

LA REFORMA EDUCATIVA 2013

Análisis general y alcances jurídico-laborales

- I. REFORMAS CONSTITUCIONALES**
- II. LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE**
- III. LEY DEL INSTITUTO NACIONAL DE EVALUACIÓN**

I. REFORMAS CONSTITUCIONALES

La reforma constitucional fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de febrero de 2013, implica cambios al texto de los artículos 3º, relativo a la educación, y al 73, que establece las facultades del H. Congreso de la Unión (facultades en que se ejercen separa y sucesivamente por las cámaras).

Artículo 3º

La reforma a este precepto consiste en la modificación de las fracciones III, VII y VIII; así como en la adición de un párrafo tercero, un inciso d) al párrafo segundo de la fracción II y la fracción IX. Cabe en este sentido destacar, que las demás partes que integran el artículo 3º quedaron intactas, como es el caso de la fracción IV que a la letra dice: “*Toda la educación que el Estado imparta será gratuita*”, lo que despeja la duda generada en relación al hecho de que, a partir de su publicación, el sostenimiento de los servicios de las escuelas correría a cargo de los padres de familia, de la misma manera se desvirtúa la afirmación de que deberán cubrir el costo de los libros de texto y una cuota o inscripción obligatorias, por cuanto a este último punto resulta importante, además, invocar los artículos 3º y 6º de la Ley General de Educación vigente, que a la letra dicen:

“Artículo 3o.- El Estado está obligado a prestar servicios educativos para que toda la población pueda cursar la educación preescolar, la primaria, la secundaria y la media superior...”

“Artículo 6o.- La educación que el Estado imparta será gratuita. Las donaciones destinadas a dicha educación en ningún caso se entenderán como contraprestaciones del servicio educativo.”

De la lectura anterior, así como del hecho de que la reforma no hace ninguna referencia expresa al respecto, se puede afirmar que la educación elemental permanece como una obligación para el Estado Mexicano, garantizándose su gratuidad en cuanto a la prestación del servicio y de los libros de texto.

Regresando a las reformas hechas al artículo tercero, en afán de ser sucinto, podemos decir que básicamente consisten en tres aspectos, a saber:

- a) Establece cambios orientados a establecer como objetivo la búsqueda de la calidad educativa, reconocer la identidad cultural de nuestro país, garantizar la igualdad de

LA REFORMA EDUCATIVA 2013

Análisis general y alcances jurídico-laborales

todos al disfrute de este derecho y la rectoría de la Federación en cuanto a la creación de los planes y programas para los niveles preescolar, primaria, secundaria y normal.

- b) Dispone que el ingreso al servicio docente y la promoción a cargos con funciones de dirección o de supervisión en la educación básica y media superior que imparta el Estado, se llevarán a cabo mediante concursos de oposición que garanticen la idoneidad de los conocimientos y capacidades que correspondan. La ley reglamentaria fijará los criterios, los términos y condiciones de la evaluación obligatoria para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio profesional con pleno respeto a los derechos constitucionales de los trabajadores de la educación.
- c) Impone al H. Congreso de la Unión la obligación de expedir las leyes reglamentarias.
- d) En la adicionada fracción IX, crea el Sistema Nacional de Evaluación Educativa, mismo que queda a cargo del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación como un organismo autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propios; así como sus principales características de organización y funcionamiento, las que se precisan en la Ley reglamentaria correspondiente.

Artículo 73.

Este precepto constitucional establece las facultades del H. Congreso de la Unión, para conocer de iniciativas y, en su caso, expedir leyes federales, cuyo proceso se ejerce en forma separada y sucesiva; esto es, primero la discute la cámara de origen (diputados) y posteriormente la revisora (senadores).

En este caso, la reforma consistió la modificación a la fracción XXV que en su texto vigente, al inicio, señala como facultad del H. Congreso de la Unión: *“Para establecer el Servicio Profesional Docente en términos del artículo 3º ...”*; así como *“...para dictar las leyes encaminadas a distribuir convenientemente entre la Federación, los Estados y los Municipios el ejercicio de la función educativa y las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público, buscando unificar y coordinar la educación en toda la República, y para asegurar el cumplimiento de los fines de la educación y su mejora continua en un marco de inclusión y diversidad”*.

Nota Importante a este punto

Resulta importante mencionar que comentar que el artículo 135 de la Constitución Federal señala que para reformarla es necesario contar con el voto de las dos terceras partes de los individuos presentes, acuerden las reformas o adiciones, y que éstas sean aprobadas por la mayoría de las legislaturas de los Estados.

LA REFORMA EDUCATIVA 2013

Análisis general y alcances jurídico-laborales

También, cabe destacar que contra las reformas constitucionales no existe ningún recurso, e incluso es improcedente el juicio de Amparo en términos de su artículo 61 por lo que es posible afirmar que la única manera de detener su obligatoriedad, una vez aprobadas por el H. Congreso de la Unión, sería que no fuera avalada por 16 de las 31 legislaturas estatales (Congresos Locales).

II. LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE

El Proyecto de Decreto por el que se expide esta Ley fue aprobado por la Cámara de Senadores el pasado 3 de septiembre del año en curso, restando para el inicio de su vigencia que sea sancionada por el Ejecutivo Federal y, finalmente, su publicación en el Diario Oficial de la Federación. Consta de cinco Títulos y 83 artículos.

Por su naturaleza propia es correcto afirmar que se trata de una reforma laboral por cuanto a que abroga, en cuanto le contraviene, al Reglamento General de Condiciones de Trabajo de la SEP; pero no elimina las prestaciones y derechos laborales de los trabajadores del sector educativo, como son aguinaldo, prima vacacional, días económicos, permisos, etc.

Por ser este proyecto de Ley el que más dudas ha causado entre la población en general, de manera breve iremos analizando y comentando algunos de los aspectos normativos más importantes a destacar, particularmente aquéllos que han generado controversia en el sector magisterial.

1. En cuanto al ámbito territorial, el artículo 1, señala que es de observancia general y obligatoria en toda la república, excepto a las universidades a que se refiere la fracción VII del artículo 3º de la Constitución, al Consejo Nacional de Fomento Educativo y organismos que presten servicios equivalentes en las entidades federativas, ni a los Institutos de educación para adultos, nacional y estatales.
2. En el ámbito personal, se aplica a los Docentes, a quienes ejerzan funciones de Dirección y Supervisión en la Federación, los estados, el Distrito Federal y municipios, así como a los asesores técnico pedagógicos, en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado (artículo 3).

Comentario.- En el apartado antes comentado, no existe señalamiento que esta Ley se pueda aplicar a los trabajadores administrativos, manuales y cualquier otro que no encuentre en los mencionados anteriormente. Cabe destacar, entonces que su objetivo son los trabajadores con funciones eminentemente docentes y a los puestos de confianza que, hasta la fecha, eran asignados por escalafón sindical.

3. El Capítulo II, Artículos 8 a 11, denominado de la Distribución de competencias, establece las condiciones relativas a las facultades y obligaciones que corresponderán al INEE (reguladas a detalle en su propia Ley), a las Autoridades Educativas, Organismos Descentralizados y a la propia SEP.

LA REFORMA EDUCATIVA 2013

Análisis general y alcances jurídico-laborales

4. **El Título Segundo**, se avoca en sus ocho capítulos, a establecer las reglas del Servicio Profesional Docente.
5. El Capítulo I, reitera que se aplica a las funciones docentes, de dirección o de supervisión (art. 12); establece los propósitos del servicio entre los cuales están mejorar la calidad de la educación, la práctica profesional mediante la evaluación en las escuelas, reconocer la labor docente, desarrollar las fortalezas del personal, garantizar la formación, capacitación y actualización docente, así como desarrollar un programa de estímulos e incentivos que favorezca el desempeño eficiente del servicio (art. 13).

Comentario.- En las fracciones VI, VII y VIII, referidas en la parte final del párrafo anterior se establecen las normas que sustituyen a la carrera magisterial actual, sin que aún se haya definido cuáles son las condiciones que estos estímulos o reconocimientos implicarán a los docentes, directores o supervisores; por lo tanto, es una mera especulación que se vayan a ver afectados en su ingreso, lo cierto es que en este sentido se elimina la injerencia de los sindicatos.

6. El artículo 14, regula lo relativo a los perfiles, parámetros e indicadores para la práctica docente.
7. El Capítulo II, artículos 15 a 20, regula lo relativo a la Mejora de la Práctica Profesional, básicamente estableciendo la evaluación interna como actividad permanente, bajo el liderazgo del Director, contando para ello con el apoyo del Servicio de Asistencia Técnica, brindado por personal con funciones de Dirección o Supervisión y Asesores Técnico Pedagógicos.
8. El Capítulo III, artículos 21 a 25, se refiere al Ingreso al Servicio, lo que analizaremos a continuación.
9. El ingreso será por concurso de oposición, preferentemente anual, de carácter público y mediante convocatorias públicas en donde se establecerán los perfiles y requisitos para participar (art. 21).
10. Al ingresar a una plaza en Básica y Media Superior, se dará nombramiento definitivo hasta transcurridos los 6 meses de servicios, previa evaluación sobre el desempeño docente (art. 22).

Comentario.- Esta disposición elimina facultad sindical de otorgar las plazas y con ello muchos vicios al respecto, particularmente en cuanto al cumplimiento del perfil para cubrir la necesidad docente. Es totalmente válido legalmente el cambio al ir dirigido a las nuevas contrataciones, a partir de la vigencia de la Ley.

11. Respecto de las plazas que queden vacantes una vez iniciado el ciclo escolar, se establece como reglas que se otorgarán en orden de prelación a los que hubieren

LA REFORMA EDUCATIVA 2013

Análisis general y alcances jurídico-laborales

participado en el concurso previo, que cubran el perfil y el nombramiento será temporal por lo que resta del ciclo escolar. En caso de horas se podrán asignar a quienes cubran el perfil en función de las necesidades del servicio (art. 23).

12. En los concursos podrá participar cualquier persona que cumpla con el perfil relacionado con el nivel, tipo, modalidad y materia educativa, así como los requisitos establecidos en las convocatorias; en Básica, el perfil corresponderá al académico con formación docente pedagógica o áreas afines (art. 24).

Comentario.- Por cuanto a lo establecido en este artículo, el Transitorio Vigésimo Primero dispone que, en cuando a Básica, entrará en vigor hasta los 2 años después de la publicación de la Ley en el D.O.F.; mientras tanto, las convocatorias se abrirán sólo para los egresados de las escuelas normales (al no distinguir podrán participar de públicas o privadas).

13. El Capítulo IV, artículos 26 a 33, regulan la promoción a Cargos con Funciones de Dirección y de Supervisión.
14. La promoción a los cargos de Dirección o Supervisión, en síntesis, será por concurso de oposición, mediante convocatorias públicas en donde se establecerán los perfiles y requisitos para participar (art. 26).

Comentario.- Este precepto elimina el escalafón sindical para acceder a estos puestos que, por su naturaleza, son de confianza y por tanto, no deben quedar en manos del sindicato.

15. En Básica, la promoción a un puesto de Dirección da lugar a un Nombramiento sujeto a periodo de inducción de 2 años ininterrumpidos, debiéndose cursar programas de desarrollo de liderazgo y gestión escolar. Al término de ese periodo, si el promovido cumple las exigencias de la función directiva, se le extiende Nombramiento Definitivo; de lo contrario, volverá a su función docente (art. 27).

Comentario.- Esta es una regla laboral general, pues el trabajador que acceda a este puesto de confianza, tendrá el apoyo para desarrollar sus competencias durante 2 años, para ser evaluado y buscar obtener su nombramiento definitivo.

16. En Media Superior, la promoción a cargo de Director, da lugar a Nombramiento por Tiempo Fijo, con duración “conforme a las disposiciones aplicables; al término de ese periodo debe regresar a la función docente, preferentemente en su escuela de origen. Quien ejerza el puesto por primera vez, deberá participar en los procesos de formación que establezcan las Autoridades Educativas. Estos cargos podrán ser renovables, su remuneración será conforme a la percepción establecida para la plaza correspondiente (art. 28).

LA REFORMA EDUCATIVA 2013

Análisis general y alcances jurídico-laborales

Comentario.- Esta disposición concuerda con los Lineamientos para el Nombramiento del Personal Directivo de la DGB, pues el periodo es fijo de 4 años, prorrogable por otros 4, después de su vencimiento o prórroga regresan a su función docente.

17. En Básica, la promoción a una plaza con funciones de Supervisión, da lugar a Nombramiento Definitivo, debiendo participar en los procesos de formación que se establezcan.
18. Por cuanto hace a la promoción en Media Superior, como sucede con los Directores, da lugar a Nombramiento por Tiempo Fijo, con duración “conforme a las disposiciones aplicables; al término de ese periodo debe regresar a la función docente, preferentemente en su escuela de origen. Quien ejerza el puesto por primera vez, deberá participar en los procesos de formación que establezcan las Autoridades Educativas. Estos cargos podrán ser renovables, su remuneración será conforme a la percepción establecida para la plaza correspondiente (art. 30).
19. Cuando se trate de plazas vacantes de dirección o supervisión que no deban quedar vacantes por las necesidades del servicio, tanto en Básica como en Media Superior, podrán cubrirse temporalmente, con Nombramiento por Tiempo Fijo, a docentes en servicio, sólo por el resto del ciclo escolar (art. 31).

Comentario.- Resulta evidente que privilegia el otorgamiento de Nombramientos como resultado de los concursos de oposición, por ello lo limita al ciclo escolar.

20. En el Capítulo V, denominado De la Promoción en la Función, artículos 34 a 40, se establecen disposiciones que pueden considerarse incentivos para el servicio docente, Directivo o de Supervisión, estos incentivos pueden ser temporales o permanentes, desarrollando y reconociendo el desempeño del personal, tanto en Básica como en Media Superior; se establece que la inclusión en dichos programas es voluntaria e individual. Para ello se fijan “niveles” a los que el trabajador podrá acceder e ir ascendiendo, para obtener mayores beneficios, con una vigencia de hasta cuatro años.

Comentario.- Estos incentivos al personal buscan incentivar a quienes obtengan buenos resultados en los procesos de evaluación, aunque se entiende que son incentivos económicos, no existe precisión en la Ley en relación a cómo se van a fijar los niveles y en qué consistirán dichos incentivos.

21. El Capítulo VI, De otras Promociones en el Servicio, artículos 41 a 44, establece diversas situaciones interesantes.

Señala que el Nombramiento de Personal Docente con Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica es considerado una promoción, que se podrá alcanzar también mediante concurso de oposición, sujetándose a un proceso de inducción,

LA REFORMA EDUCATIVA 2013

Análisis general y alcances jurídico-laborales

durante ese periodo podrá recibir “incentivos temporales”, hasta que acredite la suficiencia de desempeño para obtener el Nombramiento Definitivo.

En Básica y Media Superior, la asignación de horas adicionales para docente que no sean de jornada se considera una Promoción, sujeta a las condiciones que establece el artículo 42 de la Ley.

También se prevé la facultad para las Autoridades Educativas y OPD's de crear otros programas de Promoción que premien el mérito y se sustenten en la evaluación del desempeño.

22. El Capítulo VII, del Reconocimiento en el Servicio, artículos 45 a 51, busca facultar a las Autoridades Educativas y OPD's para establecer otros beneficios para el personal docente, directivo y de supervisión que “destaque en su desempeño”, fijando las bases generales.

Regula también par Básica, los movimientos laterales de tutorías, asesorías técnico pedagógicas y asesoría técnica, dentro o fuera del plantel, de acuerdo a los lineamientos de evaluación que establezca INEE y lineamientos que establezca la Autoridad Educativa Local. Para este nivel los movimientos laterales son temporales de hasta 3 ciclos lectivos.

23. El capítulo VIII, De la Permanencia en el Servicio, es uno de los que mayor controversia ha generado, al establecer como condición para la permanencia del trabajador en puestos docentes, de dirección o supervisión, que se sujeten y acrediten la evaluación de la que serán objeto al menos cada 4 años. Para Básica será la SEP quien defina los lineamientos de evaluación, en Media Superior las Autoridades Educativas y los OPD's.

El artículo 53 dispone que, cuando el resultado de la evaluación sea de insuficiencia, el trabajador se incorporará a un programa de regularización, que incluirá tutorías y se determinará por la Autoridad Educativa u OPD's. En esta situación el trabajador podrá sujetarse a una segunda evaluación dentro de los 12 meses posteriores a la primera, antes de inicio del nuevo ciclo escolar; de obtener nuevamente un resultado insuficiente, en los mismos términos podrá solicitar una tercera.

Cuando en la tercera evaluación el resultado nuevamente sea insuficiente, se darán por terminados los efectos de su Nombramiento.

24. El Título Tercero, De los Perfiles, Parámetros e Indicadores, Capítulos I, II y III, artículos 55 a 58, no representan graves problemas pues únicamente establecen las condiciones y características que se deberán establecer la SEP, el INEE, las Autoridades Locales y los OPD's.

LA REFORMA EDUCATIVA 2013

Análisis general y alcances jurídico-laborales

25. El Título Cuarto, De las Condiciones Institucionales, en su Capítulo I, de la Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional, tampoco representa mayor problema pues su objetivo es fijar la obligación para el Estado de fomentar condiciones y oportunidades para que el docente, director y supervisor, puedan acceder a opciones de formación continua, actualización, desarrollo profesional y avance cultural.
26. El Capítulo II, de Otras Condiciones, establece varias condiciones administrativas, que comentaremos a continuación.

Las Autoridades Educativas y los OPD's establecerán periodos mínimos de permanencia en las escuelas y de procesos ordenados para los cambios de adscripción; incluso en distintas entidades federativas. Establece como limitante que no se produzcan durante el ciclo escolar, salvo causa de fuerza mayor.

Al concluir la licencia, el personal podrá ser readscrito conforme a las necesidades del servicio. Las licencias por razones personales no deberá afectar la continuidad del servicio educativo, otorgándose sólo por excepción debidamente justificada (art. 61).

Las Autoridades Educativas y los OPD's evitarán nombramientos o asignaciones fragmentarias por horas, fomentando entre el personal que no es de jornada la compactación de sus horas en una sola escuela (art. 63).

Las escuelas deberán contar con una estructura ocupacional autorizada, conforme a reglas que expida la SEP, en consulta con las Autoridades Educativas Locales para considerar las particularidades regionales. En esta, debe precisarse el número tipos de puestos de trabajo requeridos, atendiendo al número de aulas y espacios disponibles, al alumnado inscrito y plan de estudios. Estas estructuras deberán ser revisadas y, en su caso, ajustadas cada año (art. 64).

La estructura ocupacional autorizada y la plantilla de personal de cada escuela, así como los datos sobre la formación, trayectoria y desempeño profesional de cada docente deberán estar actualizados en el Sistema de Información y Gestión Educativa (art. 65).

27. El Título Quinto, De los Derechos, Obligaciones y Sanciones, en su primera parte sobre derechos y obligaciones artículos 68 a 71, no representan mayor problema al ratificar varios puntos contenidos en el texto de la Ley, agrupándolos en derechos y obligaciones.
28. El artículo 72, dispone que el Evaluador que no se excuse de intervenir en los procesos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, será separado del servicio, sin responsabilidad para la Autoridad Educativa u OPD.

LA REFORMA EDUCATIVA 2013

Análisis general y alcances jurídico-laborales

29. En el artículo 74, se establece que los docentes, directivos y supervisores, que incumplan las obligaciones que les impone el artículo 69, dará lugar a la terminación de los Efectos del Nombramiento.
30. Cuando la Autoridad Educativa u OPD, consideren que hay motivo justificado para imponer sanciones, se hará del conocimiento del probable infractor para que, dentro de los 10 días siguientes manifieste lo que a su derecho convenga y proporcione los documentos y elementos de prueba que considere. El dictamen se emitirá en un máximo de 10 días hábiles, considerando lo aportado y lo que obre en el expediente (art. 75).

Comentario.- Esta disposición sustituye el procedimiento que para sancionar contiene la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, atribuyendo a la autoridad educativa, la facultad de emitir el dictamen que pueda determinar el cese de los efectos del nombramiento, sin necesidad de acudir previamente al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como lo dispone la Ley Burocrática Federal antes citada. Cabe destacar que, aplicado en este esquema, la autoridad educativa se puede convertir en juez y parte.

31. El artículo 76, señala que el trabajador de la educación que incurra en inasistencias más de 3 días consecutivos o discontinuos en 30 días ser cesados conforme al procedimiento señalado en el artículo 75.

Comentario.- Esta en realidad no es una disposición nueva, pues el trabajador que no asiste a laborar 4 días o más, en términos de las leyes laborales vigentes, es cesado, lo que cambia es el procedimiento, tal como se explicó en el comentario anterior.

32. El artículo 78, dispone que cuando se acepte un empleo, cargo o comisión que impida el desempeño de la función docente, de dirección o de supervisión, deberá solicitar licencia sin goce de sueldo, mientras dure el empleo, cargo o comisión.
33. *El artículo 80, señala que contra las resoluciones administrativas que se emitan en términos de la Ley General del Servicio Profesional Docente, podrán interponer el recurso de revisión ante quien emitió la resolución impugnada o acudir a la autoridad jurisdiccional que corresponda. Para tal efecto los artículos 81 y 82, establecen el procedimiento y alcances del recurso de revisión.*

Comentario.- Resulta importante destacar dos puntos relativos a lo dispuesto por el artículo 80. Primero que la misma Ley reconoce la posibilidad de impugnar las resoluciones administrativas que se emitan en cumplimiento a lo dispuesto en ellas creando para el efecto el recurso de revisión; segundo, que establece como opción del trabajador que se sienta afectado por la aplicación de una resolución administrativa, el que omita interponer el recurso de revisión y que pueda dirigirse a exigir la defensa de su derecho ante las autoridades jurisdiccionales competentes,

LA REFORMA EDUCATIVA 2013

Análisis general y alcances jurídico-laborales

mismas que dependiendo de la materia de la afectación podrá ser el Tribunal Contencioso Administrativo o el Tribunal Laboral competente.

34. El artículo 83, reconoce que las relaciones laborales del personal a que se refiere la Ley con las Autoridades Educativas, se regirán por la legislación laboral aplicable, salvo por lo dispuesto por la LGSPD; y aquél que sea separado de su encargo podrá impugnar la resolución ante los órganos jurisdiccionales competentes en materia laboral.

Comentario.- Resulta muy importante para la defensa jurídica de un trabajador que se sienta afectado por una resolución que cese los efectos de su Nombramiento, que la propia Ley reconozca la competencia de las leyes y tribunales laborales para resolver sobre dicha controversia, lo que abre evidentemente la puerta inclusive para recurrir al juicio de Amparo.

35. A continuación haremos referencia a algunos de los Artículos Transitorios de la LGSPD, que han generado dudas e inconformidades públicas.
36. El Transitorio Octavo, dispone que el personal docente, directivo o de supervisión que cuente con nombramiento definitivo, será evaluado en los términos y condiciones que establece la Ley, pero si en la 3ª evaluación su resultado es de insuficiencia, no será cesado pero será readscrito a otra área dentro del servicio o se le ofrecerá incorporarse a los programas de retiro que se autoricen.

De no sujetarse al proceso de evaluación, o negarse a su incorporación a los procesos de regularización será separado del servicio.

Comentario.- Varios puntos son interesantes en este transitorio; se aclara que el trabajador con nombramiento definitivo sólo será cesado si se niega a evaluarse o de resultar insuficiente en sus resultados en las primeras 2 evaluaciones, si se si niega a incorporarse al proceso de regularización con tutorías; por otra parte, prevé que cuando el resultado de insuficiencia sea en la tercera evaluación, se adscribirá a "otras tareas dentro del servicio", lo que no implica necesariamente que se cambie la naturaleza de su nombramiento, sino únicamente de funciones, pudiendo desempeñarse con el mismo horario y salario. No dice que se cambie su plaza a una administrativa, como se ha comentado públicamente.

37. El Transitorio Noveno, establece que en el caso del personal docente, directivo o de supervisión que tenga nombramiento provisional, también quedará sujeto a la evaluación, si sus resultados son suficientes, se le otorgará nombramiento definitivo; por el contrario, de resultar insuficientes sus resultados, de negarse a la evaluación o, en su caso, al proceso de regularización, podrá ser cesado.
38. Por cuanto a la vigencia del programa de Carrera Magisterial, el Transitorio Décimo Primero, señala que permanecerá en funcionamiento, en tanto no entre en vigor el

LA REFORMA EDUCATIVA 2013

Análisis general y alcances jurídico-laborales

programa de promoción señalado en el artículo 37, señalando como plazo máximo para ello el 31 de mayo de 2015.

También dispone que los beneficios adquiridos en Carrera Magisterial **no podrán ser afectados en el tránsito** al programa de promoción que se establezca.

39. El Transitorio Décimo Cuarto, dispone que la SEP y las Autoridades Educativas, crearán un programa de regularización progresiva de plazas con funciones de dirección en las escuelas de Educación Básica, con características similares a las antes comentadas, si el director se evalúa y obtiene resultados suficientes se le otorga Nombramiento Definitivo, de no ser así o de negarse a la evaluación, dejará el cargo directivo y volverá a su función docente.
40. El Transitorio Décimo Quinto, establece en el caso de Media Superior que el personal directivo o de supervisión que cuente con nombramiento Definitivo, continuará en el desempeño de sus funciones conforme a lo previsto en la Ley.

III. LEY DEL INSTITUTO NACIONAL DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

Por cuanto hace a la reforma a esta Ley, aprobada también por la Cámara de Senadores el pasado 3 de septiembre del año en curso, la controversia es menor, pues sus cambios buscan que el INEE cuente con las facultades y estructura necesarios para poder cumplir con las funciones que le impone especialmente la LGSPD antes analizada, no afecta de manera directa a los trabajadores de modo alguno, especialmente porque aún no se han fijado las condiciones y particularidades de la evaluación.