



# MAGISTERIO LEGAL

REVISTA DIGITAL  
ESPECIALIZADA EN TEMAS JURÍDICOS MAGISTERIALES

## Políticas públicas en materia educativa.

Una visión nacional e internacional.

Ruth Liliana Arredondo Corrales

## Responsabilidad patrimonial, responsabilidad civil y solidaria del estado, de la institución educativa y de los docentes ante el acoso escolar.

Eduardo Josué Animas Hernández  
Israel Santos Blanco

## ¿Qué son las personas morales?

Jorge Topete Calvario

## La opinión de los Dirigentes Sindicales

Redacción ML

## El proceso de selección docente 2020-2021

Otro efecto pandémico en el Sistema educativo nacional

Edgar Iván Solís Cota

## Dignidad como herramienta de combate a la violencia de género en el trabajo (parte II)

Emmanuel Quiroz Parrilla

### EL PODER DEL VOTO INFORMADO DEL MAGISTERIO,

puede ser el fiel de la balanza en estas elecciones generando un cambio en el rumbo de las políticas públicas.

### LA REVALORIZACIÓN DEL MAGISTERIO

se logra cuando eliges las mejores propuestas

Visítanos en nuestra página web

[magisteriolegal.com](http://magisteriolegal.com)

- Pandemia
- ISSSTECALI: pago de pensiones
- Ley de ISSSTECALI del 2015
- Federalización de la nómina
- Vida Sindical
- Capacitación y evaluación docente
- Interinos
- Garantía del presupuesto de egresos
- Agenda 2030
- Tribunales especializados en magisterio

## Índice:

<b>Editorial</b> .....	<b>Pag. 1</b>
Elvira Guadalupe Vázquez López	
Responsabilidad patrimonial, responsabilidad civil y solidaria del estado, de la institución educativa y de los docentes ante el acoso escolar.....	<b>Pag. 3</b>
Eduardo Josué Animas Hernández Israel Santos Blanco	
Políticas públicas en materia educativa. Una visión nacional e internacional. (Prueba PISA) .....	<b>Pag. 5</b>
Ruth Liliana Arredondo Corrales	

La opinión de los Dirigentes Sindicales .....	<b>Pag. 8</b>
Redacción ML	
El proceso de selección docente 2020-2021 Otro efecto pandémico en el Sistema educativo nacional .....	<b>Pag. 10</b>
Edgar Iván Solís Cota	
Dignidad como herramienta de combate A la violencia de género en el trabajo (parte II) .....	<b>Pag. 13</b>
Emmanuel Quiroz Parrilla	
¿Qué son las personas morales? .....	<b>Pag. 16</b>
Jorge Topete Calvario	

## EDITORIAL

### **La Real Academia Española, define la voz “elegir” como, escoger o preferir a alguien o algo para un fin o nombrar a alguien por elección para un cargo o dignidad.**

En ese sentido, entendemos que al hablar de la posibilidad de elegir lo haremos a partir de una gama de opciones que se nos presenten, es así que al seleccionar solo una de aquellas, elegir, significa renunciar a otras preferencias -todas las que quedan excluidas una vez que nos decantamos-. Por ello, la importancia de que al momento de decidir por cual escoger se haga desde una reflexión, análisis, medición de riesgos, sopesar ventajas y desventajas, advertir la viabilidad de lo que se decide y de la efectividad que pueda acarrear esa viabilidad, y lo más importante, si la opción seleccionada logra cubrir las necesidades que se nos están haciendo urgente resolver.

A la par de toda decisión, que se deriva de esa elección, es importante realizar un ejercicio que nos allegue de datos ciertos, completos y comprobables que hagan medible que nuestra selección esta acorde a representar un avance significativo en la solución de lo que nos aqueja.

Hay oportunidades de decisión que pasadas por un proceso reflexivo nos pueden dar como resultado medidas efectivas que redunden en eficientar áreas que estaban carentes de todo avance o solución. Ciertamente es también que hay decisiones que tienen un tiempo exacto para ser ejecutadas, y que al no pasar por esa etapa consciente de análisis y reflexión, pueden resultar en una posibilidad no aprovechada ni potencializada, que a la postre pueda acarrear escenarios desafortunados que nos lleven a un retroceso o estancamiento que a todas luces se representará en perjuicio que puede materializarse en el no disfrute de ciertos derechos o en la falta de atención a problemáticas que reclaman urgente soluciones.

Dentro de las decisiones más valiosas que tenemos como ciudadanos, esta la de elegir a nuestros y nuestras representantes en el gobierno, que serán los encargados de planear, dirigir y ejecutar las políticas públicas que darán rumbo a los justos y necesarios reclamos, realizar tal decisión desde la perspectiva del voto razonado e inteligente sin duda será el elemento que haga la diferencia entre solamente proceder, y conducirse teniendo como elemento aparejado la responsabilidad de estar informados, es ahí a donde radica la importancia de tomarse el tiempo para conocer las propuestas que se nos ofrecen, y hacer la comparativa con las problemáticas sociales, jurídicas, presupuestales, culturales y estructurales, aunado a ello se hace sumamente importante también conocer cuales serán las estrategias y medios de acción que serán las vías por las cuales se alcanzará y hará viable lo que propongan.

Saber de las propuestas sin conocer el andamiaje que les dará cause, es tanto como tener la materia prima de un producto, sin conocer cual o cuales serán los pasos o el procedimiento que nos conducirá a la materialización del resultado. Es menester tener la tarea acabada, en un primer plano el que propone debe ser un conocedor o conocedora del contexto social en el que se encuentra, detectando tanto necesidades como áreas de oportunidad, así también gozar de compromiso social, experiencia y profesionalismo al momento de plasmar sus ofrecimientos, mismos que en todo momento deben gozar de la claridad suficiente para no caer en el mundo de las ambigüedades que serán en perjuicio de quien decide al no haber certeza del cumplimiento, en un segundo momento quien toma la decisión debe ser cauteloso al evaluar cada una de las ofertas, con un criterio abierto y exigente que haga mucho más efectiva su capacidad de elección.

En Magisterio Legal, creemos que el proceso democrático de elección popular, sin duda debe ir acompañado de todo aquello que abone a tener el más amplio margen de datos, cifras, estadísticas y toda clase de información que robustezca la toma de la decisión, es por ello que abrimos el espacio digital <https://magisteriolegal.com/> en el cual se tiene como finalidad exclusiva seguir el curso de las propuestas, ofrecimientos y plataformas de solución que los y las aspirantes a dirigir el rumbo político, social y económico de Baja California, están refiriendo.

En el rubro correspondiente a detección de necesidades y áreas de oportunidad que incluyan el mejoramiento del sector magisterial, consideramos de gran valía que quien sea el o la próxima dirigente del ejecutivo estatal, tenga claridad de la problemática imperante en el sector educativo, algunas de las áreas que hemos identificado de atención urgentes son:

**1.- Pandemia**, los diversos efectos durante y post pandemia que se presentaron tanto para el sector de pensionados como de activos. Particularmente las dificultades en el desarrollo de la labor que realizan los trabajadores de la educación fueron aumentando gradualmente durante el periodo de resguardo domiciliario.

**2.- ISSSTECALI**, es imperante regularizar en tiempo y forma el pago de pensiones, así como la cobertura óptima de servicios médicos, para estas actividades debe destinarse de manera programada presupuesto suficiente. Sin olvidar atender las fallas en el funcionamiento del instituto, que puedan provocar se siga violentando derechos de la derechohabiente.

**3.- Problemática de la Ley de ISSSTECALI del 2015**, una de las áreas de oportunidad es resolver la afectación derivada de esta ley y restituir los derechos de los maestros y pensionados que fueron afectados.

**4.- Interinos** una problemática de urgente atención es plantear la solución para el otorgamiento de plazas y concursos en todos los niveles, además de generar un marco normativo que proteja al personal interino que ha alcanzado antigüedad laboral.

**5.- Vida Sindical**, coordinación de los diversos sindicatos y asociaciones del magisterio y pensionados, así como garantizar la autonomía y libertad sindical de los mismos.

**6.- Federalización de la nómina educativa** saber cual sera la postura ante la implementación de tal medida, o en su caso la propuesta de mecanismo de garantía de todas las prestaciones otorgadas con presupuesto estatal.

**7.-Capacitación y evaluación docente** revalorización del magisterio implementando programas y/o cursos sostenibles que abonen en la profesionalización de los y las maestros.

**8.- Presupuesto de egresos** destinado a trabajadores de la educación garantizar en la normatividad presupuestaria el egreso destinado a los trabajadores de la educación, considerando como prioritarios rubros como pago de interinatos, plazos y finiquitos de terminación laboral

**9.- Objetivos Desarrollo Sostenible** propuesta que esté vinculada a los objetivos de desarrollo sostenible conferida en la Agenda 2030 y que en síntesis promueva “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover las oportunidades de aprendizaje para todos”

**10.- Tribunales especializados en magisterio** crear una instancia de conciliación para problemáticas laborales y de seguridad social especializadas en el tema del magisterio como una sala especializada en el Tribunal Arbitraje del Estado y en los nuevos juzgados en materia laboral.

**El ejercicio no estará completo si no escuchamos los comentarios y sugerencias del sector dedicado a la educación, en la medida que retroalimenten con sus aportaciones, se llegará a una radiografía mucho más efectiva que permitirá no solo un contexto más real, sino la mejor planeación de resolución de la problemática localizada.**

*Ex Directora de la Casa de la Cultura Jurídica de la SCJN en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, se desempeñó como enlace administrativo de la coordinación de maestrías en el IJJ-UNAM.*



# RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL, RESPONSABILIDAD CIVIL Y SOLIDARIA DEL ESTADO, DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y DE LOS DOCENTES ANTE EL **ACOSO ESCOLAR**



Israel Santos Blanco



Eduardo Josué Animas Hernández

Integrantes de la Firma Legal AH

La educación es un servicio público responsabilidad del Estado Mexicano, la Secretaría de Educación Pública Federal o Estatal, a través de instituciones educativas publicas imparte educación gratuita, de igual manera, a través de licencias, autoriza la impartición de educación a través de escuelas particulares. La Secretaría de Educación Pública (SEP) reportó que para el ciclo escolar 2018-2019 un 88.6% de la población escolar de nivel básico —preescolar, primaria y secundaria— asiste a escuelas de sostenimiento público, mientras que un 11.4 % corresponde al tipo privado. En México están inscritos en educación básica 25,493,702 alumnos, atendidos por 1,224,125 maestras y maestros, en 265,277 escuelas. De este total 22,596,818 alumnos están inscritos en escuelas públicas, atendidos por 1,040,588 maestras y maestros, en 198,713 escuelas. La educación privada tiene un peso específico en el sistema educativo nacional. De acuerdo con datos oficiales en educación básica (preescolar, primaria y secundaria) hay 2,896,884 alumnos inscritos en este sector, atendidos por 183,537 maestras y maestros, en 34,432 planteles educativos.

Como podemos ver, tan solo en Educación Básica, según las estadísticas mencionadas, 1,224,125 de maestras y maestros, en 265,277 escuelas, dependen directamente de la Secretaría de Educación. En ese sentido, debemos entender que el personal docente es considerado como servidor publico, puesto que depende directamente de la Secretaría de Educación, lo anterior, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 108 Constitucional, que define al servidor público de la siguiente manera “Para efectos de las

responsabilidades a que alude este Titulo se reputaran como servidores públicos... a los funcionarios y empleados, y en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones de los servidores en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones”.

Ahora bien, en esta serie de artículos hemos hablado del acoso escolar, precisando que dicha conducta puede ser generada por alumnos y maestros, dejando una estela de consecuencias legales, como el daño moral y el pago de indemnizaciones por dicho concepto, pero, ¿quién es responsable de indemnizar a las víctimas de acoso escolar? Para responder esa pregunta debemos analizar una figura jurídica compleja denominada “Responsabilidad Patrimonial del Estado” cuya regulación nace de la propia Constitución, en el Artículo 113, Segundo Párrafo y que a través de la Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado, y sus homologas de las Entidades Federativas. Así pues, la razón de la responsabilidad patrimonial es propiciar y garantizar, en primer lugar, que la actividad administrativa sea regular y que la gestión pública se preste conforme a ciertos estándares de calidad, lo que encierra en sí mismo un derecho fundamental a una eficiente administración pública.

En ese entendido, el personal docente que pertenece a la Secretaria de Educación, conforme al artículo 108 Constitucional es considerado Servidor Público, por ende, la Responsabilidad Patrimonial le es aplicable, tan es así que el propio artículo 2º de la Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado, señala: "Son sujetos de esta Ley, los entes públicos Federales... dependencias, entidades de la Administración Pública..."

En ese sentido, a través de la Responsabilidad Patrimonial del Estado, sería la Secretaria de Educación, quien deba responder por las conductas del personal docente, tratándose de instituciones públicas, con el pago de la indemnización correspondiente, sin embargo, la propia Secretaria en términos del artículo 31 de la Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado, puede repetir en contra del docente el monto de la indemnización cubierta, esto en base a los procedimientos establecidos en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, de ahí lo delicado del acoso escolar como una conducta ilícita de los maestros y maestras, que si bien es cierto, la responsabilidad recae en la Secretaria de Educación, también lo es que la secretaria pudiera proceder en contra del docente a través de diversas sanciones, incluyendo la devolución de lo pagado a causa de su actuar irregular.

A diferencia, las instituciones privadas se rigen por el Código Civil Federal o de cada Estado, el cual establece la responsabilidad de las instituciones



educativas frente a los daños y perjuicios ocasionados a los menores encontrándose bajo la vigilancia y autoridad de otras personas como directores de colegios, en términos de lo dispuesto por los artículos 1919 y 1920 del Código Civil Federal, lo que no exime de responsabilidad al maestro o maestra, puesto que el artículo 1999 de dicho ordenamiento, permite al deudor solidario que paga la deuda, exigir a otro la parte que le corresponda.

Finalmente, el acoso escolar como conducta ilícita generadora de daños, como el daño moral, tiene consecuencias legales no solo para el docente, sino para propia Secretaria de Educación en caso de las públicas y los directores o dueños de instituciones privadas, de ahí la urgencia de conocer los alcances jurídicos del acoso escolar y sus consecuencias para el personal docente, desde el punto de vista económico, pero también las consecuencias laborales y administrativas de las que abundaremos en nuestra próxima publicación.



# Políticas públicas en materia educativa. Una visión nacional e internacional (Prueba PISA)



**Ruth Liliana Arredondo Corrales**

Abogada litigante, integrante del despacho jurídico De la Peña y Rivera.

En mérito de esclarecer la importancia y relevancia de este medio de evaluación educativa en México, resulta razonable hacer una breve introducción sobre el tema a tratar para encontrarnos en contexto.

La prueba PISA (por sus siglas en inglés "Program International Student Assessment"), es un examen estandarizado llevado a cabo por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) a nivel internacional y que tiene como objeto el evaluar y, a razón de los resultados obtenidos, mejorar la calidad educativa de un país, permitiendo que se construyan y perfeccionen las políticas públicas en materia educativa que permitan a cada sistema avanzar en pro de alcanzar la excelencia en el servicio educativo que imparten.

El examen contempla factores sociales, culturales, económicos y educativos, enfocándose en tres áreas de conocimiento: lectura, ciencias y matemáticas. Los resultados obtenidos de la prueba PISA arrojan información relevante que no solo determina aquellas áreas que el sistema educativo necesita fortalecer para una mejor impartición del servicio educativo, sino también proporciona dato que sirven como puntos de referencia para comparar el avance o rezago educativo en una población. Incluso, permite a los países participantes el

compulsar sus sistemas educativos, ya sea con los de otros países o tomando como referencia sus propios resultados con el paso del tiempo.

La evaluación se lleva a cabo cada tres años, desde el año 2000, y es aplicado a la comunidad estudiantil que se encuentra a punto de concluir la educación básica, es decir, aquellos que se encuentran en último grado de secundaria.

## ¿Cancelación de la prueba PISA en México?

A finales del mes de abril de este año, surgieron una serie de noticias en las cuales se especulaba sobre la posible salida de México del programa de evaluación internacional, lo que puso en alerta no solo al sector educativo sino también a la población en general, pues muchas personas se manifestaron sobre lo imprescindible que resulta que se siga aplicando PISA en México.

Los rumores tuvieron lugar debido a que un funcionario de PISA en París afirmó que en México se encontraba suspendida toda evaluación ligada al programa, y que al momento no tenían conocimiento de que se estuvieran llevando a cabo "pruebas piloto" de acuerdo al calendario que debería de estar llevándose a cabo para su aplicación en el año 2022.

Por otro lado, la encargada de la SEP expresó que la aplicación de la prueba PISA se tiene contemplada para el año 2022, argumentando que originalmente estaba planeada para este año, con sus debidas pruebas piloto en el año 2020, sin embargo, la emergencia sanitaria ocasionada por el SARS-CoV2 impidió que se siguiera la agenda que se tenía programada, por lo que se tuvo que suspender toda gestión. A su vez, añadió que para la aplicación satisfactoria de la prueba es necesario que los estudiantes se encuentren físicamente en los centros escolares, por lo que ya se están valorando los mecanismos que permitan su realización. Información que reafirmo el ejecutivo federal.

En ese sentido, entendemos que la salida de México de PISA se trató de una falsa alarma, pues los razonamientos de la SEP cobran lógica cuando se antepone el tema de la pandemia que actualmente seguimos atravesando, pues con esto se vino una serie de transformaciones y readaptación de la sociedad a un nuevo estilo de vida al que la mayor parte de la población no estaba preparada, como lo es el realizar labores de trabajo y el tomar clases, en casa. Aunado que la pandemia dejó en evidencia las deficiencias y poca preparación del Sistema Educativo Nacional para poder hacer frente a situaciones de esta naturaleza, derivando de ello en una afectación casi irreparable en el progreso educativo de los estudiantes, pues se pone en duda si realmente recibieron de forma cabal los conocimientos de acuerdo a su nivel y grado de estudios.

Incluso, fue evidente la falta de equidad en la impartición del servicio educativo a aquellos quienes se encontraban en especial situación de vulnerabilidad por su estado socioeconómico y/o por encontrarse en zonas de alta marginación, y no contaban con los medios tecnológicos, de comunicación y/o servicios de red necesarios para poder dar seguimiento a los contenidos educativos transmitidos por televisión, radio y/o contenidos en plataformas electrónicas de la SEP y otros portales.

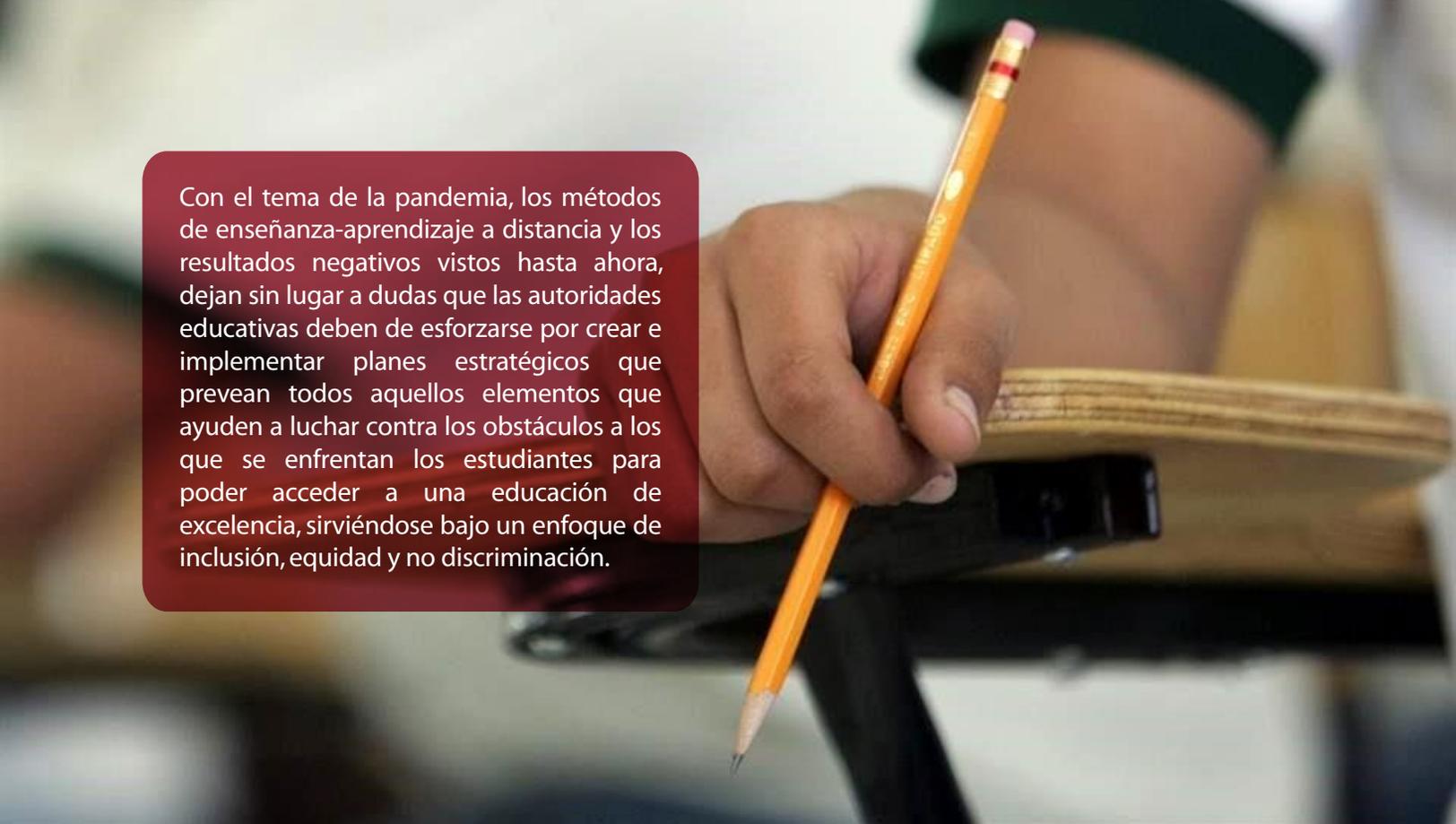
La incapacidad de las autoridades educativas de dar solución a estas problemáticas de una forma en la que se satisficiera lo mayor posible las necesidades de los estudiantes, así como de realizar las gestiones pertinentes en brindar una mayor protección al derecho a la educación, deja señales de un retroceso educativo que, seguramente, se verá reflejado a futuro cuando los alumnos y alumnas vuelvan a las aulas.

### Ahora bien, ¿es necesario que se siga aplicando la prueba PISA en México?

Partiendo de la prensa de que con esta dinámica implementada se obtiene información que hace posible realizar un diagnóstico del funcionamiento y eficacia del sistema educativo de un país, sin que esto lleve a conceder que la prueba esta diseñada para evaluar propiamente la capacidad de aprendizaje de los estudiantes, sirve más para esclarecer si los mecanismos de enseñanza llevados a cabo por el Estado son los correctos o si estos necesitan ser mejorados.



PISA



Con el tema de la pandemia, los métodos de enseñanza-aprendizaje a distancia y los resultados negativos vistos hasta ahora, dejan sin lugar a dudas que las autoridades educativas deben de esforzarse por crear e implementar planes estratégicos que prevean todos aquellos elementos que ayuden a luchar contra los obstáculos a los que se enfrentan los estudiantes para poder acceder a una educación de excelencia, sirviéndose bajo un enfoque de inclusión, equidad y no discriminación.

Para ello, es necesario que desde este momento las autoridades se encuentren preparando un protocolo adecuado y seguro que permita proceder a la aplicación de la prueba PISA, pues solo por medio de los resultados arrojados se tendrá claridad de la operatividad del sistema educativo mexicano durante la pandemia. De igual forma, se conocerán los puntos débiles dentro del mismo, permitiendo al Estado subsanar esas deficiencias y construir planes de acción y mecanismos más sólidos y productivos.

Aplicar la prueba PISA no debería de ser un tema que se encuentre a discusión, al contrario, la seriedad y rigor con el que se lleve a cabo es determinante para mejorar y fortalecer el servicio educativo, cuyos principales beneficiados son los niños, niñas y jóvenes estudiantes quienes se encuentran en el proceso para llegar a ser personas preparadas, autónomas e independientes dentro de una sociedad democrática y, con ello, cumplir plenamente con los fines y propósitos de la educación en México.

Finalmente, en 2018 fue la última vez que en México se llevó a cabo la aplicación de la prueba PISA y los resultados obtenidos revelaron que un 55% de los estudiantes lograron adquirir aprendizajes en lectura de acuerdo al programa educativo, en cuanto a los conocimientos en el campo de ciencias y

matemáticas se indicaron porcentajes del 53% y 44% respectivamente, lo que demostró que solamente la mitad de los mexicanos entre 15 y 16 años de educación básica lograron adquirir los conocimientos y destrezas de acuerdo al nivel y grado de estudios en el que se encontraban.

Estos resultados son sumamente preocupantes, pues no solo se demuestra la falta del logro de aprendizaje de los estudiantes, sino también que el Sistema Educativo en México es débil y por debajo a la calidad que la sociedad merece, demostrando claramente que no se logra cumplir con los fines y propósitos de la educación, surgiendo la necesidad de crear y ejecutar nuevas políticas públicas que reduzcan y eliminen las barreras que no permitan a las personas recibir una educación de excelencia, como lo es la brecha digital educativa, el nivel socioeconómico, las zonas de alta marginación, la falta de preparación de docentes, la inestabilidad de los centros educativos, la falta de recursos, entre otros.

La educación le da la oportunidad a las niñas, niños, jóvenes y adultos la oportunidad de lograr las habilidades y conocimientos para poder lograr su máximo potencial, desenvolverse en una sociedad y poder ejercer plenamente otros derechos.



# LA OPINIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES

Redacción ML

Los Sindicatos no son organismos desligados de la política, toda vez que se inspiran en los principios de la lucha de clases.

José Díaz Ramos

Casi dos meses de negociaciones se llevaron la Secretaría de Educación Pública (SEP) encabezada por Delfina Gómez y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) cuyo secretario general es Alfonso Cepeda Salas, para por fin anunciar un acuerdo, para que se otorgue un aumento del 3.9% al salario y el 1.8% en prestaciones a los maestros de Educación Básica, Especial e Inicial, de Educación Media Superior y Superior, así como al Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación de todo el país, dicho aumento viene a ser un paliativo a las necesidades de este importante sector de la sociedad que sigue sin encontrar respuesta a problemáticas añejas; que ven cómo pasan administraciones estatales y siguen sin resolverse.

Es en ese sentido es importante recordar que el pasado mes de marzo un grupo de maestras jubiladas se plantaron en la explanada del palacio de gobierno de Baja California no sólo para hacer uso de su derecho a manifestarse sino que arriesgaron su salud al iniciar una huelga de hambre para luchar por los finiquitos que, como cualquier trabajador al terminar una relación laboral tienen derecho.

Pero ¿Qué dicen los líderes de los distintos grupos magisteriales al respecto?

Para resolver lo anterior entrevistamos al Maestro Javier Gutiérrez Piceno Secretario General de Sindicato

Independiente Grupo Gestor Águilas (SIGGA), al Maestro Héctor Miguel Lara Ochoa del Sindicato Estatal de Trabajadores de la Educación (SETE), al Maestro Adalberto Gutiérrez Ruiz, coordinador del Grupo de Integración Sindical (GIS), además se intentó contactar (infructuosamente) a la Secretaria General de la Sindicato Nacional de Los Trabajadores de la Educación Sección 37, Maestra María Luisa Gutiérrez Santoyo (SNTE Sección 37) para saber sus puntos de vista respecto a la valiente exposición que realizaron las maestras Guadalupe Sánchez Nevárez, María de los Ángeles Verduzco Zazueta, María de Jesús Martínez Muñoz y María Victoria García Casillas que sin ser representantes sindicales arriesgaron su salud para exigir al Gobierno respuestas a una problemática que aqueja a este sector, los finiquitos.





El Maestro Piceno señaló que el esfuerzo que realizaron las maestras era muy loable y que sin lugar a dudas en lo personal y el sindicato que representa apoyaba y que para muestra bastaba ver que personas integrantes del Sindicato Independiente Grupo Gestor Águilas (SIGGA) estuvieron ahí secundando esta manifestación que buscaba el beneficio de todos y que en lo personal no acudió para no restar protagonismo a las personas que en ese momento eran las que encabezaban la lucha por los derechos no solamente de ellas sino de todos los integrantes de este sector tan importante.

Por su parte el Maestro Héctor Miguel Lara Ochoa del Sindicato Estatal de Trabajadores de la Educación (SETE), señaló que apoyó al movimiento y que mantuvo contacto directo con las maestras el SETE prefiere la vía legal para resolver las problemáticas, por lo que tiene interpuestas varias demandas para que los miembros de su sindicato no se vean afectados por las violaciones que implica en sus derechos la nueva ley de educación del Estado, dado que este Gobierno que se presentó como un viento de cambio, no fue lo que todos esperaban y que lejos de resolver las problemáticas siguen agravándose y en ese sentido explica que como es posible que un personaje como Catalino Zavala Márquez en su momento Secretario de Educación no resolvió nada y dejó el cargo para irse a apoyar una campaña electoral.

De este mismo tema el Maestro Adalberto Gutiérrez Ruiz, coordinador del Grupo de Integración Sindical

(GIS) señaló que este esfuerzo realizado por las maestras es muy loable y que el Sindicato al que pertenece siempre estuvo en contacto con ellas, además aprovechó para hacer un llamado a la unidad sindical y puntualizar que los maestros se deben unir y apoyar las causas justas dado que en los últimos tiempos las afectaciones que ha tenido este sector son muchas por lo que es momento de demostrar que la fuerza del magisterio radica en la solidaridad que se tiene dentro de este sector ya sean pensionados, jubilados, interinos todos son parte de él y deben estar atentos para no permitir que se sigan perdiendo conquistas.

Se intentó contactar a la Secretaria General del Sindicato Nacional de Los Trabajadores de la Educación Sección 37, Maestra María Luisa Gutiérrez Santoyo (SNTE Sección 37) sin que fuera posible obtener respuesta.



**Para concluir se debe destacar el poder que tiene el magisterio, no solamente los más de 50 mil que actualmente hay en el Estado, sino que se debe sumar a sus familiares cercanos que cuidan y están atentos de sus intereses y que en conjunto forman un brazo poderoso que en estas elecciones será (si eligen adecuadamente) quienes den rumbo a su propio destino.**

# EL PROCESO DE SELECCIÓN DOCENTE 2020-2021

## OTRO EFECTO PANDÉMICO EN EL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL



**Edgar Iván Solís Cota**  
Abogado especialista en  
derecho laboral-burocrático-magisterial

### 1. DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

Luego de los compromisos que adquirió nuestro país en la ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECÓNOMICO (OCDE) se hizo necesaria la implementación de un nuevo sistema de carrera profesional docente, y una nueva forma de regular la asignación de plazas en la educación pública, a diferencia de lo que históricamente se hacía donde el famoso “dedazo” era el proceso que más plazas otorgaba. Aproximadamente desde el año 2010, el sistema educativo nacional implementó un método de acceso al servicio público educativo diverso, bajo el esquema de ingreso por examen. Este proceso de asignación, tuvo su pleno nacimiento jurídico, a través de la llamada REFORMA EDUCATIVA de 2013, pues se reformaron los artículos 3 y 73 constitucionales, la Ley General de Educación y sus similares en los Estados; emitiéndose a la vez, dos nuevas normas: la Ley General del Servicio Profesional Docente, y la Ley del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

### 2. LA IMPLEMENTACIÓN DE UN NUEVO ESQUEMA.

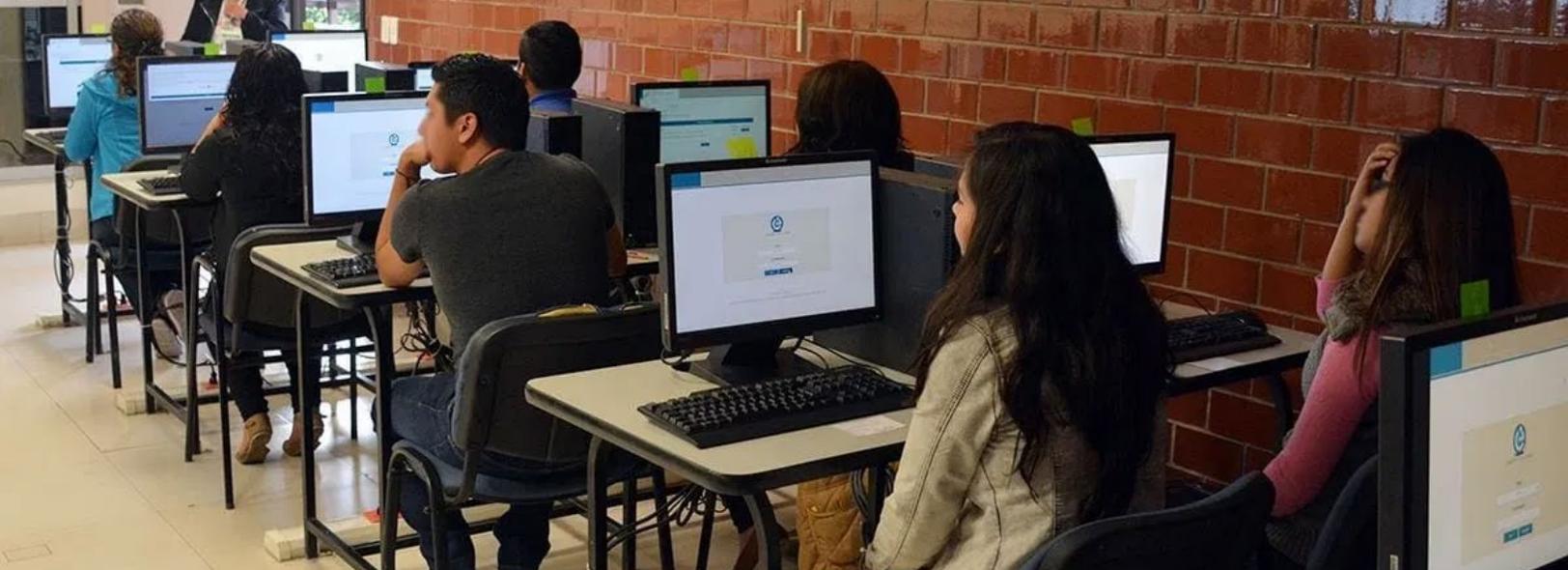
Sabemos que fue un fracaso la intención de evaluar a los docentes en los términos que pretendía la reforma de 2013, la autoridad educativa jamás logró la implementación plena de dichos procesos, y se violentaban derechos de los trabajadores de la educación, ello conllevó a una nueva reforma en 2019.

En cuanto hace a los procesos para el ingreso, el sistema tuvo algunos mejores resultados, pues las plazas se asignan a quien demuestre mejores aptitudes y actitudes para el ejercicio de la función docente, y, con ello, los actos de corrupción y las asignaciones por “dedazo” han ido disminuyendo. Sin embargo, aun

existen anomalías a pesar de la implementación de este nuevo método.

### 3. EL PROCESO DURANTE LA PANDEMIA.

Como ha pasado durante los últimos años, en 2020 se emitieron los lineamientos y convocatorias respectivas para llevar a cabo el concurso de selección para la admisión docente. Y derivado del brote pandémico mundial, surgido a mediados del mes de marzo de 2020 el desarrollo de la selección docente para la admisión 2020-2021, no fue la excepción en verse afectado, pues los aspirantes únicamente lograron cumplir con parte del mismo sin concluir la totalidad del proceso, y la autoridad educativa no pudo allegarse entonces de todos los factores de aquellos que serían considerados para la asignación de espacios sin ocupar. Con motivo de lo anterior, y ante la necesidad de cubrir los espacios vacantes cuya existencia ya se contemplaba, se emitieron los “CRITERIOS EXCEPCIONALES PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA ADMISIÓN EN EDUCACIÓN BÁSICA. CICLO ESCOLAR 2020-2021”, documento normativo que estableció el otorgamiento de vacantes considerando los factores con que hasta ese momento contaba la autoridad educativa, dejando pendiente la evaluación para cuando las condiciones de la pandemia lo permitieran, pues en su artículo décimo sexto se estableció que así sería; esto último tenía total sentido, puesto que obviamente bastaba con considerar a dichos docentes con plazas sin ocupar definitivas, ya que los docentes que hubieran obtenido plazas temporales con propietario, no podrían aspirar a continuar sus funciones, sino que deberían sujetarse al concurso 2021-2022, como ha pasado en todos los procesos anteriores. Sin embargo, con las omisiones de las autoridades educativas y las posteriores determinaciones, la controversia se desató.



#### **4. EL FRENTE DE ADMISIÓN MAGISTERIAL DEFINITIVA (FAMD).**

El ciclo escolar 2020-2021, histórico e inédito, ha transcurrido con muchas deficiencias. En medio de la implementación de un método de enseñanza a distancia, con los pocos recursos de preparación y herramientas técnicas – tanto para alumnado como para docentes-, les tocó y sigue tocando ejercer su función, a quienes, por su puntaje con los factores considerados, les fue asignada una plaza vacante definitiva en este ciclo escolar. Cierto es que hay otros docentes que también han ejercido su función por dicho concurso, pero solamente de manera temporal, pues al serles asignada la plaza, estaban enterados de que tenía titular y su función no podría ser permanente.

Así pues, fueron transcurriendo los meses, sin que la autoridad educativa, en cumplimiento a lo determinado en el artículo décimo sexto de los CRITERIOS EXCEPCIONALES señalados, concluyera la forma y momento con los cuales se llevaría a cabo el proceso de evaluación de los docentes que adquirieron la plaza vacante definitiva para que la adquirieran en propiedad. Vale la pena recordar, que la ley de la carrera de las y los maestros establece que un docente puede obtener su nombramiento definitivo, luego de cumplir los requisitos de acceso al sistema. Los docentes que tengan más de 6 meses en la función sin notas desfavorables, deben recibir su nombramiento definitivo, su plaza base; por lo anterior, sabedores de su derecho, pero también conscientes de tener pendiente la presentación de su examen, miles de docentes se conformaron en lo que denominaron FRENTE DE ADMISIÓN MAGISTERIAL DEFINITIVA, una organización conformada por quienes obtuvieron una plaza vacante definitiva para el ciclo escolar 2020-2021, y cuya evaluación seguía pendiente impidiéndoles la obtención de sus nombramientos definitivos. Manifestaciones, mítines, marchas, reuniones,

peticiones formales, difusión en redes sociales y hasta una reunión infructuosa con el titular del USICAMM (quien los dejó plantados), han sido parte de las acciones político-gremiales emprendidas por dicho FRENTE.

#### **5. EL ACTUAR DE LA AUTORIDAD.**

El día 14 de abril del año 2021 la SEP y la USICAMM, emitieron el documento normativo denominado “DISPOSICIONES PARA LA CONCLUSIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA ADMISIÓN EN EDUCACIÓN BÁSICA. CICLO ESCOLAR 2020-2021”, el cual dejó sin efectos lo previamente establecido y abrió la evaluación al resto de participantes del proceso, no obstante no contar con plazas vacantes definitivas, y no corresponderles ya un derecho de prosecución del concurso, pues evidentemente la vigencia de su lugar en la lista de prelación habrá expirado, y en términos de ley y de lo dispuesto en procesos anteriores, les corresponde concursar nuevamente, ahora en el proceso 2021-2022. Es decir, jamás en la historia de los procesos de selección para la admisión docente, ni en los implementados previo a la reforma 2013, ni durante la vigencia de ésta, ni en los posteriores a la reforma 2019, un docente que ha ingresado a una plaza vacante temporal con titular, ha tenido oportunidad de obtener una plaza definitiva por



dicho concurso, por lo tanto, tuvieron que participar nuevamente en el concurso del ciclo siguiente. Por tanto, la regla establecida en el primer documento normativo, los denominados CRITERIOS EXCEPCIONALES, tenía pleno sentido, era acorde a lo que la ley dice, a los precedentes de los concursos y al derecho que estarían adquiriendo quienes ocuparon las vacantes definitivas, pero ello no importó. Al mero estilo autoritario, moviendo reglas a su antojo, y con la complicidad del sindicato, se pretende echar abajo la norma con la cual se asignaron las vacantes definitivas, violentar los derechos adquiridos de los docentes en tal situación, y modificar abruptamente el sistema, con relación a los procesos anteriores. La explicación dada por algunas autoridades de USICAMM en la reunión sostenida con una representación de los integrantes del FAMD, y celebrada el pasado 23 de abril fue, palabras más palabras menos, que la interpretación del artículo décimo sexto de los CRITERIOS EXCEPCIONALES, era equivocada, puesto que ahí no se estableció que solamente a los de plaza definitiva les aplicarían examen; no se requiere ser un docto en la interpretación de las normas, para entenderlo así, la disposición es explícita, clara, literal, sobre a quienes se aplicará el examen; no obstante ello, se pretende burlar los derechos de estos docentes que apenas ingresan al sistema educativo nacional, pero que ya lo están conociendo desde el interior.

## 6. LAS ACCIONES SUBSECUENTES.

Ante lo ocurrido, gran parte de los docentes integrantes del FAMD emprendieron acciones legales, tanto de manera individual y colectiva, para combatir la nueva regla y proteger el derecho adquirido conforme a la anterior. La explicación dada por la representación del USICAMM, por supuesto carece de sustento y hasta de

veracidad. Incluso, de ser cierto que ellos interpretan de modo diverso ese artículo que otorga el derecho exclusivo a dichos docentes, no habrían tenido necesidad de abrogar de un plumazo tal normatividad que concedió el derecho primordial, congruente, acorde y justo a los docentes con vacantes definitivas, para ser evaluados de modo exclusivo y, por ende, recibir sus nombramientos definitivos.

Aunado a lo anterior, para que los docentes pudiesen seguir con el proceso y serles asignada su ficha para el examen pendiente, la USICAMM expidió un documento pre-elaborado denominado CARTA DE ACEPTACIÓN, redactado en primera persona, y del cual se exige su descarga, impresión, firma y envió mediante una plataforma digital SO PENA DE QUE QUIEN NO CUMPLIERA CON ELLO, QUEDARÍA FUERA DEL PROCESO. Para la USICAMM entonces importa más imponer ilegalmente con dicho documento su voluntad a la de los participantes, que el esfuerzo que cada uno de ellos ha hecho para impartir sus clases en medio de una pandemia, PUES CABE SEÑALAR QUE, APARTE DE TODO, NO SE TOMARÁ EN CUENTA LA EXPERIENCIA Y TIEMPO DE ESTE AÑO EN LOS FACTORES A CONSIDERAR, aun y cuando este año ha sido el más demandante y, por ende, el que más experiencia ha otorgado a los docentes.

Queda mucho por delante, los docentes están en lo suyo, pero ahora en dos rutas: la del concurso y sus imposiciones, y la de la búsqueda de justicia en los tribunales, veremos luego la conclusión de todo. Esperamos que prevalezca la justicia, y también los principios establecidos en el artículo tercero constitucional, para seguir en la mejora del sistema educativo, pero ya en la práctica, y no quede solamente plasmado en letras románticas.



# DIGNIDAD COMO HERRAMIENTA DE COMBATE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO (Parte II)



**Emmanuel Quiroz Parrilla**  
Secretario de la BMA capítulo Puebla

*“Desconfío de la incomunicabilidad; es la fuente de toda violencia.” Jean Paul Sartre*

En la entrega anterior se abordó de manera introductoria que se entiende por mobbing y cuáles pueden ser las actitudes que de acuerdo a la OIT están clasificadas para evidenciar la existencia del hostigamiento o acoso laboral. Ahora bien en esta oportunidad se abordarán temas referentes a como comprobar un acto de acoso laboral y cuáles son los mecanismos de defensa legal que existen.

## **¿Cómo comprobar un acto de mobbing y cuáles son los mecanismos de defensa legal? ¿Cuáles pueden ser las consecuencias jurídico-laborales?**

En la mayoría de los centros educativos, por cuestiones didácticos y de seguridad en el trabajo, está prohibido el uso de dispositivos electrónicos, en específico de celulares o cualquier dispositivo capaz de grabar audio y/o video. Sin embargo, en la práctica del mobbing se ha identificado que la persona agresora busca entornos donde pueda acercarse a la víctima y violentarla en un entorno que sienta “controlado”, donde pueda acechar a la víctima y ésta se encuentre psicológica y emocionalmente impedida para pedir auxilio.

“Al mismo nivel de suelo, la serpiente vio fijamente a los ojos al ave. Yo quería gritarle y decirle: << ¡Abre tus alas y huye! ¡Vuela! ¡Teneis todo el cielo para ser libre! >> Pero impávida e hipnotizada por el terror de esos ojos negros y el sutil movimiento de su victimaria, simplemente fue devorada.”

El actuar de la persona agresora no implica que no existan actos de violencia laboral colectiva, donde el objetivo es

humillar a la víctima o menoscabarla frente a los demás. Por lo que es una práctica muy frecuente que la persona agresora amenace a su víctima, en el sentido de que, si le graba, se hará acreedora a una sanción que podría implicar desde una llamada de atención, una sanción administrativa o incluso un despido. Además, para las víctimas es por demás impensable abrir un litigio y ofrecer testigos, quienes, por temor a represalias, a pesar de demostrar empatía con la persona violentada, eligen el silencio, la invisibilización y la indiferencia ante tales situaciones. Así las cosas, mucha de la violencia de género que se da en los centros educativos carece de las debidas pruebas, que, aunque se contara con ellas, con frecuencia no se sabe cómo utilizarlas u ofrecerlas en un procedimiento administrativo o judicial.

Lamentablemente, una persona víctima de mobbing siente que tiene que elegir entre el menor de dos males. Primero, podría soportar la violencia de manera silente, o en segundo lugar podría promover un juicio que seguramente le costará el trabajo y que no sería resuelto sino hasta que se concluya el proceso jurídico, lo cual a menudo, toma años. ¿Qué haría si pierde el trabajo?, es la pregunta que a menudo se plantea. Tengamos en cuenta que, en ninguna de las dos opciones, existe un parámetro que contribuya al trabajo y a la vida digna de la víctima. Regularmente la víctima tiende a asumir las consecuencias de elegir la primera opción, pero, ¿estaría dispuesta a soportar la carga de tomar la segunda?

Afortunadamente, para una víctima de mobbing no existe una consecuencia trascendental de grabar en audio o video a la persona que le agrede, siempre y cuando cumpla con la condición de no descuidar o suspender de manera injustificada sus labores, de no ponerse en peligro, de no poner en peligro a sus compañeras, compañeros o a las instalaciones, de no afectar las actividades regulares del centro; pues esa grabación es el único mecanismo que tiene a su alcance para comprobar los hechos que se convertirán en su principal medio de defensa. Por lo que, si aunado a los actos de mobbing, le reprenden por la grabación, se estaría cometiendo otro acto en su contra al que fácilmente se podría oponer defensa legal.

México cuenta con muchos organismos públicos están comprometidos con erradicar la violencia en los entornos laborales y las personas víctimas pueden acudir a ellas, cito a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos - CNDH, al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación – CONAPRED y a la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres – CONAVIM, por citar algunas, quienes se presentan como una alternativa viable y de una mayor agilidad en el proceso en comparación con un juicio laboral. De la misma manera, el colectivo de la abogacía JUSTICIA COVID cuenta con una estructura jurídica con presencia en los 32 estados de la República Mexicana y recientemente firmó un convenio de colaboración con la RED DE ABOGADAS VIOLETA, quienes en conjunto brindan asesoría jurídica gratuita con perspectiva de género a mujeres víctimas de violencia; por lo que el acompañamiento jurídico en el supuesto de que se atreva a denunciar está por demás asegurado. Como

trabajadora víctima de violencia laboral, no tiene porqué seguir tolerando el pisoteo a su dignidad y es por demás importante que ante esta situación sepas que: ¡no está sola!

### **¿Y las trabajadoras a distancia?**

A pesar del esquema de educación a distancia que obligó a la docencia a migrar a plataformas digitales de enseñanza provocada por la pandemia del COVID-19, una reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo en enero de 2021, introdujo la figura del teletrabajo o como se le conoce, trabajo a distancia, y ella señala que la dignidad en las relaciones laborales no debe de perderse, incluso si se ejecutan labores desde el hogar donde existe una obligación expresa de la representación patronal de proporcionar a sus trabajadoras todas las condiciones a su alcance para que gocen de un trabajo digno, de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones como las que tienen las personas trabajadoras presenciales en la sede de la empresa. Asimismo, deberán observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

En conclusión, la violencia de género en la modalidad laboral (y en ninguna en realidad) no debería existir, pero es una realidad que ha acompañado a la humanidad misma desde que se instituyó la figura del trabajo y de la “ley del más fuerte” como un mecanismo de control o subyugación. Sin embargo, pese a su permanencia, no implica que forzosamente deba persistir. La última decisión es la suya, en la que se atreve, en la que lucha por uno de los valores más importantes que tiene en su vida, que no debe sacrificar jamás y en ninguna circunstancia... Su dignidad.



# ¿Qué son las personas morales?



**Jorge Topete Calvario**  
Socio Abogado de la Firma  
"GRT SERVICIOS JURÍDICOS FISCALES, S.C."

Durante nuestras primeras cinco participaciones en esta revista digital abordamos el tema de los impuestos por los ingresos recibidos en concepto de jubilación y los supuestos de obligación de presentar declaración anual de impuestos; pudiendo en estos casos presentar deducciones autorizadas y personales para disminuir el pago del impuesto. Igualmente se trató el tema de la posibilidad de solicitar en devolución los saldos a favor en caso de que resulte que durante el ejercicio fiscal se pagaron impuestos en demasía.

A lo largo de estas entregas hemos mencionado en más de una ocasión, que puede darse el caso que alguien que recibe ingresos por jubilación también tenga otro tipo de ingresos como puede ser por actividades comerciales o por la prestación de servicios. Igual situación ocurre para cualquier maestro en activo que tenga interés en generar una fuente de ingresos propios adicionales a los de su desempeño como docente. Estas actividades económicas adicionales pueden darse directamente como persona física o a través de una persona moral.

A partir del presente artículo comentaremos brevemente que es una persona moral y los tipos o clases de personas morales que se encuentran permitidas por las leyes mexicanas para realizar actividades económicas.

De manera sencilla podemos decir que una persona moral es un grupo de personas que crean una "organización" la cual, una vez constituida es reconocida legalmente como un ente o entidad jurídica con capacidad para ejercer derechos y contraer obligaciones. Contando con las características de tener (i) una Denominación o Razón Social (nombre), (ii) un patrimonio y (iii) un domicilio. Distintos a los de cada una

de las personas que la crearon. Si bien las personas morales cuentan con estas características, también cuentan con "capacidad legal" para hacer valer derechos y adquirir obligaciones, lo cual necesariamente es a través de personas físicas (no necesariamente integrantes de las personas físicas que la crearon) que tienen la "representación legal" de la persona moral como gerentes, administradores, directores o apoderados. Esta representación se encuentra limitada a lo necesario para realizar el objeto de la persona moral que se encuentre definido y establecido dentro de su escritura constitutiva.

Una vez que se constituye una persona moral esta debe darse de alta ante el Registro Federal de Contribuyentes (RFC) del SAT y en su caso en los padrones estatales y municipales para efectos tributarios, según corresponda al tipo de actividad económica que realizará.

Algunas de las personas morales que se encuentra reconocidas en el Código Civil para el Estado de Baja California o en el Código Civil Federal son: • las sociedades civiles o mercantiles; • las sociedades cooperativas y mutualistas; • las personas morales extranjeras de naturaleza privada; • los sindicatos, asociaciones de profesionales; • las asociaciones distintas a las anteriores que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley; • las corporaciones de carácter público reconocidas por la ley; y • por regla general, todas aquellas que reconozca la ley.

En nuestra siguiente participación veremos los tipos de personas morales que son más usuales para realizar actividades económicas.



*Magisterio Legal*

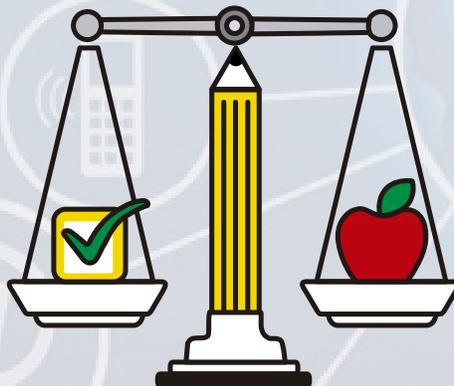


*@MagisterioLegal*

# ¿Tienes dudas sobre algún tema del Magisterio?

## Comunícate con nosotros

[contacto@magisteriolegal.com](mailto:contacto@magisteriolegal.com)



ML MAGISTERIO LEGAL®