contenidas en las leyes secundarias, reglamentos, acuerdos y disposiciones de carácter general contrarias al presente decreto.

Tercero. El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberán realizar la armonización legislativa que correspondan para dar cumplimiento a lo previsto en el presente decreto, dentro de los 180 días siguientes a la entrada en vigor del mismo.

En tanto esto ocurre, la autoridad educativa federal, transitoriamente, proveerá las medidas necesarias para dar cumplimiento a las modificaciones establecidas en el presente Decreto y quedará suspendida la aplicación de evaluaciones que tengan implicaciones en la permanencia del empleo de los maestros, en tanto entre en vigor la legislación secundaria que establezca los criterios y parámetros de verificación de resultados aplicables a las distintas actividades desarrolladas en el ámbito educativo del país.

Asimismo, la Autoridad Educativa, iniciara medidas para revisar los casos de maestros afectados por evaluaciones anteriores.

El Estado respetará los derechos laborales adquiridos con la implementación de las leyes abrogadas, así como, evaluará los casos en los que se ejecutaron acciones punitivas, para su reparación procedente.

Cuarto. Los recursos humanos, financieros y materiales con que cuenta el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación para la ejecución de las funciones que por virtud del presente Decreto se extinguen, serán transferidos al organismo descentralizado, descrito el inciso j) de la fracción XV del apartado B del Artículo 123 de este Decreto. En tanto estos sean transferidos la autoridad educativa federal administrará temporalmente dichos recursos.

Quinto. Los recursos humanos, financieros y materiales con que cuenta la Coordinación Nacional para el Servicio Profesional Docente, en su carácter de organismo desconcentrado, serán transferidos al organismo descentralizado, descrito en el inciso j) de la fracción XV, del apartado B del Artículo 123 de este Decreto. En tanto estos sean transferidos la autoridad educativa federal administrará temporalmente dichos recursos.

Los derechos laborales de los servidores públicos que sean transferidos a otras unidades administrativas en virtud del presente Decreto, se respetarán conforme a la Ley.

Notas

i García Duarte, Nohemy; “El Discurso docente sobre evaluación y la Reforma Educativa de 2013”, Universidad Pedagógica Nacional, Horizontes Educativos, 1ª Ed, México 2017.

ii Ibídem, página 124.

iii Jurisprudencia laboral Suprema Corte de Justicia de la Nación “Trabajadores de confianza al servicio del estado. Origen histórico de los catálogos de puestos en los ordenamientos burocráticos”. Segunda Sala. Tomo VIII, mayo de 1998.

iv García Ramírez, Sergio; “Derechos de los servidores públicos”; INAP, tercera edición 2014. México pág. 31.

v Disponible en:

https://www.ilo.org/actrav/events/WCMS_153975/lang—es/in dex.htm

vi Ibídem.

vii Disponible en: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

viii Observación General número 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptada el 24 de noviembre de 2005.

ix Adoptada el 22 de junio de 1982 durante la 68ª sesión de la Conferencia General de la OIT en Ginebra y en vigor desde el 23 de noviembre de 1985.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, sede de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, a 2 de abril de 2019.

Diputado Azael Santiago Chepi (rúbrica)