

MAGISTERIO LEGAL

REVISTA DIGITAL
ESPECIALIZADA EN TEMAS JURÍDICOS MAGISTERIALES

EDITORIAL VIOLENCIA ESCOLAR

Juan Valdivia Martínez

CONDICIONES BÁSICAS PARA GARANTIZAR EL NUEVO MARCO CURRICULAR 2022

Eduardo Grajales

LA RESPONSABILIDAD DE HUMANIZAR LA MEDIACIÓN TECNOLÓGICA: LAS HUMANIDADES FRENTE A LA PANDEMIA

Liliana López León
Carlos A. González Palacios

LA DISCRIMINACIÓN EN LA LEY Y EN LOS PROCESOS DE USICAMM

Edgar Iván Solís Cota

DEPÓSITOS EN EFECTIVO EN CUENTAS BANCARIAS POSIBLES RESPONSABILIDADES EN MATERIA TRIBUTARIA

Jorge Topete Calvario

FRAUDE EN LAS ELECCIONES DE LA SECCIÓN 50 DEL SNTE

Profra. Lucilda Pérez Salazar

DIRECTORES, DOCENTES Y PERSONAL EDUCATIVO, ANTE EL ACOSO ESCOLAR.

Eduardo Josué Animas Hernández
Israel Santos Blanco

Septiembre del 2022

Número 17

Índice

Editorial

Violencia escolar Pag. 1
Juan Valdivia Martínez

Condiciones básicas para garantizar el nuevo marco curricular 2022 Pag. 3
Eduardo Grajales

La responsabilidad de humanizar la mediación tecnológica: las humanidades frente a la pandemia Pag. 4
Liliana López León
Carlos A. González Palacios

La discriminación en la ley y en los procesos de USICAMM Pag. 6
Edgar Iván Solís Cota

Depósitos en efectivo en cuentas bancarias Pag. 10
Posibles Responsabilidades en Materia Tributaria
Jorge Topete Calvario

Fraude en las elecciones de la Sección 50 del SNTE Pag. 11
Profra. Lucilda Pérez Salazar

Directores, docentes y personal educativo, ante el acoso escolar. Pag. 14
Eduardo Josué Animas Hernández
Israel Santos Blanco

Editorial

VIOLENCIA ESCOLAR

En México, la violencia escolar no ha sido atendida con la debida diligencia que este problema merece ya que ésta engloba todas aquellas acciones y conductas negativas realizadas por cualquier tipo de actor en el entorno escolar y en sus alrededores, incluyendo peleas entre alumnos, pandillerismo, comportamientos antisociales, o vandalismo, entre otros.

La violencia escolar forma parte de la realidad cotidiana de las instituciones educativas, es un tema actual, que ha adquirido importancia debido a la frecuencia con que se presenta y a las consecuencias personales y sociales en que deriva, muchas de las escuelas, están inmersas en entornos conflictivos, por ello no resulta sorprendente que algunas formas de violencia social se repliquen en su interior, Sin embargo, la violencia escolar no es un simple reflejo

de lo que ocurre en la sociedad, es también, a menudo, una institución productora de violencia.

Es por ello que se requiere que los congresos federal y locales, en sus respectivos ámbitos de competencia, desarrollen legislación apegada a la constitución federal, que pueda dar sustento y contenido formal a programas como el de MOCHILA SEGURA, con pleno respeto a los derechos de los niños, niñas y adolescentes, justificándose las respectivas medidas proporcionales que deban considerarse a fin de salvaguardar a los propios educandos y, en general, a la comunidad educativa a la que pertenecen.

Dado que en la LEY GENERAL DE EDUCACIÓN, tanto en su texto vigente, como en el previo, no es posible desprender facultad alguna o disposición sustantiva que regule operativos, procedimientos o mecanismos de revisión de pertenencias de los educandos.

En ese sentido, el programa MOCHILA SEGURA tiene un problema, LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN señaló que es algo que está fuera de los derechos humanos y aduce que estigmatiza a los estudiantes, provocándoles posibles sentimientos de sometimiento, angustia y vergüenza por el simple hecho de verse sometidos a revisión, lo que es relevante, dado que el programa que se aduce, busca promover la seguridad escolar, sólo considera la revisión de mochilas de los estudiantes, y no la revisión de cualquier persona que ingrese a los planteles educativos, lo que, en principio, permite considerar que existe un principio de agravio referido a la posible estigmatización denunciada.

Por lo que se concluye que El Programa MOCHILA SEGURA no cumple con el criterio formal de legalidad, pues en ninguna disposición se advierte la facultad que justifique estos operativos; Por otro lado, aun cuando tuviera validez formal, lo cierto es que la medida es restrictiva de derechos, por lo que debe cumplir con un test de proporcionalidad.

Ya que, si bien cumple con la finalidad de que no se introduzcan armas, no ataca el problema fundamental que origina la violencia.

La seguridad del niño en el centro escolar, constituye una base fundamental para ejercer su derecho a la educación; resulta excesivo considerar que el deber de cuidado que tienen las autoridades escolares, docentes y demás educadores que tienen bajo su responsabilidad a los menores durante su estancia en los centros educativos, puede llevarse a una competencia constitucional para revisar de forma obligatoria y sin que medie Ley alguna, las pertenencias de todos los estudiantes.

Es por ello que los Congresos Federal y Locales, en sus respectivos ámbitos de competencia, deben desarrollar una legislación apegada a la Constitución General, que pueda dar sustento y contenido formal a programas de seguridad escolar, siempre y cuando, en los respectivos ordenamientos se observe pleno respeto a los derechos de los niños, niñas y adolescentes, justificándose las respectivas medidas proporcionales que deban considerarse a fin de salvaguardar a los propios educandos y, en general, a la comunidad educativa a la que pertenecen.



CONDICIONES BÁSICAS PARA GARANTIZAR EL NUEVO MARCO CURRICULAR 2022



Eduardo Grajales

Lic. en Pedagogía y Derecho
además de articulista en distintos
medios de cobertura nacional

Las críticas al nuevo Marco Curricular 2022 se han centrado en sus aspectos filosóficos, teleológicos y axiológicos, y en síntesis apuntan a un intento paradójico de ideologizar a la sociedad a través de la educación, sin embargo, poco se ha hablado de su dimensión pedagógica y de las posibilidades de su materialización en las aulas, desde la perspectiva de las y los maestros.

Traigo esto a colación porque es importante destacar que ningún proyecto educativo verá la luz si no existe un magisterio convencido y apropiado de los nuevos conceptos, y sobre todo habilitado en una metodología acorde a tal fin, lo cual no se vislumbra en las condiciones actuales del plan piloto del Marco curricular.

Y es que los esfuerzos de la autoridad educativa se centraron en construir la arquitectura ideológica del plan educativo, pero poco se ocuparon en desarrollar metodologías e instrumentos didácticos prácticos que les permita a las y los maestros aterrizar los nuevos conocimientos que ayudarán a lograr los objetivos pedagógicos que se plantean difusamente.

A decir de su contenido y de las críticas que se le han hecho al plan por parte de especialistas en la materia, el nuevo proyecto está colmado de conceptos controvertidos como “decolonización”, por citar alguno, que para los maestros son hasta ahora complejos y alejados de su realidad, lo que resta posibilidades a esta apuesta educativa de la Cuarta Transformación.

Si a ello le agregamos el subejercicio en los presupuestos de capacitación docente, y el poco tiempo que se consideró para actualizar a las bases magisteriales, con el silencio cómplice del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, se complican la posibilidad de que el Marco logre resultados efectivos, y con ello también las posibilidades de que la Reforma Educativa 2019 consolide la anhelada excelencia educativa, eje central que garantiza el derecho educativo de los mexicanos.

En ese contexto la nueva titular de la SEP tendrá entre sus prioridades el implementar un proyecto de acercamiento político con las diversas facciones que integran al SNTE, a fin de convencerlos y prepararlos en este nuevo proyecto.

El esfuerzo de la nueva funcionaria demandará no sólo su capacidad política de articulación -que no tuvieron la maestra Delfina Gómez y su antecesor, el maestro Esteban Moctezuma- sino además de la implementación urgente del presupuesto pasivo de la SEP, pero bien fiscalizado, para evitar la corrupción típica en nuestro país.

De esta manera se podrían garantizar las condiciones mínimas para que el Marco 2022 se legitime en el magisterio y estos, como se ha dicho, garanticen paulatinamente su materialización en las aulas, a través de un enfoque pedagógico que será determinante y que hasta ahora es poco conocido por los docentes.

Caso contrario el Marco Curricular quedará como un esfuerzo más que se sumará a la lista de intentos infructuosos y despilfarradores de modernización educativa y que no han trascendido por falta de capacidad y de estrategia, como el modelo Socialista en la Educación, el Nuevo Modelo Educativo, la Modernización de la Educación Básica, Enciclomedia, entre otros.

De tal manera que el éxito de este proyecto no sólo depende de una filosofía bien estructurada, sino que ésta sea legitimada, consensuada y aterrizada con una metodología eficaz que garantice que el currículum que llegue a las aulas sea el oficial y no el oculto, como se acostumbra en las miles de aulas mexicanas donde dentro de poco circularán absurdamente tres currículos (Plan de Estudios 2011, 2019, proyecto educativo de la CNTE, Marco 2022) y donde todos se siguen impartiendo como mejor se considera. Y los resultados están a la vista.

LA RESPONSABILIDAD DE HUMANIZAR LA MEDIACIÓN TECNOLÓGICA: LAS HUMANIDADES FRENTE A LA PANDEMIA



Liliana López León

Profesora en distintos niveles educativos además de publicar varios libros, artículos académicos y relatos de ficción.



Carlos A. González Palacios

Autor y Coautor de varios libros y actualmente es Director del Departamento de Humanidades de CETYS Universidad, Campus Mexicali.

Reflexiones y experiencias frente a la contingencia, publicado por el Programa Editorial de CETYS Universidad.

En 2016, Klaus Schwab, presidente del Foro Económico Mundial, declaró el inicio de la Cuarta Revolución Industrial. Una revolución caracterizada por el uso de las TIC, la interconexión a través de Internet y la extensión de innovaciones. La pandemia ha acelerado su entrada, en términos del uso generalizado de las TIC en ámbitos en donde antes, solo se usaban de manera tangencial y como complemento. Asimismo, debido a la pandemia, se terminó por romper la línea divisoria entre los lugares de paso y los lugares de hábitat, convirtiendo a la casa en una continuidad de la fábrica y de la escuela. Y eso no solo en términos físicos, sino también en relación con someterlos a los estándares del rendimiento y la productividad.

Para analizar esta ocupación del espacio íntimo, en este eje humanizador se hará alusión al pensamiento del filósofo surcoreano Byung-Chul Han, quien desde su formación heideggeriana realiza una crítica profunda a la “sociedad del rendimiento”.

Particularmente, se aborda su último libro, llamado La desaparición de los rituales. Una topología del presente.

Han (2020) empieza su reflexión afirmando la casi desaparición de los tiempos y espacios de descanso y de fiesta, debido a la presión actual por producir, inclusive en tiempos de ocio. Debido a ello, se está presenciando un cambio ontológico y teleológico en las formas fundamentales de existencia identificadas por el autor, como reposo y trabajo. El reposo y sus rituales de desconexión con el mundo del trabajo se van haciendo invisibles, y se convierten en un tiempo en donde solo se reponen fuerzas para volver a trabajar, perdiendo así su plusvalía ontológica. El trabajo se perpetúa, ya no solo desde la obediencia a un jefe externo sino también desde la introyección del imperativo por producir, ya sea mediante el emprendimiento o la capacitación durante toda la vida, que ayudan a generar cosas útiles.

Esto resulta, para Han (2020), en una vida profanada y degradada, ya que el trabajo, que pertenece a la esfera de lo profano, individualiza y aísla a los hombres, mientras que el descanso y la fiesta los congregan y los unen. Produciéndose así las, llamadas por Han, "enfermedades del ocio" (p. 49), como la depresión y la ansiedad mediante las cuales los individuos se ven a sí mismos como faltos de rendimiento, como improductivos, haciendo de su reposo activo y ritual, "torturantes formas vacías de trabajo" (p. 50). Dicha consecuencia no solo afecta a los individuos en lo particular, sino que conduce poco a poco a la desintegración de la comunidad.

Ante esta situación, Han (2020) propone una recuperación de las formas rituales, como la cortesía, que posibilitan, no solo un buen trato a las personas, sino también un respetuoso manejo de las cosas. Así lo deja ver al afirmar que:

En el marco ritual las cosas no se consumen ni se gastan, sino que se usan. Por eso pueden llegar a hacerse antiguas. Por el contrario, bajo la presión para producir nosotros nos comportamos con las cosas, es más, con el mundo, consumiendo en lugar de usando. En contrapartida, ellas nos desgastan. Un consumo sin escrúpulos hace que estemos rodeados de un desvanecimiento que desestabiliza la vida (p. 9).

Sólo desde la recuperación de los rituales como praxis simbólicas, para Han (2020) será posible recuperar lo perdido en términos de cohesión comunitaria, ya que tienen la fuerza de juntar a los seres humanos y engendrar alianzas que resarzan la gran fragmentación que experimentan las sociedades debido a su aversión contra todo tipo de formalismos que suspendan y profanen el sagrado tiempo del rendimiento y la productividad. Sobre los rituales, agrega: "Quien se entrega a los rituales tiene que olvidarse de sí mismo. Los rituales generan una distancia hacia sí mismo, hacen que uno se trascienda a sí mismo. Vacían de psicología y de interioridad a sus actores" (Han, 2020, p.12).

Para finalizar este eje, vale la pena preguntarse si, a partir de las interacciones por videollamada y del teletrabajo, se pueden generar rituales que permitan, por un lado, impedir la erosión de la comunidad, de esa "comunicación sin comunidad" que Han (2020, p. 36) denuncia, y por otro, instalar las llamadas por él "técnicas simbólicas de instalación de un hogar" (p. 7), que hagan pasar a sus usuarios, de estar en la virtualidad a estar en una especie de nueva casa, en donde a pesar de carecer de un territorio o espacio físico, se den las condiciones de acogida y de respeto a las vulnerabilidades que atraviesan a los seres humanos. Y finalmente, cuestionarse, qué rituales necesitarán ser resignificados y no solo tratar de compensarlos mediante las interacciones mediadas.



LA DISCRIMINACIÓN EN LA LEY Y EN LOS PROCESOS DE USICAMM



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

1. Sobre la normatividad y su aplicación.

Como ya es sabido, a raíz de la implementación de las llamadas reformas educativas de los años 2013 y 2019 (las que sabemos que tienen un preponderante contenido administrativo, presupuestal y, especialmente, laboral); quienes aspiran a obtener un cargo o función de nivel superior al que se ostenta, deben participar en los procesos de concurso anuales que hoy en día reglamentan y organizan conjuntamente tanto la Unidad del Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAMM) como las diversas autoridades educativas locales en sus respectivas competencias.

Cada año, se emiten los lineamientos sobre los cuales habrán de sustentarse las diversas convocatorias de los concursos, debiendo desde luego normarse en total conformidad con lo que dispone la Ley General del Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros (en adelante LGSCMM).

Por cuanto hace a los procesos de promoción vertical en el nivel medio superior, el artículo 60 de la citada Ley, establece que quienes obtengan el derecho de acceder a una plaza de supervisión obtendrán un nombramiento por tiempo fijo; sin embargo, en el nivel de educación básico, en el mismo tipo de proceso

de concurso, y para el mismo nivel de función, es decir tratándose de concursos para la función de supervisión, se establece en el artículo 43 de la Ley, que se otorgará un nombramiento de carácter definitivo, luego de transcurridos los 6 meses en la función, y no teniendo un anota desfavorable en su desempeño. Evidentemente, el legislador estableció, de manera diferenciada, nombramientos de alcances muy diversos entre un nivel educativo y otro, no obstante ser la misma función la que se realiza en ambos casos; ello desde luego, denota un notorio trato desigual por la ley, y una clara discriminación en afectación de los trabajadores del nivel medio superior, que se sitúan en una desventaja evidente en comparación con el nivel básico. Aunado a lo anterior, el establecimiento de una temporalidad fija en la función, viola el derecho de estabilidad en el empleo, y afecta los principios constitucionales que contiene la reforma, pues el artículo 3 constitucional establece claramente que deberá procurarse la impartición de una educación de excelencia, y para ello se pretende que los perfiles del personal docente, sean los idóneos en su función, situación que desde luego se afecta, cuando impides que la experiencia y preparación en la función se vea interrumpida cada cierto tiempo, renovando a quienes ocupen dicha función.

2. Antecedentes de discriminación por parte de USICAMM.

Luego de publicarse la reforma constitucional al artículo tercero, en el año 2019, al dejarse en suspenso la publicación de la ley reglamentaria, se emitieron los llamados “lineamientos administrativos para dar cumplimiento al artículo segundo transitorio del decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de los artículos 3º, 31 y 73 de la constitución política de los estados unidos mexicanos, en materia educativa”, dicho instrumento normativo, estableció en su artículo 29, que “en el caso del personal docente de Educación Básica que haya obtenido una promoción a cargo de funciones de dirección, como consecuencia de su participación en los procesos efectuados en términos de la Ley General al Servicio Profesional Docente, obtendrá el nombramiento definitivo; debiendo dejar vacante la o las plazas de antecedente.”; con base en lo anterior, en el verano de ese mismo año 2019, se llevaron a cabo los protocolos de asignación de plazas de los directores que cumplían los requisitos establecidos, lo cual estuvo correctamente aplicado; sin embargo, hubo dos grandes violaciones de derechos de igualdad en dicha norma y con ese proceso, y a continuación lo explicamos:

Primero; en los citados lineamientos, nada se dijo por lo que concernía a los supervisores que, en igualdad de condiciones que el personal de funciones directivas, había participado en los procesos anteriores y contaban con la función al momento de la reforma, **no se incluyó en los lineamientos la regularización mediante la entrega de nombramientos del personal de supervisión;**

dicha omisión reglamentaria, es también una discriminación de los derechos de los trabajadores que participaron en los procesos de concurso para el nivel de supervisión dentro del mismo sistema educativo.

Segundo; el artículo 7 de la LGSCMM, señala que se considera personal de dirección a, cito, “a aquél que realiza la planeación, programación, coordinación, ejecución y evaluación de las tareas para el funcionamiento de las escuelas de conformidad con el marco jurídico y administrativo aplicable. Este personal comprende a coordinadores de actividades, subdirectores y directores en la educación básica; subdirector académico, subdirector administrativo, jefe de departamento académico y jefe de departamento administrativo o equivalentes en la educación media superior, y para ambos tipos educativos a quienes con distintas denominaciones ejercen funciones equivalentes conforme a la estructura ocupacional autorizada”; por lo visto, evidentemente el personal de SUBDIRECCIÓN es considerado dentro de dichas funciones directivas, por lo tanto, debió incluirse al personal de subdirección en el proceso de regularización y asignación definitiva de plazas llevado a cabo con base en los lineamientos antes citados y en el protocolo respectivo; pero no aconteció así. Bajo una absurda, incomprensible e injustificable pésima interpretación de la norma, tanto USICAMM, como autoridades educativas y, por supuesto el SNTE, llevaron a cabo los procesos de regularización únicamente beneficiando a quienes participaron en los procesos de DIRECCIÓN, dejando fuera las SUBDIRECCIONES, cuando les era aplicable la norma reguladora de su situación, no obstante la claridad con que se define dicha función en la misma ley.



3. Otros aspectos discriminatorios.

Por supuesto, a lo largo de la implementación de las reformas, se han ejecutado actos discriminatorios constantes en los diversos niveles educativos; ello está ocurriendo tanto en los procesos de admisión como en los de promoción. Ello es así, pues constantemente se da un trato desigual a los aspirantes en los concursos, en diversos aspectos: recepción de documentos, aceptación de cursos y certificaciones, validación de estudios, valoración de experiencia, entre otros; y ello ocurre así, porque aún sigue habiendo intereses personales, grupales, gremiales y hasta institucionales en la asignación de las plazas, la corrupción no se ha erradicado y pruebas de ello abundan.

Pero un aspecto que considero especialmente discriminatorio, es el establecido en el artículo 40 de la LGSCMM, en el cual se establece el impedimento que tiene un trabajador para participar en el acceso a una plaza en su mismo nivel educativo, cuando no es por horas. En el caso de los docentes de nivel primaria que ya cuentan con una plaza basificada, les es negado el derecho de participar para obtener una segunda plaza a contra turno, están limitados a obtener una plaza en diverso nivel, pero no en el mismo; y no existe causa alguna que permita justificar ese acto discriminatorio.

Actualmente, se sabe, hay miles de docentes que gozan de dos plazas en el mismo nivel, ya sea por haberlas adquirido previo a su prohibición en las reformas, o por ocuparlas en distinto régimen presupuestal (federalizado o estatal) Dicha regla, además de ser discriminatoria para el personal docente de esa cualidad, es contraria al principio constitucional de la



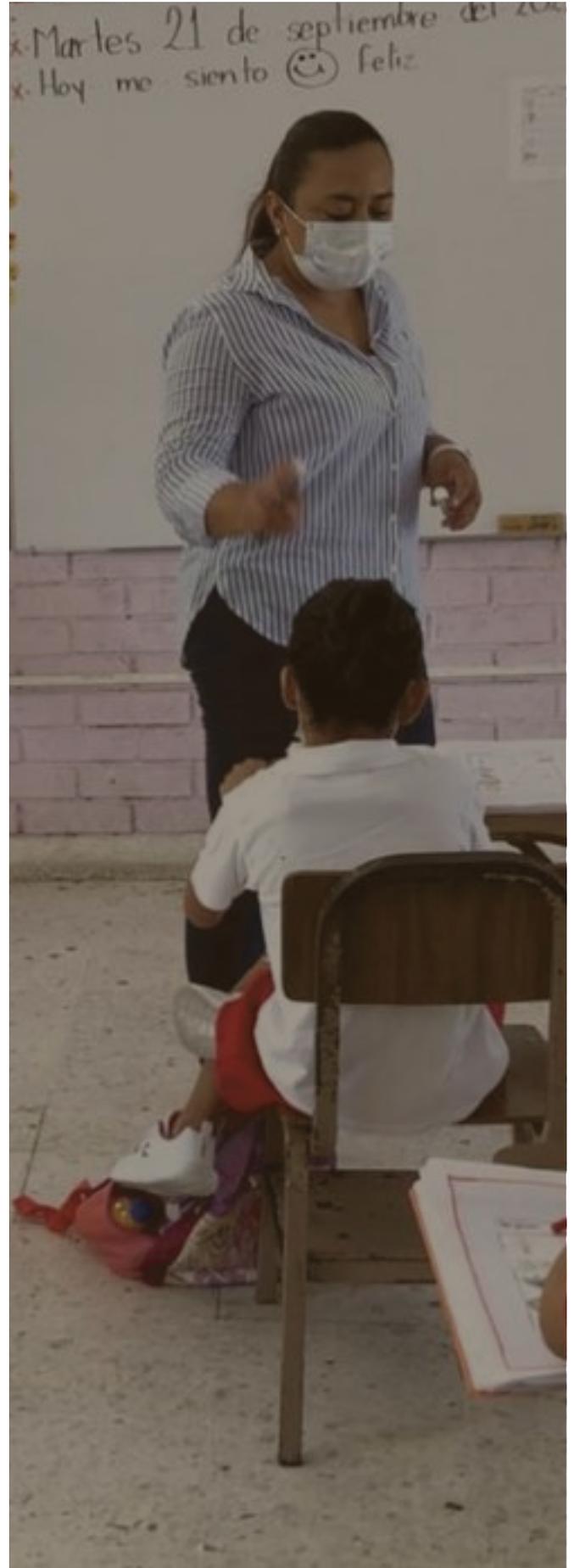
impartición con excelencia de la educación, ya que no puede entenderse que se considere con un mejor perfil para impartir clases a los educandos, a las personas que recientemente están egresando de las instituciones formadoras de docentes, que a aquellas que tienen años sirviendo a la educación en el País; recordemos además que el artículo 123 en su fracción VIII, establece que "Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;" y el artículo décimo sexto transitorio de la propia reforma educativa, señala que la relación laboral de los docentes, se regirá por lo dispuesto en el citado artículo 123 constitucional, pero, como vemos, ni la LGSCMM ha respetado eso, ni mucho menos en la práctica se lleva a cabo. La discriminación es evidente en esta prohibición injustificada, y tarde o temprano habrá consecuencias sobre ello, pues ya empiezan a resolverse casos concretos relativos a estas inconstitucionales disposiciones de la reforma.



4. La reciente jurisprudencia emitida por la Suprema Corte.

Como es de esperarse, ante tanta irregularidad y tanta violación de derechos humanos y derechos laborales que se han aplicado con la forzada implementación del nuevo sistema de asignación de plazas, ya se están generando importantes precedentes en ello; por supuesto, en gran medida gracias al trabajo de los abogados especialistas en la materia laboral-educativa, quienes en el siempre solidario con los docentes, hemos venido haciendo la lucha jurídica desde muchos años atrás. Tal es el caso de la jurisprudencia número 2a./J. 48/2022 (11a.), que fue publicada el pasado viernes 2 de septiembre y que fue emitida por la segunda sala de la suprema corte de justicia de la nación. En ella, se estableció ya, que los nombramientos otorgados por tiempo fijo a los supervisores del nivel media superior, es discriminatoria y por lo tanto inconstitucional; conforme a ello, deberá revisarse caso por caso de aquellos que han sido afectados con los inconstitucionales nombramientos que les fueron dados, y la autoridad deberá resolver lo conducente. Seguramente, como siempre pasa habrá necesidad de instaurar los juicios respectivo para hacer exigible que se elimine dicha discriminación y se emita un nuevo nombramiento, el que deberá de ser de carácter definitivo. Cabe señalar que la jurisprudencia, tendrá aplicación en todo el país, por lo tanto, todos tendrán la posibilidad de solicitar la aplicación de la misma en su beneficio. Esta vez, hay que reconocerlo, la Corte actuó conforme le dictan sus principios, conforme le corresponde hacerlo, esto es, protegiendo el texto constitucional, protegiendo al ciudadano, no obstante las consecuencias que ello le genere al Estado.

Así pues, debe tenerse presente siempre, que la lucha jurídica la hacemos todos, tanto los partícipes de cada proceso, como quienes estudiamos día a día la norma para poder defender los derechos de las personas, y en este caso, los del magisterio. No puedo dejar de felicitar a los colegas que fueron partícipes de este importante logro, en favor de los trabajadores de la educación, mi más amplio reconocimiento. Y al personal docente, les exhorto a seguir con sus justas demandas, y a que lo hagan en todas las vías que tienen, solamente así, podemos ir generando victorias como ésta, ¡que viva la justicia!



DEPÓSITOS EN EFECTIVO EN CUENTAS BANCARIAS

Posibles Responsabilidades en Materia Tributaria



Jorge Topete Calvario

Socio Abogado de la Firma

"GRT SERVICIOS JURÍDICOS FISCALES, S.C."

A lo largo del presente año se han generado innumerables comentarios, opiniones y notas periodísticas relativas a la fiscalización por parte de la autoridad tributaria sobre los depósitos en efectivo en cuentas bancarias de las personas físicas; así como respecto de la obligación de pago del impuesto correspondiente por la obtención de tales ingresos.

El 17 de agosto de 2022 el Servicio de Administración Tributaria (SAT) emitió un comunicado en el que afirma que **(i) es falso que el SAT cobre impuestos por depósitos en efectivo realizados en instituciones bancarias; (ii) no vigila ni cobra algún tipo de impuesto por tales depósitos; (iii) las instituciones financieras solo pueden entregar información mensual de aquellos contribuyentes que estén bajo proceso de auditoría, fiscalización o revisión por parte del SAT, y que, (iv) sólo en auditorías donde detecte incongruencias entre gastos e ingresos, podrá solicitar información de los depósitos a las instituciones financieras que cuenten con esta información, para evitar defraudaciones fiscales.**

La primera de las declaraciones anteriores es totalmente cierta puesto que en nuestro país no existe un impuesto que se cause por el mero hecho de realizar depósitos de cantidades de dinero en efectivo en cuentas bancarias.

Sin embargo, las restantes tres declaraciones hechas por el SAT no son del todo ciertas toda vez que, si bien es verdad que el SAT no vigila directamente los movimientos bancarios, es falso que las instituciones financieras solo entreguen información al SAT, de contribuyentes que estén sujetos a una auditoría o revisión fiscal en la que se hubiere detectado incongruencias entre gastos e ingresos del contribuyente auditado.

El artículo 55 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece diversas obligaciones para las instituciones que

componen el Sistema Financiero Mexicano; siendo una de ellas la de **proporcionar de manera mensual información de los depósitos en efectivo que se realicen en las cuentas abiertas a nombre de los contribuyentes** en las instituciones del sistema financiero, **cuando el monto mensual acumulado por los depósitos en efectivo que se realicen en todas las cuentas de las que el contribuyente sea titular en una misma institución** del sistema financiero **exceda de \$15,000.00,**

Entendiendo por depósitos en efectivo, a los depósitos en moneda nacional o extranjera que se realicen en cualquier tipo de cuenta que tengan a su nombre en las instituciones del sistema financiero las personas físicas o morales, así como las adquisiciones en efectivo de cheques de caja.

Aclarándose que no se consideran depósitos en efectivo, los que se efectúen a favor de personas físicas o morales mediante transferencias electrónicas, traspasos de cuenta, títulos de crédito o cualquier otro documento o sistema pactado con instituciones del sistema financiero en los términos de las leyes aplicables, aun cuando sean a cargo de la misma institución que los reciba.

Entonces pues, habrá de tenerse en cuenta que el SAT recibe de manera mensual, de parte de cada una de las instituciones financieras que operan en el país, informes sobre todos sus clientes (personas físicas o morales) que hayan recibido en conjunto más de \$15,000.00 en pesos o dólares en todas las cuentas que cada cliente tenga abiertas en una sola institución financiera.

Información que el SAT puede utilizar para determinar diferencias de pago de impuestos a cargo de esas personas titulares de las cuentas bancarias; siendo obligación de estas el acreditar que sobre tales cantidades ya fue pagado el impuesto correspondiente.

FRAUDE EN LAS ELECCIONES DE LA SECCIÓN 50 DEL SNTE

Profra. Lucilda Pérez Salazar

El 29 de junio de 2022 se realizó la elección para la renovación de las Directivas Sindicales de la Sección 50 del SNTE, que agrupa a los trabajadores de la educación estatales de Nuevo León.

El proceso electoral se convocó un mes antes, aplicando el procedimiento de elección universal, directa y secreta, establecido en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

Cabe mencionar que el CEN del SNTE no reformó el Estatuto para establecer esta modalidad de elección en el texto del documento rector del SNTE.

Para tratar de subsanar esta grave omisión elaboró un Reglamento para la elección de las Directivas Seccionales. Ese reglamento no se ajusta a los lineamientos previstos

en las leyes laborales. Es un reglamento antidemocrático y restrictivo, bajo cuyas reglas se han llevado a cabo las elecciones en 21 secciones del SNTE.

En la mayoría de las secciones en las que se han inscrito para la contienda electoral dos o más planillas, se han presentado irregularidades graves derivadas tanto del reglamento restrictivo, como del manejo indecoroso y fraudulento del proceso electoral por parte del CEN del SNTE Y de los órganos electorales encargados del proceso.

En la elección de la Sección 50 se presentaron múltiples irregularidades, que en su conjunto conforman un fraude electoral flagrante, como lo exponemos en este espacio.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ELECCIÓN DE LAS DIRECTIVAS SINDICALES DE LA SECCIÓN 50 DEL SNTE, NUEVO LEÓN

CÓMPUTO TOTAL REALIZADO POR EL COMITÉ NACIONAL ELECTORAL			
PLANILLA	CANDIDATO	VOTACIÓN	PORCENTAJE
Amarilla	René Rivera Valdez	775	3.53%
Oro y negro	Jesús M. Ortiz Morales	1781	8.11%
Roja	Abel Villarreal Reyes	2399	10.92%
Azul y oro	Ignacio Orozco Medrano	2344	10.57%
Naranja	Juan José Gutiérrez R.	8349	38.01%
Violeta	Lucilda Pérez Salazar	3910	17.80%
Verde	Yuri Rodríguez	452	2.05%
Café	Ma. Teresa Flores Ramones	1454	6.62%
Plata	Héctor Montemayor García	503	2.29
Total de votos emitidos		21967	100%

- La membresía de la Sección 50 con derecho a voto la integran:

21,500 trabajadores de la educación en activo

12,500 jubilados y pensionados

34,000 miembros en total

Según las cifras del Comité Nacional Electoral votó el **64.60%** de la membresía de la Sección 50 (cifra increíble).

- La planilla oficial (naranja) formada por el Comité Ejecutivo Nacional obtuvo, según sus propias cifras, el 38.01% de los votos emitidos, en tanto que las 8 planillas opositoras en su conjunto, sumaron el 62% de la votación emitida.

- La planilla oficial llega con una debilidad extrema, sin legitimidad ganada en las urnas, porque la mayoría de los afiliados a la Sección 50 le negaron el voto, no respaldaron a esa planilla. La credibilidad perdida por el Comité Ejecutivo saliente, se reprodujo con creces, ahora sí medida de manera tangible con los votos asignados por el CNE. Esta es una realidad preocupante para un Comité que apenas inicia su gestión.

- Ahora bien, si el resultado de la elección hubiera sido auténtico, limpio, sin trampas, sin rasuramiento del padrón, en igualdad de condiciones y piso parejo para todas las planillas contendientes; si esto hubiera ocurrido, aunque la planilla ganadora hubiera obtenido ese porcentaje, no habríamos dudado en reconocer el triunfo de dicha planilla y le habríamos felicitado sin miramiento alguno.

- Pero da el caso que nada de esto sucedió. El fraude electoral que ha estado presente en las elecciones de las Directivas Seccionales de la mayor parte de las Secciones del SNTE en las que ha habido elecciones semejantes a la nuestra, se enseñoreó en la Sección 50. Aquí se rebasaron los límites:

- La embestida contra los jubilados fue a fondo, hasta el límite de destruir delegaciones legal y legítimamente constituidas como la D-IV-10 que agrupa a más de 6,000 miembros.

- Se crearon delegaciones de jubilados espurias, con menos de 40 miembros, en pleno proceso electoral.

- La adulteración del padrón del votantes se observó con nombres repetidos dos y tres veces, la eliminación de miles de miembros del padrón, principalmente de jubilados, el cambio de sede de votación sin previo aviso, la inclusión de personas que no están sindicalizadas, en la lista de votantes.

- La utilización de la credencial del INE para votar, en lugar de la credencial del servicio médico que nos identifica como afiliados a la Sección 50.

- Las boletas no fueron foliadas ni firmadas al reverso como lo establece el reglamento y las leyes laborales.

- La negativa definitiva del Comité Electoral a publicar el padrón completo y entregarlo a las planillas para su revisión.

- La actuación facciosa, como juez y parte, tanto del Comité Nacional Electoral como del Comité Ejecutivo Nacional ensuciaron la elección en la Sección 50.





- Por estas y otras razones, nos negamos a reconocer los resultados de la elección del 29 de junio de 2022 Y presentamos ante el CNE el recurso de inconformidad, y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (instancia competente para el caso) la demanda de Nulidad de la elección mencionada.

- Este recurso está bien sustentado y debidamente acompañado con las pruebas fidedignas certificadas por Notario Público, quién dió fé de la adulteración del padrón de votantes, que constituye el corazón de cualquier elección digna.

La elección está impugnada ya conoce de esta situación la Secretaría del Trabajo, la Secretaría de Gobernación y hasta la Presidencia de la República, por lo que reiteramos que tocaremos todas las puertas y agotaremos todos los recursos para que se corrijan de fondo todos los vicios y prácticas fraudulentas que utilizan el Comité Ejecutivo Nacional y las estructuras sindicales de cada Sección para imponer a los dirigentes que ellos mismos encumbran y seleccionan.

- La lucha de los trabajadores por la democracia sindical no ha terminado, apenas se inician y Las estructuras sindicales antidemocráticas y anquilosadas se resisten al cambio. Se quieren imponer, aún con el rechazo de la mayoría de sus agremiados.

- En manos de los Tribunales, de las autoridades del país, pero sobretodo en manos de los trabajadores de la educación agraviados por la vulneración del voto, la violación del Estatuto, del Reglamento del SNTE, de la Constitución y de las leyes laborales que nos rigen, está que se haga justicia, para que el proceso electoral de la Sección 50 se revierta, se restablezca la democracia y se reponga el proceso electoral mediante una nueva convocatoria sobre bases nuevas y con la vigilancia estricta de los órganos jurisdiccionales encargados de velar porque las elecciones sindicales sean pulcras y apegadas a derecho.

- Sin reforma del Estatuto y sin la emisión de un nuevo Reglamento, no habrá democracia en el SNTE.

La lucha por la democracia sindical y la esperanza para lograrla siguen vivas y sabemos que en los procesos a lo largo del país se han presentado múltiples irregularidades, por lo que instamos a todos los maestros a seguir en la lucha por una democracia dentro de nuestro sindicato pugnando por La implementación de procesos internos que cumplan, además con lo establecido en las leyes, que sean apegados a los principios rectores de los procesos electorales como son los principios de CERTEZA, LEGALIDAD, IMPARCIALIDAD, OBJETIVIDAD Y MAXIMA PUBLICIDAD que hablando en nuestro proceso en específico brillaron por su ausencia.

Profra. Lucilda Pérez Salazar
Monterrey, N. L. a 29 de agosto de 2022

DIRECTORES, DOCENTES Y PERSONAL EDUCATIVO, ANTE EL ACOSO ESCOLAR.



Eduardo Josué Anímas Hernández Israel Santos Blanco
Integrantes de la Firma Legal AH

El constante crecimiento de la violencia escolar en las instituciones educativas de nuestro país, ha llegado al punto de normalizar e incluso justificar dicha conducta por la misma comunidad educativa, padres de familia y hasta la sociedad.

Actualmente en redes sociales han circulado videos de jóvenes estudiantes de secundaria peleando en las aulas donde deberían estudiar, padres de familia discutiendo y justificando la conducta violenta de sus hijos y personal educativo culpando a los padres de familia para excusar su responsabilidad frente a la violencia y acoso escolar.

Lo cierto es que, del año 2010 a la fecha, se han aprobado leyes, reglamentos y protocolos en los diferentes estados del país para atender la violencia en las escuelas, pero los índices de Acoso Escolar, no solo se mantienen, sino que han ido en aumento, esto, precisamente ante la falta de asumir la problemática como propia, ya que tanto padres de familia e instituciones educativas tienen un papel relevante para combatir el Acoso escolar, desde sus trincheras. No obstante, como la propia definición lo establece, el problema es ESCOLAR; entonces ¿Cuáles las responsabilidades que establecen las leyes para Directivos, Docentes y Personal de apoyo ante conductas de Acoso Escolar? ¿Realmente el Personal Educativo conoce, entiende y cumple las obligaciones que estipulan las leyes? ¿Qué se necesita para que Directivos y Docentes puedan realizar acciones que realmente permitan a disminuir los índices de Acoso Escolar?

Haciendo una capitulación para responder tales cuestionamientos, debemos analizar que existen legislaciones Estatales sobre Acoso escolar, regulando cada Estado libremente dicha conducta, por ejemplo, Veracruz, Coahuila, Aguascalientes, Nuevo León y Baja California, se estableció que toda escuela debe contar con un Plan de Prevención y un Plan de intervención, (otras legislaciones lo denominan "Protocolos") para Prevenir, Atender y Erradicar el Acoso Escolar, el cual debe ser elaborado en colaboración entre Autoridades Estatales, Municipales, Autoridades Educativas (supervisores, jefes de sector, directores), Docentes, personal especializado, padres de familia y alumnos. Esos planes comprenden gran parte de las responsabilidades que deben cumplir los Directores y Personal Educativo, en ellos se establece los mecanismos de prevención, actuación e intervención para enfrentar al Bullying, buscando contener y disminuir la presencia de esta conducta en las instituciones educativas.





Ahora bien, las leyes y herramientas existen, sin embargo, en las instituciones educativas parecen ser letra muerta, ya que no se logra materializar el cumplimiento de tales normas; esto debido a la falta de interés de directores y maestros para involucrarse en la construcción de planes de prevención e intervención. Sin duda la Secretaría de Educación Federal y Estatal, juega un papel preponderante, sin embargo, la ley existe y el desconocimiento de la ley no exime de su cumplimiento; de ahí la insistencia en que los principales interesados en su cumplimiento sean las instituciones educativas, ya que todas las sanciones que contempla la ley responsabilizan del acoso escolar a la institución educativa y personal docente, por ello la relevancia de su participación activa en la procuración de que la ley sea aplicada, siendo los mayores perjudicados por la misma.



Otra de las herramientas para combatir el acoso escolar es la capacitación constante. Es determinante e importante en los Planes de Prevención, que el Director como responsable de gestionar, promover, vigilar que el personal a su cargo reciba información oportuna que le permita conocer, qué es el acoso escolar, cómo se manifiesta, los daños que puede ocasionar en la víctima y las consecuencias legales propias del Bullying. La capacitación debe ser permanente, suficiente y variada, ya que no todo es pedagógico o psicológico, sino también existe la parte legal, ya que justamente las infracciones a la ley, como hemos hablado en otros artículos, van de multas, indemnizaciones o privación de la libertad para el personal docente responsable. Es por ello que debemos ser conscientes de que esta problemática no se arregla en casa, ni se justifica o se normaliza, sino asumir la responsabilidad existente y afrontarla conforme a los protocolos de ley. Una capacitación eficiente cumplirá con los objetivos de los Planes de Prevención que son mejorar las relaciones de convivencia en la comunidad educativa, contar con espacios libres de violencia en favor de NNA, fortalecer las competencias y habilidades intelectuales en beneficio propio de los alumnos y de la colectividad, fomentar el sentido de justicia, democracia, honestidad, veracidad, solidaridad, responsabilidad, no violencia y ante todo el aprecio a la vida.

En lo que respecta al Plan de Intervención, la responsabilidad de actuar, recae totalmente en Directores y Docentes, son ellos los que deben atender, intervenir e investigar los casos de Acoso Escolar suscitados en el plantel educativo, entre las acciones fundamentales se encuentra el levantar o redactar un acta de hechos, en la cual se deberá registrar información como edad, sexo e iniciales de los involucrados, lugar en donde sucedió la conducta, así como las medidas que haya ejecutado el personal para intervenir. Para poder cumplir con esta responsabilidad Directivos y Docentes deben ser concientes sobre sus conocimientos y capacidad para elaborar un acta de hechos, su estructura, cómo debe interrogar a las partes involucradas, si hay testigos, cómo se incluyen en el documento, cual es su función y porque es necesario redactar el acta, etc.

Intervenir e Investigar conductas de Acoso Escolar debe ser con total apego y respeto a los derechos humanos de NNA, el Personal Educativo desde el primer momento que tiene conocimiento de una conducta o denuncia de Acoso Escolar debe brindar la protección y respaldo a la víctima, no ser omiso ante la conducta, mostrar empatía y solidaridad ante la situación que está afectando a la comunidad educativa, ahí radica la importancia de llevar un correcto seguimiento, saber cómo actuar, contar con herramientas que le permitan registrar puntualmente la información, lo cual puede ser determinante en el momento que Autoridades

Educativas, Administrativas, Laborales, Civiles o Penales tengan que deslindar las responsabilidades y aplicar sanciones a los involucrados y al personal educativo responsable de llevar a cabo los protocolos de actuación e intervención.

Primordialmente es en el Director recae la responsabilidad de dar a conocer a las Autoridades Educativas los casos de Acoso Escolar, así como denunciar ante el ministerio público aquellas conductas que den lugar a la ejecución de un delito e informar a los padres de los involucrados. También le corresponde aplicar sanciones en caso de existir los elementos que lo ameriten, pero tomando en cuenta lo que se establecen en las leyes y protocolos sobre Acoso Escolar. El Director debe realizar acciones inmediatas en caso de que docentes sean los que ejecutan conductas de acoso, dar parte al Supervisor o Inspector escolar, realizar la denuncia correspondiente y separar provisionalmente al docente del grupo en tanto se realizan las investigaciones.

En manos de Directivos, Docentes y Personal de Apoyo recaen las mayores responsabilidades de prevenir, atender y erradicar el Acoso Escolar, así lo establecen las leyes locales, protegiendo y garantizando los derechos de NNA a una educación de calidad. En nuestra siguiente entrega hablaremos de cuál es el papel de la sociedad, padres de familia y el trabajo que en AH Firma Legal hemos realizado para el combate contra el Acoso Escolar.





CAUSA MAGISTERIAL TV

#HAZCAUSA

Causa Magisterial, un espacio de difusión del Movimiento Nacional por la Transformación Sindical

Un espacio abierto de libre expresión donde participan todas y todos los docentes del país.

Ciudades principales



causamagisterial@gmail.com

Causa Magisterial

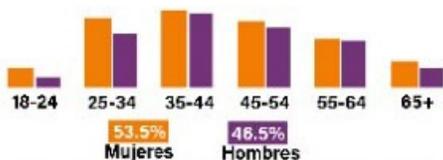
Causa Magisterial

@CausaMagis

Causa Magisterial

Causa Magisterial

Edad y sexo



Alcance de la página

10.3 mil 84

Seguidores en Facebook

2,679

INVITADOS



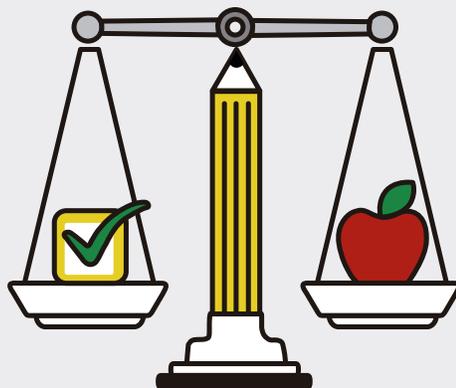
f *Magisterio Legal*

t *@MagisterioLegal*

¿Tienes dudas sobre algún tema del Magisterio?

Comunícate con nosotros

contacto@magisteriolegal.com



ML MAGISTERIO LEGAL®