



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
FACULTAD DE DERECHO CAMPUS III**



**“LA APLICACIÓN DE LA LEY GENERAL DEL SISTEMA PARA LA CARRERA DE
LAS MAESTRAS Y LOS MAESTROS Y SUS DETERMINACIONES JURÍDICAS EN EL
DERECHO AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL”.**

TESIS:

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRA EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y AMPARO**

PRESENTA:

ROCÍO DEL CARMEN MORENO NORIEGA 15131010

DIRECTORA DE TESIS

DRA. MARÍA DE LOS ÁNGELES GONZÁLEZ LUNA

SAN CRISTÓBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS A MAYO DE 2024



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
Facultad de Derecho, Campus III



San Cristóbal de Las Casas, Chiapas
14 de mayo de 2024
Oficio No. CIPFDPT/402/24

ASUNTO: Se libera y autoriza
imprimir tesis.

**LIC. ROCIO DEL CARMEN MORENO NORIEGA
P R E S E N T E.**

Por este medio, me permito notificarle que los Sinodales titulares y suplentes han emitido su voto aprobatorio, por lo que me permito **LIBERAR** su trabajo de Tesis, con el tema "**LA APLICACIÓN DE LA LEY GENERAL DEL SISTEMA PARA LA CARRERA DE LAS MAESTRAS Y LOS MAESTROS Y SUS DETERMINACIONES JURÍDICAS EN EL DERECHO AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL**", para obtener el grado de Maestro en Derecho Constitucional y Amparo, para que proceda a la impresión de la misma y continúe con los trámites correspondientes.

Sin otro particular, quedo de Usted.

A T E N T A M E N T E

"POR LA CONCIENCIA DE LA NECESIDAD DE SERVIR"

**DR. ANTONIO H. PANIAGUA ÁLVAREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
Coord. de Est. de Inv. y Posgrado
FACULTAD DE DERECHO
CAMPUS III
San Cristóbal de Las Casas,
CHIAPAS

C.c.p. Expediente





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
SECRETARÍA ACADÉMICA
COORDINACIÓN DE BIBLIOTECAS UNIVERSITARIAS



Código: FO-113-05-05

Revisión: 0

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS DE TÍTULO Y/O GRADO.

El (la) suscrito (a) ROCÍO DEL CARMEN MORENO NORIEGA, Autor (a) de la tesis bajo el título de LA APLICACIÓN DE LA LEY GENERAL DEL SISTEMA PARA LA CARRERA DE LAS MAESTRAS Y LOS MAESTROS Y SUS DETERMINACIONES JURÍDICAS EN EL DERECHO AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL presentada y aprobada en el año 2024 como requisito para obtener el título o grado de MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y AMPARO, autorizo licencia a la Dirección del Sistema de Bibliotecas Universidad Autónoma de Chiapas (SIBI-UNACH), para que realice la difusión de la creación intelectual mencionada, con fines académicos para su consulta, reproducción parcial y/o total, citando la fuente, que contribuya a la divulgación del conocimiento humanístico, científico, tecnológico y de innovación que se produce en la Universidad, mediante la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Consulta del trabajo de título o de grado a través de la Biblioteca Digital de Tesis (BIDITE) del Sistema de Bibliotecas de la Universidad Autónoma de Chiapas (SIBI-UNACH) que incluye tesis de pregrado de todos los programas educativos de la Universidad, así como de los posgrados no registrados ni reconocidos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad del CONACYT.
- En el caso de tratarse de tesis de maestría y/o doctorado de programas educativos que sí se encuentren registrados y reconocidos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), podrán consultarse en el Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Chiapas (RIUNACH).

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; a los 14 días del mes de mayo del año 2024.


ROCÍO DEL CARMEN MORENO NORIEGA

Nombre y firma del Tesista o Tesistas

Agradezco, Primeramente, a mi jefe Licenciado Gabriel Camacho Chandoquí, Juez de Primera Instancia, puesto que me permitió realizar la presente investigación en el Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática del Poder Judicial del Estado, ya que los asuntos expuestos en este trabajo se encuentran radicados en la primera secretaría de ese Juzgado a su cargo, aunado que me concedió el tiempo requerido para que pudiera realizar el análisis de la problemática aquí expuesta.

Segundo, agradezco a mi hija Mariana Arellano Moreno, por su paciencia y apoyo en su tiempo, ya que para poder cumplir con el requisito de inglés que requiere el sistema para poder titularse, me brindo sus conocimientos en ese idioma al cursar el curso de comprensión lectora de inglés.

Por último, agradezco a las licenciadas Laura Lucía Ocampo Castillo y Leydi Alejandra Navarro Tovilla ambas Secretarías Projectistas adscritas al Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática del Poder Judicial del Estado, por responder la entrevista realizada para lograr evidenciar mi investigación.

Esta tesis se la dedico de manera especial a mis papás Manuel Moreno Aguilar y Gloria Noriega Trujillo, les agradezco por haberme brindado la oportunidad de vivir, si he presentado demasiadas dificultades, he cometido errores, pero siempre han estado para mí, con su apoyo incondicional, lleno de amor y comprensión, sin ellos no podría realizar este proceso de investigación. Les amo con todo mi ser. Por ello les dedico las siguientes letras que componen una de mis alabanzas favoritas llamada Todos a la Mesa (Un Corazón 2021).

Dicen que Dios tiene sueños

Ocho billones de sueños

Dicen que eres uno de ellos

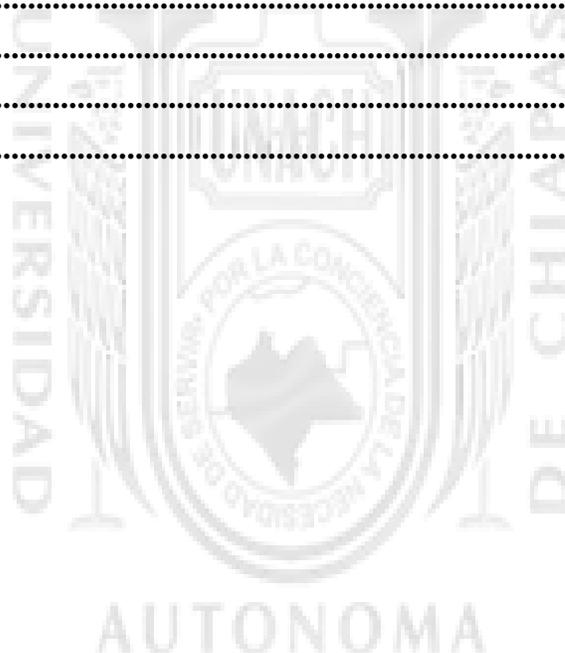
Mira qué hermoso destello eres de Él

No cabe duda que Dios me envió como padres Manuelito y Goyita como unos hermosos destellos que son parte de él.

INDICE

RESUMEN.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO.....	15
1.1 Antecedentes	15
1.2 Investigaciones Previas.....	18
1.3. Conceptos.....	21
1.3.1 Condiciones Generales de Trabajo.....	21
1.3.2. Sindicato.....	21
1.3.3. Prestación.....	21
1.3.4. Derecho Humano al Trabajo.	22
1.3.5. Ley del Servicio Profesional Docente ahora llamada Ley General del Sistema para la Carrera de los Maestros y Las Maestras	22
1.3.6. Derechos Humanos Adquiridos	22
1.3.7. Los derechos laborales adquiridos	23
1.3.8. Estabilidad en el empleo.	23
1.3.9. Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	23
1.3.10. Dignidad Humana.....	23
1.3.11. Derecho a la Libertad de Trabajo.	24
1.4. Marco Jurídico Internacional.....	24
1.5. Marco Jurídico Nacional	25
1.6. Marco Jurídico Estatal.....	25
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	26
2.1. Metodología.....	26
2.2. Métodos.....	26
2.2.1. Método Científico.....	26
2.2.2. Método Analógico-Comparativo	26
2.2.3. Método Hipotético-Deductivo.....	27
2.2.4. Método De La Lógica Deductiva	27
2.2.5. Método Dialéctico	28
2.2.6. Método Cualitativo	28
2.2.7. Método Fenomenológico	29
2.2.8. Método Hermenéutica.....	29
2.3. Procedimiento	29
2.4. Limitaciones.....	30

2.5. Muestras.....	31
2.6. Técnicas.....	31
2.7. Recursos para la investigación (MATERIALES Y HERRAMIENTAS).....	31
2.8 Instrumentos	31
CAPÍTULO 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	33
CONCLUSIÓN.....	50
REFERENCIAS.	51
ANEXOS.....	58
GLOSARIO.....	63



RESUMEN.

Este trabajo parte de las reflexiones que se consuma al momento de realizar el análisis de diversos expedientes que se encuentran radicados dentro del Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática del Poder Judicial del Estado de Chiapas, al momento de plasmar el proyecto de laudo, ya que es por medio de ellas que se puede lograr percibir que algunos derechos laborales adquiridos por los docentes, se logran vulnerar al momento de aplicar la Ley del Servicio Profesional Docente (LGSPD) ahora llamada Ley General del Sistema para la Carrera de los Maestros y Las Maestras, (LGSCMyM) ya que esta ley finca su base en la confianza en los maestros, considerando sus aptitudes, asimismo, proyecta la evaluación como una herramienta necesaria para mejorar la educación, también se refiere que las oportunidades se les otorgue de manera igual, con el fin que sea el mérito del empleado en la docencia el que concrete la obtención de una plaza como trabajador docente. El objetivo principal de esta investigación es evidenciar que los derechos laborales que han sido adquiridos por los docentes por la sola prestación de servicios a la Secretaría de Educación, se logran vulnerar y que ello con lleva a una inestabilidad económica y social, para que se lograr evidenciar lo anterior se utilizó de manera general el método cualitativo puesto que se usa las percepciones de los asuntos que se expusieron en los casos de los trabajadores en educación al momento de reclamar los derechos adquiridos que habían sido alcanzados con el tiempo, asimismo se incluye casos prácticos y la entrevista que se les realiza a 2 trabajadoras del Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática, que ostentan el cargo de Secretarías Proyectistas, con el objetivo de conjugar el criterio de vulneración de derechos laborales al aplicar la ley aquí analizada y al menoscabo que pueden presentar en la estabilidad en el empleo, a la dignidad humana y en el nivel de vida de los docentes como trabajadores. Sin olvidar que se evidencia que se logra vulnerar los derechos humanos de libertad de trabajo y dignidad humana.

INTRODUCCIÓN.

El tema principal de la presente investigación consiste en si la LGSPD ahora llamada LGSCMyM transgreden o Derechos Laborales adquiridos a los docentes que han estado laborando para la Secretaría de Educación, hasta antes de la promulgación de esta ley.

Como **antecedente** se tiene que el gobierno del Estado Mexicano, ha adoptado en su Reforma Educativa la Ley del Servicio Profesional Docente publicada el 11 de septiembre de 2013, donde quedaron plasmados los lineamientos que se encargarían de regular el Servicio Profesional Docente en educación básica y media superior, sus derechos y obligaciones que tiene como trabajadores, asimismo define la experiencia profesional mediante las funciones que realizarían los trabajadores en educación, buscando también que el proceso de selección fuera transparente. La Ley General del Sistema para la Carrera de los Maestros y Las Maestras, fue promulgada con fecha 27 de marzo de 2019, esta ley otorga las bases para reconocer la contribución a la evolución colectiva de las maestras y los maestros como personal educativo y es reglamentaria de los párrafos séptimo y octavo del artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La **justificación** de esta investigación consiste en que la disertante le motiva la curiosidad de la aplicación de la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, porque realiza una perspectiva que la aplicación de esas leyes, puede transgredir derechos laborales adquiridos por los trabajadores docentes, pues es, en ambas se encuentra regula la condicionante de evaluaciones constantes para poder medir el nivel de desempeño de los docentes, aunado que supeditaba a que los trabajadores de la educación tanto en nivel básica como media superior debían obtener un resultado favorable, para poder estar en permanencia en el empleo u obtener alguna promoción, aunado que supedita el tiempo para obtener la permanencia de la categoría que hayan obtenido la promoción, generándose con ello considerarlos como trabajadores interinos, mismos trabajadores que no cuentan con la estabilidad en el empleo.

El planteamiento del **problema** consiste en: ¿Los Requisitos y Lineamientos de La la LGSPD ahora llamada LGSCMyM transgreden derechos laborales adquiridos por los docentes al servicio del Estado, así como los derechos humanos a la libertad de trabajo, a la dignidad humana y a los DESC?, el anterior cuestionamiento se presenta en el Poder Judicial del Estado de Chiapas, ante la Secretaría Proyectista adscrita a la Primera Secretaria del Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática, donde su atribución radica en realizar los proyectos de laudos de los problemas laborales que se presentan con los trabajadores del Estado, por lo cual, ha resuelto sobre el reclamo de diferentes docentes, sobre el cambio de categoría al momento de no alcanzar el puntaje que los lineamientos y la ley les obliga a requisitar, por lo cual se ven afectados en sus derechos laborales, ya que pueden cambiarlos a una categoría menor y con ello afecta a su salario, a su antigüedad y a sus derechos adquiridos como el pago de compensaciones o prestaciones extralegales que por convenio que realiza el sindicato al que pertenece han sido otorgados aunado que pierden la oportunidad que se le otorgue la plaza base.

Ahora bien, **la hipótesis** consiste sobre que los artículos que componen la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, si al momento de aplicarlos trasgrede derecho laborales adquiridos y por ende vulnera derechos humanos al Derecho a la libertad de trabajo, a la Dignidad Humana y a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, es factible de reconocer que efectivamente infringe derechos laborales adquiridos a los docentes, ya que la LGSPD, mencionaba que los docentes que no logran obtener un perfil idóneo en la aplicación del examen podrían ser removidos a una categoría menor como por ejemplo administrativa, con esa remoción le cambiaría el estatus en su salario y por ende en sus prestaciones; en la ahora llamada LGSCMyM, a los docentes que no logran un puntaje ideal en la evaluación, le otorgarían el asesoramiento necesario, aún si lograra obtener un puntaje mejor, este se le otorgaría la permanencia al servicio del estado, sin obtener la base, ya que se le consideran trabajadores interinos al servicio del Estado, se entiende como trabajador interino, como aquel que se encuentra temporalmente al servicio de una dependencia, ya sea cubriendo una plaza vacante o porque a si fue contratado, sin embargo esta clase de trabajador no cuenta con el derecho de obtener la plaza base y la relación laboral concluye por el término que la patronal haya

establecido, sin que tenga responsabilidad alguna, conforme al artículo 8 de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas (LSCEyMCHIS); asimismo la LGSCMyM, dispone que la promoción a cargos como por ejemplo de Directores sería por el periodo de 4 años, lo que indica que después de ese periodo debía volver a presentar evaluación para que no le cambiarían de categoría, puesto al no obtener una calificación favorable lo podrían cambiar a la categoría docente, con ello generando cambio en su salario y prestaciones laborales. Lo anterior se traduce como una afectación en derechos humanos en el aspecto de su libertad de trabajo, a la dignidad humana y a los Derechos Económicos Sociales y Culturales, puesto que, al no encontrarse la profesión docente con la estabilidad laboral adecuada, trae como consecuencia la volatilidad del beneficio económico que es importante para poder subsistir en la vida diaria.

El objetivo de esta investigación es evidenciar que al momento de abordar la disertación de la aplicación de LGSPD ahora llamada LGSCMyM, logran vulnerar derechos laborales adquiridos a los docentes por la prestación de sus servicios a la Secretaría de Educación, quien funge como patrón, puesto que al momento de realizarles cambios en su categoría que puede ser en perjuicio como en beneficio, con lleva a cambios en sus prerrogativas laborales (base, permanencia, salario, compensaciones, prestaciones, antigüedad laboral), perjudicando así el derecho humano de la libertad laboral como el de contar con una vida digna, afectando con ello su entorno económico, social y cultural.

Los objetivos específicos que se persiguen son los siguientes: definir los conceptos de derecho al trabajo y estabilidad laboral, en el ámbito internacional e internacional, lo anterior, es primordial ya que los antecedentes de los conceptos aquí nombrados servirán para la mejor comprensión del significado de los derechos laborales de los trabajadores docentes que se vulneran. Se enunciará el marco jurídico nacional e internacional para la protección al trabajo y a la estabilidad laboral, ya que la problemática de restricción de derechos laborales adquiridos por trabajadores del Estado, le corresponde a la materia burocrática, teniendo como fundamento Constitucional el artículo 123 apartado B. Se definiría el concepto de derechos laborales adquiridos, así como los derechos sociales, culturales y económicos, con el fin de razonar que se vulneran al momento de no contar con la estabilidad en el empleo. Analizar si la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, delimita el derecho humano a libertad de trabajo, partiendo de que los derechos humanos no

son absolutos, si no pueden ser limitados. Analizar por qué la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, puede transgredir a la dignidad humana, ya que esta se define como la manifestación en el respeto hacia una persona sin denigrar en sus derechos fundamentales ni civiles.

Argumentar sobre la vulneración de los derechos laborales adquiridos de los docentes a través del análisis de asuntos que se han presentado ante el Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática y 1 caso ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, donde los docentes reclaman derechos laborales que han adquirido con el tiempo por la relación laboral que cuentan con el Estado. Justificar la vulneración de los derechos laborales adquiridos de los docentes a través de la aplicación de la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, con las entrevistas realizadas a las Secretarías Proyectistas adscritas al Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática del Poder Judicial del Estado de Chiapas.

La presente investigación comprende primeramente del marco teórico donde se abordara los antecedentes de la problemática planteada, incluyéndose los precedentes del derecho al trabajo y estabilidad laboral en el ámbito internacional y nacional, mismo que se ve estipulado en el artículo 123 apartado B de la Constitución, haciéndose referencia en ese punto sobre el marco jurídico nacional e internacional para la protección al trabajo y a la estabilidad laboral, así como la reseña de las leyes que se aplican en la materia burocrática, ya que los trabajadores docentes forman parte de la estructura burocrática del Estado, se presenta también en este apartado el análisis de donde surge la Reforma del año 2011, ya que esta parte de la Recomendación Relativa a la Condición del Personal Docente, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Cultura y la Ciencia (UNESCO) 5 de octubre de 1966, por lo anterior es necesario presentar en este capítulo los artículos 21 y 22 de la LGSPD, donde se condiciona las evaluaciones que deben presentar los docentes para estar en permanencia en el empleo. Se incluye en esta pesquisa las investigaciones previas, ya que diversos autores, investigadores y legisladores, han referido sobre la vulneración del derecho a la estabilidad en el empleo que ocasionan tanto la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, por lo que se abunda la explicación sobre en qué consiste el derecho humano al

trabajo, la estabilidad laboral y la dignidad humana. El segundo razonamiento de esta investigación se formara mediante el resultado y discusión sobre la reflexión que se realiza la disertante sobre la Ley General del Servicio Profesional Docente y la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y Los Maestros, en relación al derecho del trabajo y la estabilidad laboral, así como el análisis de tres casos presentados ante la primera secretaría del Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática y 1 un caso resuelto por el Decimocuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito del Poder Judicial de la Federación, omitiendo el nombre completo del accionante, ya que por ley no podemos otorgar el nombre completo de los actores; el primer caso corresponde al número de expediente 3604/2020 del índice del Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática, donde la docente de nombre Cynthia G. reclama a la Secretaría de Educación la reinstalación en la categoría en la categoría de maestra de la asignatura de Historia Universal I, con 04 cuatro horas semana mes, adscrita en la Escuela Preparatoria número 7 del Estado, ya que por haber obtenido la calidad de idóneo la patronal la despidió con fecha 16 de julio de 2015, en este caso la docente logro evidenciar que estaba perdiendo el derecho a la permanencia en su empleo por el mal uso de la ley que la patronal estaba realizando ya que por no haber obtenido la calidad de idóneo la Secretaría de Educación la estaba despidiendo. En el segundo caso le corresponde al número de expediente 4443/2020 del Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática, donde la docente de nombre Osiris C. reclamo de la Secretaria de Educación, el derecho de prelación que según le correspondía por haber alcanzado un puntaje que le adjudicaba en la categoría C y la ponía en el lugar 122 del orden de prelación, por lo que se tuvo que analizar la convocatoria del Concurso de Oposición Ordinario para el Ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica, Ciclo Escolar 2017-2018 en el apartado que corresponde a las plazas de telesecundaria que la secretaria de educación ofertó, se encuentra el numeral 0 cero, donde se evidencia que no fueron ofertadas las 122 ciento veintidós plazas que indicaba la trabajadora, por lo que la patronal confeso que ofertó 25 veinticinco plazas, ocasionando con ello que la trabajadora no se le permitiera seguir prestando sus servicios como docente. El amparo directo 427/2020 interpuesto en el Decimocuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito del Poder Judicial de la Federación, donde un trabajador docente de educación básica de

la Secretaría de Educación Pública demandó la restitución del concepto "7A (sueldo base carrera magisterial)", en virtud de que la dependencia aludida lo sustituyó por los diversos "07 (sueldo base)" y "1A (estímulo fijo de carrera magisterial)", generándole una afectación salarial en relación con sus aportaciones de seguridad social, aguinaldo y prima vacacional. Asimismo, se presenta, las entrevistas realizadas a las otras dos compañeras de trabajo que se ostentan como Secretarias Proyectistas, sobre si la Ley del Servicio Profesional Docente ahora llamada Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, en Chiapas, vulneran derechos laborales a los docentes. Asimismo, el último espacio de esta investigación versa sobre las conclusiones de la disertante después del análisis de las evidencias que se encuentran plasmadas en este documento.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes.

Los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos que han sido ratificados por México, han surgido a rango constitucional con la reforma al artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, por lo cual es relevante conocer a la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la misión de este organismo es el impulso de la equidad social, de los derechos humanos y laborales, la OIT logra reunir a 187 Estados miembros, gobiernos que fungen como empleadores y trabajadores, entre los que se encuentra el Estado Mexicano, a fin de establecer las normas y reglamentos del trabajo, asimismo se encargan de realizar estrategias y programas promoviendo el trabajo noble y digno de mujeres y hombres.

La ONU en su sistema acoge el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (PIDESC) y su Protocolo Facultativo, que son los documentos internacionales que se encargan de regular la protección de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC). El PIDESC fue aprobado el 16 de septiembre de 1966, por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, mediante la resolución 2200ª(XXI), logrando con ello el desarrollo de la Declaración Universal de Derechos Humanos. El Estado mexicano, se adhirió al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales con fecha 23 de marzo de 1981, entrando en vigor en nuestro país el 12 de mayo de ese mismo año. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, [CNDH] México, 2012).

Para conocer la base legal nacional del tema que aquí se plantea es importante comprender que los trabajadores docentes forman parte de la materia de Derecho Burocrático, en los Ensayos Temáticos presentados por la Secretaría de Gobernación, (2013 p 48), Quintana Roldan menciona que Acosta Romero define este derecho como “La disciplina autónoma del Derecho social que tiene por objeto regular los

derechos y obligaciones de orden laboral que surgen entre el Estado y sus servidores, así como establecer las bases de justicia que tiendan a equilibrar el disfrute de las garantías sociales por parte de los servidores públicos, con el ejercicio y cumplimiento de las funciones y tareas públicas que corresponde atender al Estado como representante general de la sociedad.”

Esta rama del derecho se encuentra fundamentada en el apartado B del artículo 123 de la CPEUM, que reglamenta las relaciones entre los trabajadores de los tres Poderes de la Unión con el Estado; el anterior apartado nace con la incorporación de los principios en el año de 1960, que se encontraban dentro del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, esta reglamentación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1938. Posteriormente, en 1963 se dictó la vigente Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, esta ley regula las relaciones labores de los trabajadores a nivel federal que realicen funciones de servicios públicos con el Gobierno del Estado Mexicano quien funge como patrón.

Los Estados que conforman a México, conforme al artículo 115 de la CPEUM, se encuentran facultados para regular las relaciones entre el Ejecutivo, Legislativo, Judicial y los Municipios, por ello el Estado de Chiapas, cuenta con la LSCEyMCHIS, tiene por objeto establecer cuáles son los derechos y obligaciones de los trabajadores al servicio del Estado en sus tres poderes y los Municipios del Estado de Chiapas, y aquellos órganos autónomos constitucionales, desconcentrados y auxiliares, asociaciones y empresas de participación estatal o municipal, lo anterior se encuentra estipulado en su artículo 1 de la ley burocrática local. Es importante recalcar que con respecto a los trabajadores al servicio de la Subsecretaría Federalizada dependiente de la Secretaría de Educación, pasaron a formar parte como recursos humanos dependiente de la Secretaría de Educación del Estado de Chiapas, conforme al Decreto publicado en el Periódico Oficial del Estado de fecha 29 de diciembre de 2004, de Disolución del Organismo Público Descentralizado Denominado “Servicios Educativos Para Chiapas”, y su Incorporación a la Secretaría de Educación 280, fungiendo el Estado de Chiapas como patrón sustituto.

Ahora en lo que respecta a la LGSPD esta cuenta con su base en la Reforma del año 2013, ya que esta parte de la Recomendación Relativa a la Condición del Personal Docente y del “Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas” firmado en 2008, impartidos por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Cultura y la Ciencia (UNESCO) 5 de octubre de 1966, así como también para dar cumplimiento a los ejes que contemplan el “Pacto por México”, este eje trata de que la educación en el Estado mexicano debía ser de calidad; ejes que se encuentran comprendidos por las sugerencias realizadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que se refieren que México necesita realizar mejoras en la calidad de educación que otorga. Por lo anterior, se modifica el artículo 3° de la CPEUM, publicada en el Diario Oficial de la Federación el **26 de febrero de 2013**, la cual dispone que el ingreso al servicio de la educación, a su permanencia como maestro, su reconocimiento y su ascenso a cargos con funciones de Dirección o de Supervisión en la Educación Básica y Media Superior, que imparta el Estado, se realizarán mediante las valoraciones que las autoridades educativas realicen mediante los exámenes que se presenten en los concursos de oposición. Igualmente, dispone que los concursos de oposición se realizarán con pleno respeto a los derechos constitucionales de los docentes, mismos concurso que se avocarían conforme a razonamientos, intervalos y circunstancias de evaluación obligatoria para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el Servicio Profesional Docente, en estricta observancia a la LGSPD, esta ley tiene por objeto regular el servicio de los profesionales en educación en los niveles de básica y media superior que imparta el Estado, (Coordinación del Servicio Profesional Docente del Estado de México 2023)

El licenciado Andrés Manuel López Obrador, cuando se encontraba en campaña para ser elegido Presidente del Estado Mexicano, llevo a cabo el Congreso Nacional del Magisterio, el 24 de enero de 2018, en el Estado de Chiapas, en donde se comprometió cancelar la reforma: “Nunca se había humillado tanto al magisterio nacional como en este sexenio, por lo que se va a cancelarla reforma educativa y nos vamos a poner de acuerdo con los maestros y padres de familia para elaborar un plan educativo conjuntamente”

Villareal et. al. (2019 p. 7). Por lo que el 30 de septiembre de 2019, entra en vigor la LGSCMyM, esta ley en su artículo 1 menciona que tiene como fin otorgar las bases que servirán para reconocer la cooperación de la transformación social de los docentes como el recurso humano fundamental del proceso educativo; siendo de orden público, interés social y de observancia general en toda la República y es reglamentaria de los párrafos séptimo y octavo del artículo 3o. CPEUM.

1.2 Investigaciones Previas.

La aplicación de la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, se ve reflejado ciertos mecanismos para la permanencia como trabajadores del Estado, ya que condiciona la relación laboral, en que los maestros deben participar en evaluaciones del nivel de desempeño por cada ciclo escolar, limitándolos a que según el puntaje alcanzado les otorgan sus categorías, por lo que si su puntaje no alcanza el nivel requerido pueden prescindir de su servicios o simplemente contratarlo por un tiempo determinado, por lo que los derechos adquiridos de estos trabajadores, queda supedita a un puntaje que cada maestro debe alcanzar para que ellos puedan estar en permanencia en su categoría laboral, generando con ellos cambios constantes de permanencia en el empleo y con ello los derechos laborales también generan cambios constantes, como la antigüedad laboral, la calidad de trabajador y el otorgamiento de la plaza base, por lo que se refleja con ello una limitación en la dignidad humana y al derecho a la libertad del trabajo, ya que la vigencia de la relación laboral de estos trabajadores está condicionada a que constantemente sean evaluados para que la validez de la relación laboral con la Secretaría de Educación como patrón, no se pierda, generando con ello una inestabilidad económica a los trabajadores docentes, ya que muchos de ellos dependen de ese empleo para que puedan sobrevivir en la vida cotidiana. Si bien es cierto estas leyes surge como un mecanismo para evaluar en conocimientos académicos y aptitudes a los docentes, también es un mecanismo que limita y condiciona a los docentes en sus derechos laborales que el mismo gobierno les ha otorgado como patrón en el transcurso de los años. Estas leyes al realizar condiciones y limitaciones restringen el derecho laboral como derecho fundamental, ya que todo trabajador cuenta con el derecho a un ingreso decoroso, que constituye un derecho humano de forma laboral descrito como la libertad de realizar un empleo, a través

del cual un individuo trabaja y recibe una retribución como pago del servicio prestado que le permite gozar de una vida digna. Lo anterior concuerda con Arizaga y Cerbreros (2016 p 29) “Lejos de existir un avance en la regulación y protección de los derechos laborales de los docentes, se identifica un retroceso en la materia que puede traducirse en la precarización de sus derechos laborales”; asimismo en el estudio que realizó Alaniz H. Claudia (2020) sobre las percepciones de los maestros respecto a su trabajo tras el establecimiento del Servicio Profesional Docente como parte de la Reforma Educativa implementada en México en el año 2013, ya que entre sus resultados destaca la afirmación de condiciones de inestabilidad laboral que empeoran la molestia de los docentes.

Por tanto, la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, se consideran que no logran realizar el objetivo de cambio que proponen, ya que al momento de efectuar las constantes evaluaciones para que los docentes se encuentren en oportunidades en su profesionalización se confronta con el proceso de oscilación en su trabajo, pues si bien cierto es, que se requiere una transformación académica de los que imparten sus conocimientos a los educandos, pues estos en su perfil se encuentran ciertos rasgos de ignorancia académica, y por tal motivo la calidad en educación es mala, hay que diferenciarla en que se puede transgredir en materia laboral los derechos laborales, ya adquiridos por los trabajadores en educación, que ya cuentan con años impartiendo su profesión. Como menciona Alaniz H. Claudia (2020 p.30), “las condiciones laborales de los docentes pasan de ser una profesión de trayectoria protegida de acceso a empleos con cobertura social y garantía de ingreso fijo, a un empleo fluctuante;” ya que no cuentan con una estabilidad en su empleo y por ende en su salario, por lo que se presentan en un quebrantamiento en el contexto que se desenvuelven, puesto que se logra percibir las consecuencias que se generan en los profesores que deben participar como es el incremento de su trabajo que se traduce a mayor jornada, salario insuficiente que puede ser variable e la introducción a un diseño que parte de ver quién de los trabajadores docente resulta con una puntuación idónea a través de constantes evaluaciones, donde cada maestro debe posicionarse como un recurso humano que se encuentra como elemento capacitado y por ende es aceptado como capaz de fungir como trabajador del estado en materia de docencia. Como lo afirma Soto M. Graciela

(2019) “Es momento de hacer el recuento de los daños que ocasionaron estas leyes, que dañaron los derechos laborales de los docentes.”

El 7 de febrero de 2024, se realizó en la Cámara de Diputados de la LXV Legislatura, el diálogo nacional por los derechos laborales de las y los docentes de educación media superior para la obtención de una plaza definitiva de dirección o de supervisión, donde participaron legisladoras y legisladores federales locales, maestros e integrantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), referente a la LGSCMyM, donde este sindicato expuso que esta ley es injusta ya que va en contra al derecho de escalafón de los trabajadores, ya que limita a la aspiración de los trabajadores en la docencia a obtener un mejor salario para que puedan obtener una vida digna. Lo anterior se concatena con el Proyecto de Decreto por el que se adiciona el primer párrafo del artículo 60 y se reforma el artículo 61 de Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, que el Senador Oscar Eduardo Ramírez Aguilar presenta ante el Senado de la República con fecha 09 de marzo de 2020, Ramírez Aguilar (2020 p 4), afirma que los artículos 60 y 61 de la Ley General del Sistema para la Carrera de los Maestros y Las Maestras, vulnera su estabilidad laboral, puesto que al abordar el planteamiento del problema analiza que la ley otorga los nombramientos definitivos a los docentes con cargo de directores por el periodo de cuatro años, al término de este periodo regresaran a la función de docente en el plantel que sea asignado, lo que conlleva a una inestabilidad económica, social y cultural para el trabajador en educación. Por lo tanto llegando a una observación en conciencia y tomando como base que la investigadora labora en el Poder Judicial del Estado de Chiapas como Secretaría Proyectista, adscrita a un Juzgado Especializado en Materia Burocrática, parte de la idea que la administración pública en educación, requiere de una transformación estructural completa y que los docentes deben estar mejor preparados para estar frente al grupo en todos los niveles de educación, por ello si se debe realizar una mejor Reforma Estructural, así como también una mejora en los perfiles de los docentes; aclarando que esto se debe de iniciar desde la formación profesional de los educandos y no solo imponiendo leyes que restringe derechos laborales, mas no ayuda para la

transformación en la administración pública en materia de educación, si no que limita y transgrede al no contar con la estabilidad en el empleo a los docentes.

1.3. Conceptos.

Los conceptos Básicos que servirán como marco teórico de la investigación son los siguientes:

1.3.1 Condiciones Generales de Trabajo.

Estos contratos colectivos son realizados por los sindicatos, su fin es fijar las bases de las condiciones laborales de los trabajadores con el patrón. Anzuela S. (s.f. párr. 1) afirma que “las condiciones generales de trabajo constituyen el conjunto de obligaciones y derechos que se imponen recíprocamente, trabajadores y patrones en virtud de sus relaciones de trabajo”. Por su parte Dávalos M. (2017 párr. 1) manifiesta que “Las condiciones de trabajo son la jornada, el salario, los descansos, las vacaciones y todas las prestaciones en dinero o en especie que recibe el trabajador por su trabajo. Estas condiciones se hacen constar en contratos individuales o en contratos colectivos.”

1.3.2. Sindicato.

Proviene de la palabra latín *syndicatus* “junta de síndicos”, y es “la Asociación de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses” diccionario de la Real Academia (2023). La Ley Federal del Trabajo ([LFT] 2022), en su artículo 6 dispone que el “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses” LSCEyMCHIS en su artículo 62 menciona que se considera como asociación de trabajadores a todo sindicato.

1.3.3. Prestación.

La Real Academia Española (2023), la define como cosa o servicio que alguien recibe o debe recibir de otra persona en virtud de un contrato o de una obligación legal. Lozano y Valenzuela (1997 p. 737) indican que “en el ámbito laboral se entiende por prestaciones los derechos de los trabajadores, con origen y fundamento en la relación de trabajo (no en la prestación efectiva)”. Estas prestaciones pueden ser

de ley y extralegales, las primeras son las que se encuentran contempladas dentro del ordenamiento legal, que son el aguinaldo, vacaciones, primas vacacionales y seguridad social, las segundas son aquellas prestaciones que se logran conforme a los convenios, contratos colectivos que se obtienen por la intervención de los sindicatos, como por ejemplo el pago del día del burócrata, el apoyo de útiles, apoyo de transporte, la prestación garantizada.

1.3.4. Derecho Humano al Trabajo.

La Comisión Nacional de Derecho Humanos (CNDH 2016) menciona que “El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.” Tal y como lo anuncia el numeral 6 y 7 del PIDESC, que el trabajo de una persona debe ser digno, respetando los derechos humanos de los trabajadores, así como las condiciones generales de cada trabajador que pueden referirse a la estabilidad laboral y la firmeza de la obtención de un salario que debe ser remunerador. El derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales: 1) libertad para profesar cualquier carrera o trabajo lícito sin que intervenga alguna autoridad pública; 2) derecho a tener una labor, que implica deberes efectivos para el Estado, a fin de fomentar las situaciones indicadas para generar empleos; 3) dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas. (Comisión Nacional de Derechos Humanos [CNDH] 2016).

1.3.5. Ley del Servicio Profesional Docente ahora llamada Ley General del Sistema para la Carrera de los Maestros y Las Maestras.

Establece los criterios, los términos y condiciones para el Ingreso, la Promoción el Reconocimiento y la Permanencia en el Servicio, logrando con ello realizar la restricción en derechos laborales adquiridos por los docentes al momento de prestar sus servicios al Estado que funge como Patrón, como puede ser el no obtener la categoría de trabajador de base, sueldo, Seguridad Social y prestaciones extralegales.

1.3.6. Derechos Humanos Adquiridos.

Se entienden como aquellos que ya forman parte de la propiedad de una persona o bien, que impliquen la entrada de un beneficio a su propiedad.

1.3.7. Los derechos laborales adquiridos.

“son aquellos beneficios que va más allá de los derechos laborales que se encuentran establecidos en la leyes laborales, convenios colectivos o contratos estos son reconocidos unilateralmente por el patrón y/o pueden ser acordados junto con los trabajadores”, (Ríos López, S.F.), llamándose lo anterior como condiciones generales de trabajo que deben ser respetadas como parte de los derechos laborales brindando con ello la estabilidad en el empleo.

1.3.8. Estabilidad en el empleo.

Consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en su trabajo y a obtener los beneficios salariales y prestaciones que le correspondan aun contra la voluntad del empleador, si no existe alguna causa relevante que justifique el despido. Morales (2021). Esto se traduce como el derecho de que nadie despida a una persona sin que exista una razón que la ley laboral lo permita.

1.3.9. Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Estos derechos se consideran derechos humanos primordiales, ya que son derechos de paridad material por medio de los cuales se pretende alcázar la satisfacción de las necesidades que tiene una persona para que pueda sobrevivir en el día a día alcanzando el nivel de vida digna. Se encuentran contemplados en el PIDESC y su Protocolo facultativo son los Instrumentos Internacionales del Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos del Sistema de Naciones Unidas.

1.3.10. Dignidad Humana.

Es la manifestación en el respeto hacia una persona sin denigrar en sus derechos fundamentales ni civiles. Se oponen a la dignidad humana, los tratos degradantes, indecentes, discriminatorios, la violencia, la discrepancia legal y jurídica. La dignidad humana, se puede trasgredir si se afectan derechos adheridos en la persona. “Del principio de la dignidad de la persona humana, núcleo de los derechos fundamentales, deriva el derecho al libre desarrollo de la personalidad del trabajador, en el que hay que incluir el desarrollo

profesional, lo que exige condiciones dignas de trabajo y observancia de los derechos fundamentales, frecuentemente violados en las relaciones de trabajo” (Amaral 2014 p 9).

1.3.11. Derecho a la Libertad de Trabajo.

Se entiende como la “facultad de poder escoger la profesión, arte u oficio a que quiera dedicarse; la de elegir el objeto, la clase y el método de producción que considere oportuno; la de emplear la forma, el tiempo y el sitio de trabajo que estime conveniente; la de reunirse, asociarse o asalariarse con quien tenga a bien; y la de ser dueño de las obras, productos o resultados que emanen de sus esfuerzos” (Diccionario Usual del Poder Judicial de Costa Rica s.f.). Los principios y derechos fundamentales en el trabajo se han desarrollado mundialmente como la base social de la relación que existe entre las personas como parte del desarrollo económico de los países, para evidenciar lo anterior se encuentra un instrumento internacional que fue acogida en la Conferencia internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, el 18 de junio de 1998, donde se ve la Declaración de la OIT referente a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su Seguimiento. “El derecho al trabajo en su dimensión general se estudia como una garantía individual, ahora es considerada en nuestro país como un derecho humano a partir de la reforma del año 2011, su dimensión individual se analiza como la libertad de toda persona al derecho al trabajo y a condiciones de trabajo equitativas para su desarrollo, así también existe una dimensión colectiva, y es el derecho a la libre sindicalización y a la negociación colectiva.” (Sánchez C. 2013 p. 691). Todos los derechos humanos no son absolutos, pues desde el momento en que el titular es un individuo contingente y no absoluto, mismo que se encuentra limitado puesto que sus derechos se encuentran forzosamente con ciertos límites, más allá de los límites que impone la moral, ya que en lo jurídico también existe limitaciones en busca del bien común (Aravena 2010 p 7). Así se puede llegar a clasificar las limitaciones en diferentes criterios que se deben analizar más a detalle.

1.4. Marco Jurídico Internacional.

Recomendación Relativa a la Condición del Personal Docente, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Cultura y la Ciencia (UNESCO) 5 de octubre de 1966, (París, Francia)

Declaración Universal de Derechos Humanos, Organización a las Naciones Unidas (ONU), 10 de diciembre de 1948, (París, Francia).

Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales Y Culturales "Protocolo De San Salvador", 1 de noviembre de 1988, (San Salvador).

Pacto Internacional De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales, Organización de las Naciones Unidas, 03 de enero 1976 (Nueva York, Estados Unidos).

1.5. Marco Jurídico Nacional.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Texto Vigente, Reformada Diario Oficial de la Federación, 27 de enero de 2016 (México).

Ley del Servicio Profesional Docente, Reformada Diario Oficial de la Federación, el 11 de septiembre de 2013 (México).

Ley General del Sistema para la Carrera de los Maestros y Las Maestras, Reformada Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 2019 (México).

1.6. Marco Jurídico Estatal.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas, Reformada Periódico Oficial No. 303, 13 de septiembre de 2023 (Chiapas, México).

Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, Reformada Periódico oficial No. 141, 09 de diciembre de 2020, (Chiapas, México).

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Metodología.

A. Nivel de Investigación

Dogmática-empírica de carácter descriptiva y explicativa.

B. Tipo de Investigación

Aplicada de Carácter Mixta.

El método que aplicaré para el desarrollo de mi investigación será interdisciplinario:

2.2. Métodos

2.2.1. Método Científico

Se usa este método porque se hace una investigación empezando en la observación del problema jurídico y social que se ha presentado a partir de la Reforma Educativa 2013, la observación que se realiza es en base al estudio, análisis y razonamientos lógicos y jurídicos que se aplicó al momento de realizar el proyecto de laudo para poder resolver la Litis presentada ante el Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática del Poder Judicial del Estado, en cuestiones de derechos laborales que han adquirido los docentes al momento de prestar sus servicios a la Secretaría de Educación del Estado y que fueron perjudicados al momento de la promulgación de la LGSPD ahora llamada LGSCMyM.

2.2.2. Método Analógico-Comparativo

Se usa este método puesto que se logra realizar un análisis de la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, en el capítulo que se refiere al ingreso y permanencia de los docentes al servicio del Estado, esta ley es una legislación nacional considerada en su ámbito de aplicación como especial, por tal motivo se compara y analiza, puesto que en ella emanan los lineamientos para evaluar a los docentes para que puedan estar en permanencia en su empleo, y esta ley es la base primordial de la investigación puesto que al momento de

aplicarla a los trabajadores docentes se denota la vulneración de derechos humanos como la dignidad humana y la estabilidad en el empleo, aunado que se aplica a docentes que contaban con la relación laboral antes de la promulgación de la ley y al momento de aplicarla se considera con efecto retroactivo a esos trabajadores que contaban con la relación laboral.

2.2.3. Método Hipotético-Deductivo

Se aplica para la formulación de la hipótesis de que los artículos de la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, que componen el capítulo que se refiere al ingreso y permanencia de los docentes al servicio del Estado, es que trasgrede a los principios de retroactividad de la ley, al Derecho a la libertad de trabajo y por lo tanto a la Dignidad Humana, sin olvidar los Derechos Laborales adquiridos, lo anterior se deduce ya que en los casos que la investigadora ha revisado y ha procedido resolver en materia del servicio profesional docente, como Secretaría Proyectista adscrita al Juzgado Especializado en Materia Burocrática, se ha logrado percatar de que existen docentes con antigüedad al servicio del Estado-Patrón, que se les obliga a realizar el procedimiento de permanencia, que consiste en ser evaluados, sin embargo, si no obtienen el porcentaje que les permita permanecer en la categoría que ostenta lo pueden bajar a una categoría menor, perjudicando con ello su salario y compensaciones que una categoría mayor le otorga, por ello la conclusión de que la ley restringe derechos adquiridos a los docentes con más antigüedad en la prestación de servicio, aplicando con ello la retroactividad de la ley al momento de obligarlos a ser examinados y con ello reflejando la violación de los derechos a la libertad de trabajo y la de dignidad humana.

2.2.4. Método De La Lógica Deductiva

Se usa esta herramienta desde el momento en que la investigadora realiza el proyecto de laudo de los diversos casos que se han presentado en su labor como secretaria proyectista adscrita al Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática, del Poder Judicial del Estado de Chiapas, por lo que le ha permitido estudiar y analizar la controversia sobre que los docentes reclaman el otorgamiento de la categoría

como trabajador de base o el cambio de categoría, ya que se ve reflejado que al no otorgarle esos cambios les perjudica en la estabilidad en el empleo, como en su sueldo, seguridad social, derechos laborales básicos que forman parte de la subsistencia en la vida cotidiana. Por lo anterior, se ve reflejado en la contrariedad que cae la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver que la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, no vulneran los derechos humanos de la dignidad humana y la libertad de trabajo y que tampoco se le da efecto retroactivo.

2.2.5. Método Dialéctico

Este método se usa desde el momento que se realiza la confrontación de ideas, donde no hay verdades absolutas, y con que los artículos de la LGSPD ahora llamada LGSCMyM que componen el capítulo que se refiere al ingreso y permanencia de los docentes al servicio del Estado, se ha llegado a una controversia jurídica y social.

2.2.6. Método Cualitativo

Este método se utiliza, ya que el principal objetivo es el estudio y análisis sobre la violación a los derechos laborales adquiridos por los docentes en su servicio con el Estado fungiendo este como patrón, asimismo evidenciar que si se vulneran derechos fundamentales como la retroactividad de la ley, la dignidad humana, la libertad de trabajo y los derechos Económicos, Sociales y Culturales, que por la aplicación de la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, se les hace a los docentes, lo anterior se deduce, por los casos que la disertante ha analizado en su labor como secretaria proyectista adscrita al Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática del Poder Judicial del Estado, ya que en las problemáticas planteadas reclaman del patrón su permanencia en la categoría que ostentan, puesto que al momento de ser examinados si no logran la puntuación requerida pueden ser cambiados a una categoría menor afectando su permanencia en el servicio y por tanto también les afecta en su salarios y demás prestaciones que se le otorguen, ya que los docentes son contratados por tiempos limitados, considerándose con ello trabajadores interinos, estos trabajadores no cuentan con la estabilidad en el empleo.

2.2.7. Método Fenomenológico

Este método se utiliza debido a la característica de la investigación, ya que se da por medio de la experiencia vivida y percibida al momento de realizar la labor de la investigadora esto es como secretaria proyectista adscrita al Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática, puesto que al momento de realizar la resolución de una reclamación de algún docente que cuenta con antigüedad en su servicio y este sienta que fue vulnerado en su derecho laboral por la aplicación interpretación de la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, en algunos casos se evidencia que existen derechos laborales perjudicados.

2.2.8. Método Hermenéutica

Este método se usa, ya que la investigación se basa en la interpretación y aplicación de la Ley del Servicio Profesional Docente, ahora llamada Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, a los diferentes casos que se han presentado en el centro de trabajo de la disertante como secretaria proyectista adscrita al Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática, del Poder Judicial del Estado de Chiapas, aunado que por casos resueltos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, algunos docentes han sido re categorizados en las condiciones laborales que han venido sustentando al servicio del Estado-patrón, puesto que habían sido perjudicados al momento de ser evaluados ya que por el porcentaje que obtuvieron en el examen fueron objeto del cambio a una categoría menor con ello siendo perjudicados en su salario así como el cambio de adscripción y otras prestaciones con las que cuentan.

2.3. Procedimiento

Los datos de la presente investigación se obtendrán primeramente de entrevistas realizadas a las otras 2 Secretarías Proyectistas adscritas al Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática, del Poder Judicial del Estado de Chiapas, mismas que imparten justicia en materia burocrática con el fin de evidenciar la percepción de vulnerabilidad de derechos laborales adquiridos por los docentes, asimismo en

consulta, análisis y razonamiento de las diferentes tipos de legislaciones, estas pueden ser de carácter internacional y nacional, así como los diferentes casos prácticos que a lo largo de la trayectoria de la investigadora como secretaria proyectista adscrita al Juzgado Especializado en Materia Burocrática, del Poder Judicial del Estado de Chiapas, se ha logrado percatar de la existencia de la transgresión de los derechos laborales de los docentes, es importante recalcar que únicamente se mencionaran de manera de evidencias, respetando los datos personales de las partes, puesto que por ley me encuentro restringida a la aportación de datos personales. Asimismo, de manera que contribuyan a la obtención de datos se consultarán libros de diferentes autores, así como videos y artículos de revista que, de manera informativa, han realizado aportaciones sobre la aplicación de la aplicación de la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, en cuanto si realmente fragmenta derechos laborales adquiridos por el transcurso del tiempo, así como los derechos fundamentales como el derecho a la libertad de trabajo, la dignidad humana y la retroactividad de la ley.

2.4. Limitaciones

La limitación en esta investigación, consiste únicamente al análisis sobre la vulneración a los derechos humanos como la dignidad humana, la libertad de trabajo refiriéndose en la estabilidad en el empleo, los DESC, así como la pérdida de derecho laborales adquiridos por los docentes en nuestro Entidad al momento que el Estado como patrón, realiza la aplicación de los artículos de la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, que componen el capítulo que se refiere al ingreso y permanencia de los docentes al servicio del Estado, ya que es conforme a ese capítulo de la ley que se basa la aplicación del examen generando con ello la vulneración de los derechos laborales, así como la transgresión del derecho de la dignidad humana, a la libertad de trabajo y la aplicación retroactiva de la ley.

2.5. Muestras

4 Casos resueltos por la investigadora en su trayectoria como Secretaría Proyectista adscrita al Juzgado Especializado en Materia Burocrática del Poder Judicial del Estado de Chiapas, con números de expedientes 3604/2020, 443/2020 y 4961/2020, sin que estos hayan sido favorables, así como 1 caso radicado en el juicio de amparo directo 427/2020 del Decimocuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito del Poder Judicial de la Federación, ha resuelto en favor de un docente.

2.6. Técnicas

Las técnicas que la disertante utiliza para el desarrollo de la investigación consisten en consultar y razonar libros, revistas, legislaciones nacionales e internacionales, diccionarios, periódicos y fuentes electrónicas que proporcionen datos correspondientes a la investigación. Así como la entrevista realizada a las 2 secretarías proyectistas adscrita al Juzgado Especializado en Materia Burocrática del Poder Judicial del Estado de Chiapas.

Analítico: consistente en la observación, análisis y razonamiento lógico y jurídico que la investigadora ha realizado desde el área laboral, donde se ha desarrollado profesionalmente esto es como Secretaría Proyectista en un Juzgado Especializado en Derecho Burocrático, dependiente del Poder Judicial del Estado.

2.7. Recursos para la investigación (MATERIALES Y HERRAMIENTAS)

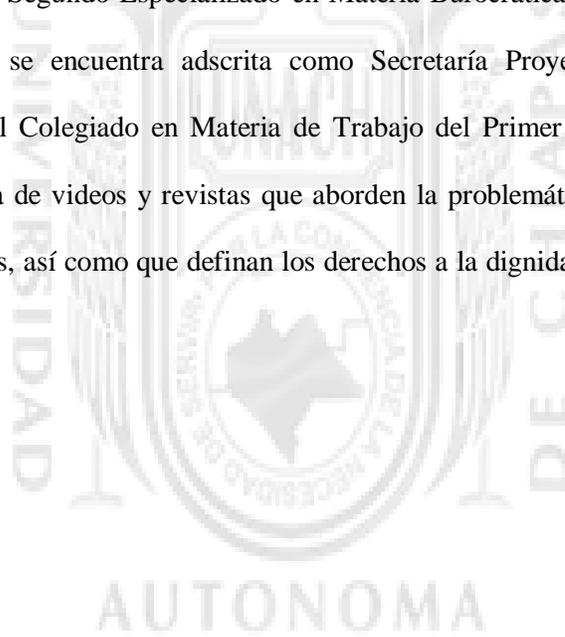
1. HUMANOS: UN INVESTIGADOR y 2 COMPAÑERAS DE TRABAJO.
2. MATERIALES: computadora, impresora, papel, tinta, libros (de consulta, enciclopedias, diccionario, etc..) leyes, periódicos, revistas, internet.

2.8 Instrumentos

Consulta, análisis, razonamiento lógico y jurídico, de la Constitución de la República, de leyes nacionales e instrumentos internacionales como tratados y convenios, asimismo consultas de diferentes criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Entrevista a las 2 Secretarías Proyectistas

adscritas al Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática, puesto que cuentan con el conocimiento en la problemática planteada por la investigadora.

Consulta de evidencia que consiste en tres expedientes que se encuentran integrados en la Primera Secretaría del Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática del Poder Judicial del Estado del cual la investigadora se encuentra adscrita como Secretaria Proyectista y 1 caso resuelto por el Decimocuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito del Poder Judicial de la Federación y consulta de videos y revistas que aborden la problemática de la transgresión de derechos laborales a los docentes, así como que definan los derechos a la dignidad humana, retroactividad de la ley y la libertad de trabajo.



CAPÍTULO 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

El gobierno del Estado Mexicano, ha adoptado en su Reforma Educativa del año 2013, la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, si bien es cierto esta ley surge como un mecanismo para evaluar en conocimientos académicos y aptitudes a los docentes, también es un dispositivo que limita y condiciona a los docentes en sus derechos laborales que el mismo gobierno les ha otorgado en el transcurso de los años, los derechos laborales que se adquieren por la prestación de un servicios son considerados derecho humanos que coadyuvan a que las personas puedan lograr obtener una vida en dignidad y libertad, y se refieren a cuestiones como el trabajo, la seguridad social, la vivienda.

Lo que se pretende con esta investigación, es reflexionar sobre la aplicación a docentes de la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, que desde antes de la reforma contaban con la relación laboral con la Secretaría de Educación, sin ser trabajadores de base y que ahora se encuentran condicionados a la permanencia a su empleo a la constante evaluación para que si alcanzan puntajes de un nivel alto puedan adquirir mejores condiciones, pero si alcanzan un nivel de puntaje que no va acorde a su categoría estos pueden ser removidos de lugar de adscripción, pueden cambiar su salario y también perder su empleo, ya que la Secretaría puede prescindir de sus servicios, generando con ello una afectación en sus derechos laborales como en sus DESC; lo anterior se basa en que la investigadora se encuentra ejerciendo dentro de Poder Judicial del Estado de Chiapas, como secretaria proyectista adscrita al Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática, donde he analizado asuntos de docentes que han venido prestando sus servicios para la Secretaría de Educación con una antigüedad de más de un año y por ello reclaman la reinstalación a su empleo así como su categoría de base o simplemente que les otorguen la prórroga de contratación, al haber participado en la evaluación que la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, contempla y en base a la aplicación de esta ley no se les ha logrado otorgar, ya que primero debe agotar la evaluación ahí señalada, aunado que la plaza base debe estar contemplada dentro de la convocatoria que la autoridad

educativa anuncia para que pueda ser ocupada, por lo que al momento de aplicar los requisitos de permanencia y promoción, se refleja la inestabilidad en el empleo para los docentes, ya que para ellos la prestación del servicio como maestros ante la Secretaría de Educación es la fuente de ingreso para que puedan lograr subsistir.

Se logra percibir, en los diferentes casos que se presenta a continuación como axiomas, reservándose datos personales de las partes que integran los asuntos expuestos conforme a la ley de Protección de Datos del Estado de Chiapas. Por lo que se tiene en el primer caso, el amparo directo 427/2020 interpuesto en el Decimocuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito del Poder Judicial de la Federación, por lo que en este caso se percibe que un trabajador docente de educación básica de la Secretaría de Educación Pública demandó la restitución del concepto "7A (sueldo base carrera magisterial)", en virtud de que la dependencia anteriormente mencionada lo suplanto por los diversos "07 (sueldo base)" y "1A (estímulo fijo de carrera magisterial)" que contempla la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, con ello afectando el salario de la demandante en relación con sus aportaciones de seguridad social, aguinaldo y prima vacacional. Mencionando el trabajador que ingresó a prestar servicios para la demandada el uno de noviembre de dos mil uno, posteriormente le asignaron como lugar de adscripción la Unidad de Educación Especial e Inclusión, con puesto de Especialista de UDEEI, en la plaza con clave ***** con tipo de nombramiento 10 de base alta definitiva, en un horario de las ocho a las doce treinta horas de lunes a viernes y un salario quincenal de \$ ***** (***** ** ** pesos **/100 m.n), hasta antes de la segunda quincena de mayo de 2016 bajo el código "7A sueldos base carrera magisterial". Señaló que, derivado de la aprobación de evaluaciones conforme a los Lineamientos Generales del Programa Nacional de Carrera Magisterial, a partir del uno de enero de dos mil quince, fue incorporada al programa de carrera magisterial y obtuvo como último nivel el 7A con clave *****. Precisó que desde esa fecha percibió su salario conforme el código 7A sueldo base carrera magisterial; sin embargo, desde el dieciséis de mayo de dos mil dieciséis, la parte demandada descompactó dicho código y en su lugar le asignó el código "07 sueldo base" y "1A estímulo fijo de carrera

magisterial". La Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que conoció del asunto, determinó que la demandada debía restituir el aludido concepto "7A" y efectuar el pago completo y correcto de las demás prestaciones reclamadas. Contra esa resolución, la dependencia condenada promovió amparo directo, ocasionando con ello que por medio de la resolución federal se viera reflejado que con el cambio **de los conceptos en el sueldo el docente se veía afectado en las aportaciones de seguridad social, aguinaldo y prima vacacional**; asimismo la autoridad laboral determinó que afectaban derechos laborales **tales como el pago de días económicos, aguinaldo, prima vacacional y asignación servicios curriculares**, al dejarse de considerar el estímulo por la carrera magisterial, lo que se traduce como el cambio del concepto que la Secretaría de Educación pretendía realizar por que la ley así lo contemplaba, porque precisamente la sustitución del concepto de 7A sueldo base carrera magisterial, por los diversos 07 y 1A, **afectó derechos laborales** referidos directamente al pago de aportaciones al fondo de pensiones del ISSSTE, así como el pago de aguinaldo y prima vacacional, derivado de que el concepto 1A no es objeto de incremento salarial tal y como lo establece la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, como sí lo era el estímulo de carrera magisterial que la dependencia demandada dejó de considerar en el pago del salario del docente. Así, al demandarse la afectación de derechos laborales referidos directamente al pago de determinados conceptos, derivados de la sustitución de un concepto por otros, implícitamente contiene un reclamo concerniente a que las nuevas claves no son sujetas a incrementos salariales, por lo que se ve reflejado la afectación que el trabajador sufría en sus derechos laborales, ya que le generó un detrimento en su salario por lo que percibió menor cantidad en el pago de su sueldo al no actualizarse con los incrementos que se hayan generado, ocasionando con ello que el pago de las prestaciones legales como son aguinaldo y prima vacacional no sufrieran incremento alguno, así como en las prestaciones extralegales como son los días económico y asignación de servicios curriculares, puesto que al no generarse el incremento al sueldo, se ve reflejado a un salario estático, sin movimiento a generar una ganancia mayor, sino que se encontraría como un salario permanente y por ende las demás percepciones legales que forman parte del salario de un trabajador docente no sufrirían cambio alguno, con ello evidenciándose la afectación a su sueldo.

Asimismo en el expediente 3604/2020 del índice del Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática, donde la docente de nombre Cynthia G. reclama a la Secretaría de Educación la reinstalación en la categoría de maestra de la asignatura de Historia Universal I, con 04 cuatro horas semana mes, adscrita en la Escuela Preparatoria número 7 del Estado, ya que por haber obtenido la calidad de idóneo la patronal la despidió con fecha 16 de julio de 2015, en este caso la docente logro evidenciar que estaba perdiendo el derecho a la permanencia en su empleo por el mal uso de la ley que la patronal estaba realizando. Ya que con fundamento con los numerales 21 y 22 de la LGSPD, podrán aspirar a una plaza docente de base de educación media superior, las personas que cumplan, con la participación en los concursos de oposición, en el que garanticen la aptitud de sus apsepiencias y las capacidades necesarias y obtener el ingreso a una plaza docente, de conformidad con los requisitos de la convocatoria expedida por las autoridades educativas. En este asunto Cynthia G. presenta el Informe Individual de Resultados, otorgado por el Sistema Nacional de Registro del Servicio Profesional Docente, del Concurso de Oposición para el Ingreso a la Educación Media Superior, Ciclo Escolar 2014-2015, donde se evidencia que esta docente obtuvo la puntuación total de 106 ciento seis, por el examen de conocimientos sobre contenidos disciplinares, en el examen sobre conocimientos de habilidades Docentes, obtuvo 110 ciento diez puntos, en el de Plan de Base obtuvo 113 ciento trece puntos y el de expresa obtuvo 134 ciento treinta y cuatro puntos, logrando con ello ser ubicada en el grupo C de desempeño y en el lugar número 5 cinco del orden de prelación, resultando por ello Idónea, para ocupar la categoría de docente, donde evidencia que participó en el concurso de oposición convocado por el Instituto del Servicio Profesional Docente y que además obtuvo un resultado positivo, cumpliendo la trabajadora con los requisitos de nuevo ingreso ya que reflejo que obtuvo una buena puntuación generando la idoneidad para ocupar la plaza como maestra la asignatura de Historia Universal I, sin embargo aun con esa idoneidad la Secretaría de Educación la despidió mencionando que era considerada una trabajadora interina, ocasionando con ello una afectación en su derecho laboral adquirido sobre la permanencia en su empleo de la docente Cynthia G.; por lo que, el Juez Segundo en Materia Burocrática procedió a reinstalarla, ya que conforme al artículo el artículo 23 Fracción I de la LGSPD, nos indica, que una vez agotado la vigencia durante el ciclo escolar, en que la docente fue asignada a la plaza,

esta no pierde su lugar, puesto que debe ser re adscrita, conforme a las necesidades del servicio. Sin embargo, se reinstala a la trabajadora como idónea sin otorgarle la plaza base, ya que esta debió ser ofertada por la Secretaría de Educación, por lo que se considera que es una afectación a su estabilidad en el empleo, ya que si la Secretaría de Educación la oferta en alguna convocatoria, puede conseguir con ello que otro docente con menos derecho la ocupe, por lo que se puede obtener que la maestra de nombre Cynthia G., pueda ser removida en su categoría de docente de Historia I con 04 cuatro horas semana mes, ya que le pueden otorgar una categoría equivalente o puede ser removida a otra categoría con menos horas, así como también a otro lugar de adscripción, por lo que conlleva a la afectación de su salario por ende también se ve afectado sus derechos laborales, como el aguinaldo, la prima vacacional y el derecho a la seguridad social.

Así también, en el Tercer caso le corresponde al número de expediente 4443/2020 del Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática, donde la docente de nombre Osiris C. reclamo de la Secretaria de Educación, el derecho de prelación que según le correspondía por haber alcanzado un puntaje que le adjudicaba en la categoría C y la ponía en el lugar 122 del orden de prelación, por lo que se analizó la convocatoria del Concurso de Oposición Ordinario para el Ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica, Ciclo Escolar 2017-2018 en el apartado que corresponde a las plazas de telesecundaria que la secretaria de educación ofertó, se encuentra el numeral 0 cero, donde se evidencia que no fueron ofertadas las 122 ciento veintidós plazas que indicaba la trabajadora, por lo que la patronal confesó que ofertó 25 veinticinco plazas, ocasionando con ello que la trabajadora no se le permitiera seguir prestando sus servicios como docente, aunado que alcanzó un resultado de 105 ciento cinco puntos en el examen de conocimientos y habilidades prácticas y en el examen de habilidades intelectuales y responsabilidades ético profesionales obtuvo 100 cien puntos, otorgándole el nivel de desempeño dos (NII), por lo que se le categoriza con el desempeño “suficiente”, quedando por abajo del nivel de desempeño tres (NIII) y Nivel de Desempeño cuatro (NIV), que se les categoriza como Bueno y Destacado, por ello las Autoridades Educativas, las diferencian en el Grupo de Desempeño A, B, y C, puesto que de los niveles de desempeño

A y B son los participantes que adquieren más puntos tanto del examen de conocimientos y habilidades prácticas y en el examen de habilidades intelectuales y responsabilidades, puesto que de la documental del Resultado de la Evaluación, se evidenció que otros participantes obtuvieron mayor puntuación, logrando con ello alcanzar los niveles III, mismo que es superior al nivel II dos que la participante adquirió en dicha participación. De lo anterior el Juez Segundo en Materia Burocrática, determinó improcedente la designación de la plaza base de Maestra de Telesecundaria del Subsistema Estatal. Con este asunto se puede percibir que a pesar de contar con una antigüedad de más de 6 seis meses en la prestación de servicios como docentes, el trabajador en educación puede ser removido de su empleo, ocasionando con ello un detrimento en la economía de la persona afectada.

Los 3 casos anteriores, se aplicó la LGSPD, en el primer caso como ya se mencionó anteriormente afecto en el sueldo del trabajador, entendiéndose por sueldo el pago por los servicios prestados y este se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, lo anterior conforme el artículo 33 de la LSCEyMCHIS, así como el artículo 84 de la LFT. Ahora bien lo reclamado por el actor en el expediente de amparo directo 427/2020 interpuesto en el Decimocuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito del Poder Judicial de la Federación, se considera una prestación extralegal, es decir no están contempladas en la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, ni es supletoria a ésta la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ni en la Ley Federal del Trabajo, luego entonces, si la prestación extralegal se le considera parte integrante de su salario, este no debe cambiar por ningún motivo, si bien la LGSPD en su numeral 37, establecía que las autoridades educativas operarían mediante programas para que los docentes que laboren en educación básica puedan obtener incentivos adicionales, permanentes o adicionales. Sin embargo la prestación 7A (sueldo Base Carrera Magisterial), encuentra su fundamento por el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, suscrito el dieciocho de mayo de mil novecientos noventa y dos, por el Gobierno Federal, cada uno de los Gobiernos de los Estados y el SNTE, por lo que se

traduce que fue convenido como un contrato colectivo de los trabajadores con el patrón, luego entonces, atendiendo a la finalidad protectora del derecho laboral en favor de la clase trabajadora, los patrones y los trabajadores pueden celebrar convenios en los que se establezca otro tipo de prestaciones que tiendan a mejorar las establecidas en la Ley respectiva, a las que se les denomina prestaciones extralegales, pues los principios del artículo 123 constitucional constituyen el mínimo de los beneficios que el Estado ha considerado indispensable otorgar a los trabajadores. Por lo que si el 7A (sueldo Base Carrera Magisterial) forma parte del sueldo base de la trabajadora, esta debe subsistir, porque el cambio generado le afectaría en el pago completo y correcto de las aportaciones al fondo de pensiones del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, así como todas y cada una de las prestaciones económicas, como pago de días económicos, pago de aguinaldo, prima vacacional, asignación de servicios curriculares, apoyo a la despensa, material didáctico, previsión social demás prestaciones conforme al código 7A sueldo base carrera magisterial, y como se manifestó anteriormente todas esas prestaciones forman parte del sueldo integrado del trabajador y se consideran derechos laborales adquiridos por la prestación de su servicio, por lo cual si el sueldo cambia de percepción menor, genera un detrimento en la economía del trabajador, por lo que lógicamente vendría un menoscabo en su entorno Social y Cultural, puesto que su calidad de vida sufriría un detrimento en su patrimonio.

En los casos 3604/2020 y 4443/2020 del Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática, se refleja la inestabilidad laboral de las trabajadoras, puesto que los artículos 21 y 22 de la LGSPD, mencionaban que podrán aspirar a la titularidad de la plaza docente de base de educación básica elemental las personas que cumplan, con la participación en los concursos de oposición, en el que garanticen la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias y obtener el ingreso a una plaza docente, de conformidad con los requisitos de la convocatoria expedida por las autoridades educativas. Aunado que el numeral 23 LGSPD, menciona que las plazas vacantes podrán ser autorizadas para otorgar a los docentes que hayan participado en las convocatorias, sin embargo en ese mismo numeral realiza una limitación para el otorgamiento de plazas, menciona en el punto I que la asignación de la plaza será vigente durante el ciclo

escolar, en el punto II también menciona que la plaza asignada a docentes que no han participado en los concursos se les otorgara una plaza vacante con tiempo fijo, que igual lo condiciona a la vigencia del ciclo escolar. Asimismo, la **Tesis jurisprudencial: XXVII.1o.(VIII Región) 19 L (9a.) Trabajadores Docentes Que Ocupan Temporalmente Alguna Plaza de Base de Educación Elemental Pendiente de ser Asignada por el Procedimiento de Selección Magisterial. Al Ser Interinos, No Adquieren Derechos Sobre Aquélla Ni Pueden Considerarse de Base, sin Importar el Tiempo que hubiesen ocupado el puesto (Legislación Del Estado De Chiapas)**, lo que se traduce que quienes ocupen temporalmente las plazas docentes de base pendientes de asignación mediante el procedimiento de selección magisterial deberán ser considerados como trabajadores interinos, por aplicación **analógica** del artículo el artículo 8 fracción VI de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, este tipo de trabajador no cuenta con estabilidad en el empleo, ya que únicamente son contratados por tiempos determinados, no generan derecho hacer catalogados como trabajadores de base, aunado que los salarios no son remuneradores, tampoco cuentan con prestaciones extralegales, únicamente se les genera las prestaciones legales, como es el aguinaldo, vacaciones, siempre y cuando cumplan con el requisito de haber laborado durante un año conforme el numeral 32 LSCyMCHIS, prima vacacional y el derecho seguridad social a veces este derecho no se le otorga con las medidas indispensables que manifiesta el artículo 123, apartado B, fracción XIV de la CEPUM, ya que no se paga en total las aportaciones al seguro social que le corresponde al trabajador. Asimismo estas trabajadoras se encontraban obligadas a participar en los concursos de permanencia, ya que la LGSPD en el artículo 22 en su parte infine, en los numerales transitorios octavo y noveno, los condicionaba a obtener una evaluación favorable, puesto que el personal que no alcanzara un resultado propicio, la relación laboral no se encontraría continuada, por lo que la patronal no contaba con alguna responsabilidad legal, reflejándose con ello la vulneración a sus derechos laborales, como es la permanencia de su trabajo y la obtención del salario que va emparejado con las demás prestaciones legales y sociales que cuentan los trabajadores en la educación.

En el cuarto caso, se encuentra en el expediente 4961/2020, donde el docente José L. reclama de la secretaría de educación la reinstalación en la plaza de director encargado en el plantel telebachillerato no 116 “Fray Pedro De Gante”, ubicado en la comunidad de Lacanja Chasayab, Municipio De Ocosingo, Chiapas, con una antigüedad en la prestación de servicios de 8 años, de lo anterior, el asunto no fue procedente, ya que el trabajador debió presentar prueba donde evidenciara que participó en algún concurso de oposición convocado por la Secretaría de Educación, para obtener la base, respecto a los conocimientos y capacidades propias esto es como Director de educación básica, es decir no comprueba haber participado conforme al procedimiento de promoción que se encuentran estipulados en los artículos 41 y 42 de la LGSCMyM, por ende no le fue otorgada la reinstalación quedando sin efectos su nombramiento como Director Encargado, si bien en el numeral 43 LGSCMyM, en su parte final establece que las plazas vacantes podrán ser otorgadas de manera temporal mediante el inicio o durante el curso del ciclo escolar, quienes conservaran el derecho en su caso que le otorgue una vacante definitiva, sin embargo se ve reflejado en ese párrafo la condición temporal con la que son contratados que se traduce a trabajadores catalogados como interinos que se encuentran regulados en los numerales 4 y 8 de la ley burocrática local, trabajadores que no cuentan con estabilidad en el empleo, por lo que se refleja en este caso la inestabilidad laboral que se le ocasiona a este trabajador, ya que venía prestando sus servicios como Director durante 8 años, puesto que no se logra una readscripción por no haber participado en el sistema de promoción en el cual se encuentra subordinado a participar, puesto que la LGSCMyM en su numeral 5, menciona que sujetos se encuentran obligados a la aplicación de ella siendo los docentes, técnico docentes, los asesores técnico pedagógicos y el personal con funciones de dirección y de supervisión, en la educación básica y media superior que imparta el Estado, por lo que al no haber logrado comprobar ante el Juzgador que contaba con la participación al concurso de promoción y que obtuvo un resultado mejor que otros participantes no se le otorgo la reinstalación al cargo de Director, por lo que pierde el empleo, evidenciándose con ello la afectación en su trabajo y con ello la no obtención del salario y esto puede afectar en su vida diaria al no contar con el sueldo que durante 8 años había percibido, ya que al no ser reingresado a una categoría mayor que la de ser docentes los derechos laborales como el pago de salario como Director Encargado, aguinaldo, prima vacacional,

seguridad social y las prestaciones extralegales que hubiera percibido, ya no sería factible de otorgárselo ocasionándole con ello un perjuicio en su sustento de la vida diaria.

Por lo que, en los casos planteados en esta investigación, se logra reflejar que el Estado como patrón vulnera el derecho humano a la libertad de trabajo, puesto que, no otorga las garantías necesarias para que sus trabajadores en educación no se encuentren vulnerados en lo que concierne a la estabilidad en el empleo, garantía que se encuentra consagrada en los artículos 5 y 123 primer párrafo de la CEPUM, así como en el artículo 6 del PIDESC y del numeral 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana, sobre derechos humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y culturales (protocolo del San Salvador), en los ordenamientos antes citados el Estado se encuentra comprometido a otorgar las medidas necesarias para la efectividad que las personas cuenten con un empleo, que les otorgue una vida digna y decorosa, por lo que al momento de aplicar la LGSPD así como la LGSCMyM, se denota que esas medidas se obstruyen al momento de realizarles la contratación por tiempos determinados aun habiendo cumplido una antigüedad ejerciendo el empleo y aun participando en las evaluaciones para la permanencia en el empleo, ya que si bien otorga la posibilidad de que los docentes puedan ser preparados para las evaluaciones de los concursos de promoción, la obtención de una plaza base se encuentra lejos de ser obtenida, ya que los únicos trabajadores con la estabilidad en el empleo para el Estado, son los que cuentan con la inamovilidad en el empleo lo que se traduce como trabajadores catalogados de base, entendiéndose por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en el empleo y a no ser separados sin causa justificada de su labor, como lo establece el ya mencionado artículo 123 apartado B fracción IX de la CEPUM y los numerales 6 y 43 de la LSCEy MCHIS.

Ahora bien, para concatenar la vulneración de derechos laborales sobre la aplicación de la condición de evaluación conforme a los requisitos que impone la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, que ya han adquirido derechos laborales al prestar sus servicios a la Secretaría de Educación con una antigüedad de más de 6 seis meses, pueden lograr afectar sus derechos laborales así como los derechos humanos

relativos a las condiciones sociales y económicas básicas, procedió a entrevistar a las Secretarías Proyectistas de la Segunda y Tercera Secretaría que conforman el Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática, con el fin de sustentar la reflexión personal de esta investigadora, realizó a cada una de ellas las siguientes interrogantes: ¿crees que la aplicación de la evaluación para el ingreso y promoción al servicio educativo que norma la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, afectan en los derechos laborales adquiridos a los docentes en educación básica o media superior?, respondiendo ambas que efectivamente a los docentes que se encuentran laborando con una antigüedad de más de 6 seis meses, consideran que se ven afectados en sus derechos laborales adquiridos, ya que todo docente que no haya participado en la evaluación que se encuentra estipulada en la ley o que no alcance una puntuación fiable puede ser removido de su plaza, ocasionándole un cambio de categoría, puesto que la Secretaría de Educación cuenta con la facultad de removerlos ya sea a una plaza docente o a una administrativa, ocasionando con ello el cambio de salario, por ende cambia las prerrogativas laborales, como aguinaldo, prima vacacional y prestaciones extralegales como por ejemplo la previsión social, ayuda a despensa, material didáctico o inclusive ya no les otorgarían el apoyo al día del maestro. En la segunda prerrogativa se menciona lo siguiente ¿crees que la aplicación de la evaluación para el ingreso y promoción al servicio educativo que norma la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, afectan en los derechos laborales adquiridos a los docentes que pretenden alcanzar una categoría superior como ser director o supervisor? Ambas coincidieron que se ve afectados en su salario, ya que si un maestro venía cubriendo el cargo de director o supervisor, les otorgan el salario en esa categoría, por lo que como ya no es en línea horizontal que por cubrir el cargo de director en un periodo prolongado se les otorgaba la categoría superior, si no que hoy en día se encuentra condicionado a la evaluación constante para poder cubrir el cargo y con un puntaje superior se le otorga la plaza base y si no logran el puntaje que marca la ley la categoría que venían ostentando se le puede otorgar a otra persona que aunque no tenga mayor antigüedad prestando el servicio ya sea de Director y Supervisor si logra alcanzar el nivel de puntaje que requiere la evaluación. ¿Qué derechos laborales adquiridos consideras que se afectan si algún docente con antigüedad de más de 6 meses en su categoría, no logra adquirir un resultado favorable al momento de realizar la evaluación para el ingreso y promoción al servicio educativo que norma la

LGSPD ahora llamada LGSCMyM? Ambas manifestaron que, si se afectan derechos laborales adquiridos como se ha venido mencionando, como su sueldo, aguinaldo, prima vacacional y el seguro social. A los siguientes cuestionamientos ¿piensas que la evaluación para el ingreso y promoción al servicio educativo que norma la LGSPD ahora llamada LGSCMyM se puede transgredir la estabilidad en el empleo? ¿piensas que la evaluación para el ingreso y promoción al servicio educativo que norma la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, se puede transgredir la dignidad humana? ¿considera que la aplicación de la evaluación para el ingreso y promoción al servicio educativo que norma la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, puede afectar derechos humanos relativos a las condiciones sociales y económicas básicas necesarias para una vida en dignidad y libertad, como el trabajo, la seguridad social, la vivienda.? afirmaron que la condición de la evaluación a los trabajadores docentes, se ve afectados en la estabilidad en el empleo y a la dignidad humana, por ende, se ven afectados en sus derechos humanos como es el trabajo, la seguridad social y lo que implica a obtener una vida digna.

De lo anterior se ve reflejado que la LGSPD, era de clase auto aplicativa, pues desde su entrada en vigor introduce un nuevo sistema de permanencia en el servicio del personal docente, ya que todo trabajador encargado en impartir clases debería adaptarse al proceso de evaluación para la medición de su capacidad en el desempeño de su profesión, en caso de no ser apto para el desempeño de las funciones en docencia debería ser regularizado con programas que la Secretaría de Educación junto con las demás autoridades educativas planteaban como aptos para llevar a cabo esa regularización, porque en caso que el docente se negare a proceder de esa manera o en caso que aun con el programa de regularización al desempeño el trabajador no lograr obtener un resultado favorable, el docente seria separado del servicio público sin responsabilidad para la Secretaría de Educación que funge como patrón, (artículos Octavo y Noveno transitorios de la LGSPD). Ahora bien, con fecha 30 de septiembre de 2019 de dos mil diecinueve, se promulga la LGSCMyM, en su artículo 1 nos otorga el objeto que tiene mismo que se resume de manera general en regular las normas, disposiciones de los procesos de selección, admisión y promoción de los docentes. Si bien es cierto en esta ley no se toma en cuenta que el docente será separado del servicio público

sin responsabilidad para la Secretaría de Educación que como ya se mencionó con anterioridad funge como patrón, sigue condicionándolo a participar en las evaluaciones del proceso de selección, otorgándoles nombramientos temporales, dejando al libre albedrío de la patronal la contratación de nueva cuenta del empleado docente, ya que la categoría de trabajador temporal o de interino en la LGSCMyMCHIS, no cuenta con la estabilidad en el empleo, puesto que estos empleados no pueden adquirir la calidad de trabajadores de base, aun cuando la prestación del servicio se extienda más de 6 meses y por varias ocasiones, por lo que se ve reflejado que aunque la LGSCMyM, no mencione en específico que el docente no cumple con los requisitos de permanencia que condiciona la ley, puede ser separado de su empleo, si lo condiciona a que puedan ejercer la titularidad en un término, como por ejemplo pueden ejercer funciones de directores durante 4 años, después de ese periodo pueden regresar a sus funciones de docentes, ocasionando con ello el cambio de categoría y por ende el cambio del salario que es menor ocasionando con ello el efecto domino a las demás prestaciones tanto de ley que son el aguinaldo, vacaciones y prima vacacional que se encuentran reguladas en los artículos 32 y 29 de la LGSCMyMCHIS como extralegales que son las que se encuentran reguladas en las condiciones generales de trabajo.

Por lo que se ve plasmado la contrariedad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los amparos de revisión 294/2014 y 295/2014 puesto que es en estas sentencias nace las jurisprudencias de nombre *la Ley Servicio Profesional Docente. Los Artículos 52, 53, octavo y noveno transitorio de la ley general relativa no vulneran el derecho humano a la estabilidad en el empleo reconocido en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, (Tesis: P./J. 35/2015 [10a.]) y la jurisprudencia *Servicio Profesional Docente. Los artículos 52, 53, octavo y noveno transitorios de la ley general relativa no vulneran el principio de progresividad en su aspecto negativo de no regresividad, en relación con el derecho humano a la estabilidad en el empleo*, (Tesis: P./J. 34/2015 [10a.]) *Servicio Profesional Docente. los artículos 52, 53, octavo y noveno transitorios de la ley general relativa no vulneran el derecho humano a la estabilidad en el empleo*. (Tesis: P./J. 31/2015 [10a.]), dado que menciona la Suprema Corte de Justicia de la Nación que

la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, (se toma esta última también ya que en el artículo transitorio Décimo Primero menciona que en lo que se refiere a la LGSPD se entenderá referidas a la LGSCMyM), no vulnera el derecho a la estabilidad en el empleo, a la libertad de trabajo y tampoco afecta derechos laborales adquiridos, ya que el criterio que sustenta es que en la variedad no se afectan derechos laborales adquiridos con anterioridad a la vigencia de la aplicación de la ley, puesto que las normas que se aplicarían es conforme a una nueva regulación que se encuentra vigente, por lo que no cuenta con fuerza en el pasado, ya que las situaciones son pasadas al momento de la vigencia de esta ley; lo que conlleva a que en la naturaleza no se viola el derecho adquirido a la estabilidad en el empleo, porque ese derecho no significa permanencia indefinida. Aunado al hecho, de que la evaluación a la que deben someterse los maestros no modifica las condiciones de trabajo de los docentes, es decir, con los derechos laborales que contempla el artículo 123, apartado B, constitucional, como son: una jornada máxima de trabajo, días de descanso, vacaciones, un salario fijado en el presupuesto respectivo, garantía de igualdad salarial, **derechos escalafonarios y seguridad social**, debido a que estas garantías de carácter social se mantienen vigentes en la norma suprema. Si bien es cierto como lo menciona la Suprema Corte de Justicia de la Nación las garantías de carácter social se mantienen en la Constitución, estos derechos se encuentran vigentes mientras la relación laboral se encuentre vigente, por lo que es necesario que el empleado docente se encuentre prestando sus servicios para que pueda gozarlos, por lo que si el empleado docente se ve obligado a participar en la evaluación constante en su desempeño para que pueda obtener el derecho de ser contratado y si no alcanza un puntaje alto lo único que genera es tenerlo en consideración como un posible candidato a la permanencia en el empleo, ya que si la Secretaría de Educación lo considera no apto para que pueda cumplir con el cargo encomendado puede separarlo de su empleo sin tener responsabilidad alguna, puesto que el docente como ya se ha mencionado en párrafos anteriores es considerado como un empleado de carácter interino, mientras no agote los requisitos de permanencia y promoción que nos indica la ley, por lo que estos trabajadores no cuentan con la estabilidad en el empleo. Aunado que se evidencia con el caso del amparo directo 427/2020 interpuesto en el Decimocuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito del Poder Judicial de la Federación y del expediente 4961/2020 radicado en la Primera Secretaria del Juzgado

Segundo Especializado en Materia Burocrática del Poder Judicial del Estado, que la ley se le aplica a trabajadores docentes, que contaban con la relación laboral antes de que entrara en vigor, afectándoles en sus derechos laborales que han sido adquiridos con el tiempo, como el primer caso mencionado le afectó en el sueldo ocasionándole una disminución del salario por ende le afecta a las demás prestaciones legales y extralegales que para su pago dependen del cálculo que se haga sobre el sueldo recibido, en el segundo a pesar de contar con una relación laboral de 8 años y que la misma inició con fecha 29 veintinueve de abril de 2013 de dos mil trece, tiempo anterior a la entrada en vigor de la LGSPD esto es el 30 de septiembre de 2013 de dos mil trece, por lo que se le aplicó la ley aquí motivo de discusión, no pudo obtener la reinstalación y nombramiento definitivo, por lo tanto perdiendo los derechos laborales que adquirió por la prestación de sus servicios.

Luego entonces, la reflexión de esta investigadora concuerda con Arizaga, Cebreros (2016 p 29), “Lo que es innegable es el cambio sustancial de paradigma: se pasa de la estabilidad a la incertidumbre laboral. Por ejemplo, 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 esta reforma, los trabajadores de la educación tienen que aprobar satisfactoriamente la evaluación docente para estar en aptitud de ser contratados de forma temporal”. Por lo que, al ser contratados de manera temporal, lo mismo sucede con el sueldo y demás prestaciones ya que no se encuentran para ser otorgadas en permanencia, generando con ello una incertidumbre del trabajador docente, ya que al no contar con la estabilidad en el empleo que únicamente opera para trabajadores catalogados de base, se ven vulnerados como individuos, por lo anterior va acorde a que afecta al derecho a la dignidad humana consagrado en el artículo 1 de nuestra constitución que al mismo tiempo se encuentran regulados por el numeral 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ya que como menciona Toma G, Víctor (2018), “conlleva el derecho irrefragable a un determinado modo de existir”. Igualmente se considera que afecta al nivel de vida adecuado al no contar con la estabilidad en el empleo, como ya quedó evidenciado con los casos que se han

presentado en esta Investigación, así como las entrevistas realizadas a las dos Secretarías Proyectistas adscritas al Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática del Poder Judicial del Estado de Chiapas, puesto que como mencionan Arizaga, Cebreros (2016 p 27) existe un retroceso en la Reforma Educativa de 2013, “es decir una precarización en sus derechos laborales”.

Asimismo, como lo afirma Alaniz H. Claudia (2020 p 30) “El discurso de profesionalización se contrapone con el proceso de precarización de su trabajo. El establecimiento del Servicio Profesional Docente ahora llamado Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, como estrategia de profesionalización sí cubre la característica de la competencia, pero adeuda a los profesores de educación básica la capacitación y la movilidad.” Por lo que con ello conlleva a que los docentes al momento de cumplir la exigencias que requiere el Servicio Profesional docente, su desempeño refleja contradicciones, ya que al estar supeditado a la constante evaluación provoca incertidumbre al momento de saber que puede ser removido de su empleo, por lo que la docencia pasa de ser de una profesión con una estabilidad en el empleo a una que profesión oscilante, como menciona Alaniz (2020 p 30)” En el segundo eje de análisis referente a las condiciones laborales para el ejercicio de la profesión docente, los resultados permiten afirmar que en la percepción de los propios maestros la docencia pasó de ser una profesión de trayectoria protegida de acceso a empleos públicos o privados con cobertura social y garantía de ingreso fijo (Graffigna, 2005), a una que se empieza a asociar más con las trayectorias fluctuantes, es decir, aquellas que a pesar de contar con una relativa estabilidad de ingresos, se presentan vulnerables al contexto estructural en que se desenvuelven o a posibles eventualidades (Forni, 1996; Forni, y Angélico, 1998)”

Por lo anterior, tenemos que los docentes que aun participando a la evaluación constante para permanencia en su cargo no cuentan con la estabilidad en el empleo, **se ve reflejado la inestabilidad económica y social** en la que se encuentran, por ende, se ve manifestado la afectación a la dignidad humana y al nivel de vida de los trabajadores docentes, ya que pierden derechos laborales adquiridos, pues estos se generan con la vigencia de la relación laboral y por haberseles otorgado con el tiempo de la prestación del servicio, derechos laborales que forman parte de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y se

encuentran protegidos en el artículo 11 numeral 1 del PIDESC y en el artículo 12 del Protocolo de San Salvador de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en ambos incluyendo o vinculado a otros derechos para acceder a una calidad de vida adecuada. Por lo que esta investigadora reflexiona que si el Estado como patrón no les otorga la estabilidad del empleo a los docentes, estos no podrán generar el sustento adecuado para que puedan ser objeto de una buena calidad de vida, más aún si algún trabajador docente cuenta con alguna persona que dependa de él socialmente y económicamente, ya que al no contar con la estabilidad del empleo se refleja por defecto a una inestabilidad económica, emocional, física y psicológica, lo que se manifiesta también en lo social y cultural de la persona docente. Como lo afirman Leibovich F. et. al (2007 p.67) que la inestabilidad laboral se ha generado en las personas como un detonante de estrés psicosocial, generando así deterioro físico en el trabajador puesto con lleva a la detonación del nivel de tensión muy elevado, llegando a provocar un malestar psicológico. Por lo anterior se refleja que al no contar el docente con la estabilidad en el empleo se denota la precarización en sus derechos laborales que denota a los derecho humanos en sus aspectos que se refieren a la dignidad humana, derechos económicos, sociales y culturales, consagrados tanto en nuestra Constitución como en instrumentos internacionales como son La Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales Y Culturales "Protocolo De San Salvador" ; ya que si un trabajador no solo docente, cuentan con el soporte de un trabajo estable este a su vez le otorga las necesidades básicas que un individuo requiere para que pueda obtener una vida digna y decorosa en el presente contexto social que habita.

CONCLUSIÓN

Del presente análisis se puede concluir que la LGSPD ahora llamada LGSCMyM, perturbo socialmente la esencia del docente, ya que pone entre dicho su estabilidad en el empleo, dado que promueve la aplicación de exámenes estandarizados, generando una orden de prelación conforme a la puntuación que los docentes logran comprobar como resultado satisfactorio, ya que conforme a esas evaluaciones se encuentran atendido a la permanencia en su empleo, por lo que, al estar sometidos a este proceso de permanencia y ascenso en las categorías que existen en el servicio educativo, logran afectar los derechos laborales adquiridos como el sueldo, la seguridad social, la jubilación, el aguinaldo, primas vacacionales, prestaciones extralegales y otras percepciones, estos derechos se adquieren por el transcurso del tiempo al prestar sus servicios al Estado que funge como patrón, entendiéndose por derechos laborales adquiridos aquellos beneficios que van más allá de los derechos laborales admitidos por la ley, convenio o contrato y que son reconocidos unilateralmente por el patrón y acordados por el trabajador, mismos derechos que se vuelven inalienables al ser reconocidos y se mantienen en posesión del trabajador que lo adquiere otorgándole ventajas y beneficios.

Por tanto, al afectarse los derechos laborales adquiridos por los docentes, aqueja en su nivel de vida, ya que al no poder estar en la permanencia en el empleo, se ve damnificado su integridad como persona, dado que si no cuenta con los beneficios otorgados en su empleo, como un sueldo decoroso, le resultaría difícil cubrir sus necesidades para poder tener una vida digna, por lo que se logra evidenciar que se vulnera la dignidad humana, puesto que repercute en un daño o detrimento en sus necesidades, lo que significa lo contrario a la humanidad.

REFERENCIAS.

FUENTES LEGALES.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Texto Vigente, Reformada Diario Oficial de la Federación, 22 de marzo de 2024 (México).
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas, Reformada Periódico Oficial No. 303, 10 de abril de 2024 (Chiapas, México). <https://www.haciendachiapas.gob.mx/marco-juridico/Estatal/informacion/Leyes/constitucion.pdf>

Declaración Universal de Derechos Humanos, Organización a las Naciones Unidas (ONU), 10 de diciembre de 1948, (París, Francia).
https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/Discapacidad/Declaracion_U_DH.pdf

Expediente 3604/2020 del índice del Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática del Poder Judicial del Estado de Chiapas, reinstalación en la categoría de maestra de la asignatura de Historia Universal I, con 04 cuatro horas semana mes, adscrita en la Escuela Preparatoria número 7 del Estado de Chiapas, (12 abril 2022), Publicado en Estrados

Expediente 4443/2020 Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática del Poder Judicial del Estado de Chiapas, donde el derecho de prelación por haber alcanzado un puntaje que le adjudicaba en la categoría C, de la convocatoria del Concurso de Oposición Ordinario para el Ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica, Ciclo Escolar 2017-2018. (13 de octubre 2023), Publicado en Estrados.

Expediente 4961/2020, Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática del Poder Judicial del Estado de Chiapas, la reinstalación en la plaza de director encargado en el plantel telebachillerato no 116 “Fray Pedro De Gante”, ubicado en la comunidad de Lacanja Chasayab, Municipio De Ocosingo, Chiapas. (15 de febrero 2024), Publicado en Estrados.

Juicio de amparo directo 427/2020, Decimocuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito del Poder Judicial de la Federación, 21 de enero de 2021, Programa de Promoción en la Función Por Incentivos en Educación Básica. La Secretaría de Educación Pública no está facultada para sustituir el concepto 7a (Sueldo Base Carrera Magisterial) por otros que no están sujetos a incrementos salariales <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/dggj/paginas/serviciosTramites.htm>

Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Chiapas, Reformada Periódico oficial No. 315, 30 de agosto de 2017, (Chiapas, México). <https://www.haciendachiapas.gob.mx/marco-juridico/Estatal/informacion/Leyes/Ley-Proteccion-Datos.pdf>

Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, Reformada Periódico oficial No. 141, 09 de diciembre de 2020, (Chiapas, México). <https://consejeriajuridica.chiapas.gob.mx/MarcoJuridicoPDF/Ley/LEY%20DEL%20SERVICIO%20CIVIL%20DEL%20ESTADO%20Y%20LOS%20MUNICIPIOS%20DE%20CHIAPAS.pdf>

Ley General del Servicio Profesional Docente, Reformada Diario Oficial de la Federación, el 19 de enero de 2018 (México). https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_servicio_profesional_docente.pdf

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, Diario Oficial de la Federación 22 de noviembre de 2021 <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf>

Ley Federal de Trabajo, Diario Oficial de la Federación 24 de enero de 2024. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Ley General del Sistema para la Carrera de los Maestros y Las Maestras, Reformada Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 2019 (México) https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSCMM_300919.pdf

Pacto Internacional De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales, Organización de las Naciones Unidas, 03 de enero 1976 (Nueva York, Estados Unidos). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales Y Culturales "Protocolo De San Salvador", 1 de noviembre de 1988, (San Salvador). <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

Recomendación Relativa a la Condición del Personal Docente, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Cultura y la Ciencia (UNESCO) 5 de octubre de 1966, (París, Francia). https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000126086_spa

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Pleno en jurisprudencia Tesis P./J. 35/2015 (10a.) Semanario judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época Libro 22, septiembre de 2015, Tomo I, página 9 Registro digital: 2009990 <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2009990>

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Pleno en jurisprudencia **Tesis:** P./J. 31/2015 (10a.) Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 22, Septiembre de 2015, Tomo I , página 8 Registro digital: 2009989 <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2009989>

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Pleno en jurisprudencia Tesis P./J. 34/2015 (10a.) Semanario judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época Libro 22, septiembre de 2015, Tomo I, página 9 Registro digital: 2009992. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2009992>

FUENTES DE LIBROS ELECTRÓNICOS.

Aravena, H. T. (2010). Las Limitaciones a los Derechos Fundamentales. Estudios Constitucionales, 8(2),167-00. <https://doi.org/10.4067/s0718-52002010000200007>

Arizaga, K. y. G., & Cebreros, J. R. (2016). Precarización de los derechos laborales de los docentes en la reforma educativa. Inventio, la Génesis de la Cultura Universitaria En Morelos, 12(28), 25-29. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8083315.pdf>

Derecho Humano al Trabajo y Derechos Humanos en el Trabajo. (2016, noviembre) Recuperado el 20 de marzo de 2024 de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>.

Do Amaral, P. P C. (2014) Derechos de Personalidad en las Relaciones Laborales. Universidad de Burgos https://1library.co/document/yevgrl7z-derechos-personalidad-relaciones-laborales-dano-moral.html#google_vignette

Hernández, C. A. (2020). El Servicio Profesional Docente: Percepción de las condiciones laborales en educación básica en tres entidades de México. CPU-e, 30, 8-33. <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i30.2680>

Lozano & Valenzuela (1997) Instituciones de Derecho del Trabajo y de Seguridad, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Unam <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/43.pdf>.

Luz Vega, M., Ruiz, & Martínez, D. (2002). Los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/declaration. Pdf

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su Protocolo Facultativo. (2012, abril). Recuperado 21 de marzo de 2024, de https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf

Porto P. J., Merino María. (2021). *Retroactivo - Qué es, definición y concepto*. <https://definicion.de/retroactivo/>

Ramírez Aguilar O. E. (2020, 9 marzo). Iniciativa con proyecto decreto por el que se adiciona el primer párrafo del artículo 60 Y se reforma el artículo 61 de la ley general del sistema para la carrera de las maestras Y los maestros en materia de educación media superior. Senado de la República. Recuperado 18 de abril de 2024, de <https://infosen.senado.gob.mx/pdf>

Sánchez, C. A. (2013). El Derecho al Trabajo frente a la Jurisprudencia Nacional e Interamericana. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Unam <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3567/31.pdf>

Secretaría de Gobernación y Tribunal de Conciliación y Arbitraje (2013, noviembre) El derecho laboral Burocrático y el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, Ensayos Temáticos <http://tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/27/1/images/LIBRO%20TFCA%20FINAL.pdf>

Villareal; Ferreiro & Mendoza (2019), Cancelar la reforma educativa en México. Un kit para luchar contra la educación neoliberal. Iberoamérica Social <https://iberoamericasocial.com/wp-content/uploads/2019/03/Cancelar-la-reforma-educativa-en-M%C3%A9xico.-Un-kit-para-luchar-contra-la-educaci%C3%B3n-neoliberal.pdf>.

REFERENCIA DE REVISTAS ELECTRÓNICA

Alaniz H. C. El servicio profesional docente: Percepción de las condiciones laborales en educación básica en tres entidades de México. (2020). *Revista de Investigación Educativa*, 30. <https://cpue.uv.mx/index.php/cpue/article/view/2680>

Anzuela S. H. (1999) Vista de La flexibilización y las condiciones generales de trabajo. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3580/4307>

Dávalos M. J. (2017) Vista de Condiciones de trabajo Hechos y Derechos. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-derechos/article/view/11582/13443#:~>

Leibovich de Figueroa, N., Schufer, M., Maglio, A., Schmidt, V., Injoque Ricle, I., Minichiello, C., Marconi, A., González, A., Aranda Coria, E., & Cuenya, L. (2007). El malestar por inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales. *Anuario de Investigaciones*, XIV (2007), 61-68.

Morales Arredondo L. E. (2021) La estabilidad en el empleo y la reinstalación obligatoria. Apartado A del Artículo 123 Constitucional Mexicano *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 1(33), 69–101. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.33.16324>

Ríos Lopez J. A. Derechos Laborales Adquiridos de los Trabajadores, (s. f.) Toros Abogados desde 1975 <https://www.bufetetoro.com/blog/derechos-laborales-adquiridos-trabajadores/>

Soto, G., Martínez. (2019). Crónica de una Muerte Anunciada: La Ley del Servicio Profesional Docente. *Revista Educarnos*. <https://revistaeducarnos.com/cronica-de-una-muerte-anunciada-la-ley-del-servicio-profesionaldocente>

Toma G, Víctor La dignidad humana y los derechos fundamentales *Revista Derecho & Sociedad*, N° 51 / pp. 13-31 https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo_puf.

Yarely García, K., Arizaga, & Rodríguez, J. (s. f.). Precarización de los derechos laborales de los docentes en la reforma educativa. *Pensamiento Universitario*. <https://inventio.uaem.mx/index.php/inventio/article/view/208/220.pdf>

REFERENCIA DE DICCIONARIOS

Ásale, R.-., & Rae. (s. f.). *prestación* / *Diccionario de la lengua española*. «Diccionario de la Lengua Española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/prestaci%C3%B3n#IeBNKo9>

Ásale, R.-., & Rae. (s. f.-b). *sindicato* / *Diccionario de la lengua española*. «Diccionario de la Lengua Española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/sindicato?m=form>

Poder Judicial de Costa Rica (s.f.) 2020 Diccionario Usual Recuperado el 19 de marzo 2024 <https://dictionariosusual.poder-judicial.go.cr>

PAGINAS WEB CONSULTADAS

Antecedentes / Coordinación Estatal del Servicio Profesional Docente. (s. f.).
<http://cespd.edomex.gob.mx/antecedentes>

Cámara de Diputados LXV Legislatura, (2024, 7 febrero) *Organizan en San Lázaro diálogo nacional por los derechos laborales de las y los docentes de educación media superior*, Boletín 5910
<https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/boletines/organizan-en-san-lazaro-dialogo-nacional-por-los-derechos-laborales-de-las-y-los-docentes-de-educacion-media-superior>

De la República, P. (s. f.). *Decisión de diputados cumple propósito de cancelar la mal llamada reforma educativa, afirma presidente López Obrador.* gov.mx.
<https://www.gob.mx/presidencia/prensa/decision-de-diputados-cumple-proposito-de-cancelar-la-mal-llamada-reforma-educativa-afirma-presidente-Lopez-obrador>

Organización de las Naciones Unidas. (s.f.) <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.html>
 idOrganizaci%C3%B3n_Internacional_del_Trabajo

Yael. (2024, 9 febrero). *Exige el SNTE, ante diputados, la abrogación de la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros. Sección 28 - SNTE.*
<https://snte.org.mx/seccion28/exige-el-snte-ante-diputados-la-abrogacion-de-la-ley-general-del-sistema-para-la-carrera-de-las-maestras-y-los-maestros/>

REFERENCIA CANCIÓN

Un Corazón (2021) Todos a la Mesa, *Sueños*. Canción

ANEXOS

Las siguientes tomas fotográficas únicamente se muestran para evidenciar los expedientes que se encuentran en el índice del Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática del Poder Judicial del Estado de Chiapas, aunado que se muestra parte del resolutivo de laudo de cada uno de los juicios laborales para comprobar que fueron resueltos acorde a lo planteado en esta investigación, resguardando el nombre del actor, conforme el artículo 4 fracción II a la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Chiapas.

Imagen 1

Expediente 3604/2020 del índice del Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática del Poder Judicial del Estado de Chiapas

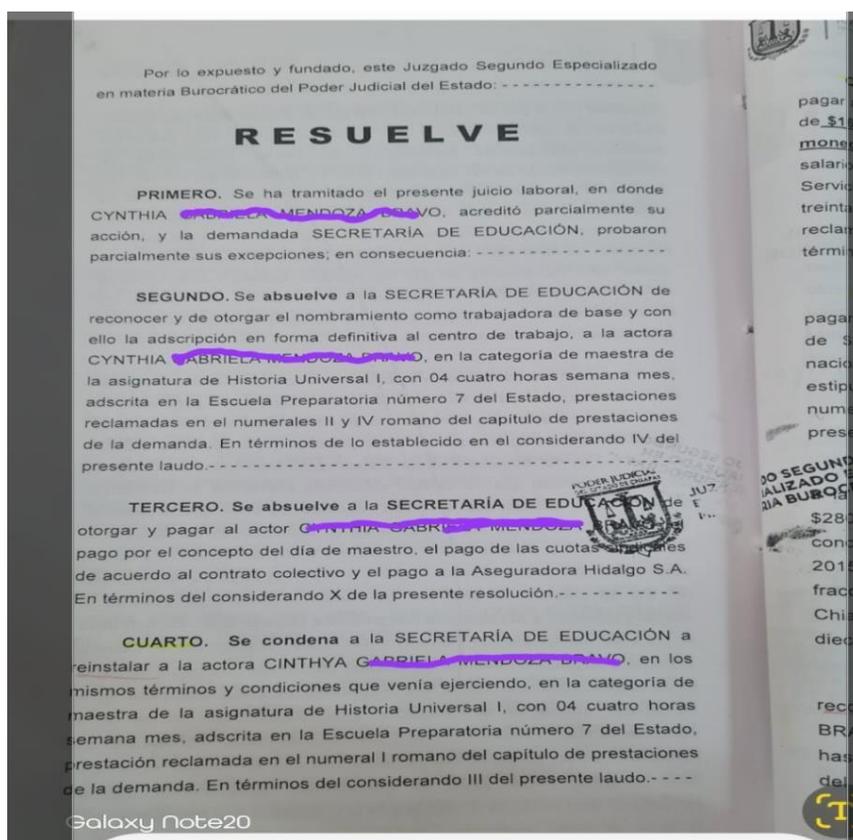


Imagen 2

Expediente 4443/2020 del índice Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática del Poder Judicial del Estado de Chiapas.

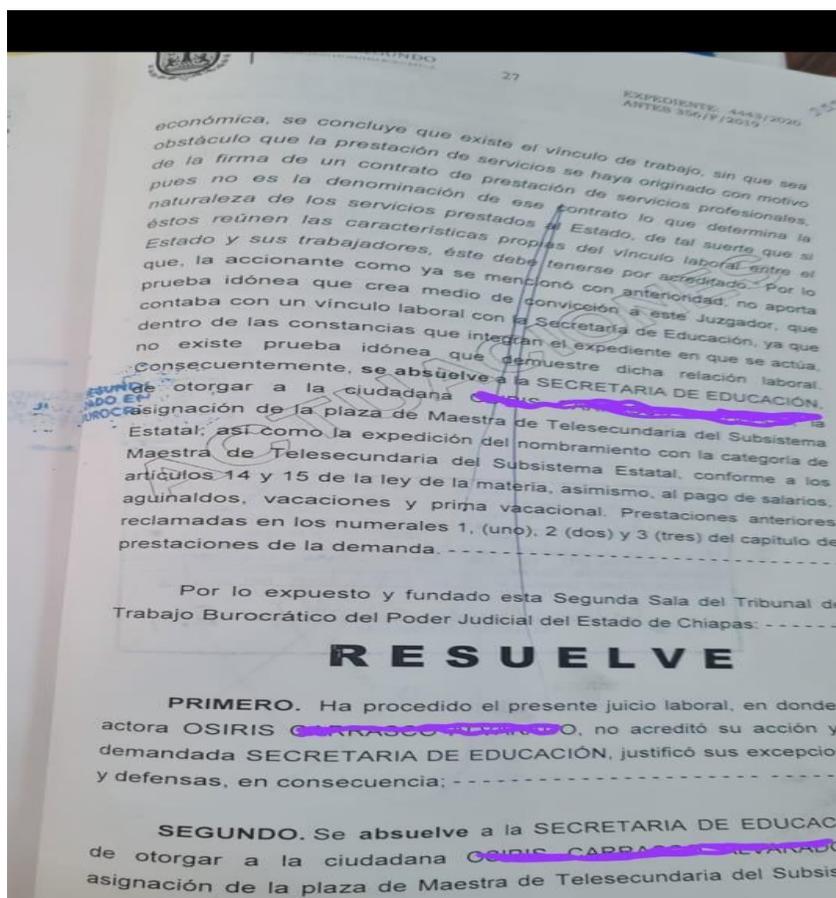
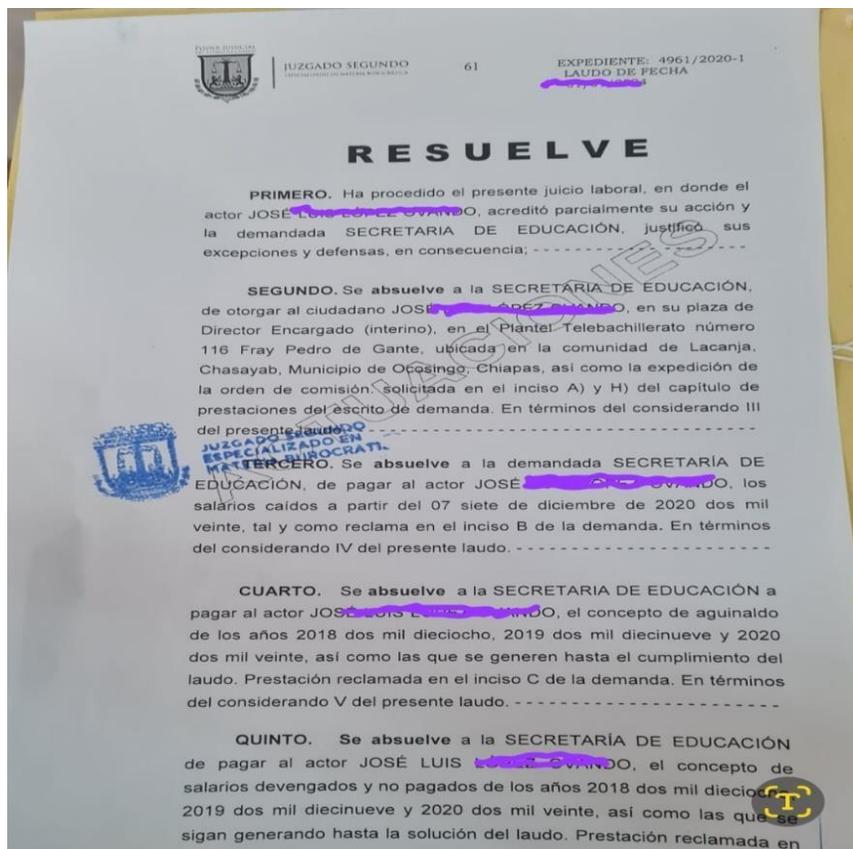


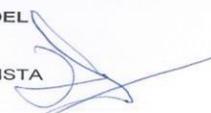
Imagen 3

Expediente 4961/2020 del índice Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática del Poder Judicial del Estado de Chiapas.



Entrevista realizada a la Licenciada Laura Lucía Ocampo Castillo, Secretaría Proyectista, adscrita a la Segunda Secretaría del Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática del Poder Judicial del Estado de Chiapas

LIC. LAURA LUCÍA OCAMPO CASTILLO
SECRETARIA PROYECTISTA ADSCRITA A LA SEGUNDA SECRETARÍA DEL
JUZGADO SEGUNDO ESPECIALIZADO EN MATERIA BUROCRÁTICA.
BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD RESPONDI LA SIGUIENTE ENTREVISTA



¿piensas que la evaluación para el ingreso y promoción al servicio educativo que norma la ley general del sistema para la carrera de las maestras y los maestros se puede transgredir la estabilidad en el empleo? Si, ya que si no cuentan con puntaje satisfactorio únicamente son contratados por tiempo determinados, con ello equiparándose como trabajadores interinos y estos trabajadores no cuentan con derecho a base.

¿piensas que la evaluación para el ingreso y promoción al servicio educativo que norma la ley general del sistema para la carrera de las maestras y los maestros se puede transgredir la dignidad humana?

Si, porque condiciona hacer evaluaciones constantes a los docentes ocasionando con ello la permanencia en su centro de trabajo, ya que si no cuentan con la base, pueden ser despedidos sin responsabilidad del patrón.

¿considera que la aplicación de la evaluación para el ingreso y promoción al servicio educativo que norma la ley general del sistema para la carrera de las maestras y los maestros puede afectar derechos humanos relativos a las condiciones sociales y económicas básicas necesarias para una vida en dignidad y libertad, como el trabajo, la seguridad social, la vivienda?

Si, porque no cuentan con la base y pueden ser despedidos sin responsabilidad del patrón, aunado que son contratados por tiempo determinado ocasionando con ello que el ingreso no sea permanente y por ello puede ocasionar un detrimento en su patrimonio, ya que se pueden quedar sin trabajo.

Entrevista realizada a la licenciada Leydi Alejandra Navarro Tovilla, Secretaria Proyectista adscrita a la tercera secretaria del Juzgado Segundo Especializado en Materia Burocrática Poder Judicial del Estado de Chiapas.

LIC. LEYDI ALEJANDRA NAVARRO TOVILLA
SECRETARIA PROYECTISTA ADSCRITA A LA TERCERA SECRETARÍA DEL
JUZGADO SEGUNDO ESPECIALIZADO EN MATERIA BUROCRÁTICA.
BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD RESPONDI LA SIGUIENTE ENTREVISTA



¿piensas que la evaluación para el ingreso y promoción al servicio educativo que norma la ley general del sistema para la carrera de las maestras y los maestros se puede transgredir la estabilidad en el empleo? Si, porque los docentes son considerados interinos

¿piensas que la evaluación para el ingreso y promoción al servicio educativo que norma la ley general del sistema para la carrera de las maestras y los maestros se puede transgredir la dignidad humana?

Si, porque no cuentan con la estabilidad en el empleo

¿considera que la aplicación de la evaluación para el ingreso y promoción al servicio educativo que norma la ley general del sistema para la carrera de las maestras y los maestros puede afectar derechos humanos relativos a las condiciones sociales y económicas básicas necesarias para una vida en dignidad y libertad, como el trabajo, la seguridad social, la vivienda?

Si, porque al no contar con estabilidad en el empleo pueden ser despedidos a voluntad de la secretaria de educación.

GLOSARIO

- CEPUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Cultura.

- DESC: Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Et. AL.: Y otros
- ISSSTE: Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado
- LFTSE: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- LGSCMyM: Ley General del Servicio de Carrera de Maestras y Maestros
- LGSPD: Ley General del Servicio Profesional Docente.
- LSCEyMCHIS: Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas.
- LXV: 65 sesenta y cinco.
- No: Número.
- OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- OIT: Organización Internacional del Trabajo.
- ONU: Organización de las Naciones Unidas.
- P.: página.
- PDF: Documento Portable.
- PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- PRR: párrafo
- S.F: Sin fecha.
- SNTE: Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación.
- UNAM: Universidad Autónoma de México.
- UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la