

29  
687

X

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**



**EL DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

302

XD

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA : LUIS JUVENTINO RAMIREZ GUTIERREZ**

**MEXICO, D. F.**

**1979  
12323**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

EL DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO EN LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

	Página No.
INTRODUCCION.	XV
 CAPITULO PRIMERO.	 1
1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA UNIVERSIDAD.	2
1.1 Las primeras Universidades.	2
1.2 La Educación Superior en la Colonia.	4
a). - Fundación de los Colegios Santa Cruz de Tlatelolco.	
b). - San José de los Naturales.	
c). - San Juan de Letrán.	
d). - San Pedro y San Pablo.	
e). - San Ildefonso.	
f). - Tiripetio.	
1.3 Gestiones para la fundación de la Universidad.	11
1.4 La Cédula Real de 1551.	15
1.5 Apertura de Cursos en la Real y Pontificia Universidad de México.	17
1.6 Organización Académica.	19
Nombramientos, Grados, Exámenes, Cátedras.	

	Página No.
1. 7 El Claustro Universitario. Autoridades, Estatutos.	23
2. _ LA UNIVERSIDAD DURANTE LOS SIGLOS XVIII-XIX.	31
2. 1 La Universidad durante el siglo XVIII.	31
2. 2 La Universidad durante el movimiento de Independencia.	36
2. 3 Supresiones de la Universidad.	40
Primera, Segunda, Tercera, Clausura definitiva.	
CAPITULO SEGUNDO.	46
1. _ LA NUEVA UNIVERSIDAD.	47
1. 1 Ley Orgánica de Instrucción Pública de 1867.	47
1. 2 El Positivismo Filosófico del Dr. Gabino Barreda.	48
La Fundación de la Escuela Nacional Preparatoria.	
1. 3 Don. Justo Sierra. Ley del 26 de mayo de 1910.	50
2. _ LA AUTONOMIA DE LA UNIVERSIDAD.	58
2. 1 Algunas noticias de la Autonomía de 1910 a 1929.	58
2. 2 La Autonomía 1929.	68
2. 3 La Autonomía como forma de Gobierno.	76
2. 4 Principios fundamentales en que se sustenta.	81

	Página No.
CAPITULO TERCERO.	83
1. <u>ESTRUCTURA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTO</u> <u>NOMA DE MEXICO.</u>	84
1.1 Regimen Jurídico, Organismo Descentralizado del Esta <u>do.</u>	84
1.2 El Consejo Universitario.	87
1.3 Funciones del Consejo.	89
1.4 La Junta de Gobierno.	91
1.5 El Rector.	93
1.6 El Patronato.	95
1.7 Los Consejos Técnicos.	97
1.8 Finalidades de la UNAM.	98
2. <u>LA LEGISLACION LABORAL UNIVERSITARIA.</u>	104
2.1 Ley Orgánica de 1929.	104
2.2 Ley Orgánica de 1933.	111
2.3 Ley Orgánica de 1945.	113
2.4 Los Estatutos Universitarios.	123
a). - Estatuto General de 1945.	
b). - Estatuto del Personal Administrativo.	
c). - Estatuto del Personal Académico.	
2.5 Reglamento Interior de Trabajo del Personal Adminis <u>trativo</u> al servicio de la UNAM.	136

	Página No.
2.6 El Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM.	148
a). - Antecedentes del Convenio Colectivo .	
b). - Naturaleza del Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM.	
CAPITULO CUARTO.	161
1. _ EL DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO EN LA UNAM.	164
a). - Naturaleza.	
b). - Fuentes.	
c). - Integración.	
1.1 El Convenio Colectivo, fuente de Derecho Administrativo del Trabajo.	169
1.2 El Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM 1976.	172
2. _ ELEMENTOS DEL ACTO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO.	191
2.1 Definición en Derecho Público y Derecho Social.	191
a). - Sujeto.	
b). - Voluntad.	
c). - Objeto.	
d). - Forma.	
3. _ REQUISITOS CONSTITUCIONALES DEL ACTO ADMINISTRATIVO.	198

	Página No.
3.1 Principios de Legalidad.	200
3.2 La Competencia.	201
3.3 El Motivo.	202
4. <u>EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO EN LA UNAM.</u>	203
4.1 El Procedimiento Previo y de Ejecución.	211
4.2 La Notificación y sus efectos.	217
4.3 La Ejecución del acto administrativo.	221
4.4 Cumplimiento y extinción del acto administrativo.	230
a). - Medios normales de extinción.	
b). - Medios anormales de extinción.	
1. - Revocación Administrativa.	231
2. - Rescisión	233
3. - Prescripción y Caducidad.	238
4. - Término y Condición.	239
5. - Irregularidades e Ineficacias.	243
4.5 Recursos Administrativos.	247
a). - En la Ley Federal de Trabajo y en el <u>Convenio Colectivo de Trabajo.</u>	
b). - En el Reglamento Interior de Trabajo del Personal <u>Administrativo al Servicio de la UNAM.</u>	
c). - En el Estatuto del Personal Académico y en el Texto -	

de las Condiciones Gremiales del Personal Académico.	
5. <u>ORGANOS ADMINISTRATIVOS ESTABLECIDOS POR -</u>	257
EL CONVENIO COLECTIVO Y EL TITULO SOBRE -	
LAS CONDICIONES GREMIALES DEL PERSONAL ACADEMICO.	
5.1 En el Convenio Colectivo de Trabajo.	257
I. - En el Convenio Colectivo de 1973.	
II- En el Convenio Colectivo de 1974.	
III-En el Convenio Colectivo de 1976.	
IV-En el Convenio Colectivo de 1978.	
5. 2 En el Titulo Decimotercero de las Condiciones Gremiales del Personal Académico de 1978.	269
a). - Comisión Mixta de Vigilancia.	
b). - Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.	
c). - Otras Comisiones Mixtas.	
6. <u>REVISION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO</u>	273
7. <u>PRESTACIONES DEL NUEVO CONVENIO DE 1978.</u>	275
8. <u>REVISION DEL TITULO DECIMOTERCERO DE LAS CONDICIONES GREMIALES DEL PERSONAL ACADEMICO.</u>	278
<u>CAPITULO QUINTO.</u>	283
1. <u>LA NECESIDAD DE ADECUAR LA LEGISLACION LABORAL UNIVERSITARIA AL CONTEXTO NACIONAL.</u>	284
<u>CONCLUSIONES.</u>	1
<u>BIBLIOGRAFIA.</u>	12



"La Universidad no es una empresa; no organiza los elementos de la producción para la persecución de ningún -- propósito lucrativo; nunca ha tenido, ni tiene, ni se propone tener, provechos en sentido económico: es, como antes se dijo ya, una comunidad de cultura"

Alfonso Caso.

## INTRODUCCION.

Durante estos últimos años nuestra Nación ha sufrido profundos y graves acontecimientos. El año de 1968 es sin duda el que marca para la historia contemporánea de México una nueva etapa donde se vive con mayor conciencia de los problemas que afectan a la Sociedad; Una sociedad cada vez más compleja, con intereses disímboles, en la mayoría de los casos intereses contrapuestos entre los diversos sectores de la misma.

La Universidad Nacional, que es la Institución por muchas razones más importante en el sistema educativo superior de México, también participó, encabezada valientemente por sus autoridades de entonces en aquellos días difíciles del 68, los estudiantes universitarios en su mayoría tomaron partido en defensa de lo que consideramos justo, entre otros aspectos en defensa de nuestra Universidad, quizá - por ello creo que esta Institución actualmente más grande que supo sobresalir con dignidad a los violentos ataques dirigidos en su contra desde todas partes, debe subsistir en condiciones ahora más difíciles a los ataques no menos violentos que se le dirigen desde dentro de sí misma, utili

zando para ello a las más diversas situaciones muchas veces ajenas, y a los legítimos derechos de un sector de la Comunidad Universitaria: sus trabajadores.

Los maestros universitarios y los trabajadores de la Universidad han estado desde su creación en 1910, sujetos en materia de trabajo a distintos ordenamientos y categorías, su situación jurídica ha sido variable a veces considerados como parte de la burocracia, a veces como trabajadores sujetos a diversos Estatutos, como trabajadores sindicalizados de facto, aunque también en alguna ocasión tuvieron un Sindicato registrado como lo señala la Ley Federal de Trabajo. Este importante problema es desde hace algunos años -1972- el motivo para que constantemente las tareas de investigación, docencia y difusión de la cultura de particular importancia para un País inmerso en el subdesarrollo - que paradójicamente está lleno, saturado de grandes recursos naturales como es el nuestro, se vean interrumpidas con graves pérdidas y daños a la Nación.

Si bien es cierto que el problema de la falta de una legislación que precise y determine - dadas las características - sus géneris - las relaciones laborales en la Institución no es el único problema, sí creo que es el más importante, porque

es muy difícil crear, estudiar y obtener los resultados que el País espera de la UNAM si constante e indistintamente se ve amenazada con la suspensión de sus labores, una suspensión que muchas veces ha alcanzado niveles de imposición para la mayoría de los universitarios.

Deseo contribuir desde un punto de vista jurídico al estudio del problema administrativo del trabajo en la Institución a la cual le debo mi formación profesional porque estoy convencido que debe encontrarse una fórmula para conciliar los intereses de la Universidad con los de sus trabajadores; Para ello, el capítulo cuarto trata, después de conocer sus antecedentes históricos y su estructura actual, de analizar las relaciones entre el Derecho Administrativo Público y el Derecho Administrativo del Trabajo, para después en la práctica revisar y comparar los procedimientos establecidos antes y después de la firma del Convenio Colectivo de Trabajo, asimismo el estudio del "Título Decimo Tercero de las condiciones gremiales del Personal Académico" y la Legislación Laboral Universitaria concentraron el mayor interés de mi trabajo. Someto a ustedes honorables miembros del Jurado mi modesto esfuerzo para apuntar alguna solución al problemas de las relaciones y procedimientos administrativos laborales en la Universidad.

## CAPITULO PRIMERO.

### 1. - ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA UNIVERSIDAD.

#### 1.1- Las Primeras Universidades.

#### 1.2- La Educación Superior en la Colonia.

a). - Fundación de los Colegios Santa Cruz de Tlatelolco:

b). - San José de los Naturales.

c). - San Juan de Letrán.

d). - San Pedro y San Pablo.

e). - San Ildefonso.

f). - Tiripetio.

#### 1.3- Gestiones para la Fundación de la Universidad.

#### 1.4- La Cédula Real de 1551.

#### 1.5- Apertura de Cursos en la Real y Pontificia Universidad de México.

#### 1.6- Organización Académica.

Nombramientos, Grados, Exámenes, Cátedras.

#### 1.7- El Claustro Universitario. Autoridades, Estatutos.

### 2. - LA UNIVERSIDAD DURANTE LOS SIGLOS XVIII-XIX.

#### 2.1- La Universidad durante el siglo XVIII.

#### 2.2- La Universidad durante el movimiento de Independencia.

#### 2.3- Supresiones de la Universidad.

Primera, Segunda, Tercera, Clausura definitiva.

## I ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA UNIVERSIDAD

### 1.1 LAS PRIMERAS UNIVERSIDADES

El conocimiento del hombre a través de los años ha tenido distintos lugares en los que se concentró la actividad académica, los centros de cultura siguen teniendo especial importancia -- en el desarrollo de las comunidades, pueblos y naciones. La Academia de Platón, El Liceo de Aristóteles, El Foro Romano son algunos de los más destacados casos en los que la importancia de sus centros e instituciones educativas llevó a niveles supremos la grandeza de estos pueblos.

Durante la baja Edad Media el conocimiento se localizó en los conventos, abadías y monasterios los que recogieron las enseñanzas de los antiguos maestros del pensamiento occidental, - la transcripción manuscrita de los textos no fué obstáculo para ello, pero sí permitió a los monjes y religiosos el aprovechamiento casi exclusivo de la cultura de las diversas épocas; No es sino hasta el siglo XII en que aparecen los primeros centros de estudio denominados "STUDIUM GENERALE" en torno a la idea del Cristianismo, dominante en todos los aspectos políticos y sociales durante esta etapa.

Posteriormente en estos "STUDIUM GENERALE" donde tuvo especial lugar el estudio de la Teología, se fundan las primeras "UNIVERSITAS", algunas de ellas de gran tras-cedencia por la importancia que alcanzaron en su época como la de París, conocida actualmente como la Sorbona, la de Oxford en Inglaterra; La de Praga; Coimbra y -- Lisboa en Portugal; La de Nápoles y Pisa en Italia, La de Colonia en Alemania y de los Centros de cultura españoles en los cuales destaca la importancia de los Arabes son señalados Toledo, Sevilla, Córdoba, Valladolid, y la Universitas fundada en 1218 por Alfonso IX, la Universidad de - Salamanca, a cuya semejanza se fundó siglos más tarde la Real y Pontificia Universidad de México.

## 1.2 LA EDUCACION SUPERIOR EN LA COLONIA

La Tradición cultural del México prehispánico es sin duda - ampliamente conocida, sus adelantos de carácter científico, asombran a los puñados de europeos que participan en la mayor gesta, con tintes de epopeya realizada en el siglo XVI.

Las instituciones culturales del Calmecac y Telpochcalli, establecieron las rígidas bases que conformaron a los jóvenes aztecas. Al Calmecac asistían los hijos de los principales, y algunos de las clases más modestas, los cuales para distinguirse de los primeros llevaban una cinta de algodón floja, que se les obligaba a portar, "Se les enseñaba culdadosamente los cantares, los que se llamaban cantos divinos; se valían para esto de las pinturas de los códices, les enseñaban también la cuenta de los días, el libro de los sueños y el libro de los años". 1

"El Calmecac y los Telpochcalli, hacían de cada uno de sus educandos un ser de increíble resistencia física, que sabía - despreciar toda especie de sufrimiento físico en sí mismo

1. Códice Florentino, Ed. Dibble y Anderson Tomo III. pág. 65.



como en los demás, y las privaciones de comida y bebida, y la fatiga del cuerpo, y que sabían ponerse por encima de todo temor, y obedecer ciegamente a sus superiores. Esto es lo que los hacía incomparables soldados... y cuyo orgullo consistía en hacer frente a enemigos grandemente superiores en número, todo lo cual se corroboraba por el sistema de ascensos y de distinciones que en las campañas les esperaban". 2. "En naciendo una criatura luego los padres y madres hacían voto y ofrecían la criatura a la casa de los ídolos, que se llama Calmécac o Telpochcalli" "En entrada en la casa del Telpochcalli el muchacho, dábanle cargo de barrer y limpiar la casa y poner lumbre y hacer los servicios de penitencia que se obligaba y llegándose a los quince años y siendo ya mancebillo llevábanle consigo los mancebos al monte, a traer leña, que era necesaria para la casa del Telpochcalli y Cuicacalco, y cargábanle al mancebo un leño grueso o dos, para probar y ver si ya tenía habilidad para llevarle a la pelea" 3 "Y siendo ya hábil para la pelea, llevábanle y cargábanle las rodelas, para que las llevase a cuestras; y si estaba ya bien criado, y sabía las buenas costumbres y ejercicios a que estaba obligado, elegíanle para maes

2. Chávez, Ezequiel A., La Educación en México en la Época Precortesiana Jus, México 1958. pág III
3. De Sahagún, Fray Bernardino, Historia General de las Casas de Nueva España, Tomo I, Porrúa, México 1956, pág 298, 301.

tro de los mancebos, que se llama Tiachcau. Y si era ya hombre valiente y diestro, elegíanle para regir a todos los mancebos y para castigarlos, y entonces se llama Telpochtlato, y si ya era hombre valiente, y si en la guerra había cautivado cuatro enemigos, elegíanle y nombrábanle Tlaca-técatl, los cuales regían y gobernaban al pueblo". 4.

#### FUNDACION DE LOS COLEGIOS SUPERIORES

Junto con el aspecto de desastre llevado por las armas de los conquistadores a las diferentes regiones del escenario histórico precortesiano, también se procura por parte de algunos distinguidos religiosos instruir en el caudal de sus conocimientos a los más notables indígenas, y a los pueblos conquistados capacitarlos en algunas artes, en las que por su disposición y clara inteligencia destacaron rápidamente.

De tal suerte, las principales órdenes reunidas a la Nueva España fundan diversos colegios, escuelas y "estudios gen<sup>er</sup>ales". Entre los más importantes señalaremos los siguientes:

##### a) COLEGIO DE SANTA CRUZ DE TLATELOLCO

4. De Sahagún, Op. Cit. pág. 301

Destinado a la educación de los indios nobles, primero en América dedicado a la enseñanza superior inaugurado el día 6 de enero de 1536. "Este plantel gozó por muchos años de gran prestigio. En sus cátedras que se impartían estaban -- las de lectura, escritura, gramática, retórica, latín, filosofía, música, medicina y otras.

Llegó a tener grandes distinguidos maestros como a Fray Bernardino de Sahagún, Fray Juan Bautista, el Padre Olmos, Fray Pedro de Gante, Don Juan González". 5.

"Salieron de sus aulas aventajadísimos alumnos que llegaron a su vez a enseñar en el mismo colegio, y no sólo; también -- llegaron a impartir cátedra de humanidades en los Conventos, a estudiantes religiosos, españoles, o criollos. De esta suerte, algunos indios se convirtieron en maestros de los conquistadores, los que a decir verdad, no se sentían humillados, al recibir enseñanza de quienes se habían elevado a un grado de tan notable saber". 6.

#### b) COLEGIO DE SAN JOSE DE LOS NATURALES

Anexo al convento de San Francisco de México, es fundado --

5. - Casasola Gustavo, Seis Siglos de Historia Gráfica de México 1325-1900. Tomo I. Edición Casasola México - 1962. Pág. 126.
6. - Larroyo Francisco. Historia Comparada de la Educación en México. 1947. Pág. 95.

por Fray Martín de Valencia y por Fray Pedro de Gante, destinándolo como su nombre lo indica a la educación de los indígenas.

#### c) COLEGIO DE SAN JUAN DE LETRAN

En el año de 1547, a iniciativa del Obispo Fray Juan de Zumárraga y el Virrey de la Nueva España fundan el Colegio de San Juan de Letrán, destinándolo a la educación de mestizos, del cual salieron profesores bien preparados para fundar colegios en la Nueva España.

#### d) COLEGIO DE SAN PEDRO Y SAN PABLO

Los misioneros Jesuitas, entre ellos Fray Alonso de la Veracruz, fundan en el año de 1573 el Colegio de San Pedro y San Pablo, destinándolo a la educación de los criollos, donde se impartían las enseñanzas del latín, filosofía, teología, y otras materias, este centro educativo estaba ubicado en las que son actualmente las calles del Carmen, en el edificio que ocupa actualmente la Hemeroteca Nacional.

Fortaleció por su importancia el nivel educativo superior en la Nueva España.

### e) COLEGIO DE SAN ILDEFONSO

Inaugurado en fecha posterior a la Universidad es necesario incluir el breve estudio del Colegio de San Ildefonso, así como, el de San Pedro y San Pablo, aulas de gran importancia en la educación superior de la colonia.

"El aumento de los estudiantes y la estrechez del Colegio de San Pedro y San Pablo, y para evitar dificultades entre los Colegios dirigidos por los Jesuitas y la Universidad de México, sobre la validez de los estudios y grados de bachilleres, el 29 de julio de 1588, el provincial Don Antonio Mendoza obtuvo la autorización del Virrey Don Alvaro Manrique de Zúñiga, para la fundación del Colegio de San Ildefonso, con la asistencia de 30 alumnos a quienes se les dió manto leonado y beca morada. Más tarde se les agregaron los colegios de San Bernardino, San Pedro y San Pablo y San Gregorio, llegaron primero reservada y después solemnemente"<sup>7</sup>

En este Instituto de los Jesuitas se impartían las cátedras de altos estudios, de filosofía, teología, latín, retórica, artes, gramática y otras materias.

7. Casasola Gustavo, Op. cit. pág. 205.

"El 19 de marzo de 1740, bajo la rectoría del Padre Cristóbal de Escobar y Llamas, fue solemnemente inaugurado el edificio, en el balcón central se vé tallado en piedra la imagen de San Ildefonso y las armas reales, se concluyó la capilla y salón "El General", mejor conocido por "El Generallito" con los retratos de los alumnos más distinguidos" 8.

#### f) COLEGIO DE TIRIPETIO, MICHOACAN

Fundado en 1540 por el insigne Fray Alonso de la Veracruz, donde entre otros notables cursó estudios superiores el Rey Caltzonzi, habiéndose destacado por su clara inteligencia.

Los estudios generales de los agustinos, de los dominicos, -- los colegios superiores y el Episcopal de Fray Juan de Zúñárraga en la Nueva España, precedieron a la Universidad, -- por el ambiente cultural que crearon y que mantuvieron durante la primera mitad del siglo XVI.

8 Casasola, Gustavo, Op. cit. pág. 206.

### 1.3 GESTIONES PARA LA FUNDACION DE LA UNIVERSIDAD

Dos fueron los principales personajes que la Historia nos presenta como los pilares en la gestión larga y en ocasiones desesperante por su lentitud y los problemas que se tienen por superar, gestión que con la firmeza del Arzobispo Fray Juan de Zumárraga, luego con relativa oposición y después decidido apoyo del Primer Virrey Don Antonio de Mendoza y por último del Ayuntamiento de la Ciudad de México, culmina con la orden Real para que se funde la Universidad, en la Capital del Virreinato.

En ocasión del Concilio de Trento que habría de celebrarse en Mantúa en 1537, el Arzobispo Zumárraga envió dos comisiones, una para representarlo en dicho Concilio y otra para entrevistarse con el Emperador Carlos V de Alemania y I de España, al Monarca español debían exponer:

"Parece que no hay parte alguna de cristianos donde haya tan tanta necesidad de una Universidad a donde se lean todas las fa cultades y ciencias y sacra teología, porque si S. M., habiendo en España tantas universidades y tantos letrados, ha provevido a Granada de Universidad, por razón de los nuevos --

convertidos de los moros: cuanto más se debe proveer por semejante manera a esta tierra a donde hay tantos nuevamente convertidos de gentiles, que en su comparación el reino de Granada es meaja en capilla de Fraire y no tienen, como es dicho, Unive rsidad ni doctrina".

"Por tanto suplica a S. M. el Obispo, mande en todo caso establecer y fundar en esta gran Ciudad de México una Universidad en la que se lean todas las facultades que se suelen leer en las otras Universidades y enseñar sobre todo artes y teología".

Continúa el Arzobispo:

"Y para que haya efecto, haga S. M., la limosna que a su -- real persona y al cargo que desta gran tierra conviene, haciendo merced de algún pueblo o pueblos para los salarios de los lectores y edificio de las escuelas". 9

La idea del Arzobispo fue a la vez que solicitar la autorización para establecer y fundar la Universidad, el dotarla de un patrimonio que respondiera a fortalecer su institucionalización.

9 Carreño, Alberto Ma. La Real y Pontificia Universidad de México. UNAM, México 1961. Pág. 15.



En cédula dirigida al Virrey Don Antonio de Mendoza para consultar su parecer sobre la petición hecha por el Obispo Zumárraga, fechada el 26 de febrero de 1538, en la Ciudad de Valladolid, escrita por el Rey se dice:

"Ahora por parte del Obispo de México, me ha sido hecha relación que . . . le parece que convendría mandárenos fundar en la dicha Ciudad de México una Universidad en la que se lean todas las facultades que suelen leer y enseñar en las otras Universidades especialmente Artes y Teología, haciendo limosna de un pueblo o dos para los salarios de los lectores y edificios de las Escuelas". 10.

Al parecer la respuesta del Virrey de la Nueva España no fue favorable en el sentido de que se creara en forma inmediata la Universidad, pues el 21 de febrero de 1539; se insiste reproduciendo la cédula anterior y no es sino hasta una tercera cédula de fecha 3 de octubre de 1539, expedida en Madrid, donde se alude a la aceptación del Virrey, para en definitiva ordenarle que se reúna y discuta el asunto con el Obispo Zumárraga.

Asimismo, se conoce de las gestiones hechas por el Cabildo

10. Carreño Alberto María, Op. cit. pág. 18.

y Regimiento de la Capital de la Nueva España, con la misma solicitud de fundar una Universidad en la misma, de acuerdo a la cédula fechada en Madrid, el 17 de marzo de 1546.

Pero de acuerdo al historiador Alberto María Carreño, el mérito de iniciar la creación de la Universidad corresponde al Primer Obispo y Arzobispo de México, Don Fray Juan de Zumárraga.

#### 1.4 LA CEDULA REAL DE 1551

Las universidades hispánicas tuvieron el nombramiento de Real y Pontificia, debido a que para su creación contaron con el otorgamiento de una Cédula Real y de una bula pontificia, en algunos casos se contaba con una u otra, para la creación de la universidad de México, después del proceso antes reseñado, se llegó felizmente al otorgamiento como un acto de gracia, del Emperador Carlos V, de la Cédula Real, fechada en Toro, el 21 de septiembre de 1551, Cédula que fue designada por su hijo el príncipe Felipe II y que ordena la fundación del plantel educativo.

"Sabed que Don Antonio de Mendoza, Visorrey que fue de esta tierra escribió al Emperador Rey mi señor, que esa ciudad hacía instancia que se fundase una universidad de todas ciencias donde los naturales e hijos de los españoles les fuesen industriados en las cosas de nuestra Santa Fé católica y en las demás facultades y que entendido lo que importaba había señalado personas en todas facultades para que desde luego leyesen lecciones con esperanza que les puso que se había de fundar y crear en esta tierra universidad con sus

cátedras, y que para principio de ello había señalado por propios unas estancias suyas concertos ganados y suplicó se mandase proveer y ordenar con brevedad; y su Majestad acatando lo susodicho, y que los principales y religiosos de esta tierra lo han pedido y suplicado, ha tenido por bien que la dicha universidad SE FUNDE EN LA CIUDAD DE MEXICO " agregando que se "les concediésemos los privilegios y - - franquezas y libertades que así tiene el estudio y universidades de la ciudad de Salamanca" 11.

Por fin después de 14 años de gestiones, de 1537 a 1551 principalmente de Fray Juan de Zumárraga, así como, del Ayuntamiento de la Ciudad de México, se obtiene la orden para la fundación de la Universidad en la cédula mencionada anteriormente.

11. De la Plaza y Jaén Bernardo. Crónica de la Real y Pontificia Universidad de México. Versión paleográfica, prólogo y notas por el Profesor Nicolás Rangel. México 1931; citado por Mendieta y Núñez. Lucio "Historia de la Facultad de Derecho UNAM. México 1975 pág 32. De María y Campos Alfonso. Estudio Histórico Jurídico de la Universidad Nacional (1881 -1929). UNAM. México 1975. pág. 31.

Síntesis Histórico de la Universidad de México, publicado - por D. G. O. V. , notas e investigación de García Sthal Consuelo, UNAM. México 1975. pág 35.

## 5. APERTURA DE CURSOS EN LA REAL Y PONTIFICIA UNIVERSIDAD

El día 25 de enero de 1553, se procedió a la solemne apertura, siendo Virrey de la Nueva España Dn. Luis Velasco, día que se celebró la convención de San Pablo, la oración latina estuvo a cargo de Dn. Francisco Cervantes Salazar, teniendo según la versión del historiador Carreño como su primer asiento, el edificio ubicado en la esquina que hoy forman las calles de Guatemala y Seminario, aunque existen otras versiones "El primer edificio que ocupó, estaba ubicado frente a Catedral en las calles de Seminario y Moneda, de la que -- eran propietarios, Doña Catalina Montejo y Dn. Juan Martínez Guerrero. Posteriormente al aumento de los alumnos, la Universidad fue cambiada al Edificio que fuera propiedad de la Casa del Mayorazgo de Guerrero, ubicado en la calle de Moneda y del Indio Triste.

El tercer y último edificio que ocupó fue frente al volador, en la calle que aún conserva su nombre, de la Universidad".

12.

Asimismo, describe el historiador Carreño la ceremonia de

apertura:

"Con los abogados de la Real Audiencia . . .

Van los conquistadores que aún viven, elegantemente ataviados, y a los hijos de éstos que se sienten quizá valer más - que aquellos; algunos ya ostentan la capa y el bonete estudiantil.

De pronto se hace silencio, los concurrentes se colocan en - dos filas para dejar paso al cortejo que encabeza un bedel - que lleva brillantes maza de plata. Siguen quienes van a continuir el claustro de maestros y doctores; luego el cabildo de la catedral metropolitana y los alcaldes y regidores de la ciudad a continuación los oidores de la Real Audiencia y por último, el Presidente de ésta, que es al mismo tiempo, el Virrey Gobernador y Capitán General de la Nueva España, Dn. Luis de Velasco" 13.

## 1.6 ORGANIZACION ACADEMICA.

### Nombramiento, grados, exámenes, cátedra.

Inicialmente los nombramientos para sustentar las cátedras universitarias eran determinadas por el Virrey y los oidores de la Real Audiencia, en unión del Rector y del Maestrescuela, posteriormente a medida que avanza la organización académica la cátedra es obtenida mediante exámen de oposición "Las cátedras eran temporales o en propiedad, las primeras sólo podían servir durante cuatro años, en tanto que las segundas se concedían por tiempo indefinido" 14 -

Los grados que otorgó la Universidad fueron:

- a) bachiller                      b) licenciado                      c) doctor

Además el de maestro en Artes y en Santa Teología al estilo de las universidades europeas

"Seis fueron las primeras cátedras impartidas: teología sagrada, escritura, cánones, leyes, artes, retórica y gramática. La de gramática equivalía a estudiar literarios; la de artes comprendía lógica, matemáticas, física, astronomía y

14. Mendieta y Núñez Lucio. Historia de la Facultad de Derecho. UNAM. México 1975. Pág. 53.

ciencias naturales. Estas dos últimas se autorizaron con posterioridad, al crearse las cátedras de astrología y medicina". 15.

Era necesario cursar la facultad de Artes como una preparatoria indispensable para ingresar a cualquier otra de las facultades, comprendía tres años de estudio, "Quienes aprobaban recibían el título de bachiller en Artes y podían pasar a las facultades mayores o sea, teología, cánones, derecho y medicina; para hacer los estudios correspondientes que duraban cinco años para los canonistas, cinco para los legistas, cuatro para los teólogos, y cuatro para los médicos" 16.

Los exámenes que sustentaban los aspirantes a obtener los grados universitarios eran regidos por gran solemnidad". - Para demostrar la ciencia adquirida", ocho días antes de la fecha señalada para el examen, el pretendiente a la licenciatura escogía un tema, formulaba conclusiones y entregaba ambas cosas al padrino previamente nombrado.

"El acto público era ante los doctores de la Facultad los que tenían que dar sus votos con "A" o con "R", según el caso; - la tesis ya de maestros, licenciados o doctor eran impresas

15. Valadés Ríos, Diego. La UNAM. UNAM, México 1974. Pág. 31.

16. Jiménez Rueda, Julio. Las Constituciones de la Antigua Universidad. Ed. del IV Centenario. UNAM. México 1951. Pág. 26.



primorosamente y dedicadas a algún padrino poderoso, quien generalmente había costeado los gastos del examen". 17.

El Maestro Julio Jiménez Rueda añade:

"La recepción del grado de maestro y de doctor revestía --- gran solemnidad y era además costosa por las propinas que - había que dar. El paseo anexo a estos grados era lucidísimo y se organizaba la víspera. Los miembros del claustro lucían todas sus insignias. El día de la recepción se organizaba nuevamente el paseo de la Universidad a la Catedral y participaban el Rector, el Maestrescuela, el Candidato, el Virrey y las autoridades de la Colonia. Terminada la misa, el doctorando respondía a las preguntas del Maestrescuela, a las del Rector y a las de dos de los Doctores presentes.

A continuación seguía el Vejámen hecho con gracia y donaire, pedido y obtenido el grado, el padrino procedía a imponerle - las insignias, ciñéndole la espada y las espuelas como caballero y el anillo y el libro siendo eclesiástico y terminando - por darle el ósculo. Ante el Maestrescuela prestaba el nuevo doctor juramento de Fé para recibir la borla. El traje de los doctores era talar y en la museta de la borla llevaban los

17. Mendoza T. Vicente. Vida y Costumbres de la Universidad de México. Ediciones IV Centenario UNAM. México 1951. Pág. 33.

colores de la facultad, blanco para los teólogos, azul para los filósofos, rojo para los legistas, verde para los canonistas, amarillo para los médicos". 18.

La Universidad de México enseñaba las mismas cátedras de las principales universidades europeas como París, Oxford, Salamanca, Bolonia, Salerno, etc., estando aún adelantada - en algunas disciplinas tales como la medicina, en la cual se permitían las disecciones para el estudio y práctica, mismas que estaban prohibidas en las demás universidades.

18. Jiménez Rueda Julio. Historia de la Cultura en México. México 1950. Pág. 276.

## L.7 EL CLAUSTRO UNIVERSITARIO, AUTORIDADES, ESTATUTOS

"El claustro universitario era un cuerpo colegiado, autoridad máxima de la Universidad que decidía sobre todas las cuestiones importantes de la vida universitaria, así administrativas como docentes o de gobierno, y constituía a la vez un órgano legislativo, pues dictaba disposiciones para llenar las lagunas de los estatutos de la Universidad o para interpretarlos, y llegaba hasta a suspender la aplicación de alguno o algunos de sus preceptos cuando le parecía conveniente" 19.

Es decir, el claustro era el cuerpo colegiado en el cual se integraban las autoridades universitarias, vendría a ser el remoto antecedente del actual Consejo Universitario, así el gobierno de la universidad se confió al claustro a la manera de las universidades europeas, el 21 de julio de 1553, se reunieron para la formación del primer Claustro el Virrey, los oidores y licenciados Antonio Rodríguez de Quezada, Francisco Herrera y Antonio Mejía.

"A fines del siglo XVI, el claustro se dividía en mayor y -

menor. El cuerpo del claustro menor se componía del Rector, dos Conciliarios doctores, uno de teología y otro en cánones, dos bachilleres, un secretario, los bedeles y porteros".

"El claustro mayor lo integraban el Rector, el cancelario, cinco conciliarios doctores, alternando en la primera conciliatura, un teólogo y un eclesiástico legista; otro jurista seglar o eclesiástico de los cuales uno debía ser maestro agustino, dominico o mercedario; el cuarto un doctor en medicina y el quinto un maestro de artes". 20.

Los tres bachilleres tenían que ser un jurista, un teólogo y un médico. "A estos funcionarios se agregaban los doctores incorporados al Claustro que a fines del siglo XVI, ascendían a ciento noventa y uno". 21.

El maestrescuela o cancelario representaba la autoridad Papal, sobre todo a partir de las bulas pontificias otorgadas por el Rey, así como, prerrogativas y honores. Era el supremo juez dentro de la Institución y conocía y juzgaba de las faltas y delitos que en ella se sucedían.

20. Jiménez Rueda. Las Constituciones de la Antigua Universidad. Págs. 14 y 15.

21. Larroyo Francisco. Op. Cit. Pág. 101.

Los bedeles tenían a su cargo labores de carácter administrativo, los nombraba el claustro, entre sus funciones figuraban el publicar el calendario de labores, cobrar y pagar los gastos necesarios, debiendo ser personas instruidas, eran una especie de administradores.

El maestrescuela; dice el Dr. Julio J. Rueda, "era la autoridad máxima docente, sus funciones eran muy importantes: organizar los estudios, intervenir en la colocación de grados, en las oposiciones, etc. representaba a la autoridad eclesiástica en la Institución.

Fue primero el representante directo del Pontífice. Se llamó sucesivamente Scholasticus, Magister Scholarum, Maestrescuela, Cancelero o Canciller". 22.

El maestrescuela tenía un puesto sumamente importante, y de carácter vitalicio "el primer maestrescuela de la Universidad de México, lo fue el señor doctor Gómez de Santillana, oidor de la Real Audiencia". 23.

El Rector era el representante de la autoridad del Rey, Director de la Universidad, "El primero que obtuvo este nombra--

22. Jiménez Rueda. Las Constituciones. Pág. 23

23. De la Plaza y Jaén. Op. Cit. Pág. 43.

miento probablemente del Virrey fue el doctor Dn. Antonio - Rodríguez de Quezada, oidor de la Real Audiencia". 24.

La Universidad de México, de acuerdo a la cédula real expedida el 21 de septiembre de 1551, debía organizarse en "Un estudio y universidad de todas ciencias donde los naturales y los hijos de los españoles, fuesen instruidos en las cosas de nuestra santa fé católica y en las demás facultades y les concediésemos los privilegios y franquezas y libertades que así tiene el estudio y universidad de la ciudad de Salamanca, con las limitaciones que fuésemos servidos". 25.

Aunque se sabe que no se aplicaron exactamente los estatutos de Salamanca por no corresponder a la situación de la naciente Universidad de México siendo necesario que se les hicieran modificaciones a los estatutos salamantinos de acuerdo a las disposiciones del claustro y del Virrey.

La Real y Pontificia Universidad de México se rigió por los siguientes ordenamientos:

- 1o. Los Estatutos de la Universidad de Salamanca con las modificaciones introducidas en ellos por los primeros -

24. Mendieta y Núñez. Op. Cit. Pág. 36.

25. Mendieta y Núñez. Op. Cit. Pág. 35-36.

claustrros universitarios y las disposiciones dictadas por el Virrey Dn Luis de Velasco y la Real Audiencia de México, desde su fundación, hasta el 18 de agosto de 1580. -

20. Los estatutos redactados por el oidor Pedro Farfán, desde 1580 hasta 1583. Las constituciones de Farfán consideraron vigentes las de Salamanca y únicamente establecieron numerosas modificaciones a las mismas para adaptarlas a las condiciones de la Universidad de México.
- 26.

Los Estatutos del Dr. Pedro Farfán fueron:

1. Que se guarden los Estatutos de Salamanca.
2. De la elección del Rector, Diputados y Conciliarios.
3. De los claustros
4. De las fiestas que se han de guardar.
5. De lo que han de leer los catedráticos de cánones y leyes.
6. De lo que han de leer los catedráticos de teología
7. De lo que han de leer los catedráticos de medicina.
8. De las cátedras de arte.
9. De la retórica y gramática.
10. De como han de leer los catedráticos y a que horas.

11. De las disputas, repeticiones y conclusiones.
12. De las visitaciones que el rector ha de hacer a los lectores.
13. De los grados de bachilleres.
14. De las repeticiones para licenciados.
15. De los grados de licenciados y doctores.
16. De la provisión de las cátedras.
17. De los derechos que han de pagar los que se matriculan.
18. Del secretario de la Universidad.
19. De los bedeles
20. Del maestro de ceremonias y de los asientos y lugares - que han de tener las personas en la Universidad.
21. De los trajes de los estudiantes.
22. Del edificio de las escuelas.
23. Que desde luego se guarden estos estatutos.

"Las reformas de Farfán simplifican los estatutos de Salamanca, los setenta y ocho títulos de que estos constan quedan reducidos a veintitres.

Se eliminan funcionarios, se suprimen prohibiciones que impiden a determinadas personas a su elección como rectores o conciliares, se vigila más a los catedráticos para que cum



plan estrictamente la obligación que tienen los maestros de explicar todo el tiempo que señala su horario, se reglamentan los horarios que deben percibir los funcionarios y catedráticos cuando concedan grados de licenciado o doctor, se hace más severo el ejercicio de las oposiciones y por último se reduce a una ligera colación la cena que están obligados a ofrecer los graduados a sus compañeros de claustro y catedráticos que participan en la graduación". 27. Estos estatutos fueron aprobados el 18 de agosto de 1580.

30. Los estatutos de Dn. Pedro Moya de Contreras desde 1583 hasta el 23 de octubre de 1626.
40. Los estatutos redactados por orden del Marqués de Cerralvo desde el 23 de octubre de 1626 hasta el año de 1649.
50. Los estatutos de Dn. Juan Palafox y Mendoza, desde 1649 hasta la extinción de la Real y Pontificia Universidad de México.

De acuerdo a estos estatutos, las autoridades que gobernaron la Universidad desde su fundación y durante toda

27. Jiménez Rueda, Julio. Historia Jurídica de la Universidad de México. UNAM. México 1955. Pág. 84.

esta época fueron: un rector, un maestrescuela o canclarío. El claustro universitario, los conciliarios, los bedeles y el secretario.

Según Adame y Arriaga, de las aulas de la Universidad de México salieron 29,882 bachilleres, 1162 doctores y maestros, 84 fueron obispos y arzobispos los que después brillaron en las audiencias de México, Guadalajara, Guatemala, Santo Domingo, Manila, en los Supremos Consejos de Indias y de Castilla, entre éstos hubo algunos inquisidores.

## 2. LA UNIVERSIDAD DURANTE LOS SIGLOS XVIII - XIX

### 2.1 LA UNIVERSIDAD DURANTE EL SIGLO XVIII

El cambio de dinastía española en los principios del siglo - XVIII, conlleva una nueva administración en los asuntos del Estado Español, la dinastía de los Borbones, sustituye a la Casa de Austria, los monarcas Felipe V, Fernando VI y Carlos III, le imprimen sucesivamente un brillo inusitado, que - acompañado de un movimiento convulsivo tiende a buscar nuevos horizontes en las artes, las ciencias y las letras, se producen notables figuras, siendo justamente denominado éste - como "El Siglo de Oro Español".

Si bien es cierto ya desde el siglo XVI, XVII notables figuras se habían distinguido en el ámbito universitario como Don - Agustín Farfán, Ambrosio Bustamante, jurisconsulto; Andrés de Urdaneta, cosmógrafo; Pedro de Gante, fundador de la primera escuela en el Continente Americano, Juan de Tecto, catedrático de leyes, egresado de la Universidad de París; Toribio de Benavente, historiador; Fray Alonso de la Veracruz, fundador del Colegio de San José de los naturales, y muchos

más.

En el siglo XVII destacan entre otros: Don Juan Ruiz de Alarcón, gloria de las letras castellanas, licenciado en Derecho; Don Carlos Sigüenza y Góngora, cosmógrafo de Carlos II, -catedrático de la Universidad; Fray Francisco Naranjo; el Dr. Luis de Herrera; Sor Juana Inés de la Cruz, poetisa; Antonio López Portillo, doctor; Juan de Heredia, catedrático a los diecinueve años; Luis de Cifuentes, jurisconsulto; Francisco de Biles, etc.

Algunos de los nombres destacados que en el siglo XVIII dan a la cultura de la Nueva España su inestimable aportación - son los hermanos Gama, uno teólogo y otro astrónomo y matemático, el doctor José Egulara y Eguren, maestro, rector y cancelario, quien inició la compilación de una bibliografía mexicana; el Dr. Juan Ignacio Castorena y Ursúa, representante de la Universidad ante el Rey de España, fundador de la Gaceta de México; Dn. Francisco Javier Gamboa, abogado de la Real Audiencia, autor del libro "Comentarios a las ordenanzas de minas"; Dn. Pedro Vasconcelos, Don Pedro de la Barrera, abogado experto en Derecho civil y canónico; Don -

Antonio Lorenzo López Portillo, estudió en el Colegio de Sn. Ildefonso, jurisprudencia, en 1764, sustentó un acto que duró tres días en la Universidad, cuyo claustro pleno, compuesto de noventa doctores lo premió con cuatro borlas; Dn. José Mariano Mocíño, catedrático y fundador por orden de Carlos III del jardín botánico en 1788; Dn. José Antonio Alzate, enciclopedista científico renombrado, fundador de un museo de historia natural, escribió sobre temas de zoología, Botánica, cosmografía, corresponsal de la Academia de Ciencias de París y del Jardín Botánico de Madrid.

Con antecedentes en la Biblioteca de Zumárraga y la que en el siglo XVI funda Fray Alonso de la Veracruz, la Biblioteca Universitaria que data de mediados del siglo XVIII, contribuyó grandemente al desenvolvimiento del aspecto cultural, no únicamente por parte de la Real y Pontificia Universidad de México, sino también por el concurso de las órdenes religiosas, como la compañía de Jesús; asimismo, en 1792 se instala una Universidad Real en la provincia de Guadalajara.

"En la Universidad de México los principios de la filosofía moderna se introdujeron en los exámenes de bachilleres en

Artes, a la vez que se seguía estudiando a Aristóteles, no -  
sin reservas críticas. Por todas partes la enseñanza de la  
filosofía moderna encontraba apoyo decidido". 28.

El siglo XVIII. representa en la vida de la Universidad una -  
etapa de búsqueda hacia metas desconocidas hasta entonces,  
la administración reformista de Carlos III, el conflicto entre  
la Iglesia y el Estado que aparece en la misma época, el Car-  
tesianismo con la duda metódica base de este sistema favore-  
ce el desarrollo científico de este siglo, produciendo a la vez  
una profunda crisis en el sistema escolástico tradicional y -  
todo ello configura la etapa de transición en la que se desem-  
bocará a principios del siglo XIX con el movimiento de Inde-  
pendencia.

Al respecto el maestro Julio Jiménez Rueda expresa:

"Gran movimiento intelectual se nota en las postrimerías de  
la decima octava centuria.

Las ciencias, desdeñadas hasta entonces, comienzan a ser  
cultivadas con ahinco.

Se pretende conocer el medio geográfico, la riqueza y las

28. Tate Lanning, John. Reales Cédulas de la Real y Pontifi-  
cia Universidad de México de 1551 a 1816. UNAM. Mé-  
xico 1946.

posibilidades de un continente poco explorado hasta ese momento. América pretende descubrirse así misma y la ayudaron en sus tareas botánicos, astrónomos mineralogistas, geógrafos, matemáticos. Un sabio europeo influye con su presencia y sus enseñanzas en este despertar, Alejandro de Humboldt". 29.

"El siglo XVIII mexicano, responde perfectamente pues, al espíritu racionalista que en esta época se despierta en las naciones más adelantadas de Europa.

Filósofos, hombres de ciencia, literatos, revisan el cuadro de conocimientos de su época, buscan otras direcciones para su actividad creadora". 30

29. Jiménez Rueda, Julio. Letras Mexicanas en el Siglo XIX  
FCE México 1944. Pág. 7-8.

30. Jiménez Rueda, J. Op. Cit. Pág. 56.

## 2.2 LA UNIVERSIDAD DURANTE EL MOVIMIENTO DE INDEPENDENCIA.

El beneficio de la cultura superior, de carácter universitario fue quizá el mayor aspecto positivo del proceso colonial, las universidades hispanas se usan como modelo para dar vida a la Universidad de México, la preocupación por establecer este centro cultural en la Nueva España correspondió al avance logrado por las culturas indígenas. Ante la situación política que enfrentaba la corona española, "la Universidad fué la institución más democrática dentro del sistema oligárquico imperante." 31

Dentro de la época colonial, preparó asimismo algunos de los futuros dirigentes de la Revolución de Independencia, a la -- Real y Pontificia Universidad acudieron entre otros. Don Miguel Gregorio Ignacio Hidalgo y Costilla y Gallaga, para obtener el título de bachiller el que le fue concedido el 30 de marzo de 1795; asimismo, José María Morelos y Pavón, quien recibió su grado el 28 de abril de 1795.

No obstante, que la Universidad hacia algunos años que pare

31. - Valadéz Diego. Op. Cit. pág 37.



cía haber perdido el liderazgo en cuanto a su posición como centro de cultura, la que le era disputada por los seminarios de los jesuitas, quienes organizaron admirablemente los estudios religiosos en sus fundaciones ya que algunos estudiosos señalan que hacia 1800 la Universidad daba muestras de anquilosamiento. La Universidad no fue ajena a los trastornos que originó la abdicación de Carlos IV y Fernando VII, - la influencia del siglo de las luces y las ideas de los revolucionarios franceses en la Nueva España llevaría a la participación en las aulas y recintos académicos en las ideas contemporáneas, aún dentro del estricto marco conservador que tradicionalmente le correspondía.

Es decir, la Universidad no favoreció aparentemente el movimiento de Independencia aunque el hecho mismo de ser el mayor centro cultural del Continente hizo que sus miembros participaran del movimiento que las circunstancias políticas propiciaban. La primera ocupación militar que registra su historia la ordenó el Virrey Vanegas, quien el 13 de noviembre de 1810, envió un oficio diciendo "La escasez de cuarteles o casas proporcionadas para ellos se nota en esta capital, la necesidad de alojamientos para la tropa que se está -

reuniendo, y lo urgente que es en las actuales circunstancias esta providencia, me obligan a tomar la de que se destine a - aquel servicio la casa de la Real Universidad y que se acuarte - tele en ella al primer batallón de patriotas distinguidos de - Fernando VII" 32.

Las autoridades coloniales tomaban así el recinto universitario, aún cuando no existía una posición abierta en pro del movi - miento; quizá se pretendió con esta medida salir al paso de una posible participación que fortaleciera el nacimiento impulsor independiente, pues como resultado de la ocupación - de la Universidad fue dispersada en diversos lugares fuera - de la capital; no fue sino hasta julio de 1816, en que el Virrey Calleja accedió a las reiteradas demandas de los universitarios para devolver las instalaciones fijadas, estableciendo - condicionalmente \$ 500.00 pesos anuales como cuota que la Universidad había de entregar para gastos de cuartel.

En 1835, concluido el movimiento independiente la Universidad sufre una segunda ocupación militar la que sólo duró -- unos días; pero es evidente que junto con las vicisitudes de la guerra de Independencia y del Imperio de Iturbide durante

32. Carreño, María. Op. Cit. págs. 427-428.

el cual se le impuso el nombre de "Imperial y Pontificia" la Universidad pasó una etapa que la colocó en una precaria situación, de la cual saldría adelante.

### 2.3 SUPRESIONES DE LA UNIVERSIDAD

La primera supresión, fue consecuencia de las circunstancias políticas que imperaban; dada la constitución federal de 1824, las ideas del grupo liberal, encabezado por Don Valentín Gómez Farfás en la vicepresidencia de la República - procura una reforma al sistema educativo superior, acorde desde luego con la ideología predominante, la que buscaba - eliminar de raíz los vestigios del sistema colonial. Siendo el Dr. José María Luis Mora uno de los encargados del proyecto de reforma, destacado por su posición radicalmente - antireligiosa informa al vicepresidente que la Universidad - era "inútil, irreformable y perniciosa; inútil, porque en ella nada se enseñaba, nada se aprendía; porque los exámenes para los grados menores eran de pura forma y los de los mayores muy costosos y difíciles, capaces de matar a un hombre y no de calificarlo; irreformable, porque toda reforma supone las bases del antiguo establecimiento, y siendo las de la Universidad inútiles, e inconducentes a su objetivo, era indispensable hacerlas desaparecer, sustituyéndolas ...; perniciosa porque daría, como da, lugar a la pérdida de tiempo, y a la disipación de los estudiantes de los colegios que so -

pretexto de hacer sus cursos se hallan la mayor parte del día fuera de estos establecimientos, únicos en que se enseña y aprende". 33.

El informe del Dr. Mora, incluye para que el plan reformista de Dn. Valentín Gómez Farfás, se traduzca en una innovación total en el sistema educativo superior, un plan que buscara avanzar a pasos agigantados, y dar un contenido liberal avanzado a la educación privilegiada de la época colonial.

#### PRIMERA CLAUSURA DE LA UNIVERSIDAD

El vicepresidente de la República Dn. Valentín Gómez Farfás, suprime por decreto del 21 de octubre de 1833, a la Real y Pontificia Universidad de México, creando en su lugar una "Dirección General de Instrucción", la que en lo sucesivo otorgaría los grados académicos, y administra el patrimonio de la suprimida Universidad, bajo una política educativa de carácter liberal y popular.

-Restablecimiento de la Universidad por el General Santa Ana, el 31 de julio de 1834.

33. Martínez del Río, Pablo. La Real y Pontificia Universidad de México. UNAM. México 1951. Pág. 37.

Es decir, un año después la Dirección de Instrucción fue suprimida, revocando el decreto de Gómez Farfás y restituyendo a la Universidad sus bienes.

#### SEGUNDA CLAUSURA DE LA UNIVERSIDAD REAL Y PONTIFICIA

Posteriormente, el 14 de septiembre en plena revolución de Ayutla, contra el Régimen Santanista, el Presidente Ignacio Comonfort, con base en el Artículo III del Plan de Ayutla, decreta la clausura de la Universidad, aquí cabe hacer notar la defensa de la Institución por parte del Rector José María Díaz de Sollano en oposición a la determinación invariable de Comonfort; nuevamente al año siguiente el conservador Félix Zuloaga quien había dado un golpe de estado ordena la reapertura de la Universidad el 5 de mayo de 1858, durante la guerra de tres años.

#### TERCERA CLAUSURA

Dn. Benito Juárez, quien entra triunfante, de la guerra de tres años a la Cd. de México en 1861, decreta por tercera -

oportunidad la clausura de la Universidad, el 23 de junio del mismo año, exigiendo que se volviera al estado en que se encontraba antes del Plan de Tacubaya, posteriormente durante la invasión francesa la Universidad es reabierta por breve temporada.

#### CLAUSURA DEFINITIVA DE LA REAL Y PONTIFICIA

Como la mayoría de los hechos sorprendentemente liberales realizados por Maximiliano, durante el Imperio ordena clausurar definitivamente a la Real y Pontificia Universidad de México, poniendo en vigor el decreto de Comonfort de 1857, quedando el 11 de junio de 1865, cerrada en forma definitiva la Institución colonial que había dado a la Nueva España el prestigio de ser la primera Universidad del Continente tanto en calidad como en antigüedad y que en sus mejores épocas rivalizó con las universidades europeas, a cuya semejanza nació.

Es interesante el observar, como el bando liberal, por medio de sus principales hombres, clausuró en diversas ocasiones a la Universidad, siendo los representantes del conser-

vadurismo los que reponían en cada ocasión a la misma, con ello se infiere el deseo de los primeros por renovar la educación superior en la época de la Reforma, modificando la orientación de la misma para identificarla con los intereses liberales en oposición a la educación de tipo conservadora, selectiva y confesional de la Universidad Colonial, con la clara visión de que es por medio de la educación a todos sus niveles como se puede modificar y transformar las estructuras sociales de una nación, la lucha de la generación liberal debió entonces de librarse también en las aulas, no bastaba con derrotar a los monárquicos en los campos de batalla, sin la transformación de la educación superior se corría el peligro de nulificar el gran avance de las ideas liberales, el Dr. Mora, y Gómez Farias en el terreno educativo encabezaron esta colosal tarea, la cual en nuestra época debe continuarse, la reforma en el sistema de educación superior es urgente, la Nación requiere Técnicos y Profesionistas con altos niveles de preparación, comprometidos con el desarrollo social de un país lleno de carencias y paradójicamente de riquezas de las cuales carecen muchos otros pueblos que sin embargo tienen mejores niveles de vida, la educación superior es entonces como ahora el medio eficaz pa



**ra transformar el sistema socio político del país haciéndo\_**  
**lo más justo, más humano.**

## CAPITULO SEGUNDO.

### 1. - LA NUEVA UNIVERSIDAD.

- 1.1- Ley Orgánica de Instrucción Pública de 1867.
- 1.2- El positivismo Filosófico del Dr. Gabino Barreda.  
La Fundación de la Escuela Nacional Preparatoria.
- 1.3- Don. Justo Sierra. Ley del 26 de mayo de 1910.

### 2. - LA AUTONOMIA DE LA UNIVERSIDAD.

- 2.1- Algunas noticias de la Autonomía de 1910 a 1929.
- 2.2- La Autonomía 1929.
- 2.3- La Autonomía como forma de Gobierno.
- 2.4 Principios fundamentales en que se sustenta.

## 1. - LA NUEVA UNIVERSIDAD.

### 1.1 LEY ORGANICA DE INSTRUCCION PUBLICA DE 1867.

Al triunfo de las armas republicanas, después de la sangrienta lucha que envuelve a la extraordinaria generación de liberales, en la que destacan, Ocampo, Degollado, Ramírez, Altamirano, Lerdo, Ortega y muchos más ahora encabezados - por Juárez, se dicta la Ley Orgánica de Instrucción Pública - del 2 de diciembre, con el objetivo principal de reorganizar la educación, por los lineamientos positivistas que en México se iniciaban.

La Comisión encargada de redactar el proyecto que sirvió de base a la Ley mencionada, estuvo integrada por diversos personajes entre los que destacan el Dr. Gabino Barreda.

Al frente del ramo de Instrucción Pública se encontraba Don Antonio Martínez de Castro, quien recibió el encargo del Presidente Juárez para reorganizar la educación nacional, dotándola de sólidas bases jurídicas, acordes con el pensamiento liberal del siglo XIX, esta Ley es importante porque destacan tres aspectos fundamentales:

- a) La característica de que la Instrucción Pública sería laica.
- b) La característica de gratuidad para la educación primaria.
- c) La característica de obligatoriedad para la misma educa-

ción primaria.

Con estos tres aspectos, la educación pública tomaba (lo -- cual se afirma con la Ley que dos años más tarde sería expedida de fecha 15 de mayo de 1869) el rumbo que la reforma imponía a la educación .

El panorama para la Universidad era difícil, su estructura -- había quedado desarticulada.

"De la Universidad, sólo subsistían las profesiones liberales: Jurisprudencia, Medicina e Ingeniería dependientes del ministerio de justicia.

También había una escuela de comercio, otra de agricultura y veterinaria subordinada al ministerio de fomento". 34

## 1.2 EL POSITIVISMO FILOSOFICO DEL DR. GABINO BARREDA. LA FUNDACION DE LA ESCUELA NACIONAL PREPARATORIA.

El presidente Juárez designa al Dr. Gabino Barreda presidente del comité de reorganización de la Instrucción Pública en 1867, participando en la creación de la Ley Orgánica del mismo nombre y año vista en el inciso anterior y llevando a la -- práctica como corolario de la doctrina positivista, la funda--ción en 1868 de la Escuela Nacional Preparatoria la que dirige durante los primeros diez años con el lema de "Libertad, Or

34. -Valadéz Diego Op. Cit. Pág. 38.

den y Progreso", cambiando posteriormente por el de "Amor Orden y Progreso", el que actualmente persiste en su escudo, como reflejo de la misma filosofía positivista que promovió su nacimiento, pero su plan de estudios con algunas modificaciones posteriores, orientó hasta fines de 1931, es decir durante 46 años la educación de la juventud preparatoria.

"Son claros los propósitos de la educación positivista, la que es resultado de la concepción política que el liberalismo mexicano del siglo XIX desea y propugna para reorganizar la educación en la cual todos los fenómenos naturales, desde los más simples hasta los más complicados, sean estudiados y analizados en sus aspectos fundamentales teoría y prácticamente; una educación en la cual la inteligencia y los sentimientos sean cultivados sin necesidad de mantener por la fuerza ninguna opinión política o dogma religioso y sin miedo de encontrar contradicciones entre cualquiera autoridad y los hechos; - una educación de hecho, fundada sobre las bases de dar a conocer la verdad, para encontrar lo que en la actualidad existe y no en lo que nuestra opinión debe existir entre los fenómenos naturales puede solamente ser una inextinguible fuente de satisfacción también como el más seguro camino hacia la paz y el orden social". 35

35. Barrera Gabino, Estudios. Selección y prólogo de José Fuentes, UNAM. Mexico 1941. Pág. 15.

En esta época al decir del Dr. Barreda "Se hizo necesaria - la reforma urgente y radical del sistema educativo mexicano a fin de que una reforma al espíritu completara la reforma - de las Leyes" 36.

La reforma a la educación se realizó, pero quedaba aún la -- gran tarea de reorganizar el sistema de educación superior; - pronto habría nuevas voces solicitando, planteando, buscando una "Nueva" Universidad.

### 1.3 DÓN JUSTO SIERRA, LEY DEL 26 DE MAYO DE 1910.

Hacia 1881, el insigne maestro Justo Sierra presenta en su ca lidad de diputado federal un interesante proyecto para la crea ción de lo que él, acertadamente llamó la "Nueva" Universidad. Estos proyectos - fueron dos - son el antecedente directo con el cual durante 29 años se inicia la larga lucha de los destaca dos maestros Justo Sierra y Ezequiel A. Chávez, por instau- - rar un nuevo centro de Educación Superior con categoría de - Universidad. En ello se destacan los puntos siguientes:

Art. 1o. Se instituye en la Capital de la República la Univer- sidad Nacional.

Art. 2o. La Universidad es una corporación independiente for

36. -Barreda Gabino. Carta dirigida a Mariano Riva Palacio. 7  
Gobernador del Edo. de México 1870

mada por las Escuelas Preparatoria y Secundaria de Mujeres y las Escuelas de Bellas Artes, Comercio y Ciencias Políticas, Jurisprudencia, Ingenieros, Medicina y Escuela de Altos Estudios

Art 3o El Gobierno de la Universidad reside en un Director General, en su Consejo formado por los Directores las Escuelas y en el cuerpo de profesores de todas ellas - del cual formarán parte dos alumnos por cada Escuela, - nombrados por sus colegas en los términos que prevenga - el Estatuto. El Director General SERA NOMBRADO POR - EL EJECUTIVO DE LA UNION CON APROBACION DEL - CONGRESO como la legislatura del Distrito Sólo podrá ser removido a solicitud del EJECUTIVO por el Consejo Universitario, en el caso de faltas graves a la Ley, al Estatuto - Orgánico de la Universidad o a la moral" 37

Art 5o Queda autorizado el Ejecutivo para DEFINIR Y REGLAMENTAR las atribuciones de las autoridades universitarias, así como todo lo conveniente al mecanismo anterior - de acuerdo a las siguientes prevenciones

Entre éstas, se otorgaba el derecho de veto al Ejecutivo - en el caso de reformas al Estatuto y plan de estudios, lo

37 - Los subrayados son adicionados.

que sin duda se contraponía con el Art. 2o. al declararla "corporación independiente"

Este proyecto presentado el 7 de abril de 1881 al Congreso de la Unión, no prosperó, pero lo importante del mismo fué su presentación, ya que Dn. Justo Sierra conocía ampliamente la realidad político-social del porfiriato decía: "No tratamos de fundar una Universidad de carácter particular, sino nacional, pagada por el gobierno y de cuya organización se encarguen los poderes Legislativo y Ejecutivo con atribuciones propias que sólo el Congreso puede modificar; y esto por la sencilla razón de que lo contrario sería un cuarto poder que no cabe en la Constitución" 38

No tardaron en llegar los ataques a la idea de instaurar una Universidad, tanto de los liberales que veían un peligro de revivir la vieja educación elitista y conservadora al estilo de la combatida durante la Reforma, como de los conservadores por sentir la posibilidad de crear una nueva institución que pudiera ser progresista.

Pero don Justo Sierra no abandonó el proyecto, durante el período de 1881 a 1910 interviene en diversas ocasiones para plantear la idea: En 1901 en el Congreso de la Edu

38. - Pinto Mazal Jorge. La Autonomía Universitaria, UNAM 1974. Pág 33.



cación Pública Secundaria, donde insiste en que la "Nueva" Universidad nada tiene que ver con la Real y Pontificia;-- En 1905 en el Consejo Superior de Educación, declara que la Universidad sería la coronación del sistema educativo mexicano; En 1907, en su calidad de ministro de Instrucción Pública y Bellas Artes del régimen de Porfirio Díaz - afirma que la creación de la Universidad cuenta con el - apoyo del Gobierno Federal" 39.

Por otra parte envía a Ezequiel A. Chávez a un viaje de estudio y observación a diversas Universidades del mundo con el propósito de obtener datos sobre el funcionamiento de ellas. Sierra enfrentó los problemas políticos en tanto que Chávez los académicos, ambos pronto verían su tarea coronada por el éxito.

Es necesario destacar los acontecimientos que posibilitaron la Ley del 26 de mayo de 1910, entre otros señalamos por su importancia:

- a) La fundación del Instituto de Altos Estudios en 1909.
- b) La necesidad política de solucionar los problemas planteados por una multitud de educandos con una educación media superior terminada, y que requerían terminar sus estudios.

- c) La proximidad de las fiestas del centenario de la Independencia y el interés del régimen porfirista por "coronar" su obra educativa.
- d) La substitución del liberalismo de la reforma por el positivismo como filosofía avanzada.
- e) La fuerte posición política de Dn. Justo Sierra al proponer la creación de la Universidad desde el ministerio de Instrucción Pública y Bellas Artes. Y su afinidad con la corriente positivista.

El 26 de mayo de 1910, se expide por el Ejecutivo de la Unión la Ley Constitutiva de la Universidad Nacional de México, en ella destacan los siguientes artículos:

- Art. 1o. Se instituye con el nombre de Universidad Nacional de México un cuerpo docente cuyo objeto primordial será realizar en sus elementos superiores la obra de la educación nacional.
- Art. 3o. El ministro de Instrucción Pública y Bellas Artes será el Jefe de la Universidad; El gobierno de ésta - quedará además a cargo de un Rector y un Consejo - Universitario.
- Art. 4o El Rector de la Universidad será nombrado por el Presidente de la República; durará en su cargo tres -

años; pero podrá renovar su nombramiento para uno o varios trienios, disfrutará el sueldo que le asignen los presupuestos; será substituído en sus faltas temporales por el decano de los directores de las escuelas universitarias, y su cargo será incompatible con el de directores o profesores de cualquiera de estas.

- Art. 5o. Se fijan las atribuciones del Rector, las que son de carácter técnico y administrativo así como le señala la obligación de presentar un informe anual de Instrucción Pública y Bellas Artes.
- Art. 6o. Se señala la integración del Consejo Universitario, por el Rector, los directores de las Escuelas Universitarias y del Director General de Educación Primaria, como consejeros exoficio. Además por -- diversos profesores y alumnos.
- Art. 8o. Las atribuciones del Consejo Universitario, que son de carácter técnico, fijar planes de estudios, -- programas, pruebas etc, previa discusión.
- Fr. II Crear nuevas instituciones educativas.
- Fr. III Organizar la extensión universitaria.
- Fr. IV Aprobar los nombramientos de profesores.
- Fr. V Nombrar y remover el personal que debe pagarse con fondos de la Universidad.

Fr. VI. Suspender las clases libres.

Art. 11. Se declara que los fondos propios de la Universidad deberán administrarse conforme a las reglas de los donadores o bien por una Comisión de tres personas nombradas anualmente por el Consejo Universitario.

Art. 13. Señala que "el grado de doctor conferido por la Universidad Nacional de México, constituirá la testificación más alta que puede dar ésta de los conocimientos de un individuo en uno o varios ramos del saber humano" 40. Y que estos podrán ser: -- 1o. Universitarios, 2o. Honoris causa, 3o. Ex officio.

En los artículos 14, 15, 16 se regula la otorgación de los grados de doctor y su participación en el Consejo Universitarios por último, en el Art 17 se señala una reunión anual de profesores para participar en la realización de "Los altos propósitos Universitarios". En los artículos transitorios se señalan medidas para la inauguración de la Universidad en cuanto a gastos y otorgamiento de los grados de doctor a los directores.

40. " Ley que crea la Universidad de México.

A partir de la solemne inauguración el 22 de septiembre - de 1910, en la cual Don Justo Sierra nos obsequia con un bellissimo discurso del cual transcribo algunos conceptos que denotan el espíritu del maestro al señalar. "Los fun dadores de la Universidad de antaño decían la verdad está definida, enseñada; nosotros decimos a los universitarios de hoy; la verdad se va definiendo, buscada " aquellos de ce fan "Sois un grupo selecto encargado de imponer un ideal religioso y político 'resumido en estas palabras: Dios y - Rey "Nosotros decimos: "Sois un grupo de perpetua selec ción dentro de la substancia popular y tenéis encomendada la realización de un ideal político y social que se resume así: Democracia y Libertad". 41

Se han realizado en la Institución múltiples transforma ciones, los fines y propósitos que trazó el maestro Don Justo Sierra se han visto ampliamente cumplidos aunque no satis fechos, la Universidad Nacional es todavía una posibilidad viva, creciente, latente de encontrar una solución a los asun tos que implica el subdesarrollo de México, no obstante los problemas que confronta la Institución, sigue siendo válido el ideal "Democracia y Libertad", en la Universidad y en el País, hoy más que nunca.

41. - De María y Campos Alfonso Op. Cit. Pág 90.

## 2. LA AUTONOMIA DE LA UNIVERSIDAD.

### 2.1 Algunas noticias de la AUTONOMIA DE 1910 a 1929.

El primer rector que tuvo la Universidad Nacional, fué, -  
Dn. Joaquín Egua Lis, quien recibió la Institución en me-  
dio de el estallido revolucionario de 1910, momentos su--  
namamente difíciles para la vida de la naciente Universidad, la  
que fué objeto de no pocos ataques de los grupos revolucio-  
narios al no contar con un apoyo decidido, con una partici-  
pación activa de la misma, ya que además la Universidad  
era obra del gobierno porfirista lo cual la hacía más vul-  
nerable a los ataques abiertos o velados que tuvo que so-  
portar, a pesar de ello las labores no fueron interrumpi-  
das y la Universidad desarrolló sus tareas fundamentales,  
lo cual se asienta en el informe del propio Egua Lis, ti-  
tulado "Informe del Rector de la Universidad Nacional de  
México"; Acerca de los ataques sufridos por la Universi-  
dad, en 1912 por un problema de carácter estudiantil, se  
desprendió un numeroso contingente de la Escuela de Dere-  
cho, para dar lugar a la formación de la Escuela Libre -  
de Derecho, los ataques se repitieron durante 1914, en -  
que fue dictada otra Ley para la misma Universidad por-  
Victoriano Huerta y que no difirió substancialmente de la  
original de 1910, estando en la Rectoría aunque brevemente

te Don Ezequiel A. Chávez. Con la entrada del ejército constitucionalista a la Ciudad de México y con el acceso al poder de Carranza, Félix F. Palavicini fue encargado del despacho de la Secretaría de Instrucción, se cree que por instrucciones del mismo Palavicini y con la colaboración del nuevo Rector José Natividad Macías y de Alfonso Cravioto, se elaboró un proyecto de autonomía para la Universidad Nacional, el que constó de trece artículos de los cuales destacaron el 4, 5 y 12, que reglamentan los nombramientos de las autoridades y establece el último, la forma de adquirir su financiamiento.

Lo importante de este proyecto de Ley, se encuentra en los considerados, donde podemos leer la ideología revolucionaria en los siguientes párrafos: "Que la Universidad Nacional en aptitud de corresponder a los altos fines para que fue creada se requiere que subsista ajena a las fluctuaciones de la política, independiente del poder público, libre de toda intervención oficial y no con las limitaciones, la esclavitud burocrática y la tutela ministerial con que fue establecida en 1910" 42; es decir había ya la diferencia fundamental de que se buscaba una Universidad Nacional independiente del poder del Estado, continúan los consideran

dos: "Que en su origen, las Universidades tuvieron por objeto emancipar la enseñanza de la Iglesia, pero que cayendo más tarde bajo el dominio de los gobiernos ha sido necesario después libertarlas de ellos" 43.

Por último es importante conocer parte del discurso de Palavicini aparecido en el Universal, en él dice: "Creemos que la Universidad debe subsistir; pero pedimos que viva independiente y libre, autónoma; que no haya menester de limosneo oficial y que la jerarquía de sus directores y la competencia de sus catedráticos sean el resultado de su propia responsabilidad"; una Secretaría es un agente de política; un Rector es un agente de cultura. La política suele ser el culto de la incompetencia, la cultura debe imponerse a toda pretensión de medro" 44

Este proyecto revolucionario para dar autonomía y reglamentar jurídicamente a la Universidad con ideas sumamente avanzadas no pudo ser atendido por Venustiano Carranza, pues en el mismo año de 1914, los problemas militares que provocó la separación de la División del Norte, absorbieron toda la atención del mismo, el proyecto reapareció en 1917, pero tampoco fue llevado a cabo, pero sin duda es uno de los principales antecedentes para atender y establecer la -

43. - Idem.

44. - Idem



autonomía de la Institución.

Pero existe mayor riqueza en cuanto a los intentos por establecer la autonomía, así en diciembre del mismo año de 1914 se redactó un proyecto de Ley, en el que participaron el ex-rector Dr. Ezequiel A. Chávez, Dr. Julio García, Ing Jesús Galindo, y que fué titulado "Proyecto de Ley de Independencia de la Universidad Nacional de México" en este proyecto, concebido y redactado por distinguidos universitarios destaca el Art. 1o que señala: "Se decreta la Independencia de la Universidad Nacional de México; en consecuencia, no dependerá en lo sucesivo del gobierno federal, que se concretará a garantizar su autonomía y a administrar los fondos indispensables para su subsistencia y desarrollo. En todo caso las enseñanzas que la Universidad imparta serán laicas" 45. Como se aprecia la idea de la autonomía se hace cada vez más imperativa en la conciencia de la intelectualidad así como en el sentir de los revolucionarios de la época, este proyecto fué firmado entre otros por los siguientes universitarios: Ezequiel - A. Chávez, Antonio Caso, Miguel E. Schultz, Carlos M. Lazo, Erasmo Castellanos Quinto, Lulu G Urbina, Alejandro Quijano, Samuel García, Daniel del Valle, Manuel ---

45. - De María y Campos Alfonso, Op. Cit, Pág 176

Toussaint, etc., y fué presentado al entonces ministro de Instrucción, nombrado por Eulalio Gutiérrez, Presidente - provisional de la República, el distinguido universitario Dn. José Vasconcelos, y en los considerados del mismo se hacen notables aportaciones a la causa de la Universidad:

"La verdad consiste en que si hay alguna institución rigurosamente democrática y que pueda considerarse como la Escuela misma de la democracia, esa institución es la Universidad Nacional, tan particularmente como está concebida en los proyectos de Ley y de reglamento a los que este estudio se refiere: a las universidades en efecto pueden llegar y llegan, como queda dicho, todas las clases sociales; y a la Universidad Nacional en México ingresan, sobre todo, - las que no tienen más capital que su energía, que el de su inteligencia, que el de su amor al progreso" 46, agrega el considerando: "El proyecto de Ley y el reglamento que - tengo la honra de consultar a usted y acerca de los que - le pido su superior aprobación, implican la unificación y la autonomía de todas las instituciones que realmente constituyen la Universidad, y que aún, no solamente las escuelas profesionales, sino también la que le sirve de pórtico la - Escuela Preparatoria y las que completan la obra de cultu

ra las instituciones de investigación científica".

Podemos resumir en algunos puntos los considerandos de este magnífico proyecto:

- a) El proyecto de independencia o autonomía para la Universidad ha sido un deseo de la cultura nacional
  - b) La Universidad Nacional no es aristócrata, por el contrario es por excelencia democrática
  - c) La autonomía para las instituciones universitarias debe incluir a la Escuela Nacional Preparatoria y a los Institutos de Investigación Científica.
  - d) El subsidio del Gobierno a la Universidad no constituye en modo alguno un privilegio.
  - e) El subsidio es de carácter transitorio, debiendo ser la Universidad autónoma también en el aspecto financiero.
- En el proceso que someramente estamos siguiendo, de la Evolución del proyecto de autonomía anotamos el "memorial que los profesores y estudiantes de la Universidad Nacional, llevan a la H. Cámara de Diputados", con motivo de la votación en la Cámara de Senadores para suprimir el Departamento Universitario, y que la Universidad pasara a depender de la Secretaría de Gobernación, ante el justificado temor de que la Cámara de Diputados votara en el

mismo sentido, se inició una vigorosa campaña en defensa de la Universidad, insistiendo en dicho memorial en la necesidad de que se otorgase la autonomía a la misma, tales sucesos se desarrollaron como consecuencia de la desaparición de la Secretaría de Instrucción, (de la cual dependía la Universidad), de acuerdo a la Nueva Constitución de 1917, dicho movimiento tuvo éxito al lograr que en la discusión en la Cámara de Diputados se rechazara lo aprobado por los Senadores, impidiendo así que la Universidad dependiera de la Secretaría de Gobernación aunque sin alcanzar la tan buscada autonomía, así transcurrió la vida de la Institución durante el Gobierno de Carranza, con José Natividad Macías en la Rectoría, hasta la caída del mismo Carranza.

Posteriormente, con la toma provisional del poder por Adolfo de la Huerta, es nombrado Rector de la Universidad el Lic. José Vasconcelos, quien duró en el cargo del 9 de junio de 1920 hasta el 12 de octubre de 1921.

Comentario especial requiere hablar de la obra educativa del Maestro José Vasconcelos, quien dió gran impulso a la educación no sólo universitaria, sino nacional, tratando de reorganizarla tomando como base el Departamento Universitario, hasta culminar con la creación de la Secretaría de Educación Pú-

blica, a la cual pasa después de su brillante gestión en la Rectoría de la Universidad, ya durante el Gobierno del General Alvaro Obregón, imprimiendo un nuevo estilo popular a la enseñanza, fomentando el estudio de los clásicos y abarcando las más apartadas regiones del territorio nacional.

Con su obra la Universidad se vió fortalecida, y seguirían en forma ascendente las labores de la misma, pues lo sucedió tras un breve interinato en la Rectoría del Lic. Mariano Silva Aceves, el ilustre Maestro Dn. Antonio Caso, quien tantas aportaciones había realizado en bien de la educación y de la Universidad, este segundo período del Maestro Caso, redunda en beneficio de la Institución y de la idea de autonomía, de la cual era como tantas veces lo había demostrado, militante convencido; Dn. Antonio Caso estuvo al frente de la Universidad en esta segunda ocasión, del 12 de diciembre de 1921 hasta el 28 de agosto de 1923.

En sustitución del Maestro Caso, aparece también por segunda ocasión el Lic. Ezequiel A. Chávez, quien como lo hemos visto había sido autor de algunos proyectos de autonomía y formaba parte de lo más grande de la intelectualidad univer

sitaria nacional de la época; en su gestión aparece otro no menos importante proyecto de autonomía para la Universidad, elaborado por la Federación de Estudiantes de México a través de su Departamento Técnico atribuyendo al estudiante Luis Rubio Siliceo su creación.

Dicho proyecto encontró gran apoyo, tanto por parte del mismo Rector, como por el Gobierno y el Congreso de la Unión, aunque objetado veladamente por el Secretario de Educación Lic. Vasconcelos, quien por razones desconocidas no vió - con simpatía el proyecto.

El proyecto de la Federación de Estudiantes de México, recibió el dictamen favorable de la Comisión respectiva en la -- Cámara de Diputados, debido a ello Vasconcelos pidió nuevamente que le fuera mostrado para estudiarlo, pero ya no lo - devolvió, sino tal cosa le tocó a su sucesor en la Secretaría de Educación, Bernardo Gastelum.

Con Ezequiel A. Chávez se continuó el propósito por alcan--zar la autonomía, elaboró un proyecto de Ley, que discutió con el subsecretario Gastelum, en el cual demandaba que - el nombramiento del Rector fuese hecho por el Consejo Universitario y no por el Ejecutivo, así mismo destaca en sus - considerandos que "Los pueblos libres requieren educación

y profesionistas", "Que la mejor forma de organizar una institución es la que surge de los mismos interesados, y como los universitarios e intelectuales han venido pidiendo la autonomía ésta habrá de otorgárseles", "Que ya desde 1915 Vasconcelos había afirmado que la Universidad Nacional y otras instituciones serían federales tan sólo porque estarían sostenidas principalmente con fondos de la Federación más por otra parte deberían de ser autónomas y libres;" "Que en base a sus facultades podía definir la forma en que se deberían ejecutar las Leyes, y por tanto podría otorgar la autonomía a la Universidad Nacional" 47.

Ambos proyectos, el de la Federación y el del Dr. Ezequiel A. Chávez, no prosperaron a pesar de su grandad.

47. - Chávez Ezequiel, documento inédito. Archivo Histórico de la Universidad. Legajo IV. Número 21 y 22.

## 2.2 LA AUTONOMIA. 1929.

Hacia el mes de abril de 1929, se daría un suceso de carácter académico en la Escuela de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, de la Universidad Nacional. El Lic. Narciso Bassols, director de la misma, decidió aplicar algunas medidas tendientes a mejorar el nivel académico en la propia Escuela, tales medidas fueron el imponer tres reconocimientos anuales por escrito y un mínimo de asistencias; inmediatamente hubo una reacción estudiantil de protesta encabezada por la Sociedad de Alumnos de la propia Escuela de Jurisprudencia, a los pocos días de iniciado el conflicto aparentemente superficial, se declaró por parte de la sociedad de alumnos una huelga general, a la cual se sumaban todas las escuelas profesionales. Ante la agudización del conflicto se dictaron enérgicas medidas disciplinarias - por parte de las autoridades de la Universidad encabezadas por el Rector Antonio Castro Leal y el Secretario General, Dn. Daniel Cossío Villegas, quienes habían sido activos líderes estudiantiles.

Se dió paso a la represión estudiantil, mediante la actitud autoritaria y la imposición de medidas enérgicas para tratar de acabar con el movimiento de huelga. "Los estudiantes



tes enardecidos por los acuerdos de represión que tomaron las autoridades inferiores comenzaron a cometer actos de violencia en contra del personal docente de la Institución, viéndose obligado el rector a solicitar de la Secretaría de Educación las debidas garantías para someter a los escandalosos" 48.

Debido a ello se provocaron diversos choques entre los estudiantes y las fuerzas de policía y bomberos que acudieron a resguardar las instalaciones de la Universidad, lo cual aurrado a la clausura de la Escuela de Jurisprudencia decretada por las autoridades gubernamentales y universitarias, no hizo sino aumentar el descontento estudiantil cuyo movimiento ya se encontraba mejor organizado y al frente del cual estuvieron destacados dirigentes como Ricardo García Villalobos, Presidente de la Federación de Estudiantes Mexicanos; Alejandro Gómez Arías; Salvador Azuela y muchos más, integrantes de un Comité de Huelga. Todos ellos eran importantes dirigentes afiliados al Vasconcelismo, partido en plena campaña política presidencial, lo cual preocupó al Presidente Portes Gil, quien hizo declaraciones al respecto, ordenando la retirada de las fuerzas públicas de la Universidad y exhortando por medio de la prensa el 25 de mayo -

48. - Portes Gil Emilio-Autobiografía de la Revolución Mexicana, Instituto Mexicano de Cultura, México 1954. Pág. 578.

de 1929, a que los estudiantes establecieran un diálogo con él: "Como es necesario conocer a fondo cuáles son los pro pósitos que animan la actitud de los estudiantes en huelga, - me permito exhortarlos para que, previas las delibemcio nes que tengan se presenten ante el suscrito, ya sea perso nalmente o por escrito, a la hora y momento que lo juz guen pertinente" 49.

Ante la exhortación presidencial, el Comité de Huelga en vió un pliego donde explica en diversos considerandos sus puntos de vista y fija sus peticiones para solucionar el con flicto, entre las peticiones señalan:

1. - La renuncia del Secretario de Educación, Lic. Ezequiel Padilla; del Subsecretario, Profr. Moisés Sáenz; del Rec tor de la Universidad, Lic. Antonio Castro Leal y en Ge neral de los funcionarios responsables de las represalias contra los estudiantes, así como la destitución de los Je fes de policía y de seguridad del Departamento del Distri to Federal.
2. - Que al aceptarse la renuncia del Rector Castro Leal el sustituto sea electo por el Presidente de la República de una terna presentada para tal efecto por el Consejo Uni versitario; que el Consejo se integrase en lo sucesivo por

49. - El Universal, Excelsior, La Prensa, mayo 28 1929.

igual número de delegados estudiantiles, de los directores y profesores de las escuelas; que se dé voz y voto a dos delegados estudiantiles de diferentes agrupaciones una de la República y otra del Distrito Federal; que el Rector tu viese voto de calidad para caso de empate.

3. - Que se creara una organización similar al Consejo Universitario denominada Consejo de Escuelas Técnicas y otro Consejo de Escuelas Normales.
4. - Que se reincorporen todas las Escuelas Secundarias existentes a la Escuela Nacional Preparatoria.
5. - Que se investigue tenáz y minuciosamente a fin de deslindar responsabilidades en los hechos de agresión a los estudiantes en los sucesos del día 23 de mayo, Dicho pliego fué firmado por Ricardo García Villalobos, Secretario del Comité General de Huelga, el 27 de mayo de 1929; entre las peticiones, la mayoría obedecen a un afán de reivindicación estudiantil frente al autoritarismo de la Secretaría de Educación Pública y de la Rectoría de la Universidad, es decir aparentemente el conflicto se resolvería de acuerdo a las peticiones con pedir la renuncia a diversos funcionarios, lo cual en el fondo podía llevar un interés político, las únicas demandas académicas eran: la pa

ridad en el Consejo Universitario y la reincorporación de las escuelas secundarias al sistema universitario por medio de la Escuela Nacional Preparatoria; no se hablaba de la autonomía.

Es interesante reproducir lo que más tarde, Don Emilio Portes Gil, en su autobiografía dice al respecto: "Como por otra parte, los estudiantes eran azuzados constantemente por líderes políticos interesados en provocar situaciones ventajosas, consideré necesario ahondar, tanto como fuera posible, en la serie de problemas universitarios que desde hacía mucho tiempo venían presentando al gobierno y a los que, anteriormente no se había procurado dar una solución adecuada, bien por falta de confianza, bien porque no se había tenido la decisión de afrontarlos con entereza. Así fué como al contestar el memorial que presentaron a mi consideración los estudiantes les manifesté: que el Ejecutivo iba desde luego a someter al Congreso de la Unión un proyecto de Ley que otorgara a la Universidad Nacional la autonomía a que tenía pleno derecho" 50.

El pensamiento anterior, se cita en la carta con la que el Ejecutivo dá contestación al memorial de peticiones.

50. - Pinto Mazal Jorge, Op. Cit. Pág. 126.

carta fechada el 28 de mayo, que vá dirigida al mismo - García Villalobos y que en su parte medular dice: "Aunque no explícitamente formulado, el deseo de ustedes es el de ver su Universidad libre de la amenaza constante que para ello implica la ejecución, posiblemente arbitraria en muchas ocasiones, de acuerdos, sistemas y procedimientos que no han sufrido previamente la prueba de un análisis técnico y cuidadoso, hecho sin otra mira que el mejor servicio posible para los intereses culturales de la República. Para evitar ese mal, sólo hay un camino eficaz :- el de establecer y mantener la autonomía universitaria. Al dar un paso tan trascendental la dirección de la Universidad quedará libre y definitivamente en manos de sus miembros, maestros y alumnos; junto con la libertad, alumnos y maestros deberán asumir cabalmente el peso de todas las responsabilidades que la gestión universitaria trae consigo, y esa responsabilidad deberá extenderse no sólo a los maestros y alumnos actuales, sino a todos los hombres de extracción universitaria que existen en la República, que deben al país su cultura y los cuales es mi deseo que sean los responsables, ante el mismo país, de la conservación, incremento y debida difusión de esa cultura". "Profundamen

te convencido de lo que digo antes, hoy mismo he formulado un proyecto de Decreto convocando al Congreso a: sesiones extraordinarias, para el estudio de la Ley mediante la cual quedará resuelto el establecimiento de la Universidad Nacional Autónoma" 51.

Dicho proyecto, efectivamente fué enviado al Congreso para su estudio y aprobación, en él se destacaba que el gobierno de la Institución quedaría a cargo de maestros, alumnos y profesionales egresados de ella; que la Universidad tendría libertad para resolver sobre sus planes de estudio, métodos, de enseñanza y sobre la aplicación de sus fondos y recursos; la elección del Rector, los directores de las esuelas, facultades y dependencias universitarias sería hecha por el Presidente de la República a partir de la terna que le enviaría el Consejo Universitario.

El proyecto de Ley, fué sometido a discusión en la Universidad y aunque se propusieron varias reformas sustanciales, las que no fueron tomadas en cuenta en su mayoría la huelga continuó durante este periodo de discusión.

Finalmente se publicó en el Diario Oficial el día 26 de julio de 1929 la Ley que establecía la autonomía universitaria, por la cual habían luchado desde 1881 diversas generaciones

51. - Pinto Mazal Jorge, Op. Cit. Pág 128.

de estudiantes y maestros, incluso de autoridades, desde Dn. Justo Sierra y Chávez, hasta Siliceo y Caso y aunque la autonomía es concedida por la iniciativa del Presidente de la República, debido a los sucesos relatados, no resta mérito alguno a la Universidad, pues para llegar a tal de terminación se tuvo que tomar en consideración la demanda reiterada de los universitarios, con la cual había de - trazar por la propia comunidad un camino diferente, propio de una institución con añejas raíces que requiere proporcionar al País las posibilidades científicas para su pleno desarrollo.

### 2.3 LA AUTONOMIA COMO FORMA DE GOBIERNO.

Es necesario precisar el concepto jurídico de Autonomía, al respecto nos dice el Dr. Eduardo García Maynes: "Consiste ésta en la facultad que las organizaciones políticas tienen de darse así mismas sus leyes y de actuar de acuerdo con ellas" 52.

Debemos entender la definición anterior, no sólomente en el caso de organismos políticos, sino en general de organismos diversos, para darse sus leyes y actuar de acuerdo con ellas. Este concepto lo encontramos con pequeñas variantes, así dice Jorge Pinto: "La Autonomía consiste - en la capacidad de la Universidad de darse internamente su propia ley y regir su comportamiento por normas que ella misma determina" 53.

La Universidad tiene entonces la facultad de darse así - misma sus leyes, las que determinan su organización interna en lo administrativo, en lo académico y en lo cultural, lo cual constituye la esfera de su autonomía, en oposición a la heteronomía que rige fuera de su ámbito jurídico: al respecto dice Tena Ramírez: "Mientras la soberanía consiste, en la autodeterminación plena nunca dirigida por determinantes jurídicos extrínsecos a la voluntad del sobe...

52- García Maynes Eduardo- Introducción al Estudio del Derecho, Porrúa México, Pág 104.

53- Pinto Mazal Jorge-Op. Cit. Pág 7.



rano, en cambio la autonomía presupone al mismo tiempo una zona de autodeterminación, que es lo propiamente -- autónomo, y un conjunto de limitaciones y determinaciones jurídicas extrínsecas, que es lo heterónimo" 54.

Esta zona de autodeterminación, está limitada por las normas de Derecho público que son de observancia obligatoria en el Estado Mexicano, por otra parte el contenido de esta zona de autodeterminación está implícita en la legislación - universitaria, principalmente en su Ley Orgánica del 30 de diciembre de 1944 en vigor; la cual dice en su Art. 1o. - "La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública- organismo descentralizado del Estado- dota da de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas investigadores, pró fesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; or ganizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con la - mayor amplitud posible, los beneficios de la cultura."

La Autonomía que tiene la Universidad, tiene aplicación pa ra todo lo concerniente a su organización interna, sin equi pararse en ningún caso al régimen de extraterritorialidad,

54. - Tema Ramírez Fernando - Derecho Constitucional Mexi cano, Ed. Porrúa. México 1975. Pág 137.

pero debe ser el Estado, el primero en respetar la organización autónoma que él mismo ha reconocido. "La Autonomía universitaria se revela en que es la Universidad misma, sin ingerencia de ningún órgano del Estado, la que organiza como estime conveniente tanto en el orden administrativo, docente y estatutario, pues su Ley Orgánica sólo establece los lineamientos fundamentales para su estructura y sus autoridades, a quienes por modo general señala sus atribuciones" 55.

Asimismo es importante transcribir algunos conceptos de la "Declaración de Querétaro" de la ANUIES de abril de 1975.

"La autonomía de las instituciones de cultura emana de la autoridad que la sociedad les reconoce tácita e explícitamente. Esta autoridad es por esencia moral, en cuanto se funda en el poder de la razón, no la fuerza. Consolidarla y acrecentarla es fortalecer la independencia de nuestras instituciones dentro del régimen en que se desenvuelven. La autonomía de que gozan los centros de educación superior no es un privilegio, es un derecho y una responsabilidad. -- Derecho porque se estima respetable en cuanto la sociedad concede un alto valor a la docencia, la investigación y la

55. - Burgos Ignacio -El Juicio de Amparo. Ed. Porrúa, México 1973. Pág 55.

difusión de la cultura; responsabilidad porque es el marco indispensable para la realización plena de las funciones que tiene encomendadas" 56.

Creo, que además de los juicios anteriores sobre la autonomía de la Universidad, es interesante por su profundo contenido una síntesis de las conclusiones del H. Consejo Universitario de noviembre de 1933: (La Universidad) "No es un Estado Soberano, y por eso está sujeta, en todo lo que no queda amparado por su estatuto autónomo, a la actividad y al poder de decisión del Estado; derecho común sobre propiedad, posesión, disfrute, adquisición o disposición de bienes, y sobre obligaciones o contratos: leyes, reglamentos y disposiciones generales, administrativos y de policía y de buen gobierno; decisiones judiciales en los casos en que la Universidad sea parte. Del Estado difiere en que es autónoma no soberana; de las empresas privadas, en que no tiene fin lucrativo; de las instituciones ordinarias de cultura, de recreo o de beneficencia, en que su misión no es sólo de utilidad general, de interés público, sino que consiste en atender una necesidad esencial para la nación; de las empresas o instituciones de servicio público, en que la formación y extensión

de la cultura no son propósitos que se encuentran, en el estado actual de nuestro derecho público, en el mismo nivel jurídico que los otros servicios de cultura sino una institución constituida especial y exclusivamente para prestar ese servicio; y difiere por fin de las instituciones de Estado, en que no ejerce en forma alguna el poder público" 57.

## 2.4 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES EN QUE SE SUSTENTA.

Los principios que son considerados fundamentales para sustentar la autonomía y en general hacer posible la realización de los fines de la institución son: La libertad de cátedra y de investigación, estos principios fueron considerados por la ANUIES al decir: "La autonomía es imprescindible en el cumplimiento de los fines de la educación superior y se considera inviolable la independencia y la libertad de cátedra e investigación que la sustentan". 58

La primera porque al ejercer la libertad en la cátedra - se permite el libre intercambio de ideas, de conceptos - que enriquecen el acervo cultural del educando, examinando sin dogmatismos las diferentes corrientes del pensamiento de la humanidad en todos los campos de la ciencia y de las artes y por otra parte la libertad de investigación permite a la Universidad plantearse programas y objetivos independientemente de los que proponga cualquier otro factor real del poder o bien del Estado.

58. - ANUIES, Declaración de Querétaro, Gaceta UNAM - abril 7 de 1975.

## CAPITULO TERCERO.

1. - ESTRUCTURA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.
  - 1.1- Regimen jurídico, Organismo Descentralizado del Estado.
  - 1.2- El Consejo Universitario.
  - 1.3- Funciones del Consejo.
  - 1.4- La Junta de Gobierno.
  - 1.5- El Rector.
  - 1.6- El Patronato.
  - 1.7- Los Consejos Técnicos.
  - 1.8- Finalidades de la UNAM.
2. -- LA LEGISLACION LABORAL UNIVERSITARIA.
  - 2.1- Ley Orgánica de 1929.
  - 2.2- Ley Orgánica de 1933.
  - 2.3- Ley Orgánica de 1945.
  - 2.4- Los Estatutos Universitarios.
    - a). - Estatuto General de 1945.
    - b). - Estatuto del Personal Administrativo.
    - c). - Estatuto del Personal Académico.
  - 2.5- Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo al Servicio de la UNAM.

- 2. 6- El Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM,**
- a). - Antecedentes del Convenio Colectivo.**
  - b). - Naturaleza del Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM.**

## 1. - ESTRUCTURA DE LA UNAM.

### 1.1 REGIMEN JURIDICO, ORGANISMO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO.

Conforme a la teoría que sobre la organización administrativa plantea al Derecho Administrativo, los sistemas a los que puede reducirse son fundamentalmente dos: El régimen de centralización y el régimen de descentralización.

En el primero de ellos, se dan una serie de características adecuadas para ejercer la administración pública ya que implica una relación de dependencia jerárquica que liga jurídica y administrativamente a los diversos órganos con el órgano principal, mediante dicha relación se explica la unidad de la administración la cual está garantizada por la concentración del poder de decisión y mando de los órganos superiores sobre los inferiores.

En el régimen jurídico de descentralización se presentan características diferentes, ya que fundamentalmente "consiste en confiar la realización de algunas actividades administrativas a órganos que guardan con la administración central una relación que no es la de jerarquía" 59.

Esta descentralización es de carácter administrativo y no de carácter político, ya que, como hemos visto fué --

59. - Fraga Gabino, Derecho Administrativo, Editorial Porrúa. México 1971. Pág. 203.



el Estado quién otorgó la autonomía por medio de la Ley de 1929. Asimismo la Descentralización para que sea aplicable a los más diversos casos ha adoptado tres modalidades que son:

- a) Descentralización por Región.
- b) Descentralización por Servicio.
- c) Descentralización por Colaboración.

Siendo común a estas modalidades del régimen descentralizado las características de una personalidad jurídica especial y de un patrimonio propio, aún que no necesariamente la existencia de estas características implican la creación de un organismo descentralizado.

La Universidad, de acuerdo al Art. 1o. de su Ley Orgánica que declara: "La UNAM es una corporación pública-organismo descentralizado del Estado- dotada de plena capacidad jurídica que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura;" adopta como régimen jurídico el de organismo descentralizado por ser

vicio, por que "entregar el manejo de un servicio técnico a quienes tienen la preparación necesaria es procurar la eficaz satisfacción de las necesidades colectivas cuya atención corresponde al Estado" 60 .

Si la Universidad procura la satisfacción de una necesidad colectiva de Educación Superior, luego entonces, es un organismo descentralizado del Estado, en la modalidad del Servicio, se encuentra dotado de una personalidad jurídica y de un patrimonio propio, asimismo goza de una autonomía técnica y orgánica y no está sujeta a los poderes jerárquicos emanados del Poder Ejecutivo.

## 1.2 EL CONSEJO UNIVERSITARIO.

Es la máxima autoridad de la Institución, creo que sus antecedentes remotos se encuentran en el claustro de la Universidad Colonial, desde entonces las personalidades notables de la misma, El Rector, El Maestrescuela, El Bedel, etc, constituían este órgano colegiado. Actualmente el Consejo Universitario está compuesto en primer lugar por el Rector, quien preside las reuniones del mismo el Secretario General de la Universidad, quien también lo es del Consejo, los Directores de las Escuelas, Facultades e Institutos; los Consejeros representantes de los alumnos, un propietario y un suplente por cada Escuela y Facultad; un representante Profesor de las Escuelas y Facultades; de los Centros de extensión universitaria y un representante de los empleados de la Universidad (Art. 7o. Ley Orgánica UNAM).

La elección de los consejeros universitarios es periódica, generalmente por votación directa y secreta, está reglamentada en el Estatuto General de la Universidad, estableciéndose diversos requisitos de antigüedad y escolaridad para los trabajadores, siendo los consejeros suspendidos en sus funciones de acuerdo al Art. 25 del Regla-

mento del Consejo Universitario, cuando:

- a) Sin causa justificada falten más de tres veces consecutivas a las sesiones del Consejo, si no comunican oportunamente al Secretario General su imposibilidad de asistir.
- b) Cuando haya negligencia en el desempeño del cargo.
- c) Cuando falten a sus deberes para con la Universidad o cometan delitos del orden común.

### 1.3 FUNCIONES DEL CONSEJO.

Fundamentalmente el Consejo se ocupa de asuntos de carácter técnico administrativo, de importancia para la comunidad, creando y modificando la legislación Universitaria.

El Consejo Universitario tiene dos tipos de sesiones:

a) Ordinaria.

b) Extraordinaria.

Las Ordinarias se llevan a cabo cada tres meses.

Las Extraordinarias cuando lo juzga necesario el rector y un grupo de consejeros que represente cuando menos un tercio de los votos computables, estas reuniones se efectúan únicamente con el objeto de modificar el Estatuto de la Universidad; o de la toma de posesión del Rector así como por la concesión de honores, homenajes y actos de cortesía, de acuerdo al Art. 26 son en pleno o en comisiones, las comisiones permanentes son sobre:

a) Difusión cultural.

b) De Honor.

c) Incorporación y Revalidación de Estudios.

d) Mérito Universitario .

e) Presupuesto

- f) Reglamentos.
- g) Títulos y Grados.
- h) Trabajo Académico.
- i) Vigilancia Administrativa.

Las comisiones especiales son designadas por el propio Consejo; Este tiene sus funciones principales las de nombrar a las personas que sustituyan a los miembros que por límite de edad, muerte o incapacidad salgan de la Junta de Gobierno. (Art 4o. Ley Orgánica) y de acuerdo al Art. 8o. de la misma Ley:

- I Expedir todas las normas y disposiciones generales en causadas a la mayor organización y funcionamiento técnico, docente y administrativo de la Universidad.
- II Conocer de los asuntos que, de acuerdo con las normas y disposiciones generales a que se refiere la fracción anterior le sean sometidos.
- III Las demás que esta Ley le otorga, y en general, conocer de cualquier asunto que no sea de la competencia de cualquier otra autoridad universitaria.

#### 1.4 LA JUNTA DE GOBIERNO.

Al igual que el Consejo, es un órgano colegiado, a diferencia de este, es producto de la Ley Orgánica de 1945 y es también una importante autoridad universitaria a cuyo cargo están las tareas más importantes para la comunidad universitaria, entre ellas:

- I) Nombrar al Rector, conocer de la renuncia del mismo, y removerlo por causa grave, que la junta apreciará discrecionalmente.
- II) Nombrar a los Directores de las Facultades, Escuelas e Institutos ( a propuesta de una terna enviada por el rector).
- III) Designar a las personas que van a manejar el Patronato de la Universidad.
- IV) Resolver cuando el Rector haya vetado los acuerdos del Consejo Universitario.
- V) Resolver los conflictos que surjan entre autoridades universitarias. (Art. 6o. Ley Orgánica).

La Junta de Gobierno, está compuesta por quince personas, pudiendo nombrar a las personas que sustituyan a los miembros de la junta que hayan renunciado a su cargo. Es un órgano que se instituyó a la manera de las --

Universidades Europeas y Americanas, compuesto por los mejores profesionistas universitarios que hayan egresado de la Institución quienes asumen gratuitamente la tarea - de gobernar en los delicados aspectos que se les encomienda.

El Art. 5o. de la Ley Orgánica, señala los requisitos para ser miembro de la junta de gobierno.

- I Ser mexicano por nacimiento.
- II Ser mayor de treinta y cinco años y menor de setenta.
- III Poseer un grado universitario superior al de bachiller.
- IV Haber distinguido en su especialidad, prestar o haber prestado servicios docentes o de investigación a la -- Universidad o demostrar en otra forma, interés por - los asuntos universitarios y gozar de estimación general como persona honorable y prudente.

La misma Ley, en su Artículo citado, señala que "los - miembros de la junta de gobierno sólo podrán ocupar dentro de la Universidad cargos docentes o de investigación, y hasta que hayan transcurrido dos años de su separación podrán ser designados rector o directores de facultades, escuelas o institutos", y por último señala que este cargo es honorario.



## 1.5 EL RECTOR.

El Art. 9o. de la Ley Orgánica, señala "El Rector será el jefe nato de la Universidad, su Representante Legal y Presidente del Consejo Universitario, durará en su cargo cuatro años y podrá ser reelecto una vez".

"El Rector cuidará del exacto cumplimiento de las disposiciones de la Junta de Gobierno y de las que dicte el Consejo Universitario, podrá vetar los acuerdos del propio Consejo, que no tengan carácter técnico".

Asimismo señala el Art. 5o. que para ser Rector se exigirán los mismos requisitos que para ser miembro de la Junta de Gobierno.

Son pocos los Rectores que a través de la Historia de la Universidad han sido reelectos o designados para otro período, dentro de ellos están el Lic. Ezequiel A. Chávez, Lic. Antonio Caso, Lic. Ignacio García y el Dr. Luis Garrido, Dr. Nabor Carrillo, Dr. Ignacio Chávez y el Dr. Guillermo Soberón A., en total han sido 29 desde el 23 de septiembre de 1910 en que toma posesión el Lic. Joaquín Egufa Lis, hasta la actualidad.

Así mismo al Rector le corresponde designar y remover libremente a los altos funcionarios de la Universidad,

los que forman su equipo de trabajo mas cercano entre los cuales estan: El Secretario General, El Secretario de Rectoría, El Abogado General y el personal de confianza que sea necesario. En los casos en que ha sido imperioso encabezar la defensa de la institución universitaria, el Rector no ha vacilado en sostener los principios fundamentales de la autonomía, en ocasiones desempeñando un papel de índole política en oposición al exceso de poder por parte del Estado, como el Rector Ing. Javier Barros Sierra en época reciente, al protestar públicamente por la intromisión del ejército en los recintos universitarios.

## 1.6 EL PATRONATO.

La Ley Orgánica, señala en su Art 10. lo siguiente.

"El Patronato estará integrado por tres miembros que se rán designados por tiempo indefinido desempeñarán su en cargo sin percibir retribuciones o compensación alguna" - además se requiere satisfacer los mismos requisitos que para todo integrante de las autoridades de la Universidad, el ser mexicano por nacimiento y tener más de treinta y cinco años y menor de setenta, así como poseer grado - universitario mayor de bachiller.

Las funciones del patronato consisten en:

- I Administrar el patrimonio universitario, así como re cursos ordinarios y extraordinarios que pueda allegar se.
- II Formular el presupuesto anual de ingresos y egresos, el que deberá ser aprobado por el Consejo Universta rio.
- III Presentar al Consejo Universitario, la cuenta del ejer cicio presupuestal, dentro de los tres primeros meses en que éste concluya, previa revisión de un contador público independiente, designado por el propio consejo.
- IV Designar al tesorero de la Universidad y a sus emplea

dos de confianza.

V Designar al contralor o auditor interno y a sus empleados de confianza.

VI Determinar los cargos que para su desempeño necesitan de fianza y el monto de la misma.

VII Gestionar el incremento del patrimonio universitario.

Bajo su cuidado se encuentran también los edificios, monumentos, murales, obras de arte que sean considerados tesoros de la Universidad, por su valor histórico y cultural - que representen.

## 1.7 LOS CONSEJOS TECNICOS.

Dentro de los órganos de gobierno de la Universidad es necesario un cuerpo colegiado que se ocupe de resolver los problemas de carácter académico, planes de estudio, programas, horarios, requisitos para acreditar las materias, los exámenes profesionales y en general todo lo relacionado con las actividades de investigación y docencia. En este órgano participan profesores y alumnos o investigadores, se encuentra reglamentado por el Art. 12. de la Ley Orgánica que dice "En las Facultades y Escuelas se constituirán consejos técnicos integrados por un representante profesor de cada una de las especialidades que se impartan y por dos representantes de todos los alumnos. Las designaciones se harán de la manera que determinen las normas reglamentarias que expida el Consejo Universitario".

Asimismo se determinan para coordinar la labor de los institutos dos consejos: uno de la investigación científica y otro de humanidades. Los consejos técnicos aparecen en la Universidad a partir de la Ley Orgánica de 1945, y constituyen también un medio, para permitir la participación de la comunidad de profesores y estudiantes en los asuntos centrales, básicos de la vida de la Institución como son los problemas académicos.

## 1.8 FINALIDAD DE LA UNAM.

Al hablar sobre los fines que la Universidad es indispensable conocer el estudio que Ezequiel A. Chávez desarrolló desde 1910 bajo el nombramiento de "Estudio y Apuntes para una reforma. Urgencia para organizar una Universidad", en él afirma "La Universidad tiene tres fines".

### I Científica:

La investigación desinteresada y el progreso de la ciencia.

### II Profesional.

III Un objetivo de vulgarización y de formación del espíritu público" (Archivo histórico de la UNAM. Ezequiel A. Chávez. Archivo personal).

Asimismo con el proyecto que elaboró de Ley Orgánica - el Art. 1o. "La Universidad Nacional tiene por objeto realzar en sus elementos superiores la educación del País; ensancharla y perfeccionarla por medio de labores de -- investigación científica; difundirla por trabajos de extensión universitaria y contribuir al desarrollo de la cultura en todos sus grados"; 61.

Esta división tripartita fué recogida con algunas modificaciones, pero con la misma esencia, a través de las dis

61 - Chávez Ezequiel, archivo personal, archivo histórico de la UNAM.

tintas leyes que han regido a la Universidad. El concepto de "Realizar en sus elementos superiores" la obra de la educación nacional, que se expresa en el Art. 1o. de la Ley Constitutiva de la Universidad de mayo de 1910, se recoge en la Ley Orgánica de 1929, la cual señala en su Art 1o.

"La Universidad Nacional de México tiene por fines impartir la educación superior y organizar la investigación -- científica, principalmente la de las condiciones y problemas nacionales, para formar profesionistas y técnicos útiles a la sociedad y llegar a expresar en sus modalidades - más altas la cultura nacional, para ayudar a la integra- ción del pueblo mexicano".

"Será también fin esencial de la Universidad llevar las en señanzas que se imparten en las escuelas, por medio de la extensión universitaria, a quienes no estén en posibili- dades de asistir a las escuelas superiores, poniendo así- la Universidad al servicio del pueblo".

Actualmente la Universidad tiene de acuerdo al Art. 1o. de su Ley Orgánica tres propósitos o finalidades funda- mentales que cumplir.

I La impartición de la Educación superior para formar

profesores, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad.

- II La organización y realización de investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas m-cionales.
- III Extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura.

Para conocer los resultados del trabajo realizado, los rectores de la Universidad informan periódicamente de ello, - considero importante mencionar los siguientes datos con el fras de 1972-76, relativos a la impartición de la educación:



UNAM. POBLACION ESCOLAR.

NUMERO DE ALUMNOS

NIVEL.	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Medio	60 200	80 500	105 900	107 800	113 000	110 500
Licenciatura	74 400	85 300	87 400	105 700	118 000	127 600
Posgrado	3 800	3 900	5 200	6 100	7 400	10 000
TOTAL.	138 400	169 700	198 500	219 600	238 400	248 100

Participación de la UNAM en la atención a la población escolar, con respecto a los -  
totales del D.F. y del Pafs.

AÑO ESCOLAR 1974-75.

Población Escolar UNAM con respecto a:

NIVEL	POBLACION ESCOLAR D.F. (%)	POBLACION ESCOLAR NACIONAL.
Medio Superior.	44.9	18.7
Licenciatura	53.5	26.7
Posgrado	80.6	72.3

Respecto a la Investigación Científica sabemos que "La -  
función de investigación ha sido de gran trascendencia en  
la vida académica de la UNAM. La infraestructura se ha -  
ido ampliando y en la actualidad tenemos 11 Institutos de  
Investigación Científica:

Astronomía, Biología, Física, Geofísica, Geografía, Geo-  
logía, Ingeniería Investigaciones Biomédicas, Matemáticas  
Aplicadas, Sistemas y Química.

Nueve Institutos de Investigación Humanística:

Investigaciones Antropológicas, Bibliográficas, Económicas,  
Estéticas, Filológicas, Filosóficas, Históricas, Jurídicas y  
Sociales.

Tres Centros de Investigación científica:

Ciencias del Mar, Estudios Nucleares y Materiales.

Seis divisiones de Investigación:

Arquitectura, Ciencias Políticas y Sociales, Filosofía y -  
Letras, Medicina, Química y Veterinaria.

Tres Centros de Apoyo a la Investigación:

Centro de Información Científica y Humanística, Centro  
de Instrumentos y Centro de Servicios de Cómputo.

A las tareas de Investigación se dedican 1845 personas  
y el personal docente está compuesto por 17 mil profeso

res" 62

A la fecha los crecimientos y necesidades por atender continúan como un gran reto a la educación Superior Nacional. El tercer punto vital para el cumplimiento de los fines de la Universidad es difundir la cultura ello se funda en el propósito por complementar en el educando un programa de educación integral por medio de diversas actividades culturales como conciertos, audiciones de música; recitales de poesía; funciones de teatro, danza; exhibiciones de pélfculas, exposiciones; ciclos de conferencias, jornadas culturales, etc., que se consideran indispensables para la formación humana y espiritual del estudiante universitario, estas tareas se han confiado fundamentalmente a la Dirección General de Difusión Cultural y a la Dirección General de Actividades Socioculturales; Recientemente fueron creados los siguientes centros:

Centro de Ciencias de la Atmósfera (1977).

Centro de Estudios sobre la Universidad (1976) y se organizó la Coordinación de la Extensión Universitaria (1977).

62. - "Superación Académica y Proyección Social" -UNAM- publicado por la Dirección General de Divulgación, junio 1976.  
Informe del Rector. Pags. 35-37.

## 2. - LA LEGISLACION LABORAL UNIVERSITARIA.

### 2.1 LEY ORGANICA DE 1929.

Los derechos laborales de los trabajadores se incluyeron por vez primera en el mundo en 1917 en una Constitución Política, la Mexicana.

La que se promulgó el 5 de febrero e inició su vigencia el 10. de mayo del mismo año.

En la sesión memorable del 23 de enero de 1917 se aprobó el Art. 123 Constitucional, dentro de un caluroso debate, donde los diputados revolucionarios encabezados por Heriberto Jara hacen planteamientos que sacuden el recinto constituyente.

"Pues bien; los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición, ¿Cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día?. Eso según ellos, es imposible; eso según ellos pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente señores, esa tendencia, esta teoría, ¿que es lo que ha hecho?. Que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llamaban los señores científicos, "un traje de luces para

el pueblo mexicano", porque faltó esa reglamentación, por que jamás se hizo". Y continuó certera y lapidariamente: ¿Que pasa? Que la libertad política por hermosa que sea, por bien garantizada que se quiere tener, no se puede, - garantizar si antes no está garantizada la libertad económica".

"La miseria es la peor de las tiranías y si no queremos condenar a nuestros trabajadores a esa tiranía, debemos procurar emanciparlos, y para esto es necesario votar - leyes eficaces, aún cuando estas leyes, conforme al criterio de los tratadistas, no encajen perfectamente en una - Constitución" 63.

El Artículo 123 quedó definido desde su aprobación como una norma jurídica que protege y reivindica los derechos laborales de los trabajadores, se incluyó en la Constitución Política, dentro del rubro "DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL".

Actualmente dice en su parte inicial.

Art. 123. "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, -

las cuales registrarán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domesticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo". 64

Este artículo 123 eminente, fundamentalmente revolucionario, rompió con los moldes establecidos para la estructura de la Constitución Política, al incluir en su texto los derechos de los trabajadores, siendo que la enumeración de éstos se debieron incluir en la ley reglamentaria conforme al sistema tradicional.

Pese a la nueva reglamentación constitucional en materia de trabajo, los empleados universitarios continuaron incorporados al regimen federal, sin disfrutar de los beneficios del Artículo 123. La Suprema Corte de Justicia sostuvo en diversas ejecutorias:

"Los empleados públicos no estaban ligados con el Estado por contrato de trabajo y por lo tanto, no gozaban de las prerrogativas del Artículo 123 de la Constitución" 65

La misma Constitución de 1917, en su Art. 14. transitorio ordenó la desaparición de la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes, la cual tras un breve periodo se reestablece con el nombre de Secretaría de Educación Pública

64. - Constitución Política de 1917.

65. - Serra Rojas Andrés. Derecho Administrativo, Ed. Porrúa T I. México 1972, Pag. 393.

el 29 de septiembre de 1921, incorporando a ellas a la Universidad Nacional, continuando sus empleados sujetos a la Ley General de Pensiones Civiles que regía para la burocracia.

Dicha Ley de Pensiones establecía un conjunto de beneficios para los empleados públicos de carácter general, los que son un antecedente para reformar el Art. 123, el 21 de octubre de 1960, e incluir el apartado "B" que norma las relaciones entre el Estado y sus trabajadores.

La primera Ley Orgánica de la UNAM fué promulgada el 10 de julio de 1929 en el Diario Oficial de la Federación, con ella la Universidad inicia la etapa de su autonomía, la que estuvo llena de problemas, de malbucesos por encontrar su nuevo trazo. La Ley Orgánica fué insuficiente para colmar los propósitos de la Comunidad por autogobernarse, ya que la autonomía concedida estaba profundamente limitada, conservaba gran parecido con la Ley Constitutiva de 1910, sujetando en gran parte la vida de la Universidad al Estado.

Estos son algunos de los artículos principales de la Ley Orgánica de 1929:

El Art. 80. señalaba la inclusión de un delegado de la

SEP. en el Consejo Universitario, aún que sólo gozaba de voz; El Rector era designado por el Consejo Universitario a propuesta del Presidente de la República (Art 12 y 14); La Universidad debía rendir un informe anual al Presidente de la República, al Congreso de la Unión y a la SEP. (Art. 32); El Ejecutivo tenía derecho de vetar las resoluciones del Consejo Universitario (Art. 35) entre otros. El comentario de Jiménez Rueda es claro al respecto:

"La Ley fué un producto de la demagogia imperante. La organización que se le dió a la Universidad contenía el germen de su propia destrucción" 66

No obstante durante su corta vigencia se observaron algunos artículos relacionados con el incipiente Derecho Administrativo del Trabajo en la UNAM.

Entre estos señalamos:

Art. 21. Son atribuciones del Rector:

"Cubrir interinamente las vacantes de directores y profesores mientras éstos puedan ser nombrados de acuerdo con los mandatos de esta Ley - y los reglamentos del caso.

Aprobar la creación de cursos y el nombramiento de profesores libres, previo dictamen favorable



ble, de las academias de profesores y alumnos de las facultades y escuelas universitarias" 67.

Es decir en este artículo se otorga al Rector la posibilidad de aprobar los nombramientos de los profesores li-  
bres y cubrir las vacantes académicas en forma transito-  
ria, en tanto que el Art. 24, señala al Consejo Universi-  
tario la facultad de dictar a la mayor brevedad posible la reglamentación sobre revisión de profesorado, sus obli-  
gaciones, atribuciones y garantías.

Es de mayor importancia el Art. 31. que señala:

"Los Empleados de la Universidad de cualquier índole o categoría, no serán considerados como empleados federales a partir de la promulgación de esta Ley, pero por razones de equidad y es-  
tando ellos encargados de un servicio público, - continuarán gozando de los beneficios que la Ley de Pensiones Civiles de Retiro les concede, que-  
dando sujetos a las obligaciones y derechos de la misma Ley. Apartir de 1930 el Consejo Univer-  
sitario podrá resolver lo que estime conveniente sobre la situación de los empleados de la Univer-  
sidad en relación con la Ley de Pensiones Civiles de retiro." 68.

67. - Ley Orgánica de la Universidad 1929.

68. - Idem.

En el Art. 11 transitorio, la Ley Orgánica del 29 señaló un derecho de preferencia para ocupar puestos en la nueva organización de la Universidad autónoma a los empleados - que hubiesen prestado servicio eficiente por más de un año, en la antigua Universidad y en las Dependencias incorporadas.

En este año de 1929 se reformó el Art. 73 Constitucional en su Fracción X, estableciendo en virtud de ello una jurisdicción federal en materia de trabajo, modificando consecuentemente el Art. 123 de la misma Constitución. La Reforma Legislativa permite la expedición de la Ley Federal de Trabajo de 1931.

La Ley Orgánica del 29 como ya se dijo tuvo una breve duración por lo cual pronto se habría de sustituir por la Ley Orgánica del 19 de octubre de 1933, sin embargo es de señalar la importancia del Art. 31 que consideró a los trabajadores de la Universidad como ajenos a la categoría de empleados federales, aun que "por razones de equidad y por prestar un servicio público", sujetos a la Ley de Pensiones Civiles de Retiro, hasta el año de 1930.

## 2.2 LEY ORGANICA DE 1933.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció en su Art. 1o.:

Art. 1o. "La presente Ley es de observancia ge  
neral en toda la República, y su aplicación corres  
ponde a las autoridades federales y laborales, en -  
los casos y términos que ella misma establece"69.

Este criterio de la Ley Federal del Trabajo se hizo extensi  
vo para las relaciones laborales en la Universidad, no obs-  
tante el Art. 31 de la Ley Orgánica del 29, el cual señala  
ba que a pesar de no ser considerados empleados federales  
los empleados universitarios seguirían gozando de los bene  
ficios de la Ley de Pensiones, hasta el año de 1930.

Luego nada obstaculizó el que dichos empleados gozaran de  
los beneficios de la recién expedida Ley Federal del Traba-  
jo.

Por otra parte, la nueva Ley Orgánica publicada el 23 de -  
octubre de 1933 en el Diario Oficial, no se ocupó de esta-  
blecer ninguna disposición relativa a los trabajadores, uni  
camente en forma general se refirió al tema el Art. 4o.--  
de la misma:

Art. 4o. "El Consejo será la Suprema Autoridad

69. - Ley Federal del Trabajo 1931.

Universitaria y dictará todas las normas y disposiciones generales encaminadas a organizar y definir el régimen interior de la Universidad, sin contravenir las prescripciones de esta Ley"

Y el Artículo 7o. se refirió a las academias de profesores y alumnos:

Art. 7o. "Tratándose de las academias de profesores y alumnos, el Consejo Universitario por medio de reglamentos, establecerá las formas y condiciones de su integración, funcionamiento, facultades y renovación"

En uso de sus facultades el Consejo aprobó el Estatuto General de 1936 el cual en su Art. 14. se limitaba a mencionar la participación en el Consejo de "tres representantes empleados", debiéndose proponer el personal administrativo por los directores para la aprobación de su nombramiento por el Rector, según lo señaló el Art. 21 y 25 del estatuto mencionado.

Esta Ley, constaba de nueve artículos con tres transitorios, en ella se distingue como aspectos sobresalientes el hecho de otorgar una autonomía absoluta a la Universidad, desaparecer el nombre de Nacional y no incluir expresamente al

guna norma que reglamentara las relaciones laborales de los trabajadores al Servicio de la Universidad.

### 2.3 LEY ORGANICA DE 1945.

Entre los motivos fundamentales que dieron origen a la actual Ley Orgánica, cabe citar el período crítico en el cual se desarrollaron las relaciones entre la comunidad universitaria, debido a que la Ley Orgánica de 1933 implicaba un carácter netamente político para la Universidad, asimismo según explicó el Rector Alfonso Caso "Aunque ésta es, en nuestro concepto, la principal deficiencia de la Ley, no es sin embargo la única, adolece de múltiples imperfecciones, en lo relativo a las relaciones de la Universidad con sus empleados y fundamentalmente en la definición del carácter mismo de la Universidad como institución pública"<sup>70</sup>. Asimismo el Art. 9o. señalaba el subsidio de diez millones de pesos entregados por el Gobierno Federal a la Universidad por única vez, lo que sin duda atentaba contra la existencia de la institución.

Es decir ya se apuntaba como una grave deficiencia la legislación laboral universitaria y se hacía notar la urgencia de que la Nueva Ley Orgánica que en esos momentos

70. - Citado en "La Universidad Autónoma" 1929-1944.

se sometía a consideración del H. Consejo Universitario recogiera las observaciones que la experiencia demostraba como deficientes e imperfectas en varios renglones, entre ellos, en el de las relaciones de la Universidad con sus empleados.

El proyecto de la Nueva Ley fué ampliamente discutido en los diversos recintos que conforme a nuestra Legislación - ofrecen tal posibilidad, primero en el H. Consejo Universi tario y luego en el Congreso de la Unión se analizó el con tenido de los 18 artículos y 8 transitorios de que consta es ta Ley Orgánica de 1945.

Siendo además del Art. 1o. que es donde precisa la situ - ción jurídico administrativa de la Universidad, y otros como los artículos 3o. que señala los órganos de Gobierno, el - 6o. 7o. 8o., etc, y que ya revisamos al hablar de la actual - Organización Administrativa, ampliamente discutido el - Art. 13. donde se precisa la situación jurídica que norma las relaciones entre la Universidad y sus empleados.

ARTICULO 13. LAS RELACIONES ENTRE LA - UNIVERSIDAD Y SU PERSONAL DE INVESTIGA - CION, DOCENTE Y ADMINISTRATIVO, SE REGI - RAN POR ESTATUTOS ESPECIALES QUE DICTA

RA EL CONSEJO UNIVERSITARIO, EN NINGUN CASO LOS DERECHOS DE SU PERSONAL SERAN INFERIORES A LOS QUE CONCEDE LA LEY -- FEDERAL DEL TRABAJO.

Es decir se procuró establecer con esta norma el reconocimiento que la Universidad hace de los derechos laborales del personal a su servicio los cuales serían vertidos en los Estatutos que se fundamentan en este Art. 13, del cual el segundo párrafo expresa que "en ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo;" subsanando con ello el vicio existente en la Ley Orgánica anterior, convirtiéndose en una norma fundamental para regir en lo futuro las relaciones de la Universidad con sus empleados, acerca de ello señaló el Rector Alfonso Caso, en la exposición de motivos de la actual Ley Orgánica de la UNAM.

"En años recientes, cuando por consideraciones diversas el Gobierno ha atribuido a ciertas empresas el carácter de corporaciones públicas, resulta explicable que se haya sometido a ciertos grupos de trabajadores de tales empresas a un régimen contractual. Pero la Universidad no es una empresa"; no organiza los elementos de la producción

para la persecución de ningún propósito lucrativo; nunca ha tenido, ni tiene, ni se propone tener, provechos en - sentido económico; es, como antes se dijo ya, una comu nidad de cultura.

Por estas razones, el anteproyecto, que ha vuelto a definir el carácter público de la Universidad, acoge en cuanto el problema de las relaciones entre la Universidad y su per sonal docente administrativo, una solución que no es nue va, sino que hace más de diez años fué establecida por - la Suprema Corte de Justicia.

Conviene sin embargo, dejar bien claro que el hecho de que las relaciones entre la Universidad y sus servidores tengan un carácter estatutario y no contractual, no será obstáculo para que, como el proyecto lo indica, un regla mento del Consejo otorgue a los profesores y a los emplea dos universitarios todos los derechos y prestaciones de - orden social que, a estas horas deben considerarse ya - incorporadas definitivamente al orden jurídico en que vivi mos, como elementales exigencias de la civilización con temporánea" 71.

También en torno al Art. 13 de la Ley Orgánica, se emi tió en términos de preocupación el siguiente juicio en la -



**Camara de Senadores:**

"Bueno, la Ley Federal del Trabajo, establece el derecho de no trabajar más de las ocho horas; el derecho de adquirir salarios mínimos; establece el derecho de gozar de indemnización en caso de despido injustificado; establece el derecho de sindicalización; establece el derecho de obtener un contrato colectivo de trabajo, y para defender los derechos que otorga la Ley y los que se hayan conseguido a través de los sindicatos, consignados en los contratos de trabajo, establece el derecho de huelga" para agregar más adelante "La Universidad Nacional de México es una institución, una corporación pública, un organismo descentralizado del Estado, pues llegamos a la conclusión de que esta última parte del Artículo trece iba a crear ilusiones para los compañeros, porque si se les dice que sus derechos no serán inferiores a los que establece la Ley Federal del Trabajo, ellos tienen que pensar que estos derechos les corresponden en su totalidad.

Guiados por un error, constituirían su sindicato de trabajadores; En pliego de peticiones, pedirán un contrato de trabajo y ante la negativa, indudablemente que irían a la huelga, huelga que tendrían que perder dentro de las setenta y

dos horas, desde el momento que estallara, por virtud - de que la Junta no podría votar por la existencia legal de una huelga contra una institución, que como dice la comisión, es una institución del Estado "propiamente dicha"<sup>72</sup>. Aquí creo que el senador Amilpa vislumbro claramente un panorama de los futuros conflictos laborales, los que aparte de las motivaciones políticas trataron de llevarse a efectos con fundamentos en los derechos establecidos en el -- Art. 13. de la Ley Orgánica vigente.

Asimismo, al solicitar la Comisión respectiva de la Cámara de Senadores la interpretación auténtica del precepto, al Rector Alfonso Caso, éste expresó lo siguiente:

"El estatuto de la Universidad que se elaborará durante - los primeros meses del año próximo, reglamentará, en - términos generales, al alcance del Art. 13. mencionado; pero los reglamentos o estatutos especiales a los que se refiere el mismo artículo serán elaborados por el Consejo Universitario, tan pronto como sea posible, en un plazo que no exceda de seis meses.

Dichos estatutos especiales, según decisión del Consejo - expresamente manifestada, deberán contener todas aquellas prerrogativas, en materia de otorgamiento de beneficio para

72. - Eugenio Hurtado Márquez. Op. Cit. Pág. 91.

el trabajador que se contienen en la Ley Federal del Trabajo; y en cuanto al modo de hacer valer estos derechos ante las autoridades universitarias, los estatutos especiales, que menciona el Art. 13. concederán todos aquellos que sean COMPATIBLES con la índole misma de la Institución" 73

Es decir la opinión autorizada del Rector Alfonso Caso - aclaró ante el Senado de la República que de los derechos estipulados por el Art. 13. de la Ley Orgánica, se otorgarían estatutariamente aquellos que son compatibles con la índole de la Institución precisando desde su opinión el ámbito de validéz del mismo. Solamente que la posterior evolución de los hechos demostraría en la práctica, la facilidad para que, apoyándose en una interpretación extensiva del artículo citado se ejerciera efectivamente el derecho de huelga por parte de los empleados de la Institución, sin distinguir claramente que este derecho y los demás que consagra la Ley Federal del Trabajo operan perfectamente en el caso de la empresa privada en la cual se genera la plusvalía en la producción de satisfactores para la sociedad, más no pueden aplicarse de igual manera en una comunidad de cultura en la cual no existe un propósito de lu

cro como es en el caso de la Universidad.

La Ley Orgánica, fué finalmente expedida el 30 de diciembre de 1944 por el Congreso de la Unión y publicada en el Diario Oficial el 6 de enero de 1945, fundamentándose en el Art. 73 Constitucional; que señala en su Fracción XXV las facultades para "establecer, organizar y sostener en toda la República escuelas rurales, elementales superiores, secundarias y profesionales; de investigación científica, de Bellas Artes y de enseñanza técnica; escuelas prácticas de agricultura y ganadería, de arte y oficios, - museos, bibliotecas, observatorios y demás institutos concernientes a la cultura general de los habitantes de la nación y legislar en todo lo que se refiere a dichas instituciones". Dicha Ley recoge el pensamiento de los mejores elementos de la propia Universidad, ya que el anteproyecto de Ley presentado por el Rector Alfonso Caso, fué aprobado por el Consejo Universitario en sesión permanente los días 30 de noviembre 4, 6, 11, 12, 14, 15 y 18 de diciembre de 1944; Este anteproyecto tuvo muchas modificaciones, al adicionar el Art. 17 con un segundo párrafo para otorgar franquicia postal a la Universidad, y crear el Art. 18, para reglamentar las relacio

nes de la Universidad con las asociaciones de alumnos, estableciendo su total independencia de las autoridades de la misma.

Entre sus características fundamentales, está la creación de la Junta de Gobierno y del Patronato Universitario, artículos 4 y 10 respectivamente.

Incluye nuevamente el nombre de Nacional para la Universidad y señala una tajante separación entre el aspecto técnico y el político para la buena marcha de la Institución, sin perder, antes tratando de fortalecer el carácter democrático para la participación de los alumnos, maestros y autoridades. Estableciendo como fin fundamental el impartir la educación superior y organizar la investigación científica, así como extender los beneficios de la cultura.

Establece cinco autoridades universitarias:

Primera. La Junta de Gobierno. Con funciones de nombramiento y de árbitro.

Segunda. El Consejo Universitario, cuerpo técnico y legislativo superior.

Tercero. El Rector máxima autoridad ejecutiva.

Cuarta. Directores de Facultades, Escuelas e Institutos.

Quinta. Los Consejos Técnicos de cada Escuela y Facultad.

La Ley Orgánica de 1945, ha sido en su aplicación práctica suficientemente apropiada para normar la cada vez más compleja vida de la Institución complementándose con los diversos Estatutos estableciendo la normatividad de las relaciones entre los diversos sectores de su comunidad, fundamentalmente el del personal académico y del administrativo, permitiéndole alcanzar con mayor eficacia el cumplimiento de sus finalidades.

## 2.4 LOS ESTATUTOS UNIVERSITARIOS.

### A) ESTATUTO GENERAL DE 1945.

El Primer Estatuto General de la Universidad es aprobado por el Consejo Universitario en el mes de junio de 1936, se basa en el Artículo 4o. de la Ley Orgánica de 1933.

Este primer Estatuto no contiene algún artículo relativo a las relaciones laborales entre la Universidad y sus empleados. Posteriormente en 1938 se expide un nuevo Estatuto que como el de 1936 omite reglamentar las relaciones de trabajo.

El Estatuto General de la UNAM, aprobado por el Consejo Universitario durante las sesiones del 12, 14, 16, 19, 21, 23, y 26 de febrero y 9 de marzo de 1945, entra en vigor el día 12 del mismo mes y año, expedido con fundamento en el Artículo 8o. y 13o. de la Ley Orgánica de 1945 que dice:

Artículo 8o. "El Consejo Universitario tendrá las siguientes facultades:

- 1 "Expedir todas las normas y disposiciones generales encaminadas a la mejor organización y funcionamiento técnico, docente y administratio

vo de la Universidad"

Art. 13. "Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación docente y administrativo - se registrarán por estatutos especiales". Es en este estatuto donde se reglamentan las relaciones laborales de la institución como lo quería - el Dr. Alfonso Caso.

En el título 4 o. bajo el rubro "DEL PERSONAL ACADÉMICO" se establecieron del Art. 73 al 85 las bases para -- normar la relación de trabajo entre la institución y su -- personal académico, es decir técnicos, ayudantes de profesor, profesor e investigador. -

El artículo noveno transitorio, del Estatuto General señala:

Art. 9. "Dentro de las seis meses siguientes a la vigencia del presente estatuto se formularán los reglamentos a que se refiere el Art. 13. de la Ley. (Orgánica de la UNAM).

Este Estatuto General establece en su Art. 7o. que los -- empleados serán parte integrante de la Universidad y en el Art. 23. señala la integración del Consejo Universitario -- por un representante propietario y otro suplente de los -- empleados de la Universidad, este estatuto en vigor, sirve de base para los otros estatutos mencionados el del Personal Académico y el del Personal Administrativo,



## B) ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.

El Art. 1o. del Estatuto del Personal Administrativo señaló:

"El presente Estatuto tiene por objeto reglamentar las relaciones de trabajo entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal administrativo de conformidad con lo previsto en el Art. 13. de la Ley Orgánica de la Universidad.

El Art. 4o. define al trabajador como:

Art. 4o. "Toda persona que preste a la Universidad servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, por virtud del nombramiento respectivo. - El hecho de figurar en la nómina de pagos de sueldo de la Universidad surtirá efectos de nombramiento. En este artículo se aplica en toda su extensión un criterio administrativo para determinar la calidad de trabajador; En este sentido el concepto de trabajador del Estatuto universitario es más amplio que el de la Ley Federal del Trabajo, ya que en ésta se dice en el primer párrafo del Art. 8o.

Art. 8o. "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subor-

dinado" 74.

El concepto de subordinación es desechado por el Dr. -- Trueba Urbina "Si el trabajo es un derecho y un deber social, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser subordinado"; "La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una renumeración" 75.

Finalmente el Art. 55 otorgó el derecho de asociación de los empleados de la Universidad, los cuales lo ejercieron organizándose en la Asociación de trabajadores Administrativos de la UNAM, "ATAUNAM". El Art. 56 reconoció la participación de los trabajadores de la Universidad en el gobierno de la misma.

Actualmente el Estatuto mencionado ha pasado a formar parte de la Legislación laboral derogada en virtud de que la cláusula XLVII del Convenio Colectivo de Trabajo de 1973, documento que rigió las relaciones laborales para los empleados administrativos de la Universidad señaló: "CLAUSULA XVII".

74. - Ley Federal del Trabajo 1970.

75. - Trueba Urbina Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada 22a. Edición Porrúa. S.A. Méx. 1973. Pág. 21.

Cláusula XLVII "El Presente Convenio Colectivo de Trabajo, sustituye al Estatuto del Personal Administrativo, así como también a los convenios y usos que sean normas generales de aplicación entre la Institución y los trabajadores". Actualmente este Convenio Colectivo ha sido -- sustituido por el de 1974, 1976 y 1978.

C) EL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

Este ordenamiento dispone en su Artículo 1o.

"Este Estatuto regirá las relaciones entre la -- Universidad y su personal académico de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 13 y 14 de -- la Ley Orgánica y en el Título Cuarto del Estatuto General de la UNAM", declara en el Artículo 2o. cuales son las funciones del personal académico las que son semejantes a las señaladas en el Artículo 1o. de la Ley Orgánica de --

la UNAM, estableciendo cuidadosamente el principio de la libertad de cátedra y de investigación.

Este Estatuto fue aprobado por el Consejo Universitario el día 28 de junio de 1974, se publicó el 5 de julio del mismo año en GACETA UNAM, entrando en vigor un día después, abrogando el ordenamiento de diciembre de 1970.

El Estatuto del Personal Académico, consta de ciento trece artículos y seis transitorios, se complementa con el Título sobre las "CONDICIONES GREMIALES DEL PERSONAL ACADÉMICO" aprobado por el Consejo Universitario el 27 de noviembre de 1975 y publicado en la GACETA UNAM el 1o. de diciembre del mismo año.

Por su extensión, nos referimos únicamente a los artículos que conforman al Derecho Admi-

nistrativo aplicable a los profesores universitarios.

El Artículo 4o. señala que el personal académico de la Universidad se integra por: Técnicos académicos, Ayudantes de profesores o de investigador, Profesores e investigadores; Artículo 5o. señala los tipos de nombramientos: interino, definitivo o por contrato de prestación de servicios. El Artículo 6o. señala en su XXI - fracciones los beneficios a que tiene derecho; el Título Segundo "DE LOS TECNICOS ACADÉMICOS" en su capítulo II establece los mecanismos de selección y adscripción.

El Título Tercero "DE LOS AYUDANTES DE PROFESORES DE INVESTIGADOR O DE TECNICO ACADÉMICO" también señala en su capítulo II los procedimientos de Selección, Promoción y Adscripción.

En el Título Cuarto "DE LOS PROFESORES E INVESTI--  
GADORES", señala en su Capítulo V de la Definitividad y  
Promoción de los mismos.

Me parece necesario citar el Título Quinto "DE LOS ----  
PROCEDIMIENTOS PARA LOS NOMBRAMIENTOS DEFINITI  
VOS Y PROMOCIONES DE PROFESORES INVESTIGADO---  
RES", en el Capítulo I señala las reglas comunes a los  
Concursos de Oposición, procedimiento fundamental para  
elevar la categoría académica de los aspirantes a impar-  
tir una cátedra.

En el Artículo 66 señala.

Artículo 66. "Los concursos de opósi---  
ción son los procedimientos para el ingre  
so a la promoción de los profesores e in-  
vestigadores. El concurso de oposición -  
para ingreso, o concurso abierto, es el -  
procedimiento público a través del cual -  
se puede llegar a formar parte del perso-

nal académico como profesor o investigador de carrera interino o a contrato, o como profesor definitivo de asignatura.

El concurso de oposición para promoción o concurso cerrado, es el procedimiento de evaluación mediante el cual los profesores o investigadores de carrera interinos o a contrato, pueden ser promovidos de categoría o de nivel o adquirir la definitividad; y los definitivos de carrera y asignatura ser promovidos de categoría o de nivel".

Y en el Capítulo II, "DE LOS CONCURSOS DE OPOSICION PARA INGRESO O CONCURSOS ABIERTOS", señala en su artículo los requisitos, procedimientos, criterios de valoración de los sustentantes, dejando estas responsabilidades fundamentalmente a cargo de los Consejos Técnicos de cada Plantel.

En el Título Sexto "DE LOS ORGANOS QUE INTERVIENEN EN EL INGRESO Y PROMOCION DEL PERSONAL ACADÉMICO", señala en su Artículo 81:

Artículo 81. "En el Ingreso y Promoción del Personal Académico intervendrán:

- a) El Consejo Universitario.
- b) Los Consejos Técnicos.
- c) Los Directores
- d) Los Consejos Internos.
- e) Las Comisiones Dictaminadoras.
- f) Los Jurados Calificadores.
- g) Los Consejos Asesores

El Título Noveno "DE LOS RECURSOS" señala dos recursos Administrativos.

- 1 - De la Reconsideración, Artículos 103 y 104.



En este recurso se establecen diez días hábiles para aquellos miembros del personal, que afectados en sus derechos, impugnen la decisión, debiendo fundamentar su impugnación y cubrir la formalidad necesaria, lo cual deberá presentarse al director del plantel. El plazo para resolver el recurso es de 30 días hábiles como máximo.

El recurso procede en el caso de que aún no se haya dictado la resolución impugnada.

## 2. - La Revisión

Este otro recurso administrativo que se señala a los profesores procede de no ser favorecido con la resolución de un consejo técnico, ante lo cual el sujeto activo tiene el derecho de pedir la revisión

de la misma, el procedimiento concluye - en un plazo no mayor de quince días hábiles; después de haberse interpuesto el recurso, por una resolución definitiva dictada por el propio consejo técnico.

Este Estatuto del Personal Académico se complementa, - como ya dijimos con el "TITULO SOBRE LAS CONDICIONES GREMIALES DEL PERSONAL ACADEMICO".

El cual se observan algunas características especiales:

- 1.- No abroga, sino complementa al ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO.
- 2.- Establece en el Artículo 116 el reconocimiento -fundamentado en el Artículo 13 de la Ley Orgánica- de los derechos laborales de los trabajadores académicos, "los cuales deberán ejercer dentro del marco de la Legislación Universitaria".

3. - Reconoce el pluralismo de las asociaciones gremiales.
4. - Establece la libre afiliación.
5. - El reconocimiento del mayor interés profesional es para la asociación que acredite mayor número de agremiados.
6. - Establece el contenido general de los Estatutos de cada asociación.
7. - Establece una Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, como órgano interno jurisdiccional para los conflictos entre la UNAM y su Personal Académico, así como el Arbitraje y la acción ante la Junta Federal.
8. - Este Título consta del Artículo 114 y 209 y del octavo al vigésimo primero transitorio y un anexo -- donde establece el tabulador de Salarios del Personal Académico. 76.
76. \*Gaceta UNAM, número extraordinario, 10. de diciembre de 1975.

Los Estatutos Universitarios son entonces el Estatuto General de la UNAM y el Estatuto del Personal Académico de la UNAM que se complementa con el "TITUTO SOBRE LAS CONDICIONES GREMIALES DEL PERSONAL ACADÉMICO. EL ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO ha sido abrogado por el CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE 1973, 1974 y actualmente por el de 1976, 78 mismo que veremos en el capítulo posterior.

Conforme a la Teoría Integral del Doctor Trueba Urbina la jerarquía de las normas carece de importancia "La jerarquía de las leyes sociales carece de importancia jurídica, porque siempre deberá aplicarse en cualquier relación laboral, en la producción económica, o en cualquier otra, inclusive en la Universidad y sus servidores, la norma que más beneficie a los trabajadores". 77

## 2.5 EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNAM.

El Reglamento Interior de Trabajo, es un conjunto de --

77. Trueba Urbina Alberto. - Nuevo Derecho del Trabajo. 3a. edición Porrúa; México 1975, pag. 590.

normas de carácter obligatorio que se establecen de común acuerdo entre los trabajadores y los patrones con el propósito de mejorar el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, señala al respecto:

Artículo 422. "Reglamento Interior de -- Trabajo es el conjunto de disposiciones -- obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de una -- empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden -- técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos". 78

Y en el Artículo 423 de la misma Ley Federal del Trabajo se señala el contenido del Reglamento en XI fracciones.

El Doctor Mario de la Cueva señala que -

el Reglamento Interio de Trabajo, indica de forma general "la forma como debe desarrollarse el Trabajo, esto es, no se usa para agregar nuevos derechos u obligaciones de cada una de las partes". 79 Recogiendo los -- principios de la Doctrina y por mandato de Ley, se establece en la UNAM La Comisión Mixta que integrada por representantes de la Institución y de la ATAUNAM -Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM- se abocan a la elaboración de el Reglamento Interior de Trabajo, el cual inició su vigencia con fecha 2 de enero de 1968, es decir durante los últimos diez años ha mantenido su eficacia no obstante los difíciles momentos vividos por la Universidad.

No obstante que en los Convenios Colectivos de 1973, 1974 y 1976 firmados entre la Institución y los representantes de los trabajadores se ha señalado en diversas cláusulas la obligatoriedad para expedir un nuevo documento, éste aún no ha sido elaborado ni aprobado, por lo cual continúa vigente el de 1968.

79. De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, Tomo I, México 1977. pag. 720.

La cláusula XLIV del Convenio Colectivo de 1976 señala:

XLIV "Las Condiciones generales de trabajo obligatorio para la UNAM y sus trabajadores y empleados se fijarán en el -- Reglamento Interio de Trabajo que conven  
drán la Institución y el Sindicato de acuer  
do con las siguientes bases:

1. - La Institución y el Sindicato formularán las re---  
glas necesarias para la ejecución y desarrollo --  
del trabajo, sin afectar los derechos de los traba  
jadores.
2. - La definición y clasificación del personal se hará  
atendiendo a las ramas en que se divide el traba  
jo administrativo fijándose la atribución y distrib  
ción de labores para cada categoría.

3. - Las categorías y salarios de los trabajadores de base, serán agrupadas por ramas y especialidades y se contendrán en el tabulador respectivo

No se podrán suprimir categorías o puestos y niveles, sin disminuir el número de plazas en general o el monto de los salarios que aparezcan en los tabuladores. Los casos que ameriten consideración especial serán discutidos y convenidos por las partes.

- 4 - La Institución y el Sindicato, por conducto de la Comisión Mixta de Tabuladores, formularán el Reglamento de Puestos Administrativos de Base, el Tabulador y los Manuales de Procedimientos. re clasificará al personal administrativo en los casos que proceda, de acuerdo al Reglamento señalado.

- 5 - Fijará los requisitos y el procedimiento a que se sujetarán los cambios del personal por transferencia o permuta, así como para el cambio de dependencia de adscripción y de unidad escalafonaria.



6. - Fijará los requisitos para conceder permisos por motivos personales con goce total o parcial de -- salario o sin éste.
- 7 - Fijará las normas para el otorgamiento de accesorios al salario.
- 8 - Determinará la forma en que los trabajadores -- disfrutarán de las vacaciones convenidas.
- 9 - Fijará las reglas para el pago de los salarios de los trabajadores.
10. - Fijará las bases para cubrir a los trabajadores el aguinaldo anual a que tienen derecho, así como los trámites para hacer efectivo el beneficio otorgado a los deudos del trabajador fallecido
11. - Fijará dentro de la jornada de trabajo, los horarios a que se sujetarán los trabajadores observando su derecho a los períodos para descansar y/o tomar alimentos.

12. - Fijará las normas de control de asistencia.
13. - Fijará las bases necesarias para que las labores se realicen con la eficacia debida.
14. - Fijará las normas para la realización de exámenes médicos a los trabajadores los que se practicarán una vez al año.
15. - Fijará las bases para el funcionamiento de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad y las determinaciones de las Subcomisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo.
17. - Establecerá las sanciones o medidas disciplinarias que se puedan imponer a los trabajadores - y fijará los casos que sean motivo de aplicación de dichas sanciones, así como el procedimiento para aplicarlas, en la inteligencia de que la suspensión del trabajo como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días, observándose siem-

pre lo dispuesto por la Cláusula III de este Convenio Colectivo de Trabajo.

18. - Fijará los trámites y requisitos que deban llenarse para que los trabajadores perciban las prestaciones a que tienen derecho, en los casos de incapacidad por enfermedad profesional o no profesional, observando en lo aplicable, la Ley del ISSSTE; así como los relativos a la reanudación de sus labores.
19. - Establecerá los casos en que los trabajadores se hagan acreedores a recompensas y estímulos por méritos en el servicio.
20. - Establecerá todas las demás bases que se consideren necesarias y sean acordes con este Convenio Colectivo de Trabajo, con la Ley Federal del Trabajo y con el Estatuto General de la UNAM en lo conducente": 80

Las bases transcritas siguen el lineamiento establecido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 423 en lo relativo a normar el horario de trabajo; salario; -- exámenes médicos; permisos y licencias (fr. IX) (fr. VIII) disposiciones disciplinarias (fr. X) y en general "las de-- más normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conse-- guir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo -- del trabajo (fr. XI).

En las bases que se fijan en el Convenio Colectivo, se hace referencia en la No. 18 al caso de las prestaciones a que tienen derecho por causa de enfermedad -- profesional o no profesional lo aplicable en la Ley del -- ISSSTE, y en el No. 19 a las recompensas y estímulos a que se hagan acreedores los trabajadores por méritos en el servicio, en ambas se supera lo establecido por la -- Ley Federal del Trabajo en beneficio de los trabajadores de la Universidad.

El Reglamento Interior de Trabajo en vigor con-

tiene ocho títulos en los cuales señala:

TITULO PRIMERO, Disposiciones generales; artículos 1 al 7.

TITULO SEGUNDO, Del personal; clasificación ingreso y reingreso; promociones - transferencias y vacaciones; Mejoramiento técnico; Suspensión y separación Artículos 8 al 68.

TITULO TERCERO, De los Ingresos Económicos: -- Del salario e ingresos adicionales; Descansos y control de asistencia. Artículos del 69 al 96.

TITULO CUARTO, De las Condiciones de Trabajo; Descripción y asignación de labores; Intensidad y calidad; Condiciones de Trabajo; Labores Insalubres y peligrosas. Artículos del 97 al 115.

**TITULO QUINTO,** Exámenes Médicos; Comisiones de higiene y seguridad; Enfermedades no profesionales; Riesgos profesionales. Artículos del -- 116 al 130.

**TITULO SEXTO,** De las medidas disciplinarias - y estímulos. Artículos 131 al 153.

**TITULO SEPTIMO,** De los recursos de revisión y - apelación. Artículos del 154 al 160.

**TITULO OCTAVO,** De la Revisión del Reglamento Artículos del 161 al 163.

Este reglamento en vigor, ha sido durante diez años el cuerpo legal básico para normar las relaciones de trabajo en la Universidad, las cuales son -- actualmente más complejas que en 1968 dado el incremento

to de empleados en cada dependencia y las posiciones políticas de muchos trabajadores que indebidamente y contra el propio reglamento repercuten en una ineficacia para el desarrollo de sus labores.

Por último en relación al Reglamento Interior de Trabajo, no se ha cumplido con lo dispuesto por el Artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo en su fr. II.

Artículo 424. - "En la formación del Reglamento se observarán las normas siguientes: fr. I- Se formulará, por una Comisión Mixta de Representantes -- del Trabajador y del Patrón.

Fr. II. - Si las partes se ponen de -- acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositarán ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje"

El Reglamento en vigor no ha sido depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

por lo cual carece de validez fuera del ámbito de aplicación de la Universidad. Asimismo de acuerdo al artículo 425 de la propia Ley Federal del Trabajo que señala:

Artículo 425. - "El Reglamento surtirá -- efectos a partir de la fecha de su depósito". 81.

El Reglamento carecería de validez dado que no se ha depositado en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, no obstante, dada la facultad estatutaria que concede el artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM al Consejo Universitario, éste aprobó el Reglamento Interior de Trabajo, el cual tiene plena aplicación dentro de la Universidad.

## 2.6 EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA UNAM.

### a) Antecedentes.

Conforme al artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, los Sindicatos deberán registrarse en -

81. Ley Federal del Trabajo 1970.



la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, requisito que actualmente no ha sido posible cumplir, después de la única ocasión en que el 3 de noviembre de 1933 la Junta Central de Conciliación y Arbitraje concedió el registro al Sindicato de Empleados y Obreros de la UNAM-SECUNAM por la Junta Especial número cinco de la Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal quedando registrado bajo el número 474 a fojas 190 del libro segundo respectivo.

Con motivo de la reforma al artículo 123 en su fr. XXXI del 5 de noviembre de 1942, la misma Junta Central resuelve el 3 de octubre de 1949 que las relaciones laborales en la Universidad deberán sujetarse a los Estatutos Especiales dictados por el Consejo Universitario conforme a la Ley Orgánica de 1945 en su artículo 13, declarándose incompetente para conocer en lo sucesivo acerca de los asuntos y controversias de trabajo que se sucedieran en la Institución cancelando en consecuencia el registro al SECUNAM.

"La primera manifestación gregaria de carácter sindical en la UNAM, tuvo lugar el 18 de octubre de 1933 al formarse el Sindicato de Empleados y -- Obreros de la UNAM.

El Sindicato actuó silenciosamente ante las autoridades de la UNAM, pero no llegó a celebrar ningún convenio o pacto con éstas, sino que sus relaciones se regían por los estatutos universitarios, los cuales consignaban derechos en favor de sus empleados administrativos.

La misma Junta de Conciliación y Arbitraje mencionada canceló el registro del sindicato el 3 de octubre de 1949, apoyándose en la Reforma a la Fracción XXXI del Artículo 123 del 5 de noviembre de 1942, y posteriormente se declaró incompetente para conocer de los conflictos entre la Universidad y sus empleados, porque éstos eran de la competencia de la autoridad federal y los trabajadores olvidaron por algunos años el derecho de asociación profesional que consagra en su favor el artículo 123". 82.

82. Trucha Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1975. pag. 597.

Ante la cancelación del registro del Sindicato los trabajadores de la Universidad continuaron tratando de legalizar su acción conforme lo mandó el artículo 242 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que señaló: - "para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse...", pero el Artículo 237 de la misma ley estableció que "no pueden formar sindicatos las personas a quienes la ley prohíba asociarse, o sujetos a reglamentos especiales", con fundamento en este artículo se negó una nueva solicitud de registro hecha ante las autoridades del trabajo competente el mismo año de 1949.

Ante esta resolución el Sindicato interpuso demanda de amparo ante el Juez Segundo de Distrito en materia administrativa del Distrito Federal el 5 de noviembre de 1949, la resolución a la demanda de amparo fue notificada el 20 de enero de 1950, a los quejosos la cual fue negada argumentando los mismos conceptos por los cuales la Secretaría del Trabajo negó el registro y que básicamente se fundamentaron en el artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, actualmente desechado en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

Posteriormente se integró la Asociación -- de Trabajadores Administrativos de la UNAM "ATAUNAM" el 25 de abril de 1966, con fundamento en el Artículo 55 del Estatuto del Personal Administrativo que reconoció el Derecho de Asociación de los Trabajadores de la Universidad.

Las organizaciones de los trabajadores han sido diversas después de la ATAUNAM le siguieron el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM --- "STEUNAM" de noviembre de 1971; el Sindicato Independiente de la UNAM "SITUNAM" de noviembre 1972; y el más reciente Sindicato de Trabajadores de la UNAM --- "STUNAM" de 1977, fusión del "STEUNAM" y del Sindicato del Personal Académico "SPAUNAM"; Este "STUNAM" tiene el mismo nombre del creado en 1949, que junto con el SECUNAM de 1933 y 1963 son los antecesores del sindicalismo en la Universidad.

En diversas ocasiones estos organismos so licitaron su registro correspondiente ante las autoridades del trabajo, pero con excepción del año 1933 en todos los

demás casos hasta la fecha ha sido rechazada tal solicitud, por lo cual el Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo en vigor no se ha cumplido

Artículo 365 - "Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local".

Después de los infructuosos intentos por obtener el registro legal en la Secretaría del Trabajo, la coalición de trabajadores y empleados denominada STEUNAM, empuja a un movimiento de huelga en contra de la Institución

El movimiento planteado encuentra un amplio apoyo entre las organizaciones consideradas tradicionalmente como progresistas en la Universidad, las que vislumbran la posibilidad de influir decisivamente, como nunca antes lo habían hecho en el gobierno de esta Casa de Estudios. El movimiento conlleva intereses de carac

ter netamente político sin descuidar un conjunto de demandas de carácter laboral que vendría a tener un amplio - - respaldo entre las mayorías de los trabajadores al solicitar entre otras demandas, la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo entre el "STEUNAM" y las autoridades de la Universidad.

Como resultado de este movimiento de huelga, el cual se planteó y desarrolló de facto estallando el 25 de octubre - de 1972 y terminando el 15 de enero de 1973, se obtiene la firma de un cuerpo legal que regirá en lo futuro las relaciones laborales entre la Institución y sus empleados administrativos denominado: "Convenio Colectivo de Trabajo Administrativo entre la UNAM y el STEUNAM".

En dicho convenio colectivo de trabajo, se integran los cuerpos legales que ya existían en la Universidad, si - bien superándoles en cuanto a las prestaciones otorgadas a los empleados, mismas que actualmente tam -

bién superan a las establecidas en la Ley Federal del --  
Trabajo.

En el preámbulo se señalan algunos consi-  
derando de los cuales destacan los siguientes:

"Que los derechos y facultades de la Uni-  
versidad Nacional Autónoma de México y -  
los derechos individuales y colectivos de -  
los trabajadores y empleados de la misma,  
así como el STEUNAM, que representa el  
mayor interés profesional, son y deben ser  
compatibles entre sí".

"Que la compatibilidad de derechos se fun-  
da en el mutuo respeto al principio de au-  
tonomía universitaria y al principio de au-  
tonomía e independencia sindicales"

"Que dicho respeto se expresa en el cum-  
plimiento del mandato de la Ley Orgánica

de la UNAM y de su Estatuto General, en relación con las modalidades que se establezcan en este Convenio Colectivo.

En particular por lo que hace a los trabajadores y empleados afiliados al STEUNAM, estos se obligan a respetar las facultades y derechos que la Ley Orgánica confiere a la UNAM de acuerdo con las expresadas modalidades del Convenio Colectivo y a -- contribuir a que la misma cumpla con la máxima eficiencia la misión nacional que se le ha confiado en el campo de la educación, la ciencia y la cultura dentro del -- máximo respeto a los principios de liber-- tad de cátedra, investigación, publicación y difusión de ideas".

Ambas partes declaran que este Convenio Colectivo de Trabajo es la expresión concreta de la compatibilidad de derechos de



la Universidad Nacional Autónoma de México y de sus trabajadores y empleados - cuyo mayor interés profesional está representado por el STEUNAM" 83

B) NATURALEZA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA U. N. A. M.

El Convenio Colectivo de Trabajo es el ordenamiento jurídico que rige las relaciones de trabajo en la Universidad, entre la Institución y sus trabajadores administrativos y académicos; Asimismo el "Titulo sobre las Condiciones Gremiales del Personal Académico" que complementa al Estatuto del Personal Académico son como anteriormente vimos producto de los acuerdos realizados entre los representantes de la UNAM, y los de los empleados, sancionados por el Consejo Universitario conforme a la legislación positiva universitaria.

Creo que la naturaleza jurídica del Convenio Colectivo de Trabajo se fundamenta en el mismo Art. 13. de la Ley Orgánica de la UNAM, el cual otorga a los empleados de la Universidad derechos que en ningún caso sean inferiores a los contenidos en la Ley Federal de Trabajo .

Se fundamenta también en el Art. 386 de la Ley Federal del Trabajo que dice.

Art. 386. Contrato Colectivo de Trabajo es el Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sin

dicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

Además encuentra su fundamento en el Art. 123 Constitucional que señala.

Art. 123 "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir Leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo".

Este fundamento jurídico es reconocido por la Universidad y sus empleados en el preámbulo del Convenio Colectivo -- que puso término al conflicto de huelga desatado por el -- "STEUNAM" en 1973, al decir:

"La Universidad Nacional Autónoma de México y sus autoridades, se obligan en particular a respetar la autonomía y libertad sindicales, los estatutos y personalidad del STEUNAM, representante del mayor interés profesional de los trabajadores

y empleados a su servicio, así como los derechos que a favor de los trabajadores en lo individual y en lo colectivo consagran el Art. 123 de la Constitución General de la República, así como el Art. 13 de la propia Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, que dice: Las relaciones entre la Universidad y su personal docente y administrativo se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo'. 79.

Cabe señalar que el Convenio Colectivo al igual que el Reglamento Interior de Trabajo, no ha sido depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje, conforme lo manda el Art. 390 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual en la práctica no ha impedido su aplicación para normar las relaciones de trabajo entre la Universidad y sus trabajadores.

## CAPITULO CUARTO.

1. - EL DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO  
EN LA UNAM.
  - a). - Naturaleza.
  - b). - Fuentes.
  - c). - Integración.
- 1.1- El Convenio Colectivo, fuente de Derecho Administrativo del Trabajo.
- 1.2- El Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM 1976.
2. - ELEMENTOS DEL ACTO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO.
  - 2.1- Definición en Derecho Público y Derecho Social.
    - a). - Sujeto.
    - b). - Voluntad.
    - c). - Objeto.
    - d). - Forma.
3. - REQUISITOS CONSTITUCIONALES DEL ACTO ADMINISTRATIVO.
  - 3.1- Principios de Legalidad.
  - 3.2- La Competencia.
  - 3.3- El Motivo.

4. - EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO EN LA UNAM.

4.1- El Procedimiento Previo y de Ejecución.

4.2- La Notificación y sus efectos.

4.3- La Ejecución del acto administrativo.

4.4- Cumplimiento y extinción del acto administrativo.

a). - Medios Normales de Extinción.

b). - Medios anormales de extinción.

1. - Revocación Administrativa.

2. - Rescisión.

3. - Prescripción y Caducidad.

4. - Término y Condición.

5. - Irregularidades e Ineficacias.

4.5- Recursos Administrativos.

a). - En la Ley Federal de Trabajo y en el Convenio Colectivo de Trabajo.

b). - En el Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo al Servicio de la UNAM.

c). - En el Estatuto del Personal Académico y en el Texto de las Condiciones Gremiales del Personal Académico.

5. - ORGANOS ADMINISTRATIVOS ESTABLECIDOS POR EL CONVENIO COLECTIVO Y EL TITULO SOBRE LAS CONDICIONES GREMIALES DEL PERSONAL ACADEMICO.

5.1 - En el Convenio Colectivo de Trabajo. ..

I. - En el Convenio Colectivo de 1973.

II. - En el Convenio Colectivo de 1974.

III. - En el Convenio Colectivo de 1976.

IV. - En el Convenio Colectivo de 1978.

5.2 - En el Titulo Decimotercero de las Condiciones Gre  
miales del Personal Académico de 1978.

a). - Comisión Mixta de Vigilancia.

b). - Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

c). - Otras Comisiones Mixtas.

6. - REVISION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABA  
JO.

7. - PRESTACIONES DEL NUEVO CONVENIO DE 1978.

8. - REVISION DEL TITULO DECIMOTERCERO DE LAS  
CONDICIONES GREMIALES DEL PERSONAL ACA -  
DEMICO.

## 1. - EL DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO EN LA UNAM.

### a) Naturaleza.

Tradicionalmente la ciencia jurídica se ha dividido en dos grandes ramas, el Derecho Público y el Derecho Privado; La teoría clásica o romana se basa en la definición que dio Ulplano:

"Publicum jus et quod ad statum rei romanae spectat, privatum quod ad singulorum utilita-tem".

"Derecho público es el que atañe a la conser-vación de la cosa romana, privado el que concieme a la voluntad de los particulares" 85.

La teoría de la naturaleza de la relación es generalmente más aceptada ya que no se basa en la índole de los intereses protegidos, "sino en la naturaleza de las relaciones que las normas de aquellos establecen" 86. Así "la relación es de derecho privado, si los sujetos de la misma encuéntranse colocados por la norma es un plano de igualdad

85. - García Maynes Eduardo . Opus Cit. Pág. 132.

86. - Idem.



y ninguno de ellos interviene como entidad soberana. Es de derecho público, si se establece entre un particular y el Estado (cuando hay subordinación del primero al segundo) o si los sujetos de la misma son dos órganos del poder público - o dos Estados soberanos" 87, por su misma índole el Derecho Administrativo es considerado como "la rama del Derecho Público que tiene por objeto específico la administración pública" 88.

Actualmente el Derecho Administrativo del trabajo, junto con el Derecho del Trabajo son considerados como -- parte sustancial no del Derecho Público mucho menos del -- Derecho Privado, sino del Derecho Social, por el carácter de su contenido jurídico-social

Dentro de la doctrina del Derecho Social se observa una fuerte corriente de opinión en torno a su característica de nivelador de las desigualdades que existen en la sociedad Radbruch sostiene que "La idea central en que el Derecho Social se inspira no es la idea de la igualdad de las personas, sino la nivelación de las desigualdades que entre ellas existe" 89.

87. - García Maynes Eduardo, Opus, cit. Pág. 134.

88. - Idem.

89. - Trucha Urbina Alberto. Opus Cit. Págs. 152-154.

En la misma corriente citamos al Dr. Fix Zamudio: Derecho Social es el "conjunto de normas jurídicas nacidas con independencia de las ya existentes y en situación equidistante respecto a la división tradicional del derecho público y del derecho privado, como un tercer sector, una tercera dimensión que debe considerarse como un derecho de grupo proteccionista de los núcleos más débiles de la sociedad, un derecho de integración equilibrador y comunitario"

La otra corriente de opinión encabezada por el Dr. Trueba Urbina, señala que el Derecho Social no es únicamente nivelador sino eminentemente revolucionario; "El Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración, protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles". 90. Dentro de esta concepción reivindicatoria del Derecho Social el mismo autor Trueba Urbina dice que "el Derecho Administrativo del Trabajo se compone de principios, instituciones, normas protectoras y reivindicatorias de los trabajadores, estatutos sindicales, así como de leyes y reglamentos que regulen los actos sociales."

90 - Trueba Urbina Alberto. Opus. Cit. Pag 155.

Entre otras definiciones que integran el Derecho Administrativo del Trabajo al campo del Derecho Público seña-  
lamos que "El derecho administrativo del trabajo impone en consecuencia, tanto a empleadores como a los trabajadores, sobre todo a aquellos ciertos deberes esencialmente sociales, en el sentido de que su cumplimiento se exige en interés de la sociedad entera organizada como Estado.

De ahí que estos deberes adquieren el carácter de deberes de derecho público, (no solo de orden público). Existen --- frente al Estado y no en la relación mutua, si bien indirectamente surten a veces también efectos sobre ésta" 92

Frente a esta concepción está la teoría Integral del Dr. Alberto Trueba Urbina quien nos señala que el derecho del trabajo es independiente del derecho público y del derecho privado "El derecho social del trabajo en México no solo es -- proteccionista sino reivindicatorio de la clase obrera. Así nació en la Constitución de 1917 y en el mundo jurídico el nuevo derecho social en normas fundamentales de la más alta -- jerarquía, por encima del derecho público y del derecho privado al ponerse, además, en manos del proletariado, el porvenir de nuestra patria. Por tanto, fue la primera y única en cinco continentes que recogió los anhelos de la clase obrera y que proclamó la intervención del Estado en la vida económica, en función revolucionaria de protección y reivindicación

92. - Krotoschin Ernesto "Instituciones del Derecho del Trabajo" Buenos Aires, 1964, Pág. 254.

ción de aquella clase y de todos los económicamente débiles" 93  
 El Derecho Administrativo del Trabajo luego entonces es parte  
 integral del derecho social y se originó en la Constitución de -  
 1917, desechando la idea de que forme parte del Derecho --  
 Público y menos aún del Privado.

g) Fuentes.

Es necesario tratar sumariamente el aspecto de las  
 fuentes del Derecho Administrativo del Trabajo, al respecto -  
 dice el multicitado Dr. Trueba Urbina:

"Son fuentes jurídicas del Derecho Administrativo  
 del trabajo los reglamentos que expide el Presiden  
te de la República para proceder en la esfera admi  
nistrativa a la observancia de las leyes laborales -  
 y de la previsión social" 94, y continúa "En el De  
recho Administrativo laboral se entiende por fuen  
tes los actos o hechos creadores de principios e -  
 instituciones, las leyes y reglamentos, el derecho  
 proletario, la costumbre, la equidad, así como la  
 jurisprudencia. "

"Estas fuentes manifiestan a su vez carácter interven  
cionista del Estado no sólo en actividades públicas sino también -  
 sociales, incluyendo la expedición de reglamentos por la admi  
nistración y los tratados y convenciones internas de trabajo" 95

93. - Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo Ed. Por  
rúa, México 1975. Pág 145.

94. - Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho Administrativo del  
 Trabajo" Ed. Porrúa., México 1973. Pág 145.

95. - Idem. Pág 141.

### c) Integración.

En la Universidad el Derecho Administrativo del Trabajo en sentido objetivo se integra por el conjunto de ordenamientos legales tales como la Ley Orgánica; los Estatutos; Reglamentos; el Convenio Colectivo; título sobre condiciones gremiales, etc., aplicables a la regulación de las relaciones de trabajo entre la Universidad y sus trabajadores tanto administrativos como académicos.

Además de la legislación del trabajo de la Universidad ya mencionada, cuya aplicación en el campo del Derecho Administrativo del trabajo compete a diversos órganos administrativos, se establece por mandato de ley la vigencia del Artículo 123 Constitucional y de su ley reglamentaria que es la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya que la UNAM siendo organismo descentralizado del estado, es jurídica, política y socialmente parte integral del sistema jurídico mexicano.

#### 1.1 EL CONVENIO COLECTIVO FUENTE DE DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO.

El Convenio Colectivo es fuentes del Derecho Admi

nistrativo del trabajo conforme a la teoría del Dr. Trueba Urbina y a la doctrina en general; es el primero que se ha establecido en la UNAM, es actualmente parte importante de la legislación universitaria, considerada junto con la jurisprudencia, la costumbre y la doctrina como fuentes formales del Derecho. Según Claude Du Pasquier, la palabra fuente "es una metáfora bastante feliz pues remontarse a las fuentes de un río, es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra; de manera semejante, inquirir en la fuente de una disposición jurídica es -- buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del Derecho" 96.

En la elaboración del Convenio Colectivo de Trabajo se recogieron las estipulaciones contenidas en el Estatuto del Personal Administrativo al cual abrogó, y se observan las normas establecidas en el Artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

Artículo 34. - "En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar directamente a los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

96. - Citado por García Maynes Eduardo: "Introducción al Estudio del Derecho". Ed. Porrúa, Mex. 1970, Pag. 52

- I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;
- II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados y
- III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 437"  
- Es decir se afectará a los de menor antigüedad.

La Universidad otorgó la firma del Convenio Colectivo ante la imposibilidad de otorgar un Contrato Colectivo de Trabajo, en virtud de la disposición del Artículo 13 de su Ley Orgánica vigente, pero por otra parte el Convenio Colectivo en atención al mandato imperativo del citado artículo concede derechos a los trabajadores que no son inferiores en ningún caso a los que concede la Ley Federal del Trabajo, sino que superan notablemente a los establecidos en la propia Ley en beneficio de los empleados y trabajadores tanto administrativos como académicos y que seguirán incrementándose de acuerdo a las posibilidades de la Institución, corresponde a los trabajadores sindicalizados o no, mantener con su labor diaria que están dispuestos a colaborar en el cumplimiento de los fines de la Universidad.

## 1.2 EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA UNAM 1976.

El Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM de noviembre de 1976, contiene cincuenta y tres cláusulas divididas en -- ocho capítulos y seis cláusulas transitorias.

### CAPITULO PRIMERO. Disposiciones Generales.

CLAUSULA I. "SON MATERIA DE ESTE Convenio Colectivo de Trabajo todas las labores desarrolladas por los trabajadores y empleados que presten sus servicios a la UNAM para el funcionamiento y cumplimiento de sus fines, conforme a lo pactado en el mismo convenio".

CLAUSULA II. "Para la correcta aplicación de este Convenio se establecen las siguientes denominaciones:

- a)-UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO: Institución, Autoridades Universitarias o UNAM.
- b)-SINDICATO: El Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM.
- c)-COMISIONES: Estarán integradas con representantes de la UNAM y del Sindicato para discutir -



con voz y voto.

- h) **CONVENIO:** El presente Convenio Colectivo de Trabajo entre la UNAM y los trabajadores y empleados que laboran directamente en la misma.
- i) **ESCALAFON:** El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten y las plazas administrativas de base de nueva creación, así como el procedimiento que debe seguirse en todo caso para los movimientos de ascenso.
- j) **TRABAJADORES o EMPLEADOS:** Las personas físicas que presten sus servicios directamente en forma personal y subordinada a la institución.
- k) **TABULADOR:** El documento formado por la Comisión Mixta de Tabuladores que contendrá el salario mensual de cada puesto para cada nivel y jornada.
- l) **REGLAMENTO DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS DE BASE:** El documento formulado por la Comisión Mixta de Tabuladores, donde se determinan las obligaciones y características de cada puesto y su calificación y contiene: las disposiciones y -

reglas convenientes ; el catálogo de puestos y sus categorías agrupadas; el análisis de cada puesto y sus categorías; integrado por una descripción de funciones y otra de actividades, los requisitos mínimos para cubrir cada puesto y la calificación del mismo.

m) MANUALES DE PROCEDIMIENTOS: Los documentos auxiliares del reglamento de puestos administrativos de base, que contienen las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo y que describen en su secuencia lógica, las distintas operaciones o pasos de que se compone cada actividad.

n) GRUPOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Son los siguientes:

- 1) De Administración.
- 2) Profesional.
- 3) Especializado.
- 4) Obreros.
- 5) Auxiliar de Administración.

ñ) PUESTO TABULADO: Es el que aparece en el tabulador, con su correspondiente salario.

- o) **PLAZA TABULADA:** Es la considerada en la lista de plazas asignadas presupuestalmente a cada dependencia, de los puestos establecidos en el Reglamento de puestos Administrativos de base.
- p) **SALARIO:** Es la retribución que debe pagar la UNAM al trabajador por sus servicios.
- q) **SALARIO TABULAR o SUELDO BASE;** La cantidad fijada en la escala de salarios del tabulador.
- r) **LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO:** La publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 1945.
- s) **ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO,**  
El aprobado el 9 de marzo de 1945, con las modificaciones respectivas vigentes.
- t) **REGLAMENTOS:** Los que se aprueben por las comisiones que establece este Convenio y/o las que bilateralmente se establezcan para fines especiales.

- v) LEY: La Ley Federal del Trabajo.
- w) LEY DEL ISSSTE: Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores - del Estado".

CLAUSULA III. "Sobre el procedimiento para resolver los conflictos surgidos entre la Institución y sus empleados, éste se estudiará posteriormente".

CLAUSULA IV. "El Personal Administrativo al -- servicio de la Institución se divide como sigue:

1. - Trabajadores de Confianza
2. - Trabajadores de Base
3. - Trabajadores Interinos
4. - Trabajadores para obra y tiempo deter  
minado.

Señalando a continuación la descripción o características de cada uno de ellos.

La Clausula V se refiere al establecimiento de una Comisión Mixta Paritaria de Admisión y el procedimiento para cubrir las plazas definitivas, para obra y tiempo determi  
nado e Interinas por escalafón.

La Clausula VI se refiere al porcentaje de 5% como máximo para la cantidad de trabajadores extranjeros permitida, salvo acuerdo en contrario.

La Clausula VII se refiere a la contratación de ampliación de obra con compañías particulares, dando copias al STEUNAM de los concursos y sus resultados.

El Capitulo Segundo, denominado:

"DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES", se destacan las Cláusulas VIII, IX, X, XII que se refieren respectivamente a la irrenunciabilidad de las disposiciones establecidas en el Convenio y Ley Federal del Trabajo, que favorezcan a los trabajadores, así como en los casos no previstos por el Convenio Colectivo y Reglamento Interior se aplicaran los usos y costumbres establecidas que sean más favorables a los trabajadores (Cláusula VIII)

La Cláusula IX, señala los lineamientos generales del Derecho del Trabajo sobre las cuales se fundamenta este contrato al reiterar:

CLAUSULA IX. "En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que conceden la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo y las normas vigentes en la UNAM a la fecha, en lo conducente.

Lo cual resulta superfluo señalar, pues ya está establecido en el artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM.

CLAUSULA X. "Las condiciones específicas de la prestación de los servicios contratados serán-

fijadas en el Reglamento Interior de Trabajo que será formulado, discutido y convenido por la -- UNAM y el STUNAM.

El Reglamento Interior de Trabajo en vigor es el que ya se estudió en el capítulo III y que data del 2 de enero de 1968, ya que durante cinco años de 1973 a la fecha, no se ha expedido ningún otro.

LA CLAUSULA XII. Señala el procedimiento para que los trabajadores hagan valer sus derechos a la reinstalación o indemnización en sus puestos de base ya sea de manera individual y externa ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o de forma interna amparado por la agrupación sindical ante la Comisión Mixta de Conciliación establecida con representantes de la UNAM y del sindicato y el cual debe ajustarse a lo previsto en la cláusula III.

Estas cláusulas XII y III son las piedras angulares para el procedimiento administrativo del trabajo en las relaciones de trabajo entre la UNAM y su personal.

Por su especial importancia son objeto de estudio específico adelante.

LA CLAUSULA XIII señala las obligaciones de los trabajadores en once fracciones de las cuales son importantes para nuestro estudio las siguientes:

fr. 1. - "Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la UNAM, a quienes estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo contratado".

fr. 2. - "Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos".

fr. 3. - "Cumplir con las obligaciones que le imponga el Reglamento Interior de Trabajo".

Es importante hacer notar el concepto que de trabajador expresa este Convenio al señalar tanto en la fracción "J" de la cláusula II:

II, fr. TRABAJADORES O EMPLEADOS

"Las personas físicas que presten sus servicios directamente en forma personal y subordinada a la Institución".

Y en la fracción I de esta cláusula XIII:

XIII, fr. 1. - OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

"Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la UNAM a quienes estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo contratado".

La subordinación en la relación de trabajo está acorde con el artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo que dice:

ARTICULO 8o. - "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

"Los autores modernos de Derecho del Trabajo, desechan el concepto de "subordinación", para caracterizar el contrato o relación laboral. El concepto de "subordinación" se inspira en el artículo 2578 del Código Civil de 1871 .

"La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración".<sup>97</sup> \* El Convenio Colectivo entonces no recoge este concepto moderno de igualdad entre el trabajador y las autoridades Universitarias conforme lo señala la exposición de motivos del Art. 123 Constitucional.

La cláusula XIV señala las prohibiciones de los trabajadores de las cuales en sus funciones señala en el -- No. 5.

5 "Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato".

97. Trucba Urbina Alberto "Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada" 22<sup>a</sup> Ed. Porrúa, Méx. pag. 21



En el CAPITULO TERCERO denominado:  
"HORAS DE TRABAJO Y DESCANSOS LEGALES"

Se estipulan conforme al artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción IV, V, las jornadas de trabajo y los días de descanso y vacaciones respectivamente.

Este capítulo recoge de las cláusulas XV a la -- XXII diversas prestaciones que superan a las establecidas -- por la Ley Federal del Trabajo como en el caso de los días de descanso obligatorio con goce de salario.

CLAUSULA XIX. - "Son días de descanso obligatorio con goce de salario: 1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, jueves y viernes de la Semana Santa, 1o., 5, 10 y 15 de mayo, 1o., 15 y 16 de septiembre, 12 de octubre, 1o., 2 y 12 de noviembre, 1o. de diciembre cuando corresponda a -- cambio de Poder Ejecutivo Federal, 12 y 25 de diciembre y demás que sean pactados entre --- UNAM Y STEUNAM".

EL CAPITULO CUARTO, denominado:

"DEL SALARIO" comprende de la cláusula XXIII a la XXX, conforme al inciso "P" del Capítulo I "Disposiciones Generales" el Salario: "Es la retribución que debe-

pagar al patrón al trabajador por su trabajo". Con este criterio de la Ley se integran las demás cláusulas, haciendo válida la Ley del ISSSTE para el caso de incapacidad de los trabajadores según la cláusula XXV.

EL CAPITULO QUINTO "DE LAS OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD", es de gran amplitud, comprende de la cláusula XXI a la XXXIV, pero con numerosos incisos. La cláusula XXXI señala:

XXXI- Son obligaciones de la Institución las siguientes:

1. - Informar al Sindicato y a la Comisión de Escalafón, en un plazo no mayor de cinco días hábiles, de las vacantes y puestos de nueva creación que se presenten, a efecto de que éste proporcione el personal necesario, asimismo en los casos de requerirse personal de base, interino y para obra y tiempo determinado.

El resto del clausulado de este capítulo establece una exageración en cuanto a las obligaciones económicas de la Universidad para con el Sindicato, además de superar las prestaciones de carácter individual a los trabajadores. Al Sindicato la

Institución se obliga a proporcionarle (8) \$600,000 para la adquisición de equipo deportivo; (17) \$400,000 la compra de juguetes a los niños de los trabajadores, sindicalizados, - (18) \$250,000 ayuda para cubrir los gastos de los festejos del Día del Trabajador Universitario; (27) "Un subsidio de \$125,000 mensuales para la compra de material didáctico y pedagógico; (28) "Un subsidio mensual de \$65,000 para gastos de Clínica Dental del STEUNAM; (31) Un subsidio mensual de \$ 40,000 -- para coadyuvar a los gastos del comedor de los trabajadores; - (32) Un subsidio mensual de \$ 15,000 como ayuda para gastos de administración del propio Sindicato; (34) \$50,000 anuales, a -- efecto de destinarlos para las festividades y obsequios para las madres trabajadoras el día 10 de mayo; (36) \$500,000 para la adquisición de un terreno destinado a la Escuela Primaria y Pre primaria del Sindicato y para finalizar este dispendio, el punto (37) señala: "La UNAM entregará al STEUNAM la cantidad de \$200,000 para equipo de impresión".

El Capítulo Sexto Denominado:

"TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE -  
LOS TRABAJADORES" precepta las causas por las cuales se  
puede dar por terminado el contrato de los trabajadores, en -  
las cláusulas XXXV y XXXVI.

En la XXXV se señala como tales: el mutuo consentimiento, la  
muerte, el vencimiento de la temporalidad, la incapacidad fisi  
ca o mental del trabajador o padecer enfermedad contagiosa o in  
curable que le impida continuar sus servicios a la Universidad,  
esta incapacidad la debiera rendir el ISSSTE. Dejando al trabaja\_  
dor la posibilidad de recurrir a la Comisión Mixta de Higiene -  
y Seguridad en caso de objeción al dictamen del ISSSTE.

La cláusula XXXVI establece diversas causales por las que los  
trabajadores podran ser separados o despedidos previo el trámi\_  
te establecido por la cláusula III del Convenio.

Las causales son las siguientes: 1 "por engañar el trabajador -  
presentando certificados falsos o referencias en las que se atri\_  
buyan capacidad aptitudes o facultades de que carezcan" después  
de 30 días esta causal es objeto de caducidad. 2 "por incurrir -  
el trabajador en faltas de probidad o de honradéz" entendiendo -  
la probidad como falta de rectitud en el obrar, por lo cual esta  
sanción se puede aplicar con amplitud. Asimismo por "violencia,

amagos, injurias o malos tratos en contra del personal di  
rectivo y funcionarios de la UNAM, salvo que medie provo  
cación o que obre en defensa propia"; 3 Por ocasionar "in  
tencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño  
de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras,  
instrumentos, maquinarias y demás objetos relacionados con  
el trabajo"; 4 Por imprudencia del trabajador que comprome  
ta la seguridad del establecimiento; 5 Por comisión de actos  
inmorales durante y en el lugar de trabajo; 6 Por revelación  
de asuntos reservados y confidenciales relacionados con su  
trabajo, y que causen con ello perjuicios a la Institución; -  
7 "Por tener sin causa justificada o sin permiso más de tres  
faltas consecutivas de asistencia en su trabajo o más de cin  
co no consecutivas en un período de treinta días"; 8 Por de  
sobedecer" reiterada o injustificadamente las ordenes que re  
ciba de los representantes de la Institución siempre que se  
trate del trabajo contratado"; 9 "Por concurrir el trabajador a  
sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún  
narcótico o droga enervante," en caso de reincidencia o cuando  
cause escandalo o daños graves"; 10 Por sentencia ejecutoria,  
que le impida al trabajador desempeñar sus labores, de--  
biéndosele reinstalar en su trabajo al término de la misma,

conforme lo señala la cláusula XII del propio Convenio.

Todas estas causales son motivo de separación del trabajador de la Institución, previo procedimiento administrativo que establece la cláusula III de este Convenio y que estudiamos en otro capítulo adelante.

Este Convenio Colectivo sigue los lineamientos del Art. 391 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

- I Los nombres y domicilios de los contratantes.
- II Las empresas y establecimientos que abarque.
- III Su duración o la expresión de ser por tiempo - indeterminado o por obra determinada.
- IV Las jornadas de trabajo.
- V Los días de descanso y vacaciones.
- VI El monto de los salarios; y
- VII Las demás estipulaciones que convengan las - - partes.

El Capítulo Séptimo se tituló "DEL ESCALAFÓN" comprende de la cláusula XXXVII a la XLIII, estipulando en ellas lo siguiente. El sistema para cubrir las plazas y vacantes que se presenten ya sea de nueva creación, definitivas y por obra o tiempo determinado, así como el procedimiento a seguir para los movimientos de ascenso el cual se establece en el Reglamento de Escalafón formulado por la Comisión respectiva.

En la cláusula XXXVIII se establecen las bases para expedir el Reglamento de Escalafón .

En la cláusula XXXIX, se establece el procedimiento para informarse ante la Comisión Mixta de Escalafón; En la cláusula XL, se establece la segunda instancia para que el trabajador acuda a un perito en Derecho el cual dictará resolución y el plazo para cumplimentar ésta; La cláusula XLI, señala el carácter de permanente para la Comisión Mixta de Escalafón; La cláusula XLII, señala la facultad de nombramiento de la Universidad y el Sindicato para nombrar representantes y removerlos ante la Comisión de Escalafón; La cláusula XLIII, señala la obligación de publicar las resoluciones de la Comisión.

El Capítulo Octavo, denominado "CONDICIONES GENERALES

DE TRABAJO', establece las bases para reglamentar las con  
diciones de trabajo en el Reglamento Interior de Trabajo, con  
caracter obligatorio. (cláusula XLIV), mismas que se vieron  
en el capítulo anterior de este trabajo.

Se establece la no retroactividad en el salario por movimient  
os escalafonarios (cláusula XLV); La no concesión de licenc  
ia por tiempo indeterminado; y el acuerdo necesario del Sind  
icato para la duración (cláusula XLVI).

La CLAUSULA XLVII, establece el plazo para hacer efectiv  
o los castigos y medidas disciplinarias que acuerde el Sind  
icato para sus miembros, sin responsabilidad para la Instituc  
ion.

La CLAUSULA XLVIII, dice "Las estipulaciones de este Conv  
enio Colectivo de Trabajo se aplicarán a todos los trabajad  
ores y empleados de la Universidad", recogiendo el contenid  
o del Art. 184 de la Ley Federal del Trabajo que señala - -  
"Las condiciones de trabajo contenidas en el Contrato Colect  
ivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderan  
a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrar  
io".

Se establece en la cláusula XLIX la obligatoriedad de los --  
acuerdos o convenios que se hagan constar por escrito y firm  
ados por los representantes debidamente autorizados de las  
partes, y que estén de acuerdo al Convenio y a la Ley.



En ésta, se recoge el principio de PACTA SUNT SERVANDA. En la cláusula L, se establece la obligatoriedad del Convenio Colectivo de Trabajo, pero "cuando existan disposiciones - - en el Estatuto anterior, en usos y costumbres que establezcan mayores derechos para el personal sindicalizado que - los señalados en este Convenio, las mismas se respetarán de acuerdo con las estipulaciones que se han fijado en el - - propio Convenio. "Esta aplicación de los usos y costumbres más favorables al trabajador es también fuente de derecho, - solamente que de carácter supletorio ya que el sistema jurfídico mexicano es de carácter formal, escrito y no consuetudinario.

La cláusula LI, establece que las plazas que no sean de confianza serán cubiertas conforme al clausulado del Convenio. Aquí se presenta la figura de la cláusula de exclusión por admisión, ya que la Universidad rechazó la petición de sus dos - modalidades, lo cual lesionaría gravemente a la Institución al facultar al Sindicato para separar a su arbitrio a los trabajadores que no estuvieran de acuerdo con su política o - ideología. Actualmente rige el principio del plurisindicalismo el cual permite el libre juego democrático entre las diversas agrupaciones sindicales o asociaciones académicas

en la Institución, lo cual es acorde con la naturaleza misma de la Universidad, ya que si bien para ingresar a laborar en un puesto de base es requisito ser propuesto por el Sindicato, una vez dentro, el trabajador puede afiliarse a otro grupo o -desafiliarse de todos, conservando su carácter de trabajador de base.

La Cláusula LII, fija el primero de noviembre de 1976 como fecha de iniciación de su vigencia y la Cláusula LIII establece el período en que se revisará el Convenio por ambas partes, cada año en el aspecto salarial y cada dos años en lo general, por lo cual el próximo 1o. de noviembre de 1978 se iniciará la vigencia del nuevo Convenio Colectivo " 98

98. Convenio Colectivo de Trabajo. Gaceta UNAM 3 de noviembre de 1976.

## 2. - ELEMENTOS DEL ACTO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO.

### 2.1 DEFINICION EN DERECHO PUBLICO Y DERECHO SOCIAL.

Los diversos autores del Derecho Administrativo Público dicen acerca del Acto Administrativo:

"El Estado asume la responsabilidad de las relaciones humanas y se preocupa en todos sus actos, por proteger el interés general por medio de actos administrativos o decisiones ejecutorias, que emanan unilateralmente de su propia potestad pública, o de entidades que han recibido expresamente esa prerrogativa del poder público, como en el caso de los organismos descentralizados que legalmente pueden tener esa facultad.

El acto administrativo no ha sido precisado por nuestra legislación administrativa, a pesar de su importante misión, pero su conocimiento doctrinal es la base para el ejercicio de la actividad administrativa y de las garantías de los administrados.

La característica del Estado de Derecho es la subordinación de las actividades públicas al mandato de la Ley. Al surgir aquél como una necesidad imprescindible, la administración pública ha tenido que ajustar sus actos al orden jurídico vigente" 99

99. - Serra Rojas Andres. Derecho Admvo. Tomo I, Méx. 1968.

La definición que dá el maestro Serra Rojas acerca del acto administrativo es:

"Una declaración unilateral y concreta que constituye una de ci sión ejecutoria, que emana de la administración pública y crea, reconoce, modifica y extingue una situación jurídica - subjetiva y su finalidad es la satisfacción del interés general" 100

En términos semejantes el Maestro Acosta Romero dice:

"El acto administrativo es una manifestación unilateral y ex te rna de voluntad, que expresa una decisión de una autoridad administrativa competente, en ejercicio de la potestad pública, crea, reconoce, modifica, transmite o extingue derechos u obligaciones, es generalmente ejecutivo y se propone satis fac er el interés general" 101.

El Dr. Trueba Urbina nos dá la definición del acto administrativo laboral al decir que "En las relaciones de trabajo se en ti ende por acto jurídico toda manifestación de voluntad de tra ba jadores y patrones encaminada a producir efectos jurídicos" continúa "el acto administrativo laboral no tiene las mismas características que el acto administrativo público, aun cuando en uno y otro sea la autoridad pública la que lo dicta, si - más que el acto administrativo del trabajo se configura dentro de la teoría de las relaciones sociales y no de las públicas -

101. -Acosta Romero Miguel. teoría general del Derecho Admvo. Textos Universitarios, Mex. 1975. Pág 139.

100. -Serra Rojas Andrés. Derecho Admvo. 5o. edición. Manuel Porrúa. Tomo I. Mex. 1972. Pág 246.

la línea divisoria entre unos y otros es tajante" 102

El concepto del acto administrativo del trabajo es como vemos totalmente diferente del concepto de los teóricos del Derecho Administrativo Público, el mismo Dr. Trueba nos amplía su concepto:

"El Derecho Administrativo del Trabajo, el acto administrativo social es unilateral y - aún cuando intervenga el poder ejecutivo federal o local como suprema autoridad que ejerce el acto o en ejercicio de sus funciones sociales, el acto administrativo laboral produce no solo efectos jurídicos, sino también sociales. El acto administrativo laboral es una declaración unilateral de autoridad en función de satisfacer o tutelar los intereses sociales de los trabajadores y también de reivindicarlos" 103.

La Doctrina del Derecho Administrativo Público señala los elementos que configuran al acto administrativo, entendido este como la ejecución de un acto material que determina situaciones jurídicas para casos individuales, el conjunto de diversos actos administrativos integra la función administrativa

102. - Trueba Urbina Alberto. Opus Cit, Pags 821-822.  
(Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo T.I.)

103. - Idem.

tiva.

Los elementos que señala la doctrina para integrar el acto administrativo son:

a) El Sujeto    b) La Voluntad    c) El Objeto    d) La Forma.

"El Sujeto del Acto Administrativo es el órgano de la administración que lo realiza. En su carácter de acto jurídico, el acto administrativo exige ser realizado por quien tiene aptitud legal" 104. Es decir el sujeto activo debe tener competencia legal para actuar, tal es el caso en la Universidad de los titulares de las diversas dependencias, escuelas y facultades que tienen aptitud legal para ejercer las atribuciones que les confiere la Legislación de la UNAM.

El Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo al servicio de la UNAM señala:

Artículo 3o. Fr. I "Representantes de las autoridades en materia administrativa. El Secretario Auxiliar de la Universidad Nacional y los funcionarios competentes en cada una de las dependencias". Y con el mismo objeto de definir al sujeto activo la cláusula II del Convento Colectivo de 1976 señala:

104. - Fraga Gabino. Opus Cit. Pág. 283.

e) Representantes:

1. - DE LA UNAM: Son aquellos a quienes confiere tal carácter la Ley Orgánica y el Estatuto General de la UNAM y las personas con facultades delegadas para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este Convenio y de la Ley.

De acuerdo al Dr. Trueba Urbina en el Derecho Administrativo del trabajo el patrón y el trabajador son sujetos de la relación jurídica laboral, "pero solo pueden ser sujetos de derecho del -- trabajo los obreros, jornaleros, empleados, domesticos, artesanos, abogados, medicos, ingenieros, etc, en cuanto que la disciplina es exclusivamente protectora y reivindicatoria de los trabajadores" 105.

- b) La Voluntad. Aún que la legislación del trabajo en la Universidad no contiene disposiciones que determinen la manifestación de la voluntad del titular de la Dependencia, la doctrina señala este aspecto como elemento del acto administrativo, en lo general esta voluntad no debe estar viciada por error, dolo etc,

105. - Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. T. I. Ed. Porrúa México 1973. Pág 821.

y debe expresarse en los términos previstos por la legislación aplicable lo cual constituye otro elemento que es la forma.

- c) El Objeto. Es importante que en el acto administrativo del trabajo exista un objeto que debe ser determinado o determinable, posible y lícito. Es decir el titular del órgano administrativo debe perseguir con su actividad una relación jurídico-administrativa lícita, respetando en todo momento del acto administrativo los derechos establecidos por el Convenio Colectivo, el Reglamento Interior de Trabajo y la Ley Orgánica de la UNAM.

En el caso de un nombramiento, de un orden de trabajo o de una investigación administrativa por ejemplo el objeto de esos actos administrativos debe ser lícito y posible, de lo contrario la orden no será obedecida o el nombramiento sería irregular.

- d) La Forma. El acto administrativo en el Derecho Administrativo del Trabajo, está revestido de una formalidad para ser considerado como un acto regular. Esta forma es un elemento externo y generalmente es escrita aun que en ocasiones puede ser verbal. Los oficios, circulares, memorandum, actas, not



ficaciones etc, adoptan la forma escrita, así por ejemplo para detentar la calidad de trabajador en la Universidad se requiere haber firmado el nombramiento o contrato de trabajo respectivo el cual debe constar por escrito, de acuerdo a la Fr. VII del Art. 12 Del Reglamento Interior de Trabajo. Estos elementos sujeto, voluntad, objeto y forma se consideran esenciales para la existencia regular del acto administrativo, mencionando algunos autores al motivo y fin como requisitos del mismo y no como sus elementos estructurales.

### 3. - REQUISITOS CONSTITUCIONALES DEL ACTO ADMINISTRATIVO LABORAL.

Los requisitos constitucionales del acto administrativo en general son aquellos que están consignados en el Art. 16. de la Constitución General de la República que señala:

Art. 16. "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento. No podrá librarse ninguna orden de aprehensión o detención a no ser por la autoridad judicial, sin que proceda denuncia, acusación o querrela de un hecho determinado que la ley castigue con pena corporal, y sin que estén apoyadas aquéllas por declaración, bajo protesta, de persona digna de fé o por otros datos que hagan probable la responsabilidad del inculpado, hecha excepción de los casos de flagrante delito, en que cualquier persona puede aprehender al delincuente y a sus cómplices, - poniéndolos, sin demora, a la disposición de la -- autoridad inmediata."

La Doctrina nos señala que el acto administrativo debe cubrir, para ser un acto regular determinados requisitos establecidos en el Art. 16 Constitucional antes mencionado y que de acuerdo al Maestro Acosta Romero son:

- a) Ser emanado de una autoridad competente, es decir con facultad legal para ello.
- b) Adoptar la forma escrita, que generalmente es mediante oficio, en el que se consignan las características del acto y sus límites, así como la fundamentación y motivación, y suscrito por el funcionario competente.
- c) La fundamentación legal, o sea que la autoridad cite e invoque los preceptos legales conforme a los cuales el orden jurídico le permite realizar el acto dirigido al particular.
- d) Motivación. La autoridad debe señalar cuales son las circunstancias de hecho o de derecho, in mediatas anteriores al acto administrativo que dieron origen al mismo" 106.

### 3.1 PRINCIPIO DE LEGALIDAD.

Al definir a la función administrativa, diciendo que es una función del Estado que se realiza bajo un orden jurídico, el Dr. Gabino Fraga señala que esta idea constituye el principio de legalidad que "consiste en que ningún órgano del Estado -- puede tomar una decisión individual que no sea conforme a -- una disposición general anteriormente dictada" 107, pero también el principio de legalidad se puede entender desde el punto de vista formal y material, en el primer caso "debe ser una disposición expedida por el Poder que conforme al régimen constitucional esté normalmente encargado de la formación de las Leyes" 108; Desde el punto de vista material el principio de legalidad significa que "la norma en la que se funda cualquier decisión individual tiene que ser una norma de carácter abstracto e impersonal" 109. Este principio de legalidad es en el Estado moderno de Derecho - un principio de observancia absoluta ya que ningún órgano del Estado puede realizar actos individuales que no esten previstos en - la Ley" pues salvo el caso de facultad discrecional, en ningún - - otro y por ningún motivo es posible hacer excepción a este principio fundamental" 110.

107. - Fraga Gabino. Opus Cit. Pág 100.

108. - Idem.

109. - Idem.

110. - Idem.

### 3.2 La Competencia.

Del mismo artículo 16 de la Constitución que dispone:

"Nadie puede ser molestado en su persona, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito que funde y motive la causa legal del procedimiento". .

La competencia luego entonces es un requisito constitucional para la integración del acto administrativo en general, el Dr. Gabino Fraga en su magnífica obra señala que la competencia en Derecho administrativo es "el poder legal de ejecutar ciertos actos"<sup>111</sup>. La competencia según el maestro Acosta Romero es entendida como "la facultad para realizar determinados actos que atribuye a los órganos de la administración pública el orden jurídico" <sup>112</sup>.

El ejercicio de la competencia siempre debe limitarse a los términos establecidos por la Ley y el interés público, la competencia en el Derecho Administrativo debe justificarse expresamente en cada caso.

La Competencia se determina en razón de la materia, el territorio, la cuantía y el grado.

En el Derecho Administrativo del trabajo es de importancia fundamental la observancia estricta de la competencia que debe -

111. - Fraga Gabino. Opus Cit. Pág 283.

112. - Acosta Romero, Opus Cit. Pág 141.

tener el órgano de la administración que ejecuta el acto con el propósito de evitar irregularidades.

### 3.3 El Motivo.

Del mismo artículo 16 Constitucional que garantiza los derechos de la seguridad personal de los gobernados frente a los gobernantes se desprende el requisito de la fundamentación y motivación de la causa legal del procedimiento. Asimismo dice el Dr. Gabino Fraga que "un acto administrativo estará legalmente motivado cuando se ha comprobado la existencia objetiva de los antecedentes previstos por la Ley y ellos son suficientes para provocar el acto realizado." 113

- EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO EN LA UNAM.

Al hablar del procedimiento administrativo que se observa en la Universidad es conveniente mencionar algunos conceptos - del Derecho Procesal Administrativo Público con el propósito de establecer las modalidades o analogías que se observen - con el Derecho Procesal del trabajo en general

El Dr Gabino Fraga nos dice:

"El acto administrativo requiere normalmente para su forma ción estar precedido por una serie de formalidades y otros - actos intermedios que dan al autor del propio acto la ilustra -- ción e información necesarias para guiar a su decisión al mis -- mo tiempo que constituye una garantía de que la resolución se dicta, no de un modo arbitrario, sino de acuerdo a las normas legales.

Ese conjunto de formalidades y actos que preceden y preparan el acto administrativo es lo que constituye el procedimiento - administrativo, de la misma manera que las vías de producción del acto legislativo y de la sentencia judicial forman respectiva -- mente el procedimiento legislativo y el procedimiento judicial". 114

Es decir el órgano administrativo debe tener la certidumbre de que su acción está motivada y fundada en Derecho como princip

pal requisito para que dicho acto sea considerado como regular, ya que en esta materia no es propio hablar sobre la nulidad de los actos administrativos como se hace en el Derecho Civil, sino que el término más apropiado es el de irregular. Por otra parte el Lic. Nava Negrete considera que el proceso administrativo es único sin que la variante de la materia, desvirtúe su estructura, en mi opinión no se desvirtúa su esencia sino que la diferencia debe establecerse desde la naturaleza misma de la materia que regula.

Dice Nava Negrete que "En el Derecho Procesal Administrativo cabe hablar de proceso y procedimientos, quienes participan de los principios de la teoría General del proceso. Por lo demás, en ellos, como en los de su especie, los actos procesales y procedimientos varían en cada tipo de proceso o procedimientos administrativos sin que esa variación les haga perder su carácter de tales nociones que corroboran la idea de que la unidad del proceso no es identidad sino creación de un denominador común: proceso-procedimiento, para un conjunto de numeradores proceso y procedimiento: civil, penal, administrativo, laboral etc." 115.

El Dr. Truelva Urbina difiere totalmente de la idea de que el proceso administrativo del Trabajo sea igual al proceso admni

115. - Nava Negrete Alfonso. Derecho Procesal Admvo. Mex. 1959. Pág. 76.



nistrativo público al decir que "El Derecho Procesal Administrativo Público no solo está influido por la teoría general del proceso, sino que es rama del Derecho Público, en tanto que el Derecho Procesal del Trabajo y el Derecho Procesal Administrativo Laboral son elementos de la teoría del proceso social"<sup>116</sup> La diferencia fundamental radica de acuerdo a su misma teoría en los conceptos vistos anteriormente acerca de que el Derecho del Trabajo no es rama del Derecho Público sino - Social.

En general la dificultad para precisar la regulación del procedimiento administrativo radica en que "a diferencia de otras ramas del Derecho tan bien elaboradas ya como la del Derecho Civil, la legislación positiva se ha conformado con establecer el derecho sustantivo, omitiendo la regulación de las vías que conducen a la producción del acto administrativo correspondiente, tanto por la imprecisión que todavía existe en las nociones del Derecho Administrativo, como por la circunstancia de que en nuestro régimen legal, los principios constitucionales predominantemente liberales que rigieron con la Constitución de 1857 reducían las intervenciones del Estado en la vida de los particulares a un grado en que no era muy sensible la falta de reglas de procedimiento administrativo".<sup>117</sup>

116. - Trueba Urbina Alberto. Opus. Cit. Pág 1742.

117. - Fraga Gabino. Opus Cit. Pág 272.

En todo caso el procedimiento administrativo de toda índole debe estar a lo dispuesto en el Art. 14 Constitucional que señala en su segundo párrafo:

"Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho"

Nuestro sistema jurídico, exige que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento es decir que se observe estricto respeto por parte de la autoridad administrativa de la garantía de audiencia consagrada por el Art. 14 antes citado, y que consiste en darle la oportunidad al administrado de ser escuchado, presentar pruebas, testigos, con el propósito de aportar elementos para su defensa durante el procedimiento; La Suprema Corte ha sostenido " que si en el procedimiento no se llenan las formalidades exigidas por la Ley que se aplica, con ello se violan las garantías individuales del interesado".<sup>118</sup>

El Dr. Trueta Urbina nos precisa cual es la función que realiza el proceso administrativo laboral al decir que éste y "sus procedimientos no resuelven propiamente conflictos de trabajo, si

118. - Fraga Gabino. Opus Cit. Pág. 275.

no sancionan determinadas infracciones a las leyes y reglamentos y a los contratos de trabajo, quedando abierta la vía jurisdiccional en caso de que no se obtenga la satisfacción plena del Derecho violado" 119.

En la Universidad, el procedimiento Administrativo del Trabajo esta aún en vías de una completa formación o estructuración encontrándose las normas relativas a este procedimiento dispersas en diversos ordenamientos que si bien no se contraponen, sí dificultan su aplicación rápida y precisa para resolver los problemas que se planteen de carácter administrativo laboral, por citar un ejemplo tanto en el Convenio Colectivo de Trabajo como en el Reglamento Interior de Trabajo se encuentran disposiciones similares aunque se aplicaran en todo caso por mandato de Ley las que más benefician al trabajador.

Así encontramos que el Convenio Colectivo en su Cláusula III establece las normas administrativas laborales aplicables a los trabajadores de la UNAM.

CLAUSULA III. La Universidad Nacional Autónoma de México tratará con los representantes debidamente acreditados del Sindicato, todos los conflictos que surjan entre la propia Institución y los trabaja

ladores sindicalizados. Los representantes sindicales de cada dependencia tratarán en primera instancia los asuntos de su jurisdicción con los titulares de las mismas, formulando su petición por escrito y aportando las pruebas relativas, debiendo resolver el representante de la UNAM en su término máximo de dos días hábiles, contando a partir de la fecha en que se reciba la solicitud sindical. La resolución también deberá ser escrita y fundada, expresando con claridad las argumentaciones en que se haya basado. En todo caso se observará el principio de que el titular no podrá decretar sanción alguna si no ha realizado la investigación administrativa correspondiente en un plazo de diez días, contando a partir de que sea conocida la falta que se impute al trabajador. Vencido ese plazo sin investigación, ya no podrá practicarse la misma. De no estar conforme con la resolución que dicte el representante de la UNAM, el trabajador por medio de la representación sindical, en un plazo siguiente de dos días hábiles a partir de la notificación correspondiente, podrá recurrir ante la Comisión -

Mixta de Conciliación que estará integrada por igual número de representantes de la UNAM y - STEUNAM. Dicha Comisión abrirá un expediente para cada caso y llevará a cabo todas las diligencias necesarias para emitir una decisión, que se dictará en un plazo máximo de cinco días hábiles, contando a partir del inicio del procedimiento. Las resoluciones serán válidas para las partes por simple mayoría y en caso de empate se recurrirá el perito en derecho que por orden le corresponda conocer del asunto, conforme a la lista que formularán de común acuerdo los representantes de la UNAM y del STEUNAM ante la misma Comisión Mixta de Conciliación. El perito en derecho al que le toque fallar resolverá en un plazo de dos días hábiles siguientes al de la notificación de su nombramiento. De no estar conforme con la resolución el trabajador, se entenderá que tiene reservados sus derechos para recurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Una vez iniciado el procedimiento ante la Comisión Mixta de Conciliación, deberá concluirse -

de acuerdo con los plazos fijados que tendrán carácter de fatales.

Los términos de prescripción señalados en la Ley Federal del Trabajo, empezarán a contar a partir de que la Comisión Mixta de Conciliación o el perito en derecho respectivo, en su caso dicten resolución definitiva.

Las disposiciones del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación son obligatorias para las partes y los integrantes de la propia Comisión deberán adecuarlas conforme a este Convenio. Los acuerdos que se tomen al respecto por la misma, los reglamentos anteriores, usos y costumbres -- que sean más favorables a los trabajadores, se respetarán." 120

#### 4.1 EL PROCEDIMIENTO PREVIO Y DE EJECUCION.

Conforme a la teoría del Derecho Procesal Administrativo Público, en particular la opinión del maestro Acosta Romero, "Procedimiento Administrativo es todo el conjunto de actos señalados en la Ley para la Producción del acto Administrativo (Procedimiento previo).

Para nosotros, proceso es el conjunto de actos realizados conforme a determinadas normas, que tienen unidad entre sí y buscan una finalidad, que es la resolución de un conflicto, la restauración de un derecho, resolver una controversia preestablecida. Por procedimiento entendemos un conjunto de actos realizados conforme a ciertas normas para producir un acto" 121.

La opinión autorizada del procesalista público Cipriano Gómez Lara dice que "El proceso es pues un conjunto de procedimientos entendiéndose éstos, como conjunto de formas o maneras de actuar. Por lo anterior la palabra procedimiento en el campo jurídico no debe ni puede ser utilizada como sinónimo de proceso. El procedimiento se refiere a la forma de actuar, y en este sentido, hay muchos y variados procedimientos jurídicos; por ejemplo, los procedimientos administrativos, notariales, registrales etc" 122.

121. - Acosta Romero Miguel. Opus Cit. Pág. 166.

122. - Gómez Lara Cipriano. Teoría General del Proceso. Edición Textos Universitarios. México 1976. Pág 221.

Aplicando algunos conceptos antes mencionados al campo del Derecho Administrativo del Trabajo que consideramos válidos, tenemos que de acuerdo a la cláusula III del -- Convenio Colectivo transcrito anteriormente, el procedimiento administrativo se puede dividir en procedimiento previo y de ejecución, es previo cuando señala que: "Los representantes sindicales de cada dependencia tratarán en primera instancia los asuntos de su jurisdicción con los titulares de las mismas, formulando su petición por escrito y aportando las pruebas relativas"; En este párrafo se observa - además el principio establecido en el Art. 14 Constitucional denominado garantía de audiencia; En el Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo, se señala - también el procedimiento administrativo a seguir para la - aplicación de las sanciones establecidas:

Artículo 140 "Ninguna sanción será aplicada sin haberse - cumplido los siguientes requisitos:

1. - Que el Jefe de la Dependencia interesada levante acta administrativa cuando la falta imputada amerite suspensión, rescisión del nombramiento o contrato de trabajo, cancelación de compensación o pérdida del dere



cho a licencia con goce de salario por motivo personal.

Que en caso de requerirse investigación ésta se inicie en un término de diez días contados a partir de la fecha en que sea cometida la falta.

Para poderse levantar el acta es necesario que se haya recabado la información suficiente y oído al interesado (garantía de audiencia) a quien se le darán todas las facilidades para su defensa." El Convenio Colectivo repite en su cláusula III en términos similares lo siguiente: "En todo caso se observará el principio de que el titular no podrá decretar sanción alguna si no ha realizado la investigación administrativa correspondiente en un plazo de diez días, contados a partir de que sea conocida la falta que se impute al trabajador". Ambos documentos en vigor observan este procedimiento que se puede considerar como previo, en el cual se incluye el respe

to al Art. 16 Constitucional que establece la garantía de audiencia.

En la práctica diaria, este procedimiento es observado es-  
crupulosamente en el caso de que aplique alguna sanción a los empleados de la Universidad.

En ambos ordenamientos -El Convenio y el Reglamento- es  
tablece:

- a) Observar el plazo de 10 días para iniciar la investigación administrativa requerida a partir del conocimiento de la falta por el titular de la Dependencia.
- b) Citar al interesado para escucharle, así como para que presente las pruebas nece-  
sarias en su favor, lo cual constituye la ob-  
servación de la garantía de audiencia.

Hasta aquí se puede considerar el procedimiento previo, el -  
procedimiento de ejecución será aquel en el cual se apliquen las normas de Derecho Administrativo del Trabajo estableci-  
das en el Convenio Colectivo ó Reglamento Interior de Traba-  
jo de manera coactiva, dice Romero que "cuando el acto ad-  
ministrativo no se cumple voluntariamente viene el procedi-  
miento posterior que es la ejecución", desde este punto de

to al Art. 16 Constitucional que establece la garantía de audiencia.

En la práctica diaria, este procedimiento es observado escrupulosamente en el caso de que aplique alguna sanción a los empleados de la Universidad.

En ambos ordenamientos -El Convenio y el Reglamento- establece:

- a) Observar el plazo de 10 días para iniciar la investigación administrativa requerida a partir del conocimiento de la falta por el titular de la Dependencia.
- b) Citar al interesado para escucharle, así como para que presente las pruebas necesarias en su favor, lo cual constituye la observación de la garantía de audiencia.

Hasta aquí se puede considerar el procedimiento previo, el procedimiento de ejecución será aquel en el cual se apliquen las normas de Derecho Administrativo del Trabajo establecidas en el Convenio Colectivo ó Reglamento Interior de Trabajo de manera coactiva, dice Romero que "cuando el acto administrativo no se cumple voluntariamente viene el procedimiento posterior que es la ejecución", desde este punto de

vista la aplicación de las sanciones establecidas en el Reglamento interior de trabajo en el TITULO SEXTO.

CAPITULO I. "Medidas disciplinarias", son todas aplicadas en forma coactiva con el propósito de sancionar las faltas cometidas por el trabajador a las normas de trabajo establecidas en el mismo Reglamento, las sanciones son establecidas por el Art. 131:

- I Notas malas.
- II Suspensión de trabajo.
- III Rescisión de nombramiento ó contrato de trabajo.
- IV Pérdida del derecho a licencia con goce de salario por motivo personal.
- V Transferencia.

De estas sanciones, la más grave es sin duda la rescisión del nombramiento o contrato de trabajo, al respecto la cláusula XII del Convenio Colectivo señala "La Institución se obliga a no rescindir la relación individual de trabajo del personal sindicalizado, sin que previamente se hayan agotado las instancias señaladas en la Cláusula III de este Convenio Colectivo de Trabajo"; Esta cláusula III constituye entonces el proce

dimiento previo que se debe seguir para aplicar la sanción rescisión del nombramiento o cualquier otra de las antes ci ndas.

#### 4.2 LA NOTIFICACION Y SUS EFECTOS.

En el Derecho Procesal, conforme al Maestro Gómez Lara "En términos muy amplios la notificación es pues la forma, ~~manera~~ o procedimiento marcado por la Ley a través de los cuales el tribunal hace llegar a las partes o a terceros el - conocimiento de alguna resolución o de algún acto procesal o bien, tiene por realizada tal comunicación para los efectos legales. Existen en cuanto a su finalidad procesal diversos tipos de notificaciones que son los que han quedado indicados: la notificación simple, el emplazamiento, el requerimiento y la citación" 123.

En términos más adecuados para el tema que trato, el maestro Acosta Romero señala que "la notificación es el acto por el cual la administración pública hace saber, en forma fehaciente y formal, a aquellos a quienes va dirigido el acto administrativo, éste y sus efectos" 124.

Creo que la esencia de estos conceptos es aplicable al procedimiento administrativo laboral que se desarrolla en la Universidad conforme a la cláusula III en relación a la notificación y sus efectos.

La función principal de la notificación es dar a conocer al interesado la situación jurídico-administrativa en que se encuen

123. - Gómez Lara Cipriano , Opus Cit. Pág 241.

124. - Acosta Romero Miguel. Opus Cit. Pág 170.

tra.

Dentro del procedimiento administrativo, la notificación tiene una gran importancia, pues la omisión de ésta, es suficiente para invalidar el mismo ya que se le impediría al trabajador conocer la falta imputada y por ende ejercer sus derechos de presentar pruebas, testigos y en general se violarían las formalidades esenciales del procedimiento.

Así el Art. 152 del Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo establece: "El trámite para aplicar las sanciones y estímulos de este título tendrá como base el acta o comunicación administrativa que levante el Jefe de la Dependencia en donde se precisará el motivo de la misma. Por separado deberá enviar:

- I Original y copia a la Dirección General de Personal.
- II Copia al interesado.
- III Copia al representante de los trabajadores"

Es indispensable como vemos notificar al trabajador del acto administrativo señalado en este Art. 152 del Reglamento Interior de trabajo para que el acto surta sus efectos: crear, modificar, transmitir y extinguir derechos y obligaciones. Por otra parte el Convenio Colectivo de Trabajo de 1976; al señalar en su cláusula III el procedimiento previo aplicable en ca

so de sancionar alguna falta cometida por el trabajador os tablece diez días naturales contados a partir de que sea co nocida ésta por el titular de la Dependencia para iniciar la investigación administrativa correspondiente, esta investigación se inicia con la notificación o citatorio que se dirige al trabajador señalando claramente la falta imputada por él, y fijando fecha, lugar y hora para que comparezca a dicha - audiencia.

La notificación puede adoptar diversas formas generales, es personal y escrita ya sea por memorándum, telegrama, correo certificado etc., pero en todo caso es un acto que reviste for malidad, como requisito de fondo la notificación deberá estar fundada en derecho tanto para aplicar sanciones como para - otorgar estímulos y recompensas respetando estrictamente los plazos establecidos en el Convenio Colectivo que de acuer do a la cláusula III tienen el carácter de fatales.

El Maestro Acosta Romero sintetiza los efectos de la notifica ción diciendo que son:

1. - "Que el administrado tenga conocimiento del acto admi nistrativo.
2. - Que sea punto de partida para el cumplimiento de derechos y obligaciones que impone el acto administrativo.



3. - Punto de partida para hacer valer, dentro del plazo que señalan las Leyes, los medios de impugnación, ya sean administrativos o jurisdiccionales" 125

Por último acerca de la importancia de la notificación para que el acto administrativo surta sus efectos señala el maestro Gabino Fraga:

"El acto administrativo perfecto produce sus efectos a partir del momento en que ha quedado formado y una vez que se cumplan ciertos requisitos que las Leyes pueden establecer para que el propio acto sea conocido, tales como los relativos a la notificación mediante comunicación personal o mediante publicación en alguna de las formas que las mismas leyes disponen" 126.

125. - Acosta Romero Miguel. Opus Cit. Pág 171.

126. - Fraga Gabino, Opus Cit. Pág. 298.

### 4.3 LA EJECUCION DEL ACTO ADMINISTRATIVO.

El Art. 140 del Reglamento Interior de Trabajo es el antecedente y equivalente de la cláusula III del Convenio Colectivo de trabajo ambos constituyen en el procedimiento administrativo previo a la ejecución del acto que sancione al trabajador con alguna de las medidas disciplinarias establecidas en los Arts. 131, 132, 133, 134, 135, 136 y 137 del Reglamento Interior de Trabajo que consisten en: Notas Malas (Fr I); Suspensión de trabajo (Fr II); Rescisión del nombramiento (Fr III); Pérdida del derecho a licencia con goce de salario por motivo personal (Fr IV) y Transferencia (Fr V)"<sup>127</sup>

En el Convenio Colectivo de Trabajo de 1976 no se señalan específicamente cuales son las sanciones ni los estímulos que sean aplicables a los trabajadores solamente la cláusula XII dice en el párrafo "C"

"La Institución se obliga a no rescindir la relación individual de trabajo del personal sindicalizado, -- sin que previamente se hayan agotado las instancias señaladas en la Cláusula III de este Convenio Colectivo de Trabajo. Mientras se emite la resolución definitiva de las instancias citadas, solo podrá -

127. -Art. 131. Reglamento Interior de Trabajo del Personal -- Administrativo al Servicio de la UNAM, 1968.

suspenderse al trabajador en los casos de imputación con pruebas fehacientes de faltas de probidad u honradéz, entendiéndose por probidad la rectitud en el actuar, quedando sujeto al pago de salarios por el lapso de suspensión y el incremento que deba cubrirse, a la propia resolución definitiva que se dicte" Es decir menciona únicamente a la suspensión y a la rescisión como sanciones aplicables a los trabajadores, por lo cual se acude al Reglamento Interior de Trabajo en su título SEXTO, "De las medidas disciplinarias y estímulos" para precisar las faltas y las sanciones correspondientes a ellas. Esta aplicación de las sanciones previstas tanto en el Convenio Colectivo como en el Reglamento son un ejemplo de la forma que se realiza la ejecución del acto administrativo del Trabajo en la Universidad, esta ejecución opera en el caso de que el acto no sea voluntariamente obedecido, El Derecho Administrativo del Trabajo procura con la aplicación de las normas conducentes solucionar los conflictos que se presenten conforme a la naturaleza del acto administrativo laboral que ha sido señalado anteriormente en este trabajo, respecto al cual dice su autor el Dr. Trueba Urbina:

"El acto administrativo laboral tiene las mismas características formales del acto Administrativo

público, pero la naturaleza de aquel es distinta de la naturaleza de éste, sin embargo en todo caso, el acto administrativo laboral en cuanto a su estructura y contenido es el mismo por cuanto que se dirige a obtener por la vía más rápida el cumplimiento de las Leyes del Trabajo conforme a la teoría del derecho del Trabajo y de su disciplina procesal."

La ejecución del acto administrativo del Trabajo tiene entonces el propósito o finalidad de obtener por la vía más rápida el cumplimiento de las Leyes del Trabajo, pero en el caso de que no logre su cometido no impide que las partes sometan el conflicto a los tribunales competentes para obtener el laudo que resuelva definitivamente la cuestión controvertida. Así el procedimiento establecido en la cláusula III del Convenio Colectivo señala:

- a) Una primera instancia en la cual los representantes debidamente acreditados del Sindicato tratarán con la Institución los conflictos de trabajo, los cuales se resolverán en un plazo no mayor de dos días hábiles contados a partir de la fecha en que se reciba

la solicitud sindical. Dentro de esta misma - instancia se incluyen las investigaciones administrativas a que se hagan acreedores los trabajadores por faltas cometidas al cumplimiento de sus obligaciones las cuales estan establecidas en el capítulo segundo del mismo Convenio bajo el título "DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES", y que se señalan en la cláusula XIII:

1. - Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la UNAM a quienes estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo contratado.
2. - Ejecutar el trabajo con la intensidad cuidado y esmero apropiado y en la forma tiempo y lugar convenidos.
3. - Observar buenas costumbres durante el servicio.
4. - Cumplir con las obligaciones que le imponga el Reglamento Interior de Trabajo.
5. - Guardar reserva de los asuntos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo desempe

nado, cuya divulgación cause perjuicios a la Institución.

6. - Comunicar al representante de las autoridades de la UNAM, dentro de su dependencia, las deficiencias que se adviertan a fin de evitar daños o perjuicios a los interesados y vidas de sus compañeros de trabajo, o de la Institución.
7. - Asistir puntualmente a sus labores exceptuando los casos justificados.
8. - Someterse a los reconocimientos médicos -- previstos en el Reglamento Interior de Trabajo y demás normas que al respecto rijan en la Institución, para comprobar que no padece de alguna incapacidad o enfermedad contagiosa incurable, conforme a la opinión de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
9. - Prestar auxilio durante la Jornada de Trabajo cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o bienes de la Institución ó de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando no pongan en peligro su vida.

10- Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor.

11- Proporcionar los datos relativos a la relación de trabajo que les sean requeridos por la Dirección General de Personal, para que ésta integre el expediente respectivo" 128.

Esta primera instancia del procedimiento administrativo deberá estar sujeta como anteriormente se señaló al plazo de diez días para iniciar la investigación, pasados los cuales - caduca por falta de acción el derecho de las autoridades a - efectuar la investigación correspondiente, no obstante el - Art. 141 del Reglamento Interior señala que "Si en el término de 120 días contados desde la fecha en que el trabajador haya cometido la falta, las autoridades o sus representantes no ejercitaran el derecho de imponer sanción a dicha falta en el caso concreto de que se trate se entenderá que renuncian a ese derecho". En este caso, como se aplican las nor

128. - Convenio Colectivo de Trabajo, Gaceta UNAM 3 de Noviembre de 1976.

mas que más beneficien a los trabajadores actualmente el -  
plazo de diez días es el que tienen las autoridades para efectu  
uar la investigación mencionada, pasados los cuales ya no  
podrán practicarse la misma según lo señala el mismo Conve  
nito en su cláusula III. En esta primera instancia se efectúa  
la investigación administrativa para la cual acuden las parte  
tes acompañadas de pruebas documentales como tarjetas de  
asistencia, justificantes del ISSSTE, documentos etc, que -  
se relacionen al asunto y aporten elementos probatorios. -  
A simismo acuden testigos y generalmente el representante  
sindical en el caso de que el trabajador esté sindicalizado ó  
bien puede concurrir con un defensor de caracter particular.  
Se concede el uso de la palabra para ambas partes, se desaho  
gan las pruebas testimoniales, documental y se hace constar  
todo ello en un acta administrativa la cual se levanta con origi  
nal y copias suficientes para cada parte firmando en ellas  
los que intervinieron, reservándose el titular un plazo de 5  
días para dictar resolución e imponer la sanción correspondi  
ente en su caso.

Una segunda instancia en el procedimiento establecido en esta  
ta cláusula III, se inicia en el momento en que el trabajador  
se inconforma con la resolución dictada en primera instancia



por el titular de la Dependencia considerándola injusta. En este caso en un plazo de dos días hábiles contando a partir de la notificación correspondiente, a través de la representación sindical deberá acudir ante la Comisión Mixta de Conciliación, la cual abrirá expediente para atender el caso y en un plazo máximo de cinco días hábiles, contando a partir del inicio del procedimiento la citada Comisión Mixta dictará una segunda resolución que puede ó no ratificar la primera.

Se puede proceder a una tercera instancia en el caso de que la resolución emitida en segunda instancia por la Comisión Mixta de Conciliación no resuelva el conflicto por presentarse un empate en la decisión de sus miembros, en este caso se acudirá a un perito en derecho que por orden le corresponde conocer del asunto conforme a una lista previa establecida de común acuerdo entre la UNAM y el Sindicato ante la mencionada Comisión. Si la resolución en tercera instancia de este perito no satisface al trabajador, éste tiene reservados sus derechos para recurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Para la ejecución de estos actos que conforman el procedimiento administrativo se respetan los términos de prescripción señalados en la Ley Federal del Trabajo los cuales empiezan a

contar a partir de que la Comisión Mixta de Conciliación ó el perito en Derecho dicten la resolución definitiva.

En la parte final de esta cláusula III se reitera que "Los acuerdos que se tomen al respecto por la misma, los reglamentos anteriores, usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores, se respetarán". Así en la práctica las normas de procedimiento administrativo del Trabajo protejen y tutelan al trabajador.

#### 4.4 CUMPLIMIENTO Y EXTINCION DEL ACTO ADMINISTRATIVO.

El acto administrativo queda cumplido cuando se ha ejecutado, en este caso en cualquiera de las instancias previstas en la Cláusula III, este cumplimiento es una de las formas en que se extingue el acto administrativo del trabajo, pero la doctrina del derecho administrativo público señala algunas otras -- formas de extinción que veremos someramente, sin que ello implique necesariamente que sean aplicables al acto administrativo del trabajo.

El maestro Acosta Romero señala dos tipos de medios para extinguir el acto administrativo.

a) normales

b) anormales.

a) normales Dentro de este medio señala al cumplimiento voluntario del acto por parte de los órganos internos de la administración; de los particulares y cumplimiento de efectos inmediatos.

En el Derecho Administrativo del Trabajo, no se puede considerar el caso de actos dirigidos por la administración a los particulares, ni el cumplimiento interno, pero sí el de cumplimiento voluntario de efectos inmediatos, creo que en este caso se podrían considerar algunos actos que se extinguen al cumplir su objetivo, como el nombramiento que se efectúa al ingresar

al servicio de la Universidad ya sea como trabajador de base o de confianza conforme lo establece el Art. 12 del Reglamento Interior de Trabajo.

Este medio de extinción del acto administrativo es considerado normal y podríamos decir perfecto al cumplirse el objetivo del mismo cubriendo los requisitos vistos en anteriores incisos.

b) Dentro de este medio considerado anormal se incluyen diversas formas de extinción del acto administrativo que no culminan con el cumplimiento del mismo como:

" 1) Revocación; 2) Rescisión; 3) Prescripción; -  
4) Caducidad; 5) Término y Condición; 6) Irregularidades e ineficacias; 7) Extinción por decisiones dictadas en recursos o en procesos ante tribunales administrativos o federales" 130

Algunas de estas formas o medios de extinción llamados anormales se encuentran en las relaciones administrativo laborales de la Universidad con sus trabajadores.

#### 1. - La Revocación Administrativa.

" Es el acto por medio del cual el órgano administrativo deja sin efecto, en forma parcial o total

un acto previo perfectamente válido, por razones de oportunidad, técnicas o de interés público" 131.

"La Revocación es el retiro unilateral de un acto válido y eficaz por un motivo superveniente" 132.

La aplicación de las normas del Derecho Administrativo del Trabajo, no se pueden equiparar a las normas del Derecho Administrativo Público, no obstante en el acto administrativo que produce efectos de Derecho, contenido en el Reglamento Interior, Convenio Colectivo o Estatutos del Personal Académico, se encuentra esta figura de la Revocación, que es sumamente importante por la frecuencia con que se aplica o puede aplicarse y como una forma considerada anormal de extinguir el mismo acto administrativo.

En el Reglamento Interior de Trabajo se señala en el Art. 64 Fr. V una causal de rescisión de contrato o nombramiento que considero es un acto de revocación administrativa motivado por una causa hecha a un acto originalmente válido y eficaz como es el nombramiento.

Art. 64 El nombramiento o contrato de trabajo terminará:

Fr. V- Por no resultar satisfactorios los servicios del trabajador durante los primeros treinta días en

131. -Idem.

132. -Fraga Gabino, Opus Cit. Pág. 320.

el desempeño de sus labores" 133.

La revocación también puede darse motivada por la acción de los trabajadores para modificar una decisión de las autoridades conforme lo señala la cláusula V en su último párrafo: La Comisión Mixta de Admisión, exigirá que en los exámenes que se -- practiquen, se observen criterios objetivos, siempre adecuados al puesto o plaza respectiva, desechando elementos ajenos al - mismo, teniendo derecho los trabajadores y representantes sin dicales, de recurrir ante la propia Comisión Mixta de Admisión para que examine y en su caso revoque la determinación de los titulares.

## 2. - Rescisión

Como un medio anormal de extinguir el acto adminis trativo, la rescisión del contrato de trabajo se limita a operar en el caso de los nombramientos" Este modo de extinción solo opera en aquellos actos administra tivos que revisten el carácter de contratos o conve-- nios" 134.

El procedimiento para efectuar la rescisión del contrato individual de trabajo en la Universidad está establecido en el Art. 140 del Reglamento Interior de Trabajo y en la cláusula III del Convenio Colectivo de Trabajo, visto en el inciso anterior.

133. -Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administra tivo de la UNAM, 2 de enero de 1968.

134. -Acosta Romero, Opus Cit. Pág. 153.

En relación a la rescisión dice la cláusula XII del Convenio Colectivo lo siguiente:

CLAUSULA XII "Cuando la Institución rescinda injustificadamente la relación individual de trabajo, o - cuando los trabajadores rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a la Universidad, se observarán las siguientes reglas:

- a) En ambos casos, el trabajador podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación o ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a su elección, reclamando según el caso la reinstalación, en el puesto que venía desempeñando o su indemnización" 135.

Esta figura de la Rescisión tiene su fundamento Constitucional en el Art. 5o. y tiene por objeto el proteger la integridad y la dignidad del trabajador que presta sus servicios sin contar con las condiciones que sobre la protección al trabajo establece la Legislación. El maestro de la Cueva dice que "La Rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones" 136.

135. - Convenio Colectivo de Trabajo Gaceta UNAM. 3 de noviembre de 1976.

136. - De la Cueva Mario. Opus Cit. Pág 241.

Este incumplimiento está condicionado a que sea de gravedad las causas están claramente establecidas en la cláusula - - XXXVI del Convenio "Por engañar el trabajador presentando certificados falsos o referencias en las que se atribuyan capacidad, aptitudes o facultades de que carezcan (fr 1); Por - incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probi-dad o de honradéz, actos de violencia, amagos, injurias o ma-los tratos en contra del personal directivo y funcionarios de la UNAM, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia. (fr 2); Por ocasionar intencionalmente perjuicios mate-riales durante el desempeño de sus labores. (fr 3); Por compro-meter el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde se preste sus servicios o la seguridad de las personas - que se encuentren en ellos (fr 4); Por cometer el trabajador ac-tos inmorales durante el trabajo y en el lugar donde se desem-peñan los servicios (fr 5); Por revelar el trabajador los asun-tos reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación cause perjuicio grave a la Universi-dad (fr 6); Por tener sin causa justificada o sin permiso más de tres faltas consecutivas de asistencia en su trabajo o más de cinco no consecutivas en un período de treinta días. (fr 7);



Por desobedecer el trabajador reiterada e injustificadamente las órdenes que reciba de los representantes de la Institución, siempre que se trate del trabajo contratado. (fr 8); - Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante si amonestado por primera vez, reincide, o cuando provoque escándolos o cause daños graves. (fr 9); Por sentencia ejecutoriada, que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, debiendo - estarse para este efecto a lo que dispone la última parte de la cláusula XII del presente Convenio" (fr 10) 137.

Estas causales de rescisión tienden a señalar con claridad las faltas que ameritan la rescisión del contrato de trabajo, o dicho de otra forma el rompimiento de la relación de trabajo, que por ser la sanción más grave deben estar perfectamente tipificadas. En lo general se sigue lo estipulado por el Art. 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

La misma Ley Federal del Trabajo establece en su Art. 46 que "El Trabajador o el Patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

Al respecto de la terminología que utiliza la Ley citada, el Dr. --

137 Convenio Colectivo de Trabajo . Gaceta UNAM, 3 de noviembre de 1976.

Trueba Urbina señala que no es correcto el término de "rescisión" el cual tiene su origen en el Derecho Civil sino que en su lugar se debe usar el término "despido" en el caso - de que la rescisión sea por parte del patrón y "retiro" para enumerar las causas de rescisión por parte del trabajador las cuales se señalan en el Art. 51 de la misma Ley.

Por último cabe señalar que de acuerdo al artículo 47, que señala en su último párrafo "El patrón deberá dar al trabajador a viso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión", este acto reviste la formalidad necesaria de que sea por escrito y señalando la causa o causas que motiven la rescisión señaladas en la Nueva Ley Federal del Trabajo en su Art. 47; En el Convenio Colectivo de 1976 en su cláusula-XXXVI; y en el Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo al Servicio de la UNAM, en el Art. 66, el - cual es más completo que la cláusula XXXVI, ya que señala en su inciso "A - Por la Universidad sin ninguna responsabilidad de acuerdo con el Estatuto y este reglamento, por cualquiera de las siguientes causas" - Fracciones I a XVI.

"B- Por el trabajador, por cualquiera de las causas siguientes :Fracciones I a X.

Este Art. 66. establece las mismas causas establecidas en la Nueva Ley Federal del Trabajo, correspondiendo al inciso "A", al Art. 47 y el Inciso "B" al Art. 51 de la citada Ley.

### 3. - Prescripción y Caducidad.

Estos medios de extinción son parecidos pero diferentes, pues mientras la prescripción es la extinción de las obligaciones o derechos por el simple transcurso del tiempo; La caducidad es "la extinción de los actos por la falta de cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley o en el acto administrativo para que se genere o preserve el derecho".

El caso de la caducidad se puede considerar que opera cuando las autoridades administrativas no inician la investigación correspondiente dentro de los diez días que siguen a la fecha en que tienen conocimiento de la comisión de una falta, conforme a lo establecido en la cláusula III del Convenio Colectivo, el cual señala que "vencido ese plazo sin investigación ya no podrá practicarse la misma". Asimismo el Reglamento Interior de Trabajo señala en su Art. 141 un plazo

de 120 días, contados desde la fecha en que el trabajador haya cometido la falta, transcurridos los cuales sin que la autoridad imponga la sanción correspondiente "se entenderá que renuncian a ese derecho", terminando con ello en forma anormal el cumplimiento del acto.

Tenemos otro ejemplo en el caso de que un trabajador no ejerza su derecho a solicitar sus diez días económicos que señala el Art. 46 del Reglamento, los que también se establecen en la cláusula XXII del Convenio dice el último párrafo "no podrán acumularse con los del año siguiente", es decir si no se ejercita la acción del trabajador para solicitar sus días económicos que le otorgan ambos ordenamientos su derecho caduca al finalizar el año natural de trabajo.

En general esta figura de la caducidad se encuentra constantemente en los diversos casos de la cláusula III del Convenio Colectivo, que fija plazo de carácter fatal para iniciar las tres instancias del procedimiento interno señaladas anteriormente.

#### 4. - Término y Condición.

También es posible que en algunos casos se pueda extinguir el acto administrativo por medio de es

tas formas "El término es un acontecimiento futuro de realización cierta del que depende que se realicen o extingan los efectos de un acto jurídico, el término puede ser suspensivo o extintivo el primero suspende los efectos, el segundo los extingue; La Condición es un acontecimiento futuro de realización incierta, del que se hace depender el nacimiento o la extinción de una obligación o de un derecho" 138. Así cuando la cláusula V del Convenio Colectivo señala los plazos para ocupar las plazas definitivas, establece que: "El Personal de nuevo ingreso, deberá sujetarse a un periodo de prueba de veintiocho días naturales, durante el cual demostrará su idoneidad para cubrir el puesto", considero que se presenta en este párrafo el caso de la Condición, ya que la contratación definitiva del trabajador está condicionada a que dentro del plazo estipulado pruebe su capacidad para el puesto en cuestión, extinguiendo en el caso negativo la relación de trabajo, aún que existe otra instancia dentro de la misma cláusula para revocar la decisión de los titulares

138. - Acosta Romero. Opus Cit. Pág. 154.

en favor del Trabajador, "La Comisión Mixta de Admisión, exigirá que en los exámenes que se practiquen se observen criterios objetivos siempre adecuados al puesto o plaza respectiva, desechando elementos ajenos al mismo, teniendo derecho los trabajadores y representantes sindicales, de recurrir ante la propia Comisión Mixta de Admisión, para que examine y en su caso revoque la determinación de los titulares", la cual ya mencionamos anteriormente en el inciso de la Revocación.

El Art. 66 del Reglamento Interior señala otra forma de extinción del acto de rescisión del nombramiento o contrato de trabajo, es decir en este caso opera en favor de los trabajadores, se podría considerar aquí la forma del término:

Art. 66. "La Rescisión del nombramiento o contrato de trabajo puede ser:

- a) Por la Universidad sin ninguna responsabilidad, de acuerdo con el Estatuto y este reglamento, por cualquiera de las siguientes causas:
  - 1) Por engaño del trabajador o en su caso, de la Asociación que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atri

buyan al trabajador aptitud o capacidad de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servi-  
cios el trabajador" 139

La cláusula XXXVI del Convenio Colectivo señala en su pri-  
mer párrafo que: "Los trabajadores al servicio de la UNAM únicamente podrán ser separados o despedidos previo el trá-  
mite establecido en la cláusula III de este Convenio:

- 1) Por engañar el trabajador presentando certifica-  
dos falsos o referencias en las que se atribuyan capacidad, aptitudes o facultades de que carez-  
can. Esta causa dejará de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios" 140.

En esta cláusula XXXVI se presenta en su primer párrafo la forma de la condición al señalar hechos de carácter incierto que de realizarse extinguiría la relación de trabajo y en el últi-  
mo párrafo se presenta el término extintivo para que al ca-  
bo de los 30 días se extingan los efectos de los hechos citados en favor del trabajador.

Esta cláusula ofrece en la práctica la posibilidad de que se de-  
fraude a la Institución con frecuencia, al exhibir certificados falsos que acrediten cursos, estudios, etc. los cuales de no

139. - Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo al servicio de la UNAM, 2 de enero de 1968.

140. - Convenio Colectivo de Trabajo, Gaceta UNAM, 3 de noviembre de 1976.

ser detectados oportunamente permiten que continúe desempeñando sus servicios y disfrutando de los beneficios como aquellos que efectivamente tienen los estudios cursados.

##### 5. - Irregularidades e Ineficacias.

En el acto administrativo público se presentan diversas posibilidades de situaciones que acusen irregularidad en su estructura, en sus elementos o en sus características, en el derecho civil estas situaciones llevarían doctrinalmente a considerar la nulidad relativa o absoluta o bien la inexistencia del acto jurídico, en el Derecho Administrativo no es propio usar la misma terminología para lo cual se proponen los términos de Irregular e Ineficaz - por algunos tratadistas así dice Acosta Romero "La doctrina no ha sido acorde sobre el particular y consideramos, por lo tanto, que estos conceptos están en plena evolución y en nuestro particular punto de vista, estimamos que en Derecho Administrativo es más propio hablar de irregularidades del acto administrativo, de sus elementos o de las modalidades y circunstancias de éstos, que provocan ineficacia o falta de efectos con la consiguiente declaración de



invalidéz o anulación" 141.

El maestro Fraga señala: "A nuestro modo de ver la inexistencia puede producirse en los siguientes casos:

a) Cuando falta la voluntad; b) Cuando falta el objeto; c) Cuando falta la competencia para la realización del acto y d) Cuando hay omisión en las formas constitutivas del acto" 142. En estas opiniones advertimos que si por un lado en el problema de la inexistencia hay diferencias ya que Acosta Romero habla de Irregularidades e Ineficacias, en tanto que Fraga si acepta la inexistencia del acto administrativo por las causas de falta de voluntad, objeto, forma y competencia aspectos considerados como elementos esenciales del acto administrativo y que ya vimos anteriormente, por otro lado ambos coinciden en que llámase inexistencia ó irregularidad, la falta de los elementos esenciales tendrá como consecuencia la falta de los elementos con determinadas variantes.

"En este orden de ideas pensamos que el acto administrativo cuando le faltan algunos de sus elementos o estos están mal conformados, o bien sus requisitos o modalidades también faltan, o no se den tal como lo previene la Ley, provocan que el acto sea irregular, es decir, padecerá una mala conformau

141. - Acosta Romero, Opus Cit. Pág 163.

142. - Fraga Gabino, Opus Cit. Pág 309.

ción en su estructura o en sus requisitos y esa irregularidad tiene como consecuencia la falta parcial o total de los efectos del acto" 143.

Para el Derecho Administrativo del Trabajo no interesa tanto conocer si teóricamente es posible adaptar la doctrina del Derecho Administrativo Público a sus propias exigencias, - cuanto poder aplicar esta teoría a la protección y tutela del trabajador; Considero que dada la naturaleza de las normas de Derecho Social que integran la gran esfera del Derecho - del Trabajo la esencia y los objetivos son totalmente diferentes entre el Derecho Administrativo Público y el Administrativo del Trabajo. En la práctica, el primero exige que se cumplan los requisitos vistos como elementos del acto administrativo para que éste surta sus efectos, en tanto que la relación de trabajo existe aún en el caso de que falte el escrito denominado Contrato de Trabajo conforme lo señala el Art. 26 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Es decir desde mi punto de vista la importancia de estudiar y conocer la teoría del acto administrativo público radica en la necesidad de que el acto administrativo del trabajo se ajuste a las formalidades esenciales del procedimiento señaladas en el Art. 14 Constitucional para el caso en que el trabajador --

143. - Acosta Romero, Opus Cit. Pág. 163.

pueda exigir el cumplimiento de las mismas cuando se vea afectado en sus derechos y en general para que los actos de las autoridades administrativas que ejecutan los actos administrativos del trabajo como aplicar las sanciones previstas en las instancias señaladas en el Convenio Colectivo y Reglamento Interior, las efectúen respetando escrupulosamente las citadas formalidades esenciales del procedimiento.

La última forma anormal de extinguir el acto administrativo señalada por el maestro Acosta Romero como la extinción por decisiones dictadas en recursos o en procesos ante tribunales administrativos o federales es estudiada en inciso aparte como los recursos administrativos que establece el Convenio Colectivo, el Reglamento Interior y La Nueva Ley Federal del Trabajo.

#### 4.5 RECURSOS ADMINISTRATIVOS.

a) En la Ley Federal del Trabajo y en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Esta figura jurídica se traslada del Derecho Administrativo Público al Derecho Administrativo del Trabajo para tutelar y proteger al trabajador de la Universidad considero que es necesario conocer el aspecto teórico y el práctico en su aplicación diaria.

Acercas de su doctrina dice el ameritado tratadista Don Gabino Fraga que: "El recurso administrativo constituye un medio legal de que dispone el particular, afectado en sus derechos o intereses por un acto administrativo determinado, para obtener en los términos legales de la autoridad administrativa una revisión del propio acto, a fin de que dicha autoridad lo revoque, lo anule o lo reforme en caso de encontrar comprobada la ilegalidad o la inoportunidad del mismo" 144. En esencia la definición dada por el maestro Fraga es aplicable al campo de la relación de trabajo, sustituyendo al sujeto, es decir colocando en vez del particular al trabajador; Asimismo el citado maestro señala los elementos característicos del recurso administrativo;

144. - Fraga Gabino, Opus Cit. Pág. 452.

- " 1. - La existencia de una resolución administrati  
va que afecte un derecho o un interés legítimo del  
particular concurrente.
2. - La fijación en la Ley de las autoridades admi  
nistrativas ante quienes debe presentarse.
3. - La fijación de un plazo dentro del cual deba in  
terponerse el recurso.
4. - Los requisitos de forma y elementos que de  
ben incluirse en el escrito de interposición del -  
recurso.
5. - La fijación de un procedimiento para la tramin  
tación del recurso, especificación de pruebas, etc.
6. - La obligación de la autoridad revisora de díc-  
tar nueva resolución en cuanto al fondo" 145.

Estos elementos característicos, en mi opinión son aplicables a todo acto administrativo ya que se encuentran como lo vere-  
mos inmediatamente conformando al acto administrativo labor  
al o del trabajo es decir son elementos substanciales, de téc  
nica jurídica independientemente de la materia en la cual se apliq  
uen. Si bien en la jurisdicción social del trabajo no son admi  
sibles los recursos ordinarios, ya que la improcedencia de los  
mismos contra las resoluciones de las Juntas de Conciliación y

Arbitraje se establece en el Art. 816 de la Misma Ley Federal del Trabajo, que dispone:

Art. 816 "Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta".

En virtud de promover la celeridad del proceso laboral sólo se admite contra estas resoluciones el Juicio Constitucional de Amparo, ya sea directo contra laudos o indirecto contra otras resoluciones; Esta disposición sólo es operante en el caso de que el trabajador opte por el procedimiento ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cláusula XII del Convenio así lo señala:

CLAUSULA XII "Cuando la Institución rescinda injustificadamente la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a la Universidad, se observarán las siguientes reglas:

a) En ambos casos el trabajador podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación o ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a su elección, reclamando según el ca

so la reinstalación en el puesto que venía desempeñando o su indemnización".

Por lo cual si el trabajador opta por el procedimiento interno deberá acudir a la Comisión Mixta de Conciliación, sin perjuicio de que conforme lo señala la cláusula III una vez agotadas las instancias del procedimiento interno, tiene reservados sus derechos para recurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

b) En el Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo al Servicio de la UNAM.

El Reglamento Interior de Trabajo si estipula en el TITULO SEPTIMO dos recursos ordinarios, el recurso de Revisión y el de Apelación, estableciendo también el procedimiento al que deberán sujetarse.

Art. 154. " Cuando los trabajadores o sus representantes consideren que sus intereses o derechos son lesionados en cualquier forma dispondrán del recurso de revisión para pedir la reconsideración de la resolución o acuerdo de las autoridades o sus representantes. Este recurso será promovido por los interesados directamente o por conducto del representante lo

cal de los trabajadores.

Art. 155 " Cuando los trabajadores o sus representantes con sideren que sus intereses o derechos son lesionados por vfas de hecho, una vez agotado el recurso de - revisión, dispondrán del recurso de apelación para pedir la revocación" 146.

Los artículos 156 y 157 establecen el procedimiento para el re curso de revisión y el de apelación respectivamente, diciendo que ambos se presentarán por escrito en el primer caso" ante el Jefe de la Dependencia que haya dictado la resolución o -- acuerdo" y el de apelación ante la autoridad superior del Jefe que dictó la resolución o acuerdo. (es una segunda instancia) En ambos casos se presentarán las pruebas que convengan al trabajador, en el recurso de apelación solamente las super-- venientes.

Los plazos para presentar estos recursos son:

"diez días a partir de la fecha en que el interesado tenga conó cimiento de la sanción" para el recurso de revisión; Para el de apelación son "tres días a partir de la fecha en que se haya agotado el procedimiento de revisión".

El artículo 158 dispone que "el recurso de revisión procederá para todas las sanciones; y el recurso de apelación solo proceu

146. - Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo al servicio de la UNAM, 2 de enero de 1968.



derá para sus suspensiones y rescisiones de nombramiento o contra  
tos".

Estos recursos tienen su fundamento Constitucional en el Art. 80. que establece el derecho de petición al cual deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido la so  
licitud, debiendo dar a conocer la resolución correspondiente - en breve tiempo al peticionario.

El Art. 160, del mismo Reglamento Interior de Trabajo señala un plazo de tres días para contestar el recurso de revisión y de cinco días para dictar acuerdo definitivo en el caso del re  
curso de apelación.

Esos recursos mencionados han caído en desuso ya que al apli  
carse las normas usos y costumbres que más benefician al tra  
bajador, éstos se acogen al procedimiento establecido en el - Convenio Colectivo, puesto que evidentemente tienen más po  
sibilidades de beneficiarse cuando su caso se discute en se  
gunda instancia ante la Comisión Mixta de Conciliación en la cual tienen una representación paritaria con los representan  
tes de la Universidad.

c) En el Estatuto del Personal Académico y en el Texto de las Condiciones Gremiales del Personal Académico.

En el documento elaborado entre las distintas agrupaciones académicas y los representantes de la Universidad con el cual se puso fin al conflicto de carácter laboral de 1975, el Sindicato del Personal Académico "SPAUNAM" y numerosas asociaciones y colegios suscribieron el "TITULO SOBRE LAS CONDICIONES GREMIALES DEL PERSONAL ACADEMICO", el que fué aprobado por el Consejo Universitario el 27 de noviembre de 1975 y adicionado al Estatuto del Personal Académico.

En dicho título decíamos, se incluyen en el Capítulo V "De la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución", los siguientes artículos que constituyen verdaderos recursos administrativos elaborados con la finalidad de ofrecer al personal académico la oportunidad de resolver internamente ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución creada por el mismo "TITULO SOBRE LAS CONDICIONES GREMIALES DEL PERSONAL ACADEMICO", los conflictos de carácter laboral que se presenten sin que ello implique pérdida o renuncia de sus derechos para ejercitarlos ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Art. 135. " Cuando un miembro del personal académico se consti

dere afectado en sus intereses gremiales por alguna decisión de las autoridades universitarias, podrá impugnarla por sí o por medio de la asociación a la que pertenezca o a la que decida que lo represente"; Art. 136 - El recurso a que se refiere el artículo anterior, con las pruebas conducentes, se deberá presentar por escrito en un término no mayor de 10 días hábiles, contados a partir de la fecha en que se le notifique, ante el director de la dependencia o ante el órgano que dictó la resolución, el que deberá allegarse todos los medios de prueba que considere necesario para resolverlo, lo que deberá hacerse en un término de 15 días hábiles; Art. 137 Si subsistiera la inconformidad por parte del miembro del personal académico después de la decisión del recurso, se podrá inconformar ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, en un término de 10 días hábiles a partir de la notificación; Art. 139 La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución dictará sus resoluciones dentro de los 10 días hábiles siguientes al día en que reciba la correspondiente impugnación. Si sus miembros no llegan a un acuerdo mayoritario, podrán nombrar un árbitro; Art. 140 En caso de que el miembro del personal académico estime que con la resolución dictada por la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución se

lesionan sus derechos podrá, si no se designó árbitro, ejercer sus acciones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El término para la prescripción de las acciones comenzará a contar a partir del día siguiente en el que se le notifique la resolución de la Comisión Mixta de Conciliación" 147. En estos artículos se establece:

- a) Una primera instancia ante las autoridades que emitieron la resolución impugnada en un plazo de 10 días hábiles (Art. 136.
- b) Una segunda instancia en la cual el miembro del personal académico afectado e inconforme por la decisión emitida en primera instancia, procederá ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, contando para ello con un plazo de 10 días hábiles contados a partir de la notificación correspondiente. (Art. 137)

147. - ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO TITULO DE CIMOTERCERO " De las Condiciones Gremiales del Personal Académico" GACETA UNAM. 1o. de Diciembre de 1975.

- c) Establece también el sometimiento para el caso de que - exista un desacuerdo entre la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, a un árbitro, el cual en el caso de los empleados administrativos es perito en Derecho, éste deberá dictar resolución lo que constituye una tercera instancia (Art. 139).
- d) Si no existe un acuerdo mayoritario entre los miembros de la Comisión en la segunda instancia y no se nombra árbitro, el interesado podrá acudir a ejercitar sus acciones ante la - Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, lo cual ya es un procedimiento administrativo del trabajo de carácter externo, e individual ante las autoridades mencionadas.

## 5. ORGANOS ADMINISTRATIVOS ESTABLECIDOS POR EL CONVENIO COLECTIVO Y EL TITULO SOBRE LAS CONDICIONES GREMIALES DEL PERSONAL ACADEMICO.

### 5.1 En el Convenio Colectivo de Trabajo

A través de los diversos conflictos de trabajo que se han presentado en la Universidad desde 1972 en que se inicia una etapa reciente de lucha sindical y se produce el primer Convenio Colectivo 1973, el cual sigue el de 1974, 1976 y el que hace unos días inició su vigencia con fecha 10. de noviembre de 1978, publicado en la Gaceta UNAM de 6 de noviembre del mismo año, se establece en cada uno de ellos diversas Comisiones que con carácter interno son competentes para conocer de los problemas y conflictos de trabajo; Están integradas en forma mixta con igual número de representantes de la Universidad y del Sindicato, constituyendo verdaderos órganos administrativos que tiene por objeto el conocer y resolver sin complicaciones los diversos problemas que se presenten ante ellas.

#### 1) En el Convenio Colectivo 1973.

El texto del Convenio Colectivo de 1973 dice en su Capítulo I; Disposiciones generales;

- e) "Comisiones: Estarán integradas con representantes de la UNAM y del Sindicato para discutir con voz y voto" (Cláusula I)

1. COMISION MIXTA DE CONCILIACION, "La que estará integrada en forma paritaria por dos representantes de la UNAM y dos del Sindicato; dicha Comisión abrirá un expediente para cada caso" (Clausula II)

2. COMISION MIXTA DE ADMISION Y ESCALAFON.

"Integrada por igual número de representantes de la Institución y del STEUNAM en su calidad de titular del Convenio Colectivo de Trabajo, que formulará el manual de clasificación de puestos administrativos de base, en el que se fijarán los requisitos que deberá reunir el personal para ocupar los mismos" (Clausula IV).

Se establece además una Comisión permanente de Higiene y Seguridad, la cual no tiene más funciones que prevenir los accidentes de trabajo " 148

II) En el Convenio Colectivo de Trabajo de 1974.

Cláusula II

f) COMISIONES: "Estarán integradas con representantes de la UNAM y del Sindicato para discutir con voz y voto"

A las Comisiones Mixta de Conciliación, y Mixta de Admisión y Escalafón establecidas por el Convenio de 1973 se agregan en este Convenio las siguientes:

CLAUSULA IV.

L - Comisión Mixta de Tabuladores.

148. - Trueba Urbina Alberto "Nuevo Derecho del Trabajo 3a.  
Ed. Porrúa México. 1975 pag. 607

"la determinación de los puestos de confianza, se hará por la Comisión Mixta de Tabuladores la que en un plazo de no venta días, contados a partir de la firma de este Convenio, formulará el Catálogo de Puestos respectivo; Conviniéndose que aquellos puestos que no se incluyan en dicho catálogo se rán de base. La Comisión para formular el catálogo deberá atender exclusivamente a las funciones que se desempeñen y no a la denominación de los puestos, es decir, el criterio - que se siga será eminentemente objetivo".

Asimismo la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón se di vide en dos para agilizar los trámites de su competencia, fi jando para cada una de ellas en este Convenio tareas especfi cas.

CLAUSULA V. "Se establecerá de inmediato una Comisión Mixta Paritaria de Admisión integrada por igual número de representantes de la Institución y del STUNAM en su calidad de titular del Convenio Colectivo de Trabajo que fijará los criterios y condiciones que deberán reunir los puestos y los requisitos de admisión del personal administrativo, auxiliar de administración, obrero, técnico o especializado y profe sional" 149.

CLAUSULA XLII. "La Comisión Mixta de Escalafón tendrá el

149. - Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM. Gaceta UNAM 9 de diciembre de 1974.



carácter de permanente y la institución proporcionará el personal, local, mobiliario y enseres necesarios para su funcionamiento".

III) En el Convenio Colectivo de Trabajo de 1976.

En este Convenio Colectivo no se crea ninguna otra nueva Comisión, dándose únicamente las posibilidades de perfeccionar el funcionamiento de las ya establecidas en los Convenios anteriores. Así por ejemplo la CLAUSULA III ampliamente estudiada por ser junto con la XII las más importantes en este Convenio desde el punto de vista de su aplicación para el Derecho Administrativo del Trabajo, se refiere en su totalidad a la Comisión Mixta de Conciliación estableciendo el procedimiento a seguir para solucionar los conflictos de trabajo entre la Universidad y sus trabajadores.

La CLAUSULA V, es una repetición de la misma cláusula en el Convenio anterior, y se refiere a la Comisión Mixta Paritaria de Admisión.

La CLAUSULA XXIII, se refiere a la Comisión Mixta de Tabuladores, diciendo que "se abocará al estudio, revisión y formulación del Tabulador, a efecto de adecuar a las condiciones actuales, al Reglamento de Puestos Administrativos de Base y al presente Convenio."

Por último en la CLAUSULA XXIV se hace referencia a la Comisión Mixta de Escalafón definiendo sus funciones al decir que "La Comisión Mixta de Escalafón será la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores".

Señalando posteriormente en la CLAUSULA XXXVIII del mismo Convenio la reglamentación de esta importante Comisión en el Reglamento de Escalafón; Estableciendo en la Cláusula XXXIX el procedimiento para inconformarse ante la propia Comisión que deberán seguir los trabajadores afectados por las resoluciones de la misma; En la CLAUSULA XL se estipula la resolución definitiva dictada por un perito en Derecho al conflicto que subsista entre los miembros de la Comisión Mixta de Escalafón reconociendo y aceptándose la intervención de un árbitro para tales casos' 150.

#### IV) EN EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE 1978.

En este nuevo Convenio Colectivo se encuentran las comisiones ya establecidas en los anteriores que son:

a) Comisión Mixta de Conciliación, la cual tiene una función muy importante y que en términos generales es la que regula el procedimiento administrativo interno para solucionar los conflictos de trabajo en la Universidad, (CLAUSULA III) y (CLAUSULA IV) las que repiten lo establecido por la cláusula III del Convenio Colectivo de 1976 a la cual se le ha hecho referencia durante la mayor parte de este trabajo. En esencia se estipula el mismo procedimiento.

a). - Una primera instancia que deberá tratar -  
el representante del Sindicato Titular del  
Convenio con el Titular de la Dependencia, -  
en la cual la petición será acompañada con  
pruebas y argumentos, a ésta petición el-  
titular deberá contestar en un término de  
dos días hábiles fundamentando la resolu-  
ción y haciendolo por escrito, de no ser -  
así procede una segunda instancia ante la  
Comisión Mixta de Conciliación.

- b). - El plazo para que se inicie la investigación administrativa al trabajador que se le impute la comisión de una falta es de diez días - vencidos los cuales por falta de acción del - Titular de la Dependencia caduca la posibilidad de ejercitar la investigación correspondiente. En tanto que no se dicte la resolución podrá suspenderse al trabajador sólo en caso de falta de probidad u honradez que se pueda probar fehacientemente todo esto lo consigna la CLAUSULA III.
- c). - Si no existe conformidad del trabajador investigado, podrá en un término de cinco días hábiles recurrir ante la Comisión Mixta de Conciliación en lo que es una segunda instancia, para revisar la solución dada por el Titular, la Comisión tiene un plazo de cinco -- días hábiles contados a partir del inicio del procedimiento para dictar una resolución, - como este organismo esta constituido por -- igual número de miembros de la UNAM y del Sindicato. en caso de empate entre ellos, re

solverá un perito en derecho que por turno le corresponda conocer del asunto.

- d). - El perito en derecho tiene a su vez un plazo de dos días hábiles para dictaminar un ter-  
cer fallo en torno al asunto planteado.
- e). - En caso de que la resolución dada por el pe-  
rito en derecho no satisfaga aún al trabaja-  
dor, éste tiene reservados sus derechos pa-  
ra acudir ante la Junta Federal de Concilia-  
ción y Arbitraje (CLAUSULA IV).
- f). - Los plazos estipulados son de carácter fatal, los términos de prescripción establecidos en la Ley Federal del Trabajo empezarán a con-  
tar a partir de que la Comisión Mixta de Con-  
ciliación o el perito en derecho respectivo, -  
notifique en forma personal y escrita al traba-  
dor.
- g). - Se estipula también lo ya establecido en con-  
venios anteriores de que los usos y costum-  
-  
bres que más favorezcan al trabajador serán res-  
petados.

b) Comisión Mixta de Admisión.

Esta Comisión, como en los Convenios anteriores tiene por función el conocer y resolver el procedimiento para el ingreso de los trabajadores a la Institución.

"CLAUSULA VI." La Comisión Mixta de Admisión, integrada por igual número de representantes de la Institución y del Sindicato, fijará los criterios y condiciones que deberán reunir los puestos y los requisitos de admisión del personal administrativo (De administración, auxiliar de administración, profesional, especializado, técnico, especializado obrero y obrero).

Para cubrir las plazas definitivas, para obra y tiempo determinado e interinas, una vez corridos los escalafones, la UNAM solicitará por escrito al STUNAM los trabajadores respectivos, entregando simultaneamente copia de la solicitud a la delegación sindical correspondiente y el sindicato lo presentará dentro de un plazo que no exceda de diez días hábiles contado a partir del siguiente a aquél en que se reciba la solicitud; Tratándose de personal especializado o profesional, el plazo indicado será de quince días hábiles. Estos trabajadores deberán reunir los requisitos aprobados por la Comisión Mixta de

Admisión. Si transcurridos los plazos citados, el Sindicato no presenta candidato idóneo, así lo comunicará a la Comisión Mixta de Admisión y se procederá a convocar un concurso abierto; El candidato idóneo que resulte del concurso señalado será presentado inmediatamente por el Sindicato.

El Personal de nuevo ingreso deberá sujetarse a un periodo de prueba de veintiocho días naturales, durante el cual demostrará su idoneidad para cubrir el puesto; de ser objetada la idoneidad por la UNAM los trabajadores podrán recurrir a la Comisión Mixta de Admisión, a efecto de que ésta determine si es procedente la objeción".

c) Comisión Mixta de Escalafón.

Sus funciones son las de regular el ascenso de los trabajadores de la Universidad de acuerdo al Reglamento de Escalafón establecido, así la Universidad se ha obligado según la CLAUSELA XXXIV, Fr. 1, a: " Informar al Sindicato y a la Comisión Mixta de Escalafón en un plazo no mayor de cinco días hábiles de las vacantes y puestos de nueva creación, computando dicho plazo a partir de que se presenten o se creen a efecto de que el propio Sindicato proporcione el personal respectivo; Asimismo, en los casos

de requerirse personal de base, interino y para obra y tiempo determinado; observando se el principio de que siempre se cubrirán por el STUNAM las plazas vacantes cualquiera que sea su naturaleza.

Al presentarse la vacante la Comisión Mixta de Escalafón dictaminará el movimiento escalafonario que proceda y lo comunicará a la UNAM para que de inmediato ejecute el movimiento escalafonario, debiendo solicitar al Sindicato la plaza de última categoría que quede vacante".

Por la importancia de este aspecto, en el Convenio se le dedica un capítulo, el séptimo, al Escalafón en la CLAUSULA XL, XLI y XLII se establece un Reglamento, sus bases y el procedimiento a seguir para resolver los conflictos que se presenten dándole a la Comisión facultades resolutorias y fijando en la XLIII a semejanza del Convenio anterior la Institución del arbitraje.

d) Comisión Mixta de Taluladores.

Esta Comisión también ha estado establecida desde el primer Convenio, en el actual, la CLAUSULA XLVIII en su Fr 4, -



determina sus funciones: "La Institución y el Sindicato por conducto de la Comisión Mixta de Tabuladores, formularán el Reglamento de Puestos Administrativos de base, el Tabulador y los manuales de procedimiento y reclasificarán al personal administrativo en los casos que proceda, de acuerdo con el Reglamento señalado" Asimismo la CLAUSULA II en su Fr. 11, dice refiriéndose al TABULADOR: "El documento formulado por la Comisión Mixta de Tabuladores, que contiene el salario mensual de cada puesto para cada nivel y jornada; "Fr. 15- PUESTO TABULADO: Es el que aparece en el Tabulador, con su correspondiente salario; Fr. 16 - PLAZA TABULADA: Es la considerada presupuestalmente a cada Dependencia según el presupuesto aprobado y publicado anualmente por la UNAM que contiene la totalidad de las plazas, de acuerdo con los puestos establecidos en el Reglamento de Puestos Administrativos de Base." 151

## 5.2 EN EL TITULO DECIMOTERCERO DE LAS CONDICIONES GREMIALES DEL PERSONAL ACADEMICO 1978.

### a). - COMISION MIXTA DE VIGILANCIA.

Tiene como función supervisar la correcta aplicación - de los procedimientos previstos en este Estatuto, espe- cialmente los de selección, promoción y adscripción. (Art. 131); Esta comisión se integra con seis represen- tantes de la Universidad y seis representantes del per- sonal académico, los que son nombrados de la siguien- te manera: dos de ellos son designados por la Asocia-- ción que acredite mayor número de afiliados, dos por - las asociaciones restantes y dos serán electos libremen- te por todas las asociaciones (Art. 132).

### b). - COMISION MIXTA DE CONCILIACION Y RESOLUCION.

Esta comisión tiene como su nombre lo indica la fun-- ción de buscar una conciliación entre los intereses de - la Universidad y los del personal académico de acuerdo al procedimiento siguiente:

- a)- Toda acción de alguna autoridad universita- ria que afecte los intereses del personal - académico, deberá estar fundamentada en **Derecho**, comunicarse inmediatamente al

- interesado en forma personal y escrita, de  
ben ser resoluciones que no tengan una natura  
leza esencialmente académica (Art. 135).
- b). - El interesado podra solicitar la reconsidera  
ción de la acción que le afecte en un térmi  
no de 10 días hábiles contados a partir -  
del día siguiente en que recibió la notificaci  
ción. (Art 136).
- c). - La autoridad en cuestión, tiene un plazo de  
5 días hábiles para resolver la solicitud de  
reconsideración. (Art. 136).
- d). - Si el profesor no estuviera de acuerdo con  
la solución la podrá impugnar mediante el  
recurso de inconformidad ante la Comisión  
Mixta de Conciliación y Resolución en un --  
término de 15 días hábiles (Art. 137).
- e). - La Comisión Mixta de Conciliación y Resoluci  
ón dictará sus resoluciones dentro de los -  
5 días hábiles siguientes al día en que reciba  
la inconformidad (Art. 139).
- f). - Si sus miembros no llegan a un acuerdo ma  
yoritario podran nombrar un árbitro, si la

resolución de la Comisión favorece al trabajador deberá dársele cumplimiento de inmediato, si la resolución de la Comisión no favorece al trabajador y si no se designó árbitro el profesor podrá acudir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje - para ejercitar sus derechos que correspondan. (Arts. 139 - 140). Esta Comisión se forma con un número igual de representantes de las autoridades y de la asociación a la que pertenezca el interesado.

Esta Comisión de Conciliación y Resolución también tiene ingerencia en el caso de que la Institución rescinda la relación de trabajo sin responsabilidad del trabajador académico para lo cual el afectado podrá a) optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

b) Ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Arts 208 y 209). Asimismo esta Comisión tiene intervención en los términos señalados primeramente en el caso de que

le sea imputada la Comisión de una falta, el Titular de la Dependencia deberá abrir una investigación administrativa, en un término de 10 días hábiles contados a partir de que el mismo conozca de la falta, - vencido el plazo no podrá practicarse in-vestigación alguna.

c). - OTRAS COMISIONES MIXTAS.

Se integran en este título las Comisiones Mixtas para el FOVISSSTE y Mixta de Higiene y Seguridad (Art. 141)- las que se forman de igual modo que la de Vigilancia.

Se establece también una Comisión Mixta Técnica de Salarios "encargada de analizar todos los aspectos relacio-nados con los salarios del personal académico y de defi-nir una política a corto y largo plazo" (art. 159). 152

## 6. - REVISION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

Con fundamento en la cláusula LIII del Convenio Colectivo de Trabajo de 1976 que establece:

"El Convenio Colectivo será revisado en lo correspondiente al salario en términos de la Ley, cada año, y en lo correspondiente a las condiciones y demás prestaciones la revisión se hará cada dos años computables ambos términos a partir del primero de noviembre de 1976. "El Convenio Colectivo - ha sido revisado , el pasado 31 de octubre, a las 15:45 hrs, se firmó el Convenio Colectivo de Trabajo ante la comisión designada por el Dr. Guillermo Soberón, rector de la Universidad y los representantes del Sindicato de Trabajadores de la Institución (STUNAM) para el periodo comprendido del 1o. de noviembre del presente al 31 de octubre de 1980, tras 20 días de sesiones, en las cuales se fueron aprobando todos -- aquellos aspectos sobre las condiciones generales de trabajo, solo restaba, para el mencionado día 31, lo referente al aumento salarial y a las prestaciones de caracter económico. La Universidad presentó el domingo 29 de octubre su ofrecimiento, considerando el máximo esfuerzo de la Institución - en la atención de las peticiones de los trabajadores, y que -- tiene una repercusión que sobre pasa los trescientos millones

de pesos".\* 153

Del presupuesto de la Universidad para el año de 1979, elaborado por la Dirección General de Presupuestos por programas discutido en la Comisión de Presupuestos del Consejo Universitario y sometido a la aprobación del H. Consejo Universitario que asciende a \$ 9, 558, 844, 000. 00 se destina el 64. 23% para remuneraciones personales, es decir la cantidad de ----- \$ 6, 139, 399, 415. 00 son para pagos de sueldos y salarios al personal académico y administrativo de la UNAM. \* Este nuevo Convenio Colectivo de Trabajo fue ratificado por el H. Consejo Universitario en su sesión ordinaria del día 9 de noviembre de 1978.

153.\* GACETA UNAM, 6 de noviembre de 1978.

154.\* GACETA UNAM suplemento No. 1., 11 de enero de 1979.

## 7. - PRESTACIONES DEL NUEVO CONVENIO DE 1978.

Este nuevo Convenio Colectivo que viene a sustituir al de 1976, esencialmente es igual, ya que no modifica ninguna de las condiciones de trabajo establecidas sino unicamente incorpora nuevas prestaciones entre las que destacan para los trabajadores:

- a). - Un aumento de salario del 12% , el cual tiene una repercusión que rebasa los 300 millones de pesos.
- b). - La antigüedad por quinquenios.
- c). - Aumento en la prima vacacional.
- d). - Instalación de una nueva guardería.
- e). - Instalación de una nueva tienda de autoservicio.
- f). - La gestión de un crédito a favor del STUNAM por veinticinco millones de pesos, con el cual se liquidará el terreno en el que el Sindicato tiene pensado hacer la construcción de una unidad habitacional\* 155
- g). - La Universidad se obliga a proporcionar al Sindicato - diversas cantidades un millón de pesos, para fomentar y adquirir equipo deportivo; treinta mil pesos mensuales para el mantenimiento y conservación de las instalaciones - sindicales; cien mil pesos anuales para la celebración del día del niño; novecientos mil pesos anuales para comprar



les juguetes a los mismos niños hijos de los trabajadores - sindicalizados; cuatrocientos mil pesos anuales para ayudar a cubrir los gastos del día del trabajador de la universidad; novecientos pesos mensuales por cada hijo, de cuarenta y cinco días hasta seis años a los que no alcancen cupo en la guardería de la Institución; trescientos mil pesos mensuales para los gastos de operación de la Escuela primaria y preprimaria del STUNAM; noventa mil pesos mensuales para los gastos de la clínica dental del STUNAM, cincuenta mil pesos mensuales para los gastos del comedor de los trabajadores; treinta mil pesos mensuales para gastos de administración del propio Sindicato; setenta y cinco mil pesos anuales para los festejos del día diez de mayo; doscientos mil pesos para equipo de impresión; un millón de pesos para iniciar un fondo de provisión social de los trabajadores además de aumentar el seguro de vida, entregar gratuitamente anteojos y aparatos ortopédicos recetados por los médicos del ISSSTE, y señalar en la cláusula XXXVI que "independientemente de las prestaciones que a su favor se estipulan en este Convenio, los trabajadores disfrutará(n) de los beneficios que establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado".\* 156

156. \*Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM. GACETA UNAM 10 de noviembre de 1978.

Como está visto las prestaciones que la Universidad hace a sus trabajadores rebasan con amplio margen a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo; Sin tomar en consideración los aumentos salariales, en la revisión del Convenio de 1974 con el entonces STEUNAM la Universidad entregó globalmente \$ 950,000.00 al Sindicato para los conceptos antes citados; En 1976 esta cantidad ascendió a \$ 5,170,000.00 --- anuales aparte de la gestión del crédito por \$ 25,000,000.00 para la compra del terreno destinado a construir una unidad habitacional, y \$ 10,000,000.00 como pago inicial del inmueble citado;<sup>157</sup> \* En el Convenio Colectivo de 1978 la Universidad otorga globalmente al sindicato también sin incluir el aumento salarial sino únicamente para las prestaciones antes descritas como, festejos, subsidios, compra de equipo deportivo, de imprenta etc., la cantidad anual de \$ 9,575,000.00.

AÑO.	SUBSIDIO ANUAL AL SINDICATO.
1974	\$ 950,000.00
1976	\$5,170,000.00
1978	\$9,575,000.00

Este subsidio entregado por la Institución al Sindicato para diversas actividades se traduce en una importante fuente de ingresos que debe utilizarse para los propios conceptos convenidos y obliga a todos los trabajadores sindicalizados a corresponder con mayor esfuerzo al cumplimiento de las finalidades de la Universidad, de otra manera no es justificable.

157. \* GACETA UNAM 3 de noviembre de 1976.

8. - REVISION DEL TITULO DECIMOTERCERO DE LAS CONDI  
CIONES GREMIALES DEL PERSONAL ACADEMICO.

Conforme al procedimiento establecido en el artículo 10o. transit. del Título Decimo Tercero de las Condiciones Gremiales del Personal Académico, se procedió a la revisión y firma de un nuevo Título que complementa, no deroga el ESTATUTO del Personal Académico de la UNAM, este Título se inicia en el Art. 114 bis hasta el 209 con 11 artículo transitorios.

En general no se observan modificaciones substanciales res  
pecto al anterior, habiéndose convenido en el aumento de las siguientes prestaciones:

- a). - Un incremento salarial del 13 % por cuota diaria para to  
dos los niveles del personal académico de la UNAM.
- b). - Cuarenta días de aguinaldo repartidos en dos exhibiciones.
- c). - Incremento a la prima de antigüedad del 1 % anual para los maestros cuya labor sea de 5 a 20 años, además del 1 % que ya se tenía pactado, y un incremento del 1.5 % para aquellos con más de 20 años de ejercicio.
- d). - Pago de prima vacacional de un 35 % del importe de sala  
rios correspondientes\*. 158

Asimismo se establece que las condiciones gremiales serán

revisadas bienalmente y el salario por cuota diaria anual -  
mente (Art. 114 bis); la revisión será bilateral, entre la  
Universidad y las Asociaciones Gremiales del Personal --  
Académico conforme a las disposiciones del mismo Títu-  
lo (Art. 115); se estipula que "en base al artículo 13 de la  
Ley Orgánica, la UNAM reconoce que los trabajadores --  
académicos gozan de los derechos que señala dicho pre--  
cepto, los cuales deberán ejercerse dentro del marco de -  
la Legislación Universitaria". (Art. 116); se reconoce por  
parte de la UNAM la libertad de los trabajadores académi-  
cos para asociarse en la defensa de sus derechos comunes  
en función de la superación integral de la comunidad uni--  
versitaria y sus finalidades culturales (art. 117); La ----  
UNAM reconoce que los integrantes de su personal acadé-  
mico son trabajadores académicos de acuerdo con los tér-  
minos de la Ley Orgánica de la UNAM y en concordancia  
con la Constitución General de la República" (Art 171).  
Las Asociaciones Autónomas del Personal Académico, or  
ganismo que agrupa a la mayoría de los profesores de la  
Institución reconoce los acuerdos pactados con la Univer-  
sidad como un triunfo de ellos mismos:

"En este caso al igual que en las dos anteriores revisiones,

la representación mayoritaria del Personal Académico de la UNAM estuvo a cargo de las Asociaciones Autónomas -- del Personal Académico (AAPAUNAM)", exponiendo entre los beneficios obtenidos, los principales:

- 1o. - 13 % de aumento global a todos los sueldos de los profesores e investigadores .
- 2o. - Aumento a 40 días del aguinaldo a todo el personal académico.
- 3o. - Incremento en la prima de antigüedad, que ya era del 1 % por año de servicios a partir del 5o año; a 1.5 % por año al personal académico, con antigüedad mayor - de 20 años.
- 4o. - Aumentó a \$ 300,000.00 el seguro de vida de - los miembros del personal académico.
- 5o. - El pago a los profesores de \$ 20.00 por examen extraordinario, \$ 150.00 por examen profesional y -- \$ 200.00 por examen de grado.
- 6o. - Aumento de la prima vacacional a un 35 %.
- 7o. - La gestión de un crédito de \$ 50,000,000.00, con interés social para la construcción de viviendas, independientemente de la prestación del FOVISSSTE.
- 8o. Dos tiendas más de autoservicio, igual a la que se

logró en la revisión del Título en el año 1977.

90. "Tres farmacias de primera clase para la venta de medicamentos a precio de costo", 159

Estas condiciones de trabajo para los maestros universitarios se lograron con el mayor beneficio obtenido en la historia de la Institución según reconocen los numerosos Colegios y Asociaciones firmantes del desplegado publicado en el periódico "El Universal" de fecha 21 de febrero de 1979, entre las cuales no se encuentra el STUNAM, demostrando así que la participación inteligente, razonable, legal que sostuvieron las Asociaciones Autónomas del Personal Académico, con cerca de nueve mil afiliados, es la forma más adecuada de tratar los problemas de trabajo en la Universidad, la violencia y la presión no pueden conducir en ningún caso a la solución de las legítimas demandas laborales de los profesores, un somero análisis del TÍTULO DECIMOTERCERO señala que:

No hay contratación colectiva.

No hay reglamentación al Derecho de Huelga.

Si se reconoce el Derecho de Asociación. (Art. 117).

Se reconoce únicamente a las asociaciones acreditadas, concediendo tantos votos a cada asociación como afiliado

159. Periódico "El Universal", publicado el 21 de febrero de 1979.

dos acredite.

La afiliación es voluntaria.

Cada asociación puede exigir el cumplimiento del Título en consecuencia no hay exclusividad para ninguna asociación. (Art. 118).

Los aspectos académicos no son objeto de negociación.

## CAPITULO QUINTO.

### 1. - LA NECESIDAD DE ADECUAR LA LEGISLACION LABORAL UNIVERSITARIA AL CONTEXTO NACIONAL.

— CONCLUSIONES.

— BIBLIOGRAFIA.



## 1. - LA NECESIDAD DE ADECUAR LA LEGISLACION LABORAL UNIVERSITARIA AL CONTEXTO NACIONAL.

Al través de los diversos conflictos de carácter laboral que se han presentado en la UNAM a partir de 1972, se ha visto en diversas ocasiones la vulnerabilidad de la Institución, la que ante constantes ataques de diversos sectores de la misma encabezados por los organismos sindicales "STEUNAM," "SPA UNAM" y actualmente "STUNAM" a veces totalmente infundados y contrariado a los acuerdos sostenidos con la Institución en la firma del primer Convenio Colectivo de 1973, como sucedió en el más reciente de junio de 77, se afecta gravemente la marcha y el cumplimiento de los fines de la Institución que son de acuerdo a su Ley Orgánica La Investigación; La Docencia y la Difusión de la Cultura, los cuales son básicos para que con su realización se promueva un cambio en las estructuras sociales del País.

Pero para que se produzca este cambio, en beneficio de las mayorías se requiere una Universidad sólida que promueva la urgente formación de profesionales mexicanos altamente capacitados en las diversas áreas científicas y humanísticas se requiere por ello una absoluta entrega al trabajo, al estudio al ensayo, a la creación.

La Universidad no puede satisfacer la demanda creciente de una población estudiantil aproximada a los 260,000 educandos y al mismo tiempo estar sujeta a los "paros" de actividades decretadas unilateralmente y de facto por cualquier organismo sindical por muy encomiables objetivos que éste persiga, pues aceptar lo contrario sería colocar por sobre los intereses generales de la Institución y del País los intereses del grupo de los empleados, lo cual resultaría un absurdo, y atentaría gravemente contra la Institución educativa que en mi opinión ofrece mayores perspectivas a la gran población estudiantil de prepararlos para la participación activa en el desarrollo que reclama la Nación

La propuesta del Rector de la Universidad Dr. Guillermo Sobrón Acevedo para adicionar un apartado al Artículo 123 de la Constitución General de la República que regule las relaciones laborales entre las Universidades con el personal académico y administrativo es sumamente importante porque plantea desde sus considerandos la problemática que afrontan las Instituciones de educación superior en el País así en estos párrafos de las mismas se dice:

"Requerimos de universidades vigorosas que cada día cumplan

mejor con sus finalidades y mantengan un alto nivel académico.

Si permitimos que nuestras universidades se deterioren, que sus egresados no se encuentren humanística, científica y técnicamente bien preparados, que los intereses personales, partidistas o de grupo se antepongan a la labor de enseñar e investigar, que se cierren por diversos pretextos, que no cumplan con sus funciones, entonces sólo tendremos instituciones que únicamente servirán para engañar a la sociedad, expidiendo certificados sin los conocimientos y las capacidades que los respaldan.

Hay que recordar que en México, la educación cumple una función social y que la Constitución la elevó al rango de garantía social.

De aquí que las universidades públicas se sostengan fundamentalmente con subsidios del Estado. Es decir, las universidades públicas se financian con el dinero de un pueblo lleno de necesidades por resolver.

Esto hace imperioso que las universidades mexicanas respondan al esfuerzo de este pueblo, que se vinculen cada día más en la solución de los problemas nacionales y que cumplan mejor con los objetivos y son la base misma de su existencia".

Este documento, fué presentado en la sesión efectuada el 24 agosto de 1976 en la residencia presidencial de Los Pinos, ante el entonces Presidente de la República Luis Echeverría Alvarez, en el texto del apartado propuesto como adición a los ya existentes que son el "A" y el "B" del Artículo 123 dice así:

### PROYECTO DE ADICIÓN AL ARTICULO

#### 123 CONSTITUCIONAL

#### Artículo 123.

- C- El personal académico y administrativo de las Universidades e Institutos de enseñanza superior con carácter público, salvo aquellos que dependan directamente del gobierno de la Unión o de los gobiernos de las entidades federativas, se regirán por las siguientes disposiciones:
1. - El personal académico y administrativo podrá organizarse en sindicatos o asociaciones que deberán ajustarse a normas que aseguren la libertad de cátedra e investigación y los fines universitarios. Los sindicatos solo tendrán el derecho de huelga cuando se violen, en forma sistemática, general y reiterada las condiciones laborales.

- II- Los sindicatos o asociaciones del personal académico serán diversos de los sindicatos o asociaciones del personal administrativo.
- III- Las cuestiones de carácter académico, incluyendo el ingreso, promoción y definitividad del personal académico serán establecidas por el consejo universitario o el órgano académico equivalente que determine la respectiva legislación de la universidad o instituto, y no podrán ser objeto de negociación.
- IV- Las condiciones laborales del personal administrativo se establecerán en un convenio colectivo.
- V- Las condiciones laborales del personal académico se establecerán en un convenio colectivo distinto al señalado en la fracción anterior y serán discutidas entre la universidad o instituto y las asociaciones o sindicatos del personal académico, los que estarán facultados para exigir el cumplimiento de esas condiciones en favor de sus respectivos asociados.

VI- Para la determinación de las prestaciones de carácter económico y social, las organi  
zaciones del personal académico y administrativo presentarán sus proposiciones a las autoridades de cada universidad o instituto para su discusión.

VII- El personal administrativo será definitivo en los términos que establezca la Ley apli cable. El personal académico con una anti güedad mayor de tres años de servicio inin terrumpido deberá ser evaluado académica mente a través de un procedimiento idóneo para que se dictamine si procede su definiti vidad.

Los ayudantes del personal académico, por la naturaleza del trabajo que desempeñan, no podrán ser definitivos.

VIII- No podrá limitarse a las universidades o insti tutos el derecho a la libre admisión de su personal académico, no podrá establecerse la exclusión forzosa de cualquier tipo de personal.

IX- Las universidades e institutos se registrarán en materia de seguridad social por lo que establezcan las leyes o acuerdos respectivos.

X- En lo no previsto en este apartado, son aplicables las disposiciones del Apartado "A" y de sus leyes reglamentarias"\* 160

La tesis que plantea el apartado "C" propuesto por el Rector Guillermo Soberón contiene un importante esfuerzo por solu-cionar el aspecto crítico que se ha mostrado en la práctica de las relaciones laborales en la Universidad Nacional y en consecuencia en las del País.

Los puntos fundamentales de esta propuesta son los siguientes:

1. - Se reglamenta el derecho de huelga, el cual desde luego está estipulado como un derecho fundamental de los trabajadores en el Art. 123 Constitucional, pero que no aparece reglamentado en la actual legislación universitaria por lo cual se ha usado y también abusado de él en diversas ocasiones, en algunas de ellas en contra del interés de hasta un 50 % de los trabajadores administrativos, de un porcentaje indeterminado pero seguramente mayoritario del personal académico y sin tomar en cuenta a la población estudiantil la cual es desde luego la más afectada por los acontecimientos; Aunque desde el punto de vista estrictamente legal los trabajadores tienen todo el derecho a ejercitar la huelga en defensa de sus intereses, también la misma Ley Federal del Trabajo al



armonizar los factores de la producción que son el capital, la tierra y el trabajo, y la fracción XVIII del Art. 123 Constitucional dice que "Las Huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir - el equilibrio entre los diversos factores de la -- producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital"... salta a la vista la incongruencia del planteamiento de huelga en las instituciones que por su naturaleza no persiguen ningún lucro ni se puede determinar la participación del capital - para su funcionamiento, toda vez que el presupusto de la UNAM es otorgado en un 90% por el gobierno Federal cumpliendo con la obligación del Estado de proporcionar los medios adecuados para el desarrrollo de la educación superior y por ende del país, asimismo ese presupuesto es producto de la potestad tributaria del Estado sobre su población, es decir los recursos que el Estado mexicano pone a disposición de las Universidades públicas son recursos que provienen del pueblo mismo, por lo cual no es igual el presupuesto de la Universidad que se invierte en el cumplimiento

de sus fines, al capital que es en la empresa un factor fundamental para acrecentar la riqueza de los capitalistas a costa de la explotación de los trabajadores, la relación laboral entonces no - persigue en el caso de las universidades p**u**bl**i**-cas, no así en el caso de las universidades p**r**i**v**adas, incrementar la riqueza de nadie, sino formar como su ley lo señala profesionistas - útiles a la sociedad, la relación de trabajo en las universidades es entonces una relación sui generis es decir especial, diferente a la rela- ción laboral existente en la empresa capitalista. Es absurdo por tanto decir que en la Universidad existen explotadores y explotados ya que tanto el trabajo administrativo como el académico -- buscan satisfacer la necesidad urgente, y cada vez mayor de proporcionar profesionistas, t**é**cnicos, humanistas cada vez mejor preparados - para lograr el desarrollo del país. Si bien es - cierto que las autoridades universitarias en - stricto sensu son patrón y que los empleados de la misma son trabajadores esta relación es

y debe seguir siendo complementaria en sus intereses y no contrapuesta entre sí como es el caso de los intereses de clase que se prestan en pugna entre los patrones capitalistas y los proletarios que carecen de los medios de producción y únicamente poseen su fuerza de trabajo la cual es explotada en muchos casos en forma despiadada por los patrones en múltiples sectores -- obreros como los mineros, conductores de autobuses, empleados bancarios, costureras, etc, en donde a pesar de la legislación proteccionista y reivindicatoria del artículo 123 constitucional la miseria, la enfermedad y el hambre los reduce a expectativas de ignorancia, abandono, atraso y genera un grave conflicto social que debe liquidarse con urgencia.

Esta reglamentación del derecho de huelga propia ta por el Rector Soberón en el anteproyecto del apartado "C" al artículo 123 Constitucional consiste en considerar como causal de huelga la violación sistemática, general y reiterada de las condiciones laborales, se entiende las

las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo que esté en vigor y en las establecidas en la Ley Federal del Trabajo ya que así lo establece el artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM.

Este punto de vista ya está establecido en el caso de los trabajadores al Servicio del Estado, el Apartado "B" del artículo 123 en su fracción X señala que:

Artículo 123 "B" Fr. X "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que éste artículo les consagra."

Existe por tanto una base sobre la cual se propone la regulación o reglamentación del derecho de huelga para los trabajadores de la universidad falta precisar el cómo y cuándo se considerarían violadas en forma general y sistemática las condiciou

nes de trabajo para que ello sea causa de huelga, desde luego que este criterio pretende limitar el abuso del derecho de - huelga que se ha dado en las universidades públicas por parte de sus empleados, además vá más lejos de lo establecido en el apartado "B" del artículo 123 al agregar la palabra "reiterada" como condición para hacer posible el ejercicio del mismo derecho.

Además se propone este anteproyecto la anulación del derecho a la huelga por solidaridad ya que es frecuente el caso de que si existen problemas laborales en la Universidad de Nayarit o de Sonora, se hace extensivo el conflicto a la UNAM o bien puede ser a la inversa que plantéandose un problema en la - UNAM se haga extensivo a las Universidades del interior del país, este asunto es muy importante porque si bien creo no - es correcto pretender eliminar un derecho ya establecido como es la huelga por solidaridad, en el caso de las universidades públicas se deberá reglamentar, ya que de otra forma dificilmente se podría contar con un período de trabajo productivo, por las constantes interrupciones de las huelgas por solidaridad.

Establece también la obligación de las asociaciones y sindicatos de "ajustarse a normas que aseguren la libertad de cátete

dra e investigación y los fines universitarios".\* 161

En este aspecto creo que es necesario adecuar la legislación actual para sostener sin limitaciones la obligación de respetar los fines de la Universidad y los principios fundamentales en que se sustentan: la libertad de cátedra y la investigación, ambas libertades inherentes a la existencia misma de la universidad como institución autónoma, por parte de cualesquier organismo sindical o asociación de carácter académico, ello implica garantizar para los mismos trabajadores, así como a los maestros el derecho a disenter y para la institución el existir como una comunidad pensante y plural.

La separación y deslinde de los asuntos académico y administrativo. La fracción III de este anteproyecto "C" señala con toda precisión que las cuestiones académicas incluyendo "el ingreso, promoción y definitividad del personal académico, serán establecidas por el consejo universitario o el organo académico equivalente que determine la respectiva legislación de la universidad o instituto y no podrán ser objeto de negociación". Es decir la separación de los asuntos laborales de los asuntos académicos es una cuestión absolutamente necesaria, en el caso de los maestros universitarios sus problemas de sueldos, horarios, adscripciones, licen

161.\* "La Universidad en el Mundo" Pág 7. Numero especial No 1. septiembre 1976. publicación mensual de la Dirección General de Divulgación Universitaria.

cias etc, conocidos como condiciones de trabajo son objeto de negociación por sus representantes y las autoridades universitarias en cada revisión del Estatuto del Personal Académico - al servicio de la UNAM y de su título XIII que se denomina - "TITULO DE LAS CONDICIONES GREMIALES DEL PERSONAL ACADEMICO" el que se adicionó como lo vimos anteriormente al Estatuto arriba citado, pero por otra parte los asuntos de ingreso, promoción y definitividad en su condición de personal académico son determinados por los consejos técnicos de cada Escuela o Facultad y no son objeto de negociación en ningún caso. Este criterio es ya puesto en práctica, los mismos maestros universitarios lo aceptan en su gran mayoría, el ingreso, la promoción y la definitividad debe ser por concurso de oposición en el cual se demuestre la capacidad, la calidad y la cantidad de conocimientos de los aspirantes a ingresar a la magna tarea que es ejercer la docencia en la UNAM.

Es importante señalar también el aspecto de la no negociabilidad de las cuestiones académicas, la fracción III señala que "las cuestiones de carácter académico, incluyendo el ingreso, promoción y definitividad del personal académico, serán establecidas por el consejo universitario o el órgano académico

co equivalente que determine la respectiva legislación de la universidad o instituto, y no podrán ser objeto de negociación".

El anteproyecto trata en este punto de establecer que no es posible sujetar a una negociación las condiciones para ingreso promoción y definitividad del personal académico, las -- cuestiones del saber científico, no se pueden resolver por -- votación.

Por ello no se puede considerar por ejemplo, la disminución de los requisitos académicos para ingresar al personal docente como un "Triunfo" ó "conquista" sindical, pues se abatiría directamente el nivel de enseñanza universitaria, y por otra parte se busca el que no exista exclusividad en el ingreso de los profesores por parte del sindicato u organización académica alguna como en el caso de los trabajadores administrativos, lo cual constituye un poderoso factor para que el organismo titular de el Convenio Colectivo se fortalezca numérica y políticamente; Pero si no se otorga la exclusividad -- en el ingreso a organización académica alguna, mucho menos se pactará la cláusula de exclusión ya que aquel organismo -- que la manejara sería quien dirigiera realmente la vida académica y política de la Institución, convirtiéndose en un verdadere



ro grupo de presión para el cual los fines de la universidad vendrían a segundo término desvirtuando con ello totalmente la esencia misma de la universidad: su pluralismo ideológico.

Por último, en el caso de que la propuesta de incluir en un apartado "C" del artículo 123 constitucional sea discutida y en su caso aprobada por el Congreso de la Unión, elevando a rango constitucional la legislación laboral universitaria se rá efectivamente un avance que permitirá precisar el marco jurídico en que se desenvuelven estas relaciones actualmente, ya que conforme a la misma legislación se prestan distintas posibilidades:

- a). - Los trabajadores de la Universidad no se encuadran correctamente en el apartado "A" del artículo 123, ni en su ley reglamentaria, por no ser la universidad una empresa donde se organicen los factores de la producción para obtener un lucro que acumule el capital en beneficio de los patrones, ni se genera por lo mismo alguna forma de plusvalía derivada de la prestación de servicios que pudiera efectuarse.
- b). - Los trabajadores de la universidad no pueden incluirse en el apartado "B" de la declaración de derechos sociales

que es el artículo 123 constitucional porque no son trabajadores al servicio de los poderes de la Unión o del gobierno del Distrito Federal, ya que por definición de su ley Orgánica es un organismo público descentralizado del Estado.

- c). - Los trabajadores de la universidad están sujetos a la legislación universitaria la cual en su artículo 13 de la ley Orgánica señala que "las relaciones entre la universidad y su personal de investigación docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario.

"En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del trabajo"; Lo cual significa una verdadera contraposición ya que no pueden regirse por estatutos especiales y al mismo tiempo por la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores de la universidad no se ajustan correctamente a los enunciados a, b, y c descritos anteriormente por sus características suígeneris y requieren de una nueva legislación laboral que precise en los términos que mejor garanticen la consecución de los fines de la universidad y los derechos sociales de los trabajadores y maestros de la misma, ar

monizando, complementando, estructurando una nueva Un  
versidad que cumpla vigorosamente con una gran responsa  
bilidad; impulsar a México hacia una etapa de pleno desarro  
llo político, social y cultural en beneficio de la nación, consti  
tuyéndose en un verdadero pilar de la independencia económi  
ca que con urgencia requerimos.

La que es indispensable para una verdadera independencia po  
lítica.

La Universidad de Justo Sierra de Alfonso Caso, de Bassols  
ó de Recasens debe continuar unida en la diversidad de sus -  
pensamientos con verdadero sentido nacionalista, compene  
trada y comprometida con el pueblo de México.

## CONCLUSIONES .

### PRIMERA.

La UNAM es la Institución que a cincuenta años de haber obtenido su autonomía ofrece la mayor posibilidad cuantitativa y cualitativa que tiene el pueblo mexicano para cursar estudios superiores. Su autonomía consiste en la facultad que tiene para darse a sí misma sus leyes, las que determinan su organización interna; Su régimen jurídico es el de un organismo público descentralizado del Estado en la modalidad de servicio, dotado de plena capacidad jurídica y patrimonio propio para el cumplimiento de sus finalidades, por lo cual no está supeditado jerárquicamente a los órganos del poder del Estado.

### SEGUNDA.

El concepto de autonomía está limitado por las normas de derecho público y no significa extraterritorialidad, pues ello vulneraría el poder soberano del Estado mexicano, el cual conforme a la Constitución radica en el pueblo y es único e indivisible.

La autonomía que ejerce la UNAM es de carácter técnico y orgánico lo cual significa que la Institución no está sujeta a las reglas o normas de gestión

administrativa y financiera que se aplican a los órganos del Estado, pero además tiene la autonomía orgánica que implica la posibilidad de oponer la esfera de su autonomía constituida por la facultad de darse a sí misma sus leyes, a la esfera de las autoridades centrales que integran el ámbito jurídico externo a la misma.

### TERCERA.

La autonomía es también una facultad y un derecho que ejerce en forma colectiva la comunidad universitaria, entendida ésta como la integración de autoridades, profesores, alumnos y trabajadores de la institución, por lo que exige responsabilidad para lograr el cumplimiento de sus finalidades las cuales están claramente definidas en su Ley Orgánica del 30 de diciembre de 1944 en su artículo 1o.

"La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública-organismo descentralizado del Estado- dotada de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesos

res universitarios y técnicos útiles a la sociedad: organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible, los beneficios de la cultura".

#### CUARTA.

La autonomía que tiene la Universidad por mandato de Ley, la autoriza para organizarse internamente de la forma que más estime conveniente conforme a su propia legislación; Pero esta facultad no puede ejercitarse en materia de trabajo, tal como se establece en el artículo 13o. de su Ley Orgánica .

Artículo 13o. "Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que conceda la Ley Federal del Trabajo".

Es evidente que este artículo carece de precisión jurídica ya que no es posible que los trabajadores de la Universidad estén regidos por Estatutos Especiales y al mismo tiempo por la Ley Federal del

Trabajo la cual consagra derechos sociales como el de asociación profesional, sindicación, contratación colectiva y huelgas que no son únicamente proteccionistas sino además reivindicatorios de los trabajadores, derechos consagrados por el artículo 123 de la Constitución General a los que actualmente el artículo 13. de la Ley Orgánica de la UNAM - impide su pleno ejercicio por la ambivalencia que se da en el mismo, lo cual se explica por la voluntad del legislador para que la propia Institución dictara sus normas internas de trabajo vertidas en Estatutos Especiales sin que éstos contemparan derechos inferiores a los establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Aquí en este artículo 13. de la Ley Orgánica de la UNAM radica en gran parte la problemática que actualmente confronta la Institución en materia de trabajo.

#### QUINTA.

En artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM es inconstitucional porque únicamente es el Congreso de la Unión quien tiene facultades en los términos

de la Fracción X del artículo 73. Constitucional para legislar en materia de trabajo en todo el país, - expidiendo las leyes reglamentarias del artículo - 123 de la propia Constitución; Asimismo este artículo 13. plantea un conflicto entre la Ley Orgánica de la UNAM, reglamentaria de la Fracción XXV - del artículo 73. Constitucional y la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 Constitucional las cuales por haber emanado del Congreso de la Unión son de igual jerarquía según ha resuelto la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

#### SEXTA.

Los trabajadores administrativos y los profesores o trabajadores académicos de la Universidad no se encuadran correctamente en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, por no ser la Institución una empresa donde se organicen los factores de producción - capital y trabajo - para obtener plusvalía que acumule riqueza en beneficio de los patrones - como consecuencia de los servicios que en ella se prestan, los cuales evidentemente son de interés público y consisten en el ejercicio de la docencia,



la investigación y la difusión de la cultura conforme al artículo 10. de su Ley Orgánica del 30 de diciembre de 1944, en vigor.

#### SEPTIMA.

Los trabajadores al servicio de la UNAM, no pueden incluirse en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, porque no son trabajadores al servicio de los poderes de la Unión o del gobierno del Distrito Federal, ya que por mandato de su Ley Orgánica la Institución a la cual sirven es un organismo público descentralizado del Estado.

#### OCTAVA.

Los trabajadores al servicio de la UNAM, no pueden continuar rigiéndose por el artículo 13. de la Ley Orgánica, dada la imprecisión e inconstitucionalidad del mismo, por lo cual se hace imperativo crear un nuevo apartado en el artículo 123 que se destine especialmente a señalar por una parte el ejercicio de los derechos consagrados en el mismo, y por la otra a precisar sus obligaciones creándose en la Ley Federal - - -

del Trabajo un capitulado que reglamente este nuevo apartado en el cual se establezca la forma de hacer efectivos estos derechos, ya que la relación de trabajo existente es de carácter sui generis dada la naturaleza misma de la labor en la UNAM; de tal suerte que se garantice efectivamente el régimen de autonomía, basada en sus principios de libertad de cátedra, e investigación y pluralismo ideológico, manteniendo la no negociabilidad de las cuestiones académicas con el propósito de elevar el nivel de enseñanza en la Institución, conciliando en lo general el interés de la casa de cultura de mayor importancia en el país y el interés de los trabajadores los que son complementarios y no antagónicos.

#### NOVENA.

El Derecho Administrativo del Trabajo es la rama del Derecho Social que protege y reivindica a los trabajadores. Se integra por el conjunto de principios, estatutos, reglamentos y normas de carácter administrativo laboral que



que los establecidos en la Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; Los trabajadores de la UNAM se encuentran en situación de privilegio en relación a la mayoría de trabajadores de otras Instituciones de Educación Superior.

**DECIMA.**

El procedimiento administrativo del Trabajo - establecido en la UNAM para aplicar una sanción a los trabajadores o desahogar una petición sindical tiene dos instancias, establecidas en el Convenio Colectivo de trabajo de 1978, en sus cláusulas III y IV:

- a). - Ante el Titular de la Dependencia.
- b). - Ante la Comisión Mixta de Conciliación, - en caso de que la primera instancia no resuelva satisfactoriamente al trabajador - afectado.
- c). - Un arbitraje dictado por un perito en Derecho, el cual no implica la pérdida de la acción del trabajador, en el caso de que la - segunda instancia quede en empate.

Este procedimiento es de caracter interno y no tiene consecuencias que afecten el ejercicio de la acción ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el caso de que las instancias mencionadas y el arbitraje no resuelvan satisfactoriamente al trabajador el problema planteado o la falta que haya motivado el procedimiento administrativo interno. Este procedimiento respeta estrictamente la garantía de audiencia y de legalidad consagradas en los artículos 14 y 16 Constitucionales y aunque tiene similitud con el Derecho Administrativo Público, se considera -- que no se ubica en la división tradicional de Público y Privado sino formando parte del Derecho Social.

**DECIMA PRIMERA.**

En las relaciones de trabajo en la UNAM existen diversos recursos de carácter administrativo para ser interpuestos - tanto por los trabajadores administrativos como académicos, estos son los de Revisión y Apelación en el Reglamento Interior de Trabajo; el de Impugnación en el Título Decimotercero de las Condiciones Gremiales del Personal Académico, en el caso de que los trabajadores de la Institución se vean afectados en sus derechos por alguna decisión de las autoridades de la misma. Asimismo se han implantado diversos órganos administrativos del Trabajo tales como las Comisiones Mixtas de Conciliación; de Admisión; de Tabuladores; de Escalafón en las cuales se ventlan los diversos asuntos que se relacionan con la problemática laboral en la Universidad, estableciéndose un procedimiento específico a seguir ante cada una de las mismas, en el cual tiene un lugar muy importante el arbitraje como un medio idóneo y práctico de resolver los problemas planteados.

## BIBLIOGRAFIA.

ACOSTA ROMERO MIGUEL - "TEORIA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO" Textos Universitarios, Segunda Edición UNAM, MEXICO 1975.

BARREDA GABINO - Estudios" Edición UNAM, MEXICO 1941.

BURGOA IGNACIO - "EL JUICIO DE AMPARO" Editorial - PORRUA, MEXICO 1973.

CARREÑO ALBERTO MARIA - "LA REAL Y PONTIFICIA - UNIVERSIDAD DE MEXICO" Edición UNAM, MEXICO 1961.

CASASOLA GUSTAVO - "SEIS SIGLOS DE HISTORIA GRAFICA DE MEXICO" 1235-1900 T-I Ediciones CASASOLA, MEXICO 1962.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA UNAM, GACETA UNAM .

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA UNAM. GACETA UNAM, 9 de diciembre de 1974.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA UNAM, GACETA UNAM, 3 de noviembre de 1976.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA UNAM, -Vigente para el periodo comprendido del 1o. de noviembre de -- 1978 al 31 de octubre de 1980, aprobado por el H. Consejo Universitario - GACETA UNAM, 10 de noviembre de 1978. CODICE FLORENTINO TOMO III EDICION DEBBIE Y - - - ANDERSON.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

DE LA PLAZA Y JAEN BERNARDO-"CRONICA DE LA REAL Y PONTIFICIA UNIVERSIDAD DE MEXICO" MEXICO 1931. DE MARIA Y CAMPOS ALFONSO-"ESTUDIO HISTORICO - JURIDICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL (1881-1929)" Edición UNAM, MEXICO 1975.

DE SAHAGUN FRAY BERNARDINO-"HISTORIA GENERAL DE LAS COSAS DE LA NUEVA ESPAÑA" TOMO I, Editorial PORRUA MEXICO 1956.

ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNAM. ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNAM. TITULO DECIMOTERCERO-DE LAS CONDICIONES GREMIALES DEL PERSONAL ACADEMICO, GACETA UNAM, 1o. diciembre de 1975.



ESTATUTO GENERAL DE LA UNAM 1936.

ESTATUTO GENERAL DE LA UNAM 1938.

FRAGA GABINO-"DERECHO ADMINISTRATIVO" Editorial  
PORRUA, MEXICO 1971.

GACETA UNAM, 7 de abril de 1975.

GACETA UNAM, 25 de agosto de 1976.

GACETA UNAM, 6 de noviembre de 1978.

GACETA UNAM, 13 de noviembre de 1978.

GACETA UNAM, Suplemento No 1, 11 de enero de 1979.

GACETA UNAM, 1o. de febrero de 1979.

GARCIA MAYNES EDUARDO-"INTRODUCCION AL ESTUDIO  
DEL DERECHO" Editorial PORRUA, MEXICO 1970.

JIMENEZ RUEDA JULIO-"LAS CONSTITUCIONES DE LA  
ANTIGUA UNIVERSIDAD" Ediciones IV CENTENARIO -  
UNAM, MEXICO 1951.

JIMENEZ RUEDA JULIO-"HISTORIA DE LA CULTURA -  
EN MEXICO" MEXICO 1950.

JIMENEZ RUEDA JULIO-" HISTORIA JURIDICA DE LA UNIVER  
SIDAD DE MEXICO" Edición UNAM, MEXICO 1955.

JIMENEZ RUEDA JULIO-"LETRAS MEXICANAS EN EL SIGLO  
XIX " Edición F C E, MEXICO 1944.

KROTOSCHIN ERNESTO-"INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL  
TRABAJO", BUENOS AIRES, 1964.

LA UNIVERSIDAD EN EL MUNDO, No. especial 1 PUBLICACION  
MENSUAL DE LA D G D U, UNAM MEXICO 1976.

LARROYO FRANCISCO-" HISTORIA COMPARADA DE LA EDU-  
CACION EN MEXICO" Editorial PORRUA, MEXICO 1947.

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES  
DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Ediciones  
ANDRADE, S.A. Legislación Sobre Trabajo.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL -  
ESTADO. Ediciones ANDRADE, S.A. Legislación Sobre Tra  
bajo.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931.

LEY ORGANICA DE LA UNAM, publicada en el Diario Oficial  
el 26 de julio de 1929.

LEY ORGANICA DE LA UNAM, publicada en el Diario Oficial el 23 de octubre de 1933.

LEY ORGANICA DE LA UNAM, publicada en el Diario Oficial el 6 de enero de 1945.

LEY PARA EL CONTRO POR PARTE DEL GOBIERNO FEDERAL DE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS Y EMPRESAS DE PARTICIPACION ESTATAL, Ediciones ANDRADE, S. A.

MARTINEZ DEL RIO PABLO-"LA REAL Y PONTIFICIA UNI--  
VERSIDAD DE MEXICO" Ediciones UNAM, MEXICO 1951.

MENDOZA T. VICENTE-"VIDA Y COSTUMBRES DE LA UNI--  
VERSIDAD DE MEXICO" Ediciones del IV CENTENARIO ----  
UNAM, MEXICO 1951.

MENDIETA Y NUÑEZ LUCIO-"HISTORIA DE LA FACULTAD  
DE DERECHO" Ediciones UNAM, MEXICO 1975.

NAVA NEGRETE ALFONSO-"DERECHO PROCESAL ADMINIST  
TRATIVO" MEXICO 1959.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA 22a. Edic  
ción, Editorial PORRUA, MEXICO 1973.

NUÑEZ ALVARADO MIGUEL-"EL DERECHO DE ASOCIACION  
PROFESIONAL EN LAS UNIVERSIDADES AUTONOMAS" TESIS  
PROFESIONAL, MEXICO 1973.

PERIODICO EL UNIVERSAL, 16 de julio de 1971.

PERIODICO EL UNIVERSAL, 21 de febrero de 1971.

PERIODICO EXCELSIOR, 28 de mayo de 1929.

PINTO MAZAL JORGE -"LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA"

Comisión Técnica de Legislación Universitaria UNAM, ME  
XICO 1974.

PORTES GIL EMILIO-"AUTOBIOGRAFIA DE LA REVOLUU  
CION MEXICANA" Edición del INSTITUTO MEXICANO DE  
CULTURA, MEXICO 1964.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DEL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNAM, 2 de eneu  
ro de 1968.

SERRA ROJAS ANDRES- DERECHO ADMINISTRATIVO T. I  
Editorial PORRUA, MEXICO 1968.

5a. Edición, Editorial PORRUA MEXICO 1972.

SILVA GUERRERO LUCILA -"LA SINDICALIZACION DE  
LOS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNAM Y EL  
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO" TESIS PROFESIOU  
NAL, MEXICO 1975.

SINTESIS HISTORICA DE LA UNIVERSIDAD DE MEXICO  
Editado por la D. G. O. V. UNAM, MEXICO 1975.

SUPERACION ACADEMICA Y PROYECCION SOCIAL. Editado por la D. G. O. V. UNAM, MEXICO 1976. INFORME DEL REC  
TOR.

TATE LANNING JOHN-"REALES CEDULAS DE LA REAL Y PONTIFICIA UNIVERSIDAD DE MEXICO DE 1551 a 1816"Edi  
ciones UNAM, MEXICO 1946.

TENA RAMIREZ FERNANDO-"DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO", Editorial PORRUA, MEXICO 1975.

TITULO DECIMOTERCERO DE LAS CONDICIONES GREMIA  
LES DEL PERSONAL ACADEMICO.

Para el periodo comprendido del 1o. de febrero de 1979 al 31 de enero de 1981. GACETA UNAM, 14 de febrero de 1979.

TRUEBA URBINA ALBERTO."NUEVO DERECHO ADMINISTRA  
TIVO DEL TRABAJO" T. I. Editorial PORRUA, MEXICO 1973.

TRUEBA URBINA ALBERTO-"NUEVO DERECHO DEL TRABA  
JO" - ACTUALIZACION DEL ARTICULO 123 EN LA UNAM -- Editorial PORRUA, MEXICO 1975.

TRUEBA URBINA ALBERTO . "NUEVO DERECHO PROCESAL  
DEL TRABAJO". 3a. Ed: PORRUA, MEXICO 1975.

VALADEZ RIOS DIEGO-"LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTO  
NOMA DE MEXICO", Comisión Técnica de la Legislación Uni  
versitaria. UNAM, MEXICO 1974.

## C O N C L U S I O N E S .

### PRIMERA.

La UNAM es la Institución que a cincuenta años de haber obtenido su autonomía ofrece la mayor posibilidad cuantitativa y cualitativa que tiene el pueblo mexicano para cursar estudios superiores. Su autonomía consiste en la facultad que tiene para darse a sí misma sus leyes, las que determinan su organización interna; Su régimen jurídico es el de un organismo público descentralizado del Estado en la modalidad de servicio, dotado de plena capacidad jurídica y patrimonio propio para el cumplimiento de sus finalidades, por lo cual no está supeditado jerárquicamente a los órganos del poder del Estado.

### SEGUNDA.

El concepto de autonomía está limitado por las normas de derecho público y no significa extraterritorialidad, pues ello vulneraría el poder soberano del Estado mexicano, el cual conforme a la Constitución radica en el pueblo y es único e indivisible.

La autonomía que ejerce la UNAM es de carácter técnico y orgánico lo cual significa que la Institución no está sujeta a las reglas o normas de gestión