



24. 7. 81

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO  
STUNAM Y AAPAUNAM  
ESTUDIO CRITICO JURIDICO

**TESIS PROFESIONAL**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA:

**ANTONIO HUMBERTO CADENA SOLIS**

MEXICO D. F.

1981



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.

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

**EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO  
STUNAM Y AAPAUNAM  
ESTUDIO CRITICO JURIDICO**

	Pág.
INTRODUCCION .....	II
<b>CAPITULO PRIMERO</b>	2
LOS SINDICATOS .....	2
1.- PRELIMINARES .....	2
2.- TERMINOLOGIA .....	3
3.- ANTECEDENTES HISTORICOS .....	5
 <b>CAPITULO SEGUNDO</b>	
EL SINDICALISMO EN MEXICO .....	22
1.- CONSIDERACIONES GENERALES .....	22
2.- SU ESTRUCTURA .....	23
3.- SU FUNCIONAMIENTO .....	28
4.- OTRAS CONSIDERACIONES .....	33
 <b>CAPITULO TERCERO</b>	
EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO .....	40
1.- ANTECEDENTES .....	40
2.- PROPOSICIONES PARA ESTABLECERLO .....	42
3.- MARCO JURIDICO .....	43
4.- SU FUNCIONAMIENTO .....	48
 <b>CAPITULO CUARTO</b>	
STUNAM Y AAPAUNAM .....	50
1.- STUNAM CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO .....	50
2.- AAPAUNAM CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO .....	107
3.- OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS .....	145

I-A

Pág.

CONCLUSIONES .....

149

BIBLIOGRAFIA .....

161

## I N T R O D U C C I O N .

El presente trabajo versará en esencia sobre el sindicalismo universitario; es importante comentar la trascendencia en nuestros días de los factores de la producción trabajo y capital, dentro de su marco jurídico; en efecto, qué lejos estaban Adam Smith y Carlos Marx de avisorar el gran entronque jurídico-económico que cobrarían esos factores al paso de los años; desde luego que, acorde a la idiosincracia de las diferentes entidades geográficas, nos hemos percatado de la sui-génensis forma en que se encuentran en la actualidad el trabajo y el capital.

Desde luego que Adam Smith en la Escuela Liberal o Clásica, establece el método científico de la economía; referencia que recoge la legislación laboral nuestra, para darle al trabajo la fuerza normativa que tiene en la Constitución Política y en la ley reglamentaria; Marx nutriéndose del propio Smith - analiza al capital y por ende se derivan las clases sociales y los calificativos de burgueses y proletarios; lo anterior ha tenido como consecuencia en el orden cronológico lo que pudiéramos llamar una revolución ideológica real y - también lo demuestra la historia; no pocas luchas intestinas por la eterna pugna entre trabajo y capital; desde luego que el marco jurídico actual no ha sido completo y menos el inmediato anterior; es decir, en nuestro ente territorial y como lo referiré en los capítulos siguientes, no pocas luchas libraron fundamentalmente los trabajadores hacia la conquista de sus derechos. El cambio sigue imperando y desde luego seguirá; prueba de ello es que en el presente histórico se agudizó la crisis entre las autoridades universitarias y sus trabajadores; surgieron intérpretes acerca de que si la Universidad que en el orden del Derecho Administrativo es una institución de cultura no se daba la - relación clásica de trabajo, aduciendo que por el carácter eminentemente educa

tivo de la misma en ninguna forma se asimilaba al patrón clásico, entendiéndose a éste como el detentador del capital.

Por otra parte, hubo también quién pretendió incluir los derechos de los trabajadores universitarios en el apartado A del Artículo 123 de la Constitución.

Así también se mencionó que en forma adhoc quedarían éstos en el apartado B, por regular éste las relaciones obrero-patronales entre los trabajadores al servicio del Estado.

En la gestión del Dr. Guillermo Soberón Acevedo, se pretendió promover una iniciativa que incluyera específicamente dentro del artículo 123 un nuevo apartado, que sería el C, que es precisamente según argumento de ellos, en donde quedaría normativamente delineada esta sui-génaris relación obrero-patronal.

Como epílogo de esta introducción y ya que es un tema de actual interés jurídico, hemos observado el sesgo que han tomado estas inquietudes obrero-patronales para dar lugar al orden jurídico que en la actualidad impera en ellas. Por tal motivo este estudio está dividido en 4 capítulos; los dos primeros con antecedentes históricos en el orden internacional de los sindicatos y desde luego el sindicalismo en México; por otra parte el capítulo III analizará lo relativo al sindicalismo universitario con las consideraciones que encierran sus propios epígrafes y el último capítulo observa la realidad jurídica del STUNAM y el AAPAUNAN y dentro de nuestra muy especial manera de deducir las cosas, haremos observaciones y sugerencias que consideramos pueden ser de interpretación personal, y por que no, de aceptación en algunos casos.

CAPITULO PRIMERO

LOS SINDICATOS

- 1.- Preliminares
- 2.- Terminología
- 3.- Antecedentes Históricos

CAPITULO PRIMERO

LOS SINDICATOS

- 1.- Preliminares
- 2.- Terminología
- 3.- Antecedentes Históricos

1.- PRELIMINARES.- El objetivo de este estudio como se ha comentado tratará acerca de los sindicatos universitarios; sin embargo, es conveniente hacer algunas consideraciones en el ámbito histórico, en primer lugar, se comenta que los Constituyentes de 1917 se anticiparon a todos los países del mundo que plasmaron, ellos, dentro de la Constitución, un nuevo derrrotero. Esto desde luego es a la manera de Trueba Urbina, y se habla también que se refiere en especial a los derechos del trabajador.

Así también se señala acerca de los cauces para llegar a su objetivo, o sea, a la equidad social; de igual forma se comenta que ante el movimiento social del ámbito histórico en aquella época se imponía una redacción especial de esta forma nació el artículo 123.

Comenta Alberto Trueba Urbina que la Constitución Político-Social Mexicana, o sea la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es tan especial, fuera de los moldes tradicionales debido a que en la redacción de ella intervinieron no precisamente juristas; estos comentarios son interesantes hacerlos, vertirlos, apuntarlos, en razón de la estructura preliminar que puede tener el tema central de este estudio, o sea, de los sindicatos; claro que en la época contemporánea ya avisoramos la secuela histórica por la que atravesó México, es decir, este elemento de avisorar se refiere desde luego al pasado inmediato, y acorde a la técnica, a los avances, a los elementos cir

constanciales que se dieron a los gobiernos posrevolucionarios, fueron marcando un nuevo instrumento por llamarle así, de carácter jurídico, para que en consecuencia tuvieran lugar en este momento los sindicatos universitarios; por ahora es conveniente pasar a hacer los siguientes comentarios.

2.- TERMINOLOGIA.- Es pertinente mencionar qué se entiende por sindicato y cuáles son sus objetivos; así también se debe mencionar igualmente acerca de su origen y la manera en cómo se integran, en efecto, las asociaciones formadas por los trabajadores para la protección de sus intereses comunes, comúnmente se consideran como los sindicatos. A ellos también se deben en gran medida los logros en el ámbito económico, en el ámbito social, y desde luego se refieren a la conquista que de ellos hicieron los obreros. Se ha sostenido la idea de que los hombres con intereses comunes se han agrupado en asociaciones protectoras bajo el principio de que la unión hace la fuerza; por ejemplo en la Edad Media los artesanos y mercaderes formaron en diversos países de Europa corporaciones gremiales para lograr o para limitar la competencia y de esta manera defendían los mercados y los productos incluidos en ellos. Se comenta que hace solo un siglo de que los trabajadores asalariados han logrado obtener el derecho de agruparse en corporaciones denominadas o llamadas sindicatos, desde luego con el objetivo de obtener mejores condiciones de trabajo y desde luego, mejores percepciones; es conveniente decir que para integrar una idea específica de lo que es un sindicato debemos señalar o incluir algunas definiciones, o como lo hemos dicho terminología, que darán una forma clara y precisa; por ejemplo, Guillermo Cabanellas en su obra "Derecho Sindical y Corporativo" comenta que "por sindicato debe entenderse toda unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus in

tegrantes y para mejorar sus condiciones económicas y sociales".

Otro autor, Livio Labor en su obra "Sindicalismo y Sociedad," comenta: "El sindicato es la unión asociativa voluntaria, que se constituye entre los componentes de una misma categoría profesional de trabajadores o empleadores, con el primordial objeto de la defensa de sus intereses y de la elevación y adelanto profesional y social de la categoría".

Por su parte Marbá considera que: "El sindicato obrero constituye una imperiosa necesidad en las modernas luchas económicas y sociales; es el problema medio al que acude la clase trabajadora para hacer valer sus derechos y lanzarse a la conquista de sus reivindicaciones".

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 establece que: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Según la Enciclopedia Espasa-Calpe se entiende por sindicato la "corporación elegida de entre los accionistas de una empresa, asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos a todos los asociados. Dícese especialmente de las asociaciones obreras o profesionales organizadas bajo estrecha obediencia y compromiso riguroso".

También es conveniente comentar que prevalece un criterio uniforme en la legislación de varios países al comentar que: "El sindicato es toda asociación libre y permanente de personas, trabajadoras o patronos de una misma profesión; oficio o especialidad, constituida exclusivamente con el fin de defender sus intereses comunes, especialmente los de carácter económico y social".

El comentario que pudiera incluirse en cualquier libro de texto y nor -

malmente así lo vemos cuando intentamos alguna definición, es que se pueden poner de acuerdo en determinados elementos, pero no todos estos conceptos pueden ser de aceptación universal o que quepan dentro del criterio de todos; simplemente basta recordar la serie de definiciones que existen acerca de lo que es el Derecho.

Así, en la actualidad, el maestro Alberto Trueba Urbina, en pleno 1981 comenta que el sindicalismo universitario no puede apartarse del sindicalismo revolucionario que consagra el propio Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Lo tradicional del sindicalismo son los conceptos acerca de que lo constituyen: gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios.

3.- ANTECEDENTES HISTORICOS. - Veamos algunos aspectos interesantes que relata la historia, sobre todo en la Roma antigua y en la Edad Media. La asociación profesional en la Roma antigua, como en algunos pueblos de Oriente era la siguiente: el modo de producción de mercancías descansaba exclusivamente en el trabajo de los esclavos, y desde luego siendo Roma la cuna del Derecho observó con naturalidad un régimen de esclavitud, por lo que concluimos que la asociación profesional no pudo darse en forma objetiva en Roma. Al avanzar el tiempo surgieron nuevas necesidades que dieron lugar a que se impusiera en algunos tiempos el trabajo del hombre que ofrecía sus servicios en el mercado público, es decir, en forma libre. Así surgieron contratos que establecían una relación personal entre quien recibía un servicio y quien lo prestaba. Resulta interesante comentar que en la época romana aparecieron los colegios de artesanos, que aún cuando en estricto sentido jurídico no constituían una asociación profesional como la pudiéramos entender en la actualidad, los trabajadores se organizaron de acuerdo con las condiciones que prevalecían en la época, y claro, des-

de luego éstos fueron los elementos que dieron el camino a lo que podremos ya considerar en la actualidad como verdaderas asociaciones profesionales; desde luego, que la base también es en el orden del Derecho Romano.

Cesáreo Tinoco Altamirano, en su tesis profesional intitulada "El ainu calismo en México", comenta: "Según Plutarco, Numa mandó a agrupar a los artesanos por oficios, agrupaciones a las que denominó Colegios, que de acuerdo con la Ley de las Doce Tablas se les reconocía su existencia, siendo efímera la condición y funcionamiento de dichos Colegios, pues Tulio Ostilio los mandó a abolir cuando habían logrado un incipiente desarrollo". Sigue comentando que "hay algunos autores que afirman que Servio Tulio, el autor de la organización de los Colegios, al efectuar el Censo, o sea, al imponer una nueva Constitución Política por medio de la cual dividió a los romanos en seis clases y en ciento noventa y tres centurias; los carpinteros, los herreros y los músicos y formaban cada uno de ellos una centuria, siendo cinco las profesiones restantes que integraron centurias, pero tenían vida autónoma, reconocida oficialmente, estándoles siempre vedado actuar como entidades políticas".

Es interesante destacar de esa época de Servio Tulio los Collegia Compitalicenses que eran asociaciones con un carácter religioso fundamentalmente y mutualista; por esta razón se les considera precursores de las corporaciones medievales. Se comenta que desde la fundación de estos Colegios o agrupaciones de artesanos hasta el fin de la República, se encontraron huellas de su paso en las fuentes históricas, y hay quien comenta que un siglo antes de nuestra era la Ley Julia abolió los Colegios solamente reconociendo aquellos que favorecieron a los militares. De las características de los Colegios se apuntaba que en un principio no podían adquirir bienes, pero posteriormente hubo anuencia para-

la adquisición por medio de los esclavos, pues en razón de esta institución lo que ellos poseían era exclusivamente de la pertenencia a la agrupación de la que formaba parte. Por otra parte la Ley Tercera del Digesto estableció el derecho de sucesión en los bienes de los manumitidos o sometidos, y otorgóles Marco Aurelio el derecho de percibir legados de acuerdo con la Ley 20 del propio Digesto. Comentando acerca de la organización y protección de los trabajadores en la Edad Media, resalta aquello que se refiere a sus condiciones que pudiéramos tomar como avanzadas, porque su desenvolvimiento las describió la Roma antigua y también se advierte el nacimiento de las Corporaciones medievales. Junto al Derecho individual surge el de las Corporaciones, a las que el propio Estado debía tener ajenicia, Corporaciones que tienen su nacimiento con un fin que en principio correspondió al Estado que delegaba a aquellas y los miembros de la Corporación, como parte integrante del Estado y que no podían tener acción individual ni libertad para separarse de ellas, a las que quedaban manumitidos ellos sus hijos y todos sus descendientes; basta y sobre lo siguiente para aclarar: se nacia miembro de la Corporación, por ejemplo, de los albañiles, de los panaderos, de los tejedores, de los herreros, dándose el caso de que en ocasiones las referidas clases se llegaban a confundir en una misma, es decir, prácticamente diríamos en este momento a la manera de Carlos Marx los proletarios; sin embargo advertimos esta distinción de clases que prevaleció toda la vida.

El orden histórico refiere que en siglo XII, en la aparición o con la aparición de estos gremios, y al separarse los maestros, los oficiales y los aprendices, la preponderancia de los primeros crece, aunque fundamentalmente perseguían la protección de los trabajos que realizaban, y desde luego se puede decir en forma teórica la protección al consumidor. Ya se dan referencias en esta época del monopolio de la industria, que desde luego explotan como exclusi

vo para ellos. Aquí también se deducen algunos elementos históricos de los factores de la producción trabajo y capital.

Conviene señalar algunos elementos característicos de los gremios, es decir, poseían sus ordenanzas y reglamentos; desde luego estos son los elementos normativos en los que ellos se basaban para guiarse. Pudiera decir el propio Smith que al fijar ellos las normas de la producción: el precio, la distribución de las mercancías, ya se estaba dando la división del trabajo; también se dividía el número de artesanos para formar parte en los trabajos a realizar, obviamente se tomaba en cuenta las horas de trabajo, los salarios, los descansos obligatorios, la jerarquía profesional, la manera de inspeccionar los talleres, y desde luego el funcionamiento del magisterio gremial.

Autores consagrados destacan que los gremios constituían una verdadera organización de trabajo para la mejor producción, estableciendo una confraternidad entre los trabajadores; desde luego esto es característica de los sindicatos en la actualidad. Sin embargo, las circunstancias propias del lugar, los elementos que se den, el país o la latitud de que se trate configuran, y de acuerdo a las costumbres de los propios integrantes, la manera de ser de los mismos agremiados.

Se debe decir que los obreros tenían sus grados o su escuela, así, eran aprendices y después maestros.

Desde luego también nos refiere una forma de organización política, por que se daba la circunstancia de que en cualquier relación laboral priva el orden político, es decir, en cuanto que existían los gremios, entre las gentes simpatizantes y podríamos decir, había también especies de líderes.

Es de suma importancia destacar que las corporaciones que nacieron en el siglo XIII por transformación que sufrieron las mismas cofradías o hermandades, tuvieron una denominación o rubro diferente, de acuerdo a los distintos países en que dieron. Por ejemplo en Bélgica se llamaron cuerpos, en Francia maestras o jurados, en Alemania hermandades, en Italia artes, y gremios lo fueron en España.

La evolución social de Inglaterra resalta en este orden histórico, habida cuenta que el desarrollo de la industria respecto de la evolución de los sindicatos cobra gran importancia. Al avanzar el capitalismo en especial por el desarrollo del capital comercial, se deja sentir el dominio de la propia vida social, económica, y desde luego la jurídica, y esto cobra marco de influencia en el orden político. Así en el siglo XVII se crean bancos y compañías manufactureras en las que se empleaban grandes grupos de trabajadores. Cabe hacer referencia a que el régimen bancario prácticamente surge en la época babilónica, con grandes avances en la Edad Media y consagrando, desde luego, su función en la época del renacimiento.

Adentrándonos en nuestro tema, advertimos que se presenta una transformación completa en los sistemas productivos, cuya génesis principal es atribuible a una serie de inventos aplicados especialmente en el orden de la industria textil. Inglaterra de país agrario transforma a Inglaterra en una potencia en el orden industrial en forma superlativa. Todos estos elementos o fenómenos, dieron lugar a lo que se denominó posteriormente como Revolución Industrial, y en Inglaterra es donde se gesta, se da, en todo su esplendor y con todas sus consecuencias, y posteriormente en otros países e incluyendo a los propios Estados Unidos de Norte América, país que en la actualidad detenta un gran avance en este orden y la mutación sigue dándose en el mismo ente territorial.

El avance económico, el avance de la propia Revolución Industrial, trae lo que pudiera considerarse hasta nuestros días como esa revolución ideológica que aún prevalece, o sea, la eterna pugna entre capital y trabajo; vamos en pleno 1981 que una parte del orbe acepta la erradicación del régimen de la propiedad privada y la otra parte lo incluye. El orden histórico resalta por lo siguiente: En Gran Bretaña surgen los primeros movimientos de los trabajadores entre los que encontramos el realizado por Tomás Hardy quién estableció en Londres una sociedad llamada "Sociedad de correspondencia de Londres". Esta sociedad mantuvo relaciones con grupos jacobinos franceses; en aquella época estaba prohibido por las leyes inglesas que las asociaciones profesionales pudieran agruparse en federaciones, por tal motivo recurrieron al sistema de las cartas como medio de comunicación; es decir, el correo cobra preponderancia; sus objetivos o finalidades eran los de perseguir la conquista de la democracia y la protección obrera por medio del derecho. El orden jurídico de esta manera siempre va a ser el cause por el cual van a conquistar el derecho los propios trabajadores. El desarrollo del movimiento obrero inglés en 1824 adquirió gran desenvoltura; en ese año se levantaron muchas prohibiciones que fueron dictadas en contra de la constitución de las agrupaciones obreras, ya advertimos prácticamente la conquista de los propios trabajadores, así, en 1825 surge en Inglaterra un nuevo movimiento en el que encontramos dos elementos constitutivos; el primero que venía gestándose desde el año de 1760 hasta el año 1825 en que la Revolución Industrial transformó toda la vida social inglesa por la creación de grandes centros industriales que fueron formándose junto con las poderosas compañías comerciales inglesas; el segundo, que fue en el orden político, su finalidad fue el sufragio universal para los propios trabajadores; formaron un programa que se encontraba en un documento que se conoció como la "Carta". Este se elaboró en el año de 1837 y lo integran seis puntos:

- 1.- Sufragio Universal;
- 2.- Reelección anual del Parlamento;
- 3.- Votación secreta;
- 4.- Igualdad de distritos electorales;
- 5.- Abolición de las calificaciones de propiedad para los miembros de las Cámaras de los Comunes;
- 6.- etc., etc.

Al observar el texto de la propia Carta advertimos que el movimiento trata únicamente de adquirir ventajas en el orden político sin tomar en consideración los aspectos para mejorar las condiciones en el orden económico, que debería beneficiar a los propios trabajadores, y desde luego, a sus familiares. Se comenta que este movimiento alcanzó superlativas proporciones que llegaron a abarcar o a integrar a la mayor parte de los trabajadores de Inglaterra, y que deseaba obtener por medios pacíficos sus derechos, y lograr sus propósitos sin llegar a hacer uso del orden violento. Es hasta la segunda década del siglo XIX cuando el movimiento laborista continúa en su esplendor. De esta forma el gobierno comienza con sus reformas en cuanto a la legislación; así, se derogaron leyes en contra de las coaliciones y de esta manera las organizaciones de los trabajadores se inician con rapidez y se forma un superlativo número de agrupaciones a partir de esa misma fecha; como característica tenemos que se unen también agrupaciones locales para formar uniones nacionales, como la de 1830 que da origen a la Asociación Nacional de Protección al Trabajo que toma características concretas de protección social de los trabajadores; diría Alberto Trueba Urbina, "empieza la reivindicación del factor producción trabajo".

En el año de 1848, también en Inglaterra, se da un largo período de prosperidad industrial; no desaparece el movimiento obrero y los trabajadores -

actúan como grupos organizados para tratar de mejorar las condiciones de las distintas profesiones. Se presentan principalmente dos fases, la que nunca puede prescindir: la política y desde luego la económica, siendo esta última la principal por ser ella la que presenta los fines que se buscan con el mejoramiento de los trabajadores en sus condiciones de vida y de trabajo. Desde luego resulta obvia esta consideración ya que en el orden económico es en el que centran los trabajadores toda su atención. A partir de la Ley de 29 de julio de 1927 que normativamente se refiere a la asociación profesional y le da su integral personalidad jurídica, y reconoce la libertad de asociación de los trabajadores y de los patrones, es como se declara su autonomía para todos los asuntos internos y se inicia así la institución de las garantías del hombre con respeto de la dignidad humana, en relación a sus derechos al trabajo.

Ahora, es conveniente referirnos a la asociación profesional en Francia. Es elemento de común denominador que en todos los países europeos se dieron circunstancias de luchas entre trabajadores; Francia, dicen los historiadores, no es la excepción; este movimiento obrero tal como se presenta en la actualidad no se aparece en ninguna etapa de la Historia anterior al siglo XIX, ya que las primeras manifestaciones de la asociación profesional en el moderno concepto es que surgen con el progreso de la industria, esencialmente, y del comercio, con el de las comunicaciones, la tecnología y el avance en todos los órdenes; situaciones características que producen a través de una larga evolución elementos que culminan con la introducción de la maquinaria, la producción de bienes materiales, o sea el absoluto dominio de la economía. En esta etapa, a la que nosotros ya también hemos referido, y que se le denominó Revolución Industrial con un sistema capitalista, es conveniente recordarla como la precedida por los regímenes esclavistas y el de la servidumbre, o en el or-

den si se quiere, del feudalismo. Notamos como característica en Francia que el comercio tiene su desarrollo en los siglos XII y XIII debido a las cruzadas, que abren al comercio de mercados en el Continente Asiático; esto se manifiesta por los precios en las mercancías y cobran vigor la lana, las telas, y se convierten las tierras arables en pastizales. Se presenta una conversión de una parte de la población campesina en industrial, es decir, el avance de la tecnología está presente y de esta forma paralelamente surge históricamente la época de los descubrimientos del siglo XVI. Es a partir de fines de este siglo y durante el XVII que la producción manufacturera se desarrolla por medio de los artesanos, la que resulta insuficiente por el avance y el progreso, que ya hemos dicho fue tanto industrial como en el de los campos sociales, por lo que la forma de producción en Francia es sustituida por el maquinismo, al igual que sucedió en Inglaterra. La introducción de las máquinas para que se hayan instaladas las grandes fábricas trae como consecuencia en forma gradual la desaparición del corporativismo y del elemento manufacturero; esto no se realiza en forma automática por lo que se da origen al desplazamiento de grandes grupos de trabajadores. Es conveniente comentar que esto es similar a lo que ocurrió en la Revolución Industrial de Inglaterra. Así, surgen protestas de los trabajadores quienes fueron desplazados; nacieron ideas en contra de esta situación de injusticias, ideas que nosotros referimos en la historia del pensamiento económico y así tenemos a Roberto Owen en Inglaterra, Fourier y Saint Simón en Francia; ellos presentan diversas ideologías para tratar de mejorar esta situación, es decir, la atribuible a los trabajadores. En el propio país de Francia a fines del siglo XVIII aún imperó el sistema feudal, que se caracterizó por el corporativismo y desde luego fue suprimido por la propia Revolución Francesa, revolución que la propia historia menciona en forma característica y que trae a colación siempre el elemento económico y fundamentalmente la lucha también entre

el trabajo y el capital.

La historia misma refiere que la sociedad francesa de 1798 se encontró dividida en tres clases separada una de las otras por el propio orden jurídico. Así encontramos a la nobleza, el clero y el tercer estado. A medida del avance de la producción mercantil el orden jurídico no era acorde a la época y así existieron dos órdenes de privilegios; eran para la nobleza de la corte y el alto clero, desde luego al avanzar la cultura, el desarrollo económico, los elementos ideológicos y filosóficos nuevos, los antiguos sistemas feudales que obstaculizan el progreso fueron suprimidos y los reglamentos de las corporaciones que resultaban perjudiciales para el auge de la industria. Todo esto, lo negativo, fue cayendo en desuso; a pesar de ello los industriales y los comerciantes no fueron partidarios de estas transformaciones y las corporaciones que se habían convertido en campo cerrado desean mantener el estado de cosas tal cual se vinieron dando. Turgot, ministro de Luis XVI dicta un edicto en 1776; en su primer artículo decía lo siguiente: "Toda persona es libre, cualquiera que sea su calidad y condición, aún los extranjeros, de ejercer en todo nuestro reino el comercio o la producción de artes y oficios que le parezcan, y hasta de reunir muchos; para cuyo efecto hemos suprimido mucho los cuerpos y comunidades de comerciantes y artesanos, así como las maestrías. Abrogamos los privilegios, estatutos y reglamentos dados a dichos cuerpos y comunidades".

La anterior ordenanza resultó importante, al fin y al cabo se venía a finalizar con una fuerza de un régimen corporativo en un sistema de producción; también señalaba el cambio del orden normativo, el que se aplicaba sin encontrarse de acuerdo con la realidad, es decir, eran antagónicos el derecho y el elemento social imperante que de esta forma trajo como consecuencia un cambio en la organización de los trabajadores, quienes debieron adaptarse a los cam

bios sufridos sobre todo en el orden industrial de esa época como lo hemos venido comentando; Francia que fue predominantemente agrícola ahora cambiaba su rumbo; ahora tenía en cuenta al orden industrial.

Así, con la Revolución Francesa de 1789 que repercutió en el propio destino histórico de Francia y de todo el mundo, la que se preparó por los filósofos y economistas del siglo XVIII, surgieron elementos que después transformaron el cambio ideológico en todos los órdenes. Hubo grupos que se denominaron fisiócratas y mercantilistas, desde luego que primero aparece el mercantilismo y después la fisiocracia. Predominan ideas acerca de la libre competencia habiéndose publicado con motivo de la Revolución un decreto el 17 de marzo de 1790. Este decreto ordena la supresión de todas las corporaciones que habían sido restablecidas a la caída del ministro Turgot, implantándose simultáneamente el libre cambio y la libre concurrencia; es característica que este decreto fue emitido al mismo tiempo que la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano y se estableció que la propiedad es un derecho inviolable y sagrado; cobra presencia nuevamente la iglesia.

Surgen también movimientos realizados por los propios trabajadores por diversas causas, causas diversas pero en las que cobran importancia también trabajo y capital. Lo anterior nos demuestra que se lucha por el derecho de pedir o solicitar la asociación, con visos de motines en algunas ocasiones y esto da origen a que sea vetada por la Asamblea Francesa la Ley Chapelier de fecha 17 de junio de 1791, que prohibió a los trabajadores la formación de asociaciones; esta Ley permaneció en vigor hasta el año de 1824. Nuevamente advertimos una violación más al derecho de sindicalizarse.

La situación que imperó en el orden histórico que venimos refiriendo re-

sultó difícil; durante los años de guerra y de la Revolución la industria francesa decayó en forma notable. Se perdieron gran cantidad de mercados extranjeros y miles de trabajadores quedaron sin hacer nada; se intentó un aumento de salarios o de asociación para sofocar aquella aplicación jurídica. Todo aquello se agravó porque al tomar el poder Napoleón Bonaparte no está de acuerdo en permitir su constitución legal y dictó en el año de 1810 nuevas penas contra las coaliciones. El propio Emperador no tenía la clara noción de los derechos de los trabajadores y al surgir estas disposiciones el desarrollo de las asociaciones de obreros se ve obstaculizado con frecuencia y en algunos casos fue detenido, también, así, el movimiento sindical francés. Pese a esto y en la misma época, los trabajadores representaron una fuerza poderosa tanto por su número como por ser necesarios en el sistema de producción industrial francesa. Posteriormente se hace posible el desenvolvimiento de la organización de los trabajadores debido al auge que se presentó en la industria francesa para la formación de los grandes capitales. Pese a esos adelantos la situación de los trabajadores siguió siendo desventajosa, aplicándose jornadas de trabajo que a veces eran mayores de 15 horas diarias, y el trabajo de las mujeres y de los menores de edad en absoluto tuvieron protección; desde luego no existió, por tanto, disposición alguna en la legislación francesa por lo que se refiere a este elemento del derecho del trabajo. En 1871 al desarrollo del movimiento sindical se adquirieron notables progresos; ya en 1884 se eleva ante la cámara francesa la proposición de una ley en la cual se estableció que los sindicatos no podían adquirir más bienes inmuebles que los necesarios para sus reuniones y enseñanzas, y en todas estas disposiciones se advierte en forma clara que las prohibiciones injustas aplicadas al derecho de asociación profesional, van eliminándose en forma paulatina y se toma en consideración la influencia que dejó sentir el pensamiento y movimiento social cristiano, sobre todo por lo que destaca a la

organización de las semanas sociales de donde emanaron ideas altamente positivas por lo que se relaciona a la protección de los trabajadores y organizaciones sindicales; pudiéramos decir que el orden místico tiene influencia también en el jurídico en cuanto a una reivindicación, hecha a los mismos trabajadores aunque fuera en teoría, y se pretende plasmar en el orden jurídico las conquistas de ellos, precisamente por las explotaciones de que fueron víctimas al paso de los años como venimos advirtiendo en el orden histórico. También con el tiempo se tomaron en consideración elementos positivos de los trabajadores para dictar las leyes de 1904, 1925 y 1928 que fueron las que precedieron al origen de la fuerza y desarrollo avanzado del sindicalismo actual francés.

Por otra parte en Alemania encontramos que durante el siglo XVIII y la primera mitad del siglo XIX, no estaba estructurada como un solo país, ya que se había dividido en gran número de pequeños estados y ciudades libres independientes entre sí; los más poderosos eran los estados germanos de Prusia y Austria y por razón de este desmembramiento Alemania tuvo un gran atraso económico ya que cabe señalar el alejamiento de las rutas comerciales en que estaba colocado el país así como las guerras intensivas que tuvo que librar a fines del siglo XVIII y principios del XIX. Todos estos elementos se consideran como esenciales para que la economía industrial y comercial alemana fuera lenta, por lo que el régimen feudal de este país fue de prolongación, en contraste con otras naciones. Al principio del siglo XIX Alemania fue un país ciento por ciento agrícola y su industria estaba basada en la técnica manual, es decir, era manufacturero. Es interesante comentar que los gremios de artesanos desempeñaron un papel de importancia en las ciudades; sin embargo; la etapa manufacturera dió principio y en las ciudades como Berlín y Viena se establecieron talleres que agrupaban un número considerable de trabajadores y desde lue-

go de aprendices. Además se distribuyeron el propio trabajo y laboraban en sus propios domicilios; pudiéramos decir que en la actualidad esto constituiría los sub-empleados. Por tanto, en el orden industrial las condiciones fueron de atraso, también faltó un mercado interno, había pocos medios de comunicación y no tenían, desde luego, un gobierno central que fuera reconocido en el exterior para que pudiera haber imperado un orden político que significara confianza acerca de la producción alemana; en esa época se decreta la abolición de las barreras aduanales y se facilita la construcción de ferrocarriles, esto ya es como el paso de avanzada para así comunicar a los diversos distritos alemanes y de esta forma se dió origen a la unión y la ampliación de los mercados. Empieza a generarse así un gran impulso en la industria, y, se puede concluir, la Revolución Industrial de este país, a mediados del siglo XIX, desde luego con las características de lentitud que le fueron propias y que ya hemos apuntado.

Al integrarse Alemania alrededor de Prusia a mediados del siglo XIX, la propia población obrera, que por cierto era poca, comienza a gestar prácticamente incipientes sociedades de trabajadores y aparece en ese país el Socialismo Científico. Autor de ello fue Carlos Marx, teniendo como colaborador fundamental en todos los órdenes a Federico Engels, y este dúo creó precisamente la doctrina de la lucha de clases, elemento precedente del Socialismo Científico y que en la actualidad prevalece como un orden ideológico que afecta a la humanidad, unos aceptándolo y otros rechazándolo. El proceso final todavía no está a la vista, según comentario personalísimo nuestro. Como característica de esta evolución incipiente y tardía de Alemania en el orden industrial encontramos que en el año de 1845 se da un decreto que quita a las corporaciones el carácter de obligatorio, estableciéndose ya la libertad de trabajo, sin embar

go, no se puede despojar de las tradiciones.

En 1861 Sajonia y Weimar son los únicos lugares de Alemania que fueron imitando a Inglaterra en este aspecto: levantaron las prohibiciones que existían hasta la promulgación de la ley Bismark de 1869 que se ratifica en 1872, se abolieron las ordenanzas y se suprimieron las penas decretas para la coalición que tuviera como fin el perseguir el mejoramiento de las condiciones de la prestación de servicios hacia los trabajadores. A partir de ese momento el movimiento obrero alemán toma un ritmo acelerado: Bismark consigue en 1879 que el Reichstag votara una ley antisocialista; esta ley prohibía las asociaciones sociales democráticas además de aquellas que tuvieron como fin la transformación del régimen social de beneficio hacia los trabajadores. Se dice que antes de que se promulgara la ley anterior, se decretó la libertad de las industrias junto a las corporaciones que todavía existían; así, el 15 de marzo de 1883 se clasificaron las profesiones en libres, autorizadas y de oficios; fue característica en aquella época que las industrias fueran libres si no eran comprendidas en algunas de las otras dos categorías que ya se refirieron; para ejercerlas la única condición era simplemente que tuvieran conocimiento de ellas las autoridades.

La ley del año de 1883 reconstruye la corporación obligatoria para la pequeña industria, por lo que observamos que los patronos que abrieron un taller fueron obligados a formar parte de las agrupaciones organizadas para oficios similares. La ley señala funciones muy numerosas a estas entidades, y así advertimos que deberían de formar una comisión arbitral para pretender solucionar los conflictos que devinieran entre maestros y obreros; esto nos refleja ya un gran avance que tenía este orden laboral sui-génaris Alemán. Al incorporarse otra ley que se promulgó el 23 de febrero de 1897 se cumplieron los deseos que

formularon los cristianos socialistas de Austria, ya que esta ley comprendía dos grupos de artículos, unos destinados al mejoramiento técnico de los aprendices y otros cuyo objeto era la consolidación de los gremios que ya se habían constituido. En el orden histórico se comenta que en la Alemania de Weimar se discutió la naturaleza del derecho de asociación profesional y se dividió la doctrina; parte de ella sostuvo el derecho de asociación profesional como perteneciente a los grupos, otros ideólogos afirmaron que la propia ley daba lugar a la libertad individual de asociación profesional. La propia Constitución de Weimar garantizó los dos aspectos de esta libertad de asociación profesional, considerando el positivo y el negativo, y se interpreta de la siguiente forma: la libertad positiva de la asociación profesional, la libertad de asociación, lo que significa que el trabajador ha de ingresar libremente a cualquiera de las organizaciones existentes, o la libertad de no ingresar a ninguno de los grupos, que sería el aspecto negativo. De no ser así solo habría simplemente una facultad discrecional para elegir entre los grupos existentes, hasta desembocar al Nacional Socialismo de Hitler, en el cual ante todo y sobre todo el Estado es preponderante sobre la misma sociedad, lo que sucede en los regímenes socialistas o dictatoriales que refiere el propio orden cronológico. Debemos advertir que en la actualidad Alemania se distingue por una lucha reconstructiva, y el derecho Alemán ha sido siempre de avanzada, donos referencia de ésto el adelanto logrado en el orden industrial y otros aspectos, así como la forma en que la propia Alemania se levanta después de la primera y segunda guerra mundial, predominando en la actualidad los beneficios del orden económico incluyendo la revaluación de su propia moneda, el marco, que tuvo como consecuencia el reconocimiento universal.

CAPITULO SEGUNDO

EL SINDICALISMO EN MEXICO

- 1.- Consideraciones Generales
- 2.- Su estructura
- 3.- Su funcionamiento
- 4.- Otras consideraciones

## CAPITULO SEGUNDO

### EL SINDICALISMO EN MEXICO

- 1.- Consideraciones Generales
- 2.- Su Estructura
- 3.- Su Funcionamiento
- 4.- Otras consideraciones

1.- CONSIDERACIONES GENERALES.- Para iniciar debemos advertir, fundamentalmente dentro del orden histórico mexicano, como lo preponderante los siguientes puntos:

- 1.- La Independencia Política en México
- 2.- La Constitución de Apatzingan de 1814
- 3.- El Congreso Constituyente de 1856-1857
- 4.- La industrialización iniciada por Lucas Alamán
- 5.- La Organización del Círculo de Obreros en México el año de 1872.

El choque de las culturas hispano indígenas trajo como consecuencia la repercusión en los conceptos de justicia, de autoridad, fundamentalmente en Am bito jurídico, por lo que la estructura laboral mexicana es desde luego in - fluencia de los hechos precedentes históricos, tal como lo hemos comentado y - que ocurrieron en Inglaterra, fundamentalmente, Alemania y Francia. A partir de que los factores de producción cobran el orden normativo, o sea la mutación económica se convierte en instrumento jurídico, es como surgen las clases socia les, fundamentalmente a la manera Marxista, las clases de los trabajadores y - las clases de los patronos, es decir, proletarios y burgueses. El marco histó rico de México con sus características especialísimas nos refiere los elemen -

tos que hemos resaltado.

Dado que en los albores del siglo XIX España se encontraba rezagada, - rezago que fue el elemento que la imposibilitó para competir con Inglaterra, - Francia, Alemania y Holanda, países que ya se refirió, gozaba de una amplia - prosperidad que incluso fue envidiada, las colonias bajo el dominio español in - dudablemente siguieron su causa, es decir, pudiéramos afirmar que lo accesorio aquí siguió la suerte de lo principal. En México existieron inconformidades - por parte de los criollos en razón de las ventajas que confrontaban sus agru - paciones respecto de los privilegios de que gozaban los peninsulares, fundamen - talmente en el aspecto económico y político del cual eran constantemente margi - nados, provocando que los mismos criollos dieran origen a la revolución o gue - rra de independencia de 1810, aprovechando que España tenía en aquel momento - problemas de índole político, pues los ejércitos de Napoleón la había invadi - do, con las consecuencias que la historia nos relata.

2.- ESTRUCTURA DEL SINDICALISMO EN MEXICO.- Como preliminares a esta estructu - ra o marco del sindicalismo en México, debemos decir que el movimiento revolu - cionario de independencia que abanderó Hidalgo e Ignacio Allende fue precursor de lo que sería fundamentalmente el sindicalismo en fechas posteriores.

La ideología de Hidalgo y de Allende fue influida por el idealismo = = francés que imperó en ese momento y desde luego, por la propia doctrina del li - beralismo; el movimiento de independencia es matizado por características de - tinte agrario y político, desde luego referidas al marco social, dirían los - propios sociólogos.

La industria de aquella época fue incipiente es decir poco desarrolla-

da; su organización era gremial y la Independencia de México va a darle una nueva fisonomía. El movimiento de independencia viene a estructurar un nuevo concepto de las gentes que laboran; avisoran en aquel entonces que podían tener mejores derechos, y las noticias que llegaban del Viejo Continente les hacían abrigar esperanzas similares en cuanto a los beneficios de los propios trabajadores; sin embargo el yugo y la gesta de independencia seguían manteniéndose simplemente en expectativa estas aspiraciones.

Resulta interesante que la Constitución de Apatzingan de 1814, que ideó Morelos, señaló los Derechos del Hombre y del Ciudadano; en este marco o documento no se establecía aún disposición alguna que apuntara hacia alguna forma de asociación profesional, ya que en ese tiempo lo predominante fue el individualismo.

Morelos en su programa político contenía un escrito referido en los Sentimientos de la Nación, y en el Congreso que se instaló en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813 los postulados fueron los siguientes:

1.- En el orden político se declaró la independencia absoluta de la Nación y que la soberanía dimana del pueblo y se depositará en sus representantes, que el gobierno se dividiera en tres poderes: legislativo, ejecutivo y judicial y que solo los americanos debieran ocupar tal posición en los poderes referidos, es decir posición de titularidad.

2.- En lo económico era su propósito dictar leyes que moderaran las riquezas y acabaran con la pobreza, pretendiendo un aumento del jornal del pobre, mejorando costumbres, pretendiendo que se alejaran de la rapiña los propios pobres y de la ignorancia, además, fundamentalmente, se les debía suprimir las alcaba

las, los estancos y el tributo.

3.- En el orden religioso predominó la idea de que se declarara la religión católica como la única y que solo se pagaran a la iglesia los diezmos, suprimiendo la consideración de las obenciones parroquiales. Cabe hacer el comentario que el pago de los diezmos continúa de hecho aunque no de derecho.

4.- En el orden social el objetivo era la supresión de la esclavitud y la distinción de las castas, e igualdad de todos ante el orden jurídico.

El documento tenía una condición equitativa imperante en ese momento - histórico, y se inclinó hacia la justicia, extensiva a las jornadas laborales - ya que se pretendió suprimir la esclavitud. Estos fueron los puntos principales del cura Morelos que destacó con singular presencia, avisorando en el futuro lo que pudieran ser los mismos elementos, claro, con el cambio de las circunstancias actuales.

En la Constitución de 1824, que podríamos decir fue la primera que rigió ya al México de Independencia, no advertimos alguna ley que se refiera a la asociación profesional. La época ideológica del momento fue una resultante de las influencias doctrinarias de Juan Jacobo Rousseau, de Montesquieu y desde luego de la doctrina liberal. A esta Constitución le siguieron las Siete Leyes Constitucionales de 1836 así como las Bases Orgánicas de 1843, ordenamientos de carácter jurídico que ya vislumbran la asociación profesional aunque en forma incipiente.

El Congreso Constituyente de 1856-1857 incluyó en sus artículos cuarto, quinto, séptimo y noveno los fundamentos para la formación jurídica de asociaciones de trabajadores, aunque los principios en que se fundaron se desvirtu-

tuaran por acción del Código Penal de 1871 que tipificaba como ilícito el delito de reunión de obreros, y se imponían de ocho días a tres meses de arresto - y multas de \$ 25.00 a \$ 500.00 a quienes formaron tumultos, motines o emplearon otros medios de violencia física o moral con el objeto de hacer que subieran o bajaran los salarios, así como impedir el ejercicio libre de la industria o el trabajo, sanciones que en el artículo 925 del citado Código Penal se encontraron en vigencia. Aquí advertimos claramente el propósito jurídico de abolir cualquier asociación, cualquier reunión de trabajadores que pretendieran el beneficio de los mismos.

Se puede considerar que la Constitución de 1857 fue hasta cierto punto liberal e individualista, y que estableció los fundamentos jurídicos del Estado que nos rige. En comentario y siguiendo la línea que venimos trazando en el aspecto analizado en Inglaterra, Francia y Alemania sobre todo en el orden de la industrialización, podemos decir que ésta tuvo lugar en México con Lucas Alamán, quien desde luego se apoyó en el exterior para lograr este objetivo. En esa época, cuando se inicia la etapa floreciente de los ferrocarriles, minería e industria textil, que en aquel entonces tenía alrededor de cien fábricas se establecieron jornadas de trabajo hasta de 16 horas y se originaron en consecuencia movimientos de huelga como las de los mineros del Real Monte de Pachuca, Hidalgo, de 1868, otro movimiento también similar tuvo lugar en 1874 advirtiéndose la necesidad de darle resolución a estos problemas laborales mediante la formación de sindicatos. Como lo señala la historia este tipo de problema también se presentó en otros países. Por su parte la ciudad de México tenía como característica industrial la textil, así también en el estado de Hidalgo advertimos lo floreciente de la minería y se formaron pequeñas agrupaciones cuyo objetivo era proteger los intereses de los trabajadores. Un hecho

de singular trascendencia histórica es la integración y organización del Círculo de Obreros de México en el año de 1872; este Organismo lucha por el derecho de trabajo llevando a efecto el congreso de trabajadores y del que nace el -- Gran Círculo de Obreros México en el año de 1872; este ente pretende luchar -- por el decho del trabajo; obviamente, como toda organización que tiene defec -- tos y que pretende la lucha política, le da fundamental apariencia política y -- no laboral, por lo que algunos interpretan que se apartó de su finalidad y Ho -- tomó en consideración a los derechos de los obreros. Se dice que el Círculo -- de Obreros de México en su nacimiento no tenía conocimiento preciso de los pro -- blemas de los trabajadores, y no tenía objetivos delimitados; también se comen -- ta que la época no fue favorable para esta integración; se dice también que el Círculo de Obreros de México es simplemente una intentona que pretendía unifi -- car a diversos grupos de obreros, alguien diría antecedente de la CTM, que por ese tiempo estaban organizados en cooperativas y pretendían contar con su orga -- nismo central de carácter nacional en el cual se iban a reunir todas aquellas -- sociedades que agruparan a obreros en diferentes especialidades. Siguiendo la línea histórica, en México advertimos que el 20 de noviembre de 1874 se reúnen en consejo los distintos representantes de las diversas sociedades que inte -- gran ese Círculo de Obreros de México, para discutir y aprobar el primer regl --amento de trabajo que viniera a ser el elemento normativo en estas relaciones -- obrero-patronales incipientes; se aprobaron con gran entusiasmo por parte de -- los delegados la idea, entre otras, de lanzar su primer manifiesto que tendría puntos como los siguientes: beneficios para los hijos de los obreros, educa -- ción, garantías en lo político y en lo social para la elección de los funciona -- rios públicos, la libertad de voto, el establecimiento de un tipo de salario -- en toda la República, acorde a las necesidades imperantes; tal manifiesto, di -- cen algunos, carecía de contenido y su programa era limitado, le criticaban --

falta de doctrina y de objetivos hacia la clase trabajadora. Se dice que en un segundo congreso del organismo tuvieron lugar choques de ideas y se comenta que el sector pugnaba por conseguir más bien el sendero del mutualismo. Otra facción tomaba el cooperativismo como bandera y algunos, que por cierto se comenta eran muy escasos, eran partidarios fundamentalmente del socialismo como ideología; así las circunstancias la situación de los obreros se agravó por la postulación a la Presidencia de la República de Sebastián Lerdo de Tejada en 1876, a quien hicieron el candidato del Círculo de Obreros de México, con propósitos netamente de política electoral, lo que aunado a los errores que provocó la falta de conciencia proletaria, trajo como consecuencia el fracaso de los esfuerzos realizados para obtener algunas reivindicaciones de los obreros. Cabe advertir y es oportuno hacerlo, así lo considero que el orden laboral, y sobre todo en tratándose de sindicatos, no debe de apartarse del orden político, siempre estarán relacionado, así se pretenda obtener mejores beneficios para los obreros, y que el orden político pretenderá sumar estos beneficios de los mismos, para su conveniencia.

3.- EL FUNCIONAMIENTO DEL SINDICALISMO EN MÉXICO.- Es conveniente advertir que el funcionamiento del sindicalismo en México se va integrando también en el orden histórico. Sin duda, al llegar el porfiriato tenemos elementos característicos de funcionalidad del propio sindicalismo, es decir, el sindicalismo en sí mismo, las expectativas del mismo sindicalismo, o sea todos aquellos elementos precedentes que van después a estructurar, dentro del orden jurídico, el verdadero sindicalismo.

De la época del porfiriato, concluimos que en esta etapa la prosperidad sólo fue de apariencia y se beneficiaron de ella algunos sectores capitalistas; el hecho de conservar la paz porfiriana durante tantos años se debió -

a la escasa agitación de conciencias. Sin dudar que durante más de treinta años la propiedad del país fue negativa porque no hubo ningún movimiento revolucionario, características que influyeron para ello fueron entre otras la alianza con los militares, la cooparticipación de las clases acomodadas y la influencia internacional con el objeto de explorar al país para beneficios de intereses de otras naciones.

Durante el porfiriato como característica encontramos que la nación fue abierta a las inversiones extranjeras, se fomentó la construcción de los ferrocarriles a base de concesiones y se utilizaron técnicas extranjeras también; floreció la minería y desde luego la industria manufacturera, obviamente el proletariado creció y hubo una mutación de artesanos en asalariados, mutación que tuvo su origen en el mismo capitalismo que fue quien la propició. Se dice que el artesano se alia con la clase explotada y persigue la defensa de sus intereses, planea sistemas de organización que traen como consecuencia el mutualismo y el cooperativismo; la protección hacia los trabajadores se pretendió alcanzar fomentando la solidaridad, la aprobación de los salarios y las jornadas justas de trabajo, el reconocimiento del derecho de huelga y la amenaza de la revolución social. Se comenta que con todas las ventajas que reportaban el mutualismo y el cooperativismo no eran el medio idóneo u óptimo para proteger eficazmente al artesano del capitalismo; tampoco lo fue la simple solidaridad para resolver el problema de las injusticias de que era víctima el trabajador más modesto, o sea el peón, que siempre sirvió a los grandes intereses internacionales. Las primeras sociedades mutualistas que funcionaron en la ciudad de México fueron las de socorros mutuos, que sirvieron de base al desarrollo de las asociaciones profesionales; al crecido número de sociedades mutualistas a que su propio auge y desarrollo dió lugar, nos permite considerar-

a este tipo de sociedades como antecedentes o precedentes de la sindicación de los obreros; se dice que en la actualidad prevalece este tipo de sociedades. - Ya advertimos que los obreros tenían experiencia debido a los problemas surgidos, así vislumbraron la necesidad de colegiarse, agruparse u organizarse en sindicatos; también se dice que los iniciadores de esta etapa fueron los hermanos Enrique y Ricardo Flores Magón, así como un apreciable número de escritores que con sus ideas anarquistas convencieron a los obreros para dar lugar a la mutación del mutualismo, imperante en el momento y al anarcosindicalismo.

De esa forma, y con base en las anteriores ideas, fue que surgieron varios sindicatos entre los que contamos al de los tabacaleros, los hilanderos, los ferrocarrileros y otros gremios que dieron lugar a movimientos huelguísticos en los que se vió la mano dura de Porfirio Díaz. Es obvio que todos los elementos institucionales cambian y mutan, y desde luego se comenta que el mutualismo no iba a ser la excepción, por lo que fue desplazado por otras maneras de organización; en esta época tuvieron gran repercusión las doctrinas de carácter socialistas, ya con el rubro de revolucionarias, así como la social católica, mismas que propiciaron el cambio en los sistemas de organización que se ha referido; también en forma aleatoria vemos que el cooperativismo toma cauce y es elemento que pretende solucionar problemas obviamente de carácter económico; el auge es tal, que las cooperativas no se dejan esperar en todo el territorio nacional.

Se comenta que desde 1884, cuando prácticamente toma el poder Porfirio Díaz, el movimiento sindical se extingue por que toma vigencia el artículo 925 del Código Penal que fue de moda en aquella época, mismo que ordenaba la prohibición de las coaliciones de trabajadores; sin embargo, los ferrocarrileros y los industriales en materia textil formaron asociaciones totalmente, po-

driamos comentar, a escondidas; se organizan nuevamente en el año de 1893 aquellas jornadas de trabajo menores de 14 horas y una mejoría de salarios surge; sin embargo las exigencias de estos trabajadores no son resueltas.

La influencia de los hermanos Flores Magón, de lo que vienen a ser -- prácticamente la época pre-revolucionaria, toma en consideración todas aquellas vejaciones hechas a los obreros y desde luego la ideología de ellos es -- puesta en boga. La asociación profesional, tomando en cuenta lo anteriormente dicho, sigue dos direcciones: por un lado el sindicalismo revolucionario y por otro el social-católico; también se formaron como en épocas anteriores sociedades de tipo mutualista, cooperativo y de recreo y también en forma aleatoria -- surgieron o emergieron sociedades secretas de carácter anarquista que estimulaban a los trabajadores para que llevaran a cabo movimientos huelguísticos, y desde luego siempre fueron reprimidos.

Destacamos el año de 1905 en que surge el Partido Liberal Mexicano, el cual pretende el establecimiento de la jornada de 8 horas, el salario mínimo -- y otras situaciones de mejoría hacia el trabajador; situaciones desde luego de beneficio social. Los grupos de empleados en esa época se orientan a la Legislación del Partido Liberal Mexicano, y desde luego se apoyan en la ideología -- de los Flores Magón. En el régimen porfirista, advertimos a José Vicente Villaday a Bernardo Reyes, quienes elaboraron las primeras leyes sobre el trabajo en los años de 1904-1905 respectivamente. También tomaron en consideración los riesgos profesionales como un elemento de incorporación novedosa; desde -- luego que los ordenamientos o las ideas correspondientes no tomaron en cuenta -- a la asociación profesional y es hasta 1910, en la época de la Revolución Mexicana, cuando pudiéramos decir emerge un movimiento sindical en el país, con todas las repercusiones que son conocidas por todos. Es importante mencionar --

los movimientos de huelga que se registraron en Cananea en 1906 y el de Río Blanco de 1908, demandando justicia desde luego en favor de los trabajadores, esto se refirió a las minas de cobre y a las fábricas de textiles; la historia nos refiere los sangrientos resultados obtenidos, los que constituyeron un elemento desastroso para la organización obrera, pero que fueron dignos de tomarse en consideración por sus repercusiones.

El desarrollo del movimiento obrero en México adquirió perfiles de -- grandeza gracias al tesón de los propios trabajadores. Se comenta que hubo alguna colaboración de ciertos anarquistas españoles quienes orientaron e impulsaron a los propios nacionales, gracias a su mayor preparación, proporcionando mejores circunstancias de reflexión ideológica, desde luego, para que las organizaciones tuvieran los elementos óptimos y su lucha triunfara. No debemos dejar pasar por alto el manifiesto que en esta época firman Manuel Avila y los Hermanos Flores Magón; en este documento se da a conocer el programa del nuevo Partido Liberal Mexicano, y entre las demandas que se incluyen advertimos: La jornada máxima de 8 horas diarias, un salario mínimo de \$<sup>1</sup>1.00, la higiene en fábricas y talleres, garantías para la vida del trabajador, prohibición para el trabajo infantil, descanso dominical, indemnización por accidentes, pensión de los obreros etc., etc., estos postulados del Partido Liberal Mexicano fueron estimulantes y desde luego que los trabajadores se vieron reconfortados -- por tal circunstancia. Se comenta históricamente que los obreros de la región fabril de Orizaba, decidieron transformar la sociedad mutualista para incluir sindicatos de resistencia, y así crearon los Círculos de Obreros Libres de -- acuerdo con la tendencia esbozada en el manifiesto de los propios Flores Magón.

Cabe hacer notar, como acontecimiento de suma importancia dentro de la

evolución sindical en México, la expedición de la Ley de Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje de 14 de mayo de 1915, y la Ley del Trabajo del 11 de diciembre del mismo año, en Yucatán por Salvador Alvarado, creándose por primera vez en México, tribunales de trabajo cuyas consecuencias fueron la ruptura de una tradición civilista que, se comenta, resultaba anacrónica dentro de la estructura social jurídica de la época, y así también se señala el principio de una humanización de justicia; prácticamente el Tribunal del Trabajo venía a ser un cuarto poder con absoluta y total independencia del Poder Judicial del Estado, y al dilucidar los conflictos obrero-patronales se dictaban resoluciones que tenían el carácter de convenios industriales, los que, desde luego, tenían que ser aceptados por las partes. Se dice que la Ley del Trabajo expedida por Salvador Alvarado en Yucatán, fue la primera en establecer la jornada de 8 horas al día y de 44 en la semana; se considera también que fue la primera en su género; la situación imperante en el momento, independiente de los beneficios hacia los trabajadores, tomó sesgos diferentes tendientes al ámbito político en todos los órdenes.

4.- OTRAS CONSIDERACIONES.- Se puede decir que la influencia de la revolución en las agrupaciones sociales tuvo, entre otros elementos que destacaron, los siguientes: la convención del Partido Antirreleccionista en el año de 1910; el lema que prevalece hasta nuestros días "Sufragio Efectivo, No Reelección", y desde luego el ideario del Plan de San Luis. Desde luego que la Revolución Mexicana trajo como consecuencia un impulso definitivo en el orden político, con influencia a todas las circunstancias prevalecientes en la época con el objeto de mejorarlas.

En el punto inmediato anterior, habíamos comentado lo ocurrido como --

en la sierra de Guerrero se elabora un plan de 18 de marzo de 1911, en el cual se pretende reclamar mejores salarios, la regulación de las horas de trabajo, el establecimiento como mínimo de ocho horas para laborar y como máximo de nueve, y la obligación de emplear por lo menos el 50% mexicanos en las empresas industriales.

Dentro del orden cronológico posterior, y en cuanto a la evolución de los adelantos en materia laboral para beneficios de los trabajadores, encontramos a la Confederación o Unión de Artes Gráficas que se fundó en 1911 y la Unión de Carteros del D.F. Se dice que los primeros sindicatos revolucionarios se integraron en Veracruz y en algunos estados de la República como Zacatecas y otras entidades en el Norte; su ideario fue promulgar campañas en pro de asociaciones sindicales y los períodos de la época consignan tales luchas obreras, periódicos como el Radical, el Socialista, el Proletario y otros más, así cuando surge la Confederación Nacional de Trabajadores cuyos miembros tuvieron como objetivo los elementos de beneficio a la clase trabajadora. El apoyo de esta agrupación fue por parte de algunos intelectuales y militares, desde luego los obreros ya se veían avalados por otros entes, otros grupos y otros sectores; pareciera o daría la impresión de que el movimiento obrero al fin contaba con simpatías en general.

Surge así la Casa del Obrero Mundial fundada el 22 de septiembre de 1912, y se inicia un camino triunfal; al quedar establecida la Casa del Obrero Mundial, se comenta que se apartaba de toda fórmula, y por eso no se incluían declaración de principios ni estatutos, ni se organizaba como federación de sindicatos obreros, tampoco como una Confederación Nacional. Se puede decir en síntesis, que su funcionamiento fue de un centro de difusión doctrinaria ideológica. Nacen también organizaciones nuevas como la Unión Minera en el

Norte; en Torreón observamos a la Confederación del Trabajo; en Tempico al Gr<sup>o</sup> mio Alijares; además existe la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana en el Puerto de Veracruz.

Durante el régimen de Madero el apoyo maderista al sindicalismo de la época no se advierte fundamentalmente como óptimo, sino por lo contrario, llega a interpretársele como que también tendía a reprimir a la clase trabajadora.

Como un elemento ideológico importante, y con el total apoyo doctrinario del maestro Trueba Urbina en sus consideraciones, se dice que el Congreso Constituyente del año de 1917 que se instaló en Querétaro dió lugar a la Constitución que nos rige y desde luego el artículo 123 sobre el trabajo y previsión social, y su fracción décima sexta donde se consagra el derecho de los obreros como de los empresarios para coaligarse, desde luego en la protección de sus respectivos intereses; también se dió lugar a la asociación o asociaciones profesionales y a los sindicatos. Por otra parte advertimos las jornadas máximas de trabajo de ocho horas; por cada seis días de trabajo se disfrutaría de uno de descanso; el salario mínimo debería de ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándole como jefe de familia, y desde luego, quedaría exceptuado de embargos, compensación o descuentos; por su parte los patronos estarían obligados a proporcionar a sus trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, con rentas módicas y a establecer escuelas, enfermerías, y demás servicios necesarios para la comunidad. Los empresarios serían responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de sus obreros; las huelgas y los paros podrían ser ejecutados por los mismos trabajadores y desde luego los empresarios.

Como puede advertirse, muchos de los prin

Como puede advertirse, muchos de los principios siguen subsistiendo — desde el punto de vista normativo, desde luego con inclusiones y modificaciones al momento histórico social imperante.

Como se sabe, al término del porfiriato la primera gran central de trabajadores fue la Casa del Obrero Mundial; por otra parte advertimos en el gobierno de Carranza, a alguna de las figuras importantes como Alvaro Obregón, — que beneficiaron a los sindicatos e hicieron posible el nacimiento en 1918, de la Confederación Regional Obrera Mexicana, la CROM, destacando como importante que logró reunir en sus sindicatos acerca de un millón de afiliados y durante esta etapa se rivalizó con la Confederación General de Trabajadores creada en 1922, con disidentes de la propia CROM, y desde luego poseedores de ideas anarco-sindicalistas.

Desde los inicios del sindicalismo en México hemos advertido una clara tendencia a aliarse con el gobierno en turno, esto desde luego pretendiendo el beneficio de los propios trabajadores; sin embargo, hemos visto en no pocas — ocasiones que los líderes han claudicado a la posición que les llevó a representar a sus propios agremiados, obteniendo beneficios personales, desde luego — con inclusión de los puestos políticos. Dentro del marco histórico y de interés a comentarse es lo siguiente: en la época del Gral. Plutarco Elías Calles — el movimiento obrero tuvo tolerancia; con la llegada del Gral. Lázaro Cárdenas a la presidencia los obreros fueron mejor organizados pero siempre con el tinte de ser controlados por el propio Poder Público. De esta manera se dice que llegan a convertirse en fuerte respaldo de todos los gobiernos; también advertimos la simpatía de la burocracia oficial, y en conclusión, la inclusión de — los mismos obreros a todos los elementos sindicales del país.

Elementos históricos sustanciales de importancia que se incluyen dentro del movimiento social del obrero mexicano, y en debido orden cronológico - como lo hemos venido comentando destacas los siguientes: fueron programas especiales los que se dieron en materia de trabajo en el régimen del Gral. Lázaro Cárdenas, en los sexenios del Gral. Manuel Avila Camacho y el Lic. Miguel Alemán se consolidan plenamente los derechos de los trabajadores. También encontramos el fuerte respaldo obrero que los gobiernos de Adolfo Ruiz Cortinez y - del Lic. Adolfo López Mateos dieron. Por otra parte el régimen del Lic. Gustavo Díaz Ordáz tuvo un amplio significado para la Ley Federal del Trabajo; por su parte en el gobierno del Lic. Luis Echeverría Alvarez se dan elementos sustanciales, modificaciones y trascendencia y emerge la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970; a partir de la época del Lic. José López Portillo los logros de los sectores obrero patronal han sido amplios, difundidos, y los beneficios a los propios trabajadores se han visto acrecentados. Se observa la estricta disposición que emana de los contratos colectivos, la revisión de los salarios mínimos, y, dadas las circunstancias del país, se pretende adecuar a la época histórica imperante los elementos sustanciales de beneficio a los trabajadores, aunque desde luego muchos otros aspectos que ordena la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en concreto al artículo 123 y su Ley Reglamentaria, no se ven satisfechos ni cubiertos dadas las circunstancias históricas actuales por las que atraviesa el país, aunque se avisa el gran deseo por parte de las Autoridades, de cumplimentar todos los requerimientos de los obreros y de los patronos. Circunstancias históricas, avance del país, elementos de luchas sindicales propios de la época, van a dar nacimiento a una nueva fase en el orden jurídico con modalidades especiales, así como lo comentamos - en elementos precedentes, señalamos el destacamiento que hacen algunos tratam-

estas precisamente en el problema sindical universitario, que es motivo de co  
ntarios y de enunciados especiales, en el capítulo siguiente de esta tesis.

CAPITULO TERCERO

EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO

- 1.- Antecedentes
- 2.- Proposiciones para establecerlo
- 3.- Marco Juridico
- 4.- Su Funcionamiento

### CAPITULO TERCERO

#### EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO

- 1.- Antecedentes
- 2.- Propositiones para establecerlo
- 3.- Marco Jurídico
- 4.- Su Funcionamiento

1.- ANTECEDENTES.-- Antes de entrar en materia acerca del sindicalismo universitario, es importante hacer algunas consideraciones de realidad; el sindicalismo como hemos venido observando, tradicional e históricamente, se ha caracterizado por la lucha que ya hemos referido en capítulos precedentes; ajena a esta lucha no es el propio sindicalismo universitario, ya que el mismo ha tenido diversas vicisitudes y sobre todo tintes y matices políticos a todas luces visto; no cabe duda que cuando se comenta que la Universidad es en esencia el pluralismo ideológico, hay quienes tomando en consideración este elemento, advierten desde luego una clara posición política, escalando niveles a fin de agrupar a todos los sindicatos universitarios.

En relación a esta exposición, es interesante advertir que la idea de los líderes que se gestaron en un principio en la Universidad, era el sindicarse como se dice actualmente, a todos los trabajadores administrativos de todas las universidades del país; la Confederación de Trabajadores Mexicanos, la CTM y todos aquellos organismos poderosos políticos en México avisaron esta posibilidad y no dejaron de preocuparse por la intervención, en un momento determinado; si de derecho ya los sindicatos eran reconocidos, de esta forma el poderío político sería superlativo. De esta forma las autoridades gubernamentales los políticos y todos los sectores económicos poderosos del país, se plantearon diversas interrogantes; que ocurriría si realmente en un momento determina-

do con la posibilidad de ser reconocido de-jure un sindicato de tal magnitud, - pudiera poner en peligro la estabilidad política del país, es decir el Sindica to Nacional de Trabajadores de la Universidad; esto significaría, desde luego - equiparándolo por ejemplo al obstáculo que han tenido los trabajadores banca - rios a paralizar absoluta y totalmente las actividades del país; la tarea no - fue nada fácil y trataron de encomendar a juristas distinguidos, la posibili - dad de encontrar una solución, sin que esto menguara o eliminara la posibili - dad de la sindicalización de los trabajadores administrativos de la Universi - dad. No era pues ya el caso del Apartado A o el Apartado B del artículo 123 - de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; como veremos más - adelante las consideraciones fueron entre otras las siguientes:

- A).- La realidad aconsejó permitir la sindicalización de los trabajadores uni - versitarios.
- B).- Se planteó como interrogante si dentro de los trabajadores universitarios se consideraba también al personal académico.
- C).- La situación aconsejaba la posibilidad teórica de un único sindicato na - cional.
- D).- Al tenor del apartado B, es decir, la sindicalización de los trabajadores universitarios y del personal académico, ¿debiera tomarse en definitiva - como real, el que se agrupan tanto a los docentes como a los administrati - vos?. Como conclusión, para apuntalar o encausar la problemática univer - sitaria, en cuanto a los trabajadores, se determinó que se excluyeran a - los trabajadores administrativos y a los académicos es decir, dos díndi - tos, pero con un gran resultado: no el nivel nacional que pretendían los - trabajadores administrativos, sino simplemente el sindicalismo pudiéramos calificar parcial con los elementos de fondo y forma que es de todos con - cido se integran, de conformidad con el orden normativo o sea la ley re -

glamentaria, los que una vez cubiertos permitirían tener ya el carácter de sindicato, y la solución quedó plasmada de la siguiente forma, como una realidad: los trabajadores universitarios administrativos por una parte, y los trabajadores docentes o académicos por otra. Es importante advertir que los comentarios desde el punto de vista jurídico fueron excelentes, en cuanto a la medida que se tomó, en cuanto al arma posible que pudiera ser el sindicalismo universitario total, o sea nacional, y desde luego como una exitosa salida por parte de las autoridades al orientar la problemática referida; en consecuencia, comentarios periodísticos, reuniones, masas redondas, conferencias, permitieron traslucir ya en forma debida el orden normativo desde el punto de vista de sindicalismo como quedó integrado.

2.- PROPOSICIONES PARA ESTABLECERLO.-- Habida cuenta de los comentarios hechos, es conveniente mencionar que por su parte, y esto claro, desde luego encuadrado dentro del sindicalismo universitario, los trabajadores académicos tuvieron reuniones también en discusión amplia para concretar bases y establecer su propia posición ante el sindicalismo universitario. Las autoridades universitarias y esta es la realidad, estuvieron abiertas en principio a las posiciones de los propios docentes, es decir, daba la impresión de considerarlos más de su parte, o sea más de parte de las autoridades universitarias, a los profesores de la Universidad que a los trabajadores con su posición sindical; desde luego que el marco jurídico, es importante comentarlo, debería estar de acuerdo a lo tradicional, es decir, no podríamos considerar a la Universidad clásicamente como un patrón, o sea donde se dé el factor de la producción capital, ya que atendiendo a su naturaleza jurídica es una institución descentralizada por servicio; sin embargo las labores que se dan, sí obedecen a una relación contractual laboral, en razón de la propia actividad; si hay una subordinación irrestricta claro, acorde a las posiciones jurídicas del personal que labora -

y el ente descentralizado universitario.

3.- MARCO JURIDICO.- Desde luego tenemos el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y la Ley Federal del Trabajo como reglamentaria; en tales elementos normativos por una parte, se basa el contrato colectivo de trabajo, que en su intención celebran por una parte la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM, y por la otra el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, SiUNAM, titular del presente Contrato como ellos lo refieren, y como representante del mayor interés profesional de los trabajadores administrativos al servicio de aquella, quienes en el curso del propio Contrato y así fueron designados, se les denominará la Universidad Nacional Autónoma de México y el Sindicato respectivamente, conforme a las cláusulas que enunciaremos y que por considerarlo de interés vertimos en el capítulo siguiente de la presente monografía.

Por otra parte vale la pena reproducir el rubro del contrato colectivo de trabajo celebrado entre la Universidad y los docentes, en efecto: "Contrato Colectivo de Trabajo que celebra por una parte la Universidad Nacional Autónoma de México, Organismo Público Descentralizado, constituido de conformidad a la Ley Orgánica publicada en el Diario Oficial de la Federación en fecha 6 de enero de 1945; y por la otra, como representante genuino del interés gremial mayoritario del personal académico al servicio de la Institución la Asociación Profesional de carácter gremial denominada Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México-Siglas AAPAUNAM constituida el 22 de noviembre de 1979 con registro en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social bajo el número 4919 de 21 de octubre de 1980".

Desde luego que en el Título de Contrato Colectivo también se los denomina la Institución y AAPAUNAM; como lo comento, las disposiciones generales -

que rigen tanto al personal docente como al administrativo, se incluirán, por ser de interés, en el capítulo siguiente; por ahora es conveniente advertir:

El sindicalismo universitario no tiene de vigencia desde el punto de vista jurídico, ni un año aunque de hecho haya existido.

Dentro del marco jurídico es importante consignar en este Capítulo lo correspondiente a la Ley Federal del Trabajo en relación a nuestro estudio, la que contiene el Capítulo Décimo Séptimo en donde se hace referencia al trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley; así encontramos los Artículos del 353 J al 353 U, y los correspondientes transitorios Primero, Segundo y Tercero. Desde luego se hace referencia al Decreto que entró en vigor el día precisamente que se consignó en el Diario Oficial de la Federación o sea el 9 de junio de 1980.

A continuación por considerarlo de interés dentro de este trabajo, se transcriben los correspondientes numerales citados en forma precedente.

Artículo 353 J.- Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en la relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.

Artículo 353 K.- Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades, o instituciones a las que se refiere este Capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas. Trabajador administrativo es la persona física que presta ser

vicios no académicos a tales universidades o instituciones.

Artículo 353 L.- Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos.

Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan.

Artículo 353 M.- El trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase.

Artículo 353 N.- No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.

Artículo 353 Ñ.- Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyen en las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:

I.- De personal académico;

II.- De personal administrativo, o

III.- De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores.

Artículo 353 O.- Los sindicatos a que se refiere el artículo anterior deberán registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, según sea federal o local la ley que

creo a la universidad o institución de que se trate.

Artículo 353 P.- Para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el Artículo 388. Para tal efecto el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial.

Artículo 353 Q.- En los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente.

En ningún caso estos contratos podrán establecer para el personal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión a que se refiere el Artículo 395.

Artículo 353 R.- En el procedimiento de huelga el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

Además de los casos previstos por el Artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de aquéllas, fijarán el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso.

Artículo 353 S.- En las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las de Conciliación Permanentes, funcionarán Juntas Especiales que conocerán de los asuntos -

laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y se integrarán con el presidente respectivo, al representante de cada universidad o institución y el representante de sus trabajadores académicos o administrativos que corresponda.]

Artículo 353 I.- Para los efectos del artículo anterior respectiva, estableciendo que cada universidad o institución nombrará en ellas su representante y que deberán celebrarse sendas convenciones para la elección de representantes de los correspondientes trabajadores académicos y administrativos.

Artículo 353 U.- Los trabajadores de las universidades e instituciones a las que se refiere ese Capítulo disfrutará de sistemas de seguridad social en los términos de sus leyes orgánicas, o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebran. Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.

Acerca de su funcionamiento, sus objetivos, sus metas, su finalidad, el tiempo y la experiencia que se tengan aconsejará, desde luego las medidas pertinentes que se deban tomar, ya sea para aumentar las prestaciones de los administrativos como de los docentes, o en un momento determinado, para dirimir supuestas o reales controversias, que desde luego se van a ver involucradas en el orden político; ajeno a esto, y lo veremos en su oportunidad, no estará la sucesión presidencial de 1982, desde luego pese a el sindicalismo universitario, pudiéramos decir auténticamente, ha sido recordado en parte; la influencia en el sector político no dejará de hacerse sentir por parte del propio sindicalismo universitario, y desde luego el referido especial a los trabajadores universitarios.

4.- SU FUNCIONAMIENTO.- Realmente poco se puede apuntar acerca del funcionamiento del sindicalismo universitario, sin embargo ya hemos tenido algunos antecedentes de emplazamiento a huelga e incluso por parte del personal académico, pretextando el aumento en el costo de la vida, desde luego que ha habido el acuerdo con las Autoridades Universitarias, y el emplazamiento a huelga ha quedado como tal, simplemente en intento, y no en realidad de paralizar la vida académica de la Universidad, con las complicaciones que esto traería aparejado; desde luego como lo hemos referido también ya en líneas anteriores, la existencia del sindicalismo universitario pues será al paso del tiempo para pretender hacer algunas otras consideraciones; baste y sobre el decir dentro de este capítulo, que, la brevedad de la existencia del sindicalismo universitario, no de facto sino de jure, hasta el momento ha funcionado en forma decorosa, adecuada, y pretendiendo orientar sobre todo el ámbito docente, preponderante en nuestra Universidad Nacional Autónoma de México.

CAPITULO CUARTO

STUNAM Y AAPALNAM

- 1.- STUNAM, Contrato Colectivo de Trabajo.
- 2.- AAPALNAM, Contrato Colectivo de Trabajo.
- 3.- Observaciones y Sugerencias.

CAPITULO CUARTO

## STUNAM Y AAPAUNAM

- 1.- STUNAM, Contrato Colectivo de Trabajo.
- 2.- AAPAUNAM, Contrato Colectivo de Trabajo.
- 3.- Observaciones y Sugerencias.

1.- STUNAM, CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- A continuación, por ser de interés y de actualidad, y motivo del presente trabajo, es necesario transcribir el -- Contrato Colectivo que rige en primer lugar al STUNAM y posteriormente lo hará con el AAPAUNAM; en efecto, acerca del STUNAM:

Capítulo I, Cláusula 1.- La Universidad reconoce que el Sindicato tiene la titularidad y la administración de este Contrato y como consecuencia la exclusividad en la contratación de los puestos y plazas de las ramas administrativas, como exclusión de las de confianza.

Cláusula 2.- Las relaciones laborales entre la Universidad y los trabajadores administrativos a su servicio se rigen por las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, por el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concede la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, Leyes que les sean aplicables en su calidad de trabajadores, las que establece este Contrato y las normas vigentes en la Universidad, en lo conducente.

Independientemente de las prestaciones que a su favor se estipulan en este Contrato, los trabajadores disfrutarán de los beneficios que establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Cláusula 3.- Los derechos que a favor de los trabajadores se establecen en este Contrato Colectivo de Trabajo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y los usos y costumbres establecidas son irrenunciables.

Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo ni en el Reglamento Interior del Trabajo se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 4.- Sólo obligarán a las partes los convenios o acuerdos que se hagan constar por escrito y firmados por sus representantes debidamente autorizados, siempre y cuando sean acordes al presente Contrato y a la Ley, pero en todos los casos deberán observarse los reglamentos anteriores y los usos y costumbres establecidos, en cuanto sean más favorables a los trabajadores.

Capítulo II, Definiciones Cláusula 5.- Para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo se estipulan las siguientes definiciones:

- 1.- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO: INSTITUCION O UNAM.
- 2.- SINDICATO: El sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México o STUNAM.

- 3.- ASESORES:- Las personas que con voz, pero sin voto, ilustren y aclaren criterios de las partes, quienes serán nombradas libremente por cada una de éstas.
- 4.- AUTORIDAD LABORAL:- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 5.- COMISIONES MIXTAS:- Son Comisiones Mixtas los órganos paritarios estipulados en este Contrato, integrados por igual número de representantes de la UNAM y del Sindicato, para discutir y resolver con voz y voto sobre los asuntos de su competencia, conforme a su propio reglamento.
- 6.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: El presente documento que celebran por una parte la UNAM y por la otra el STUNAM.
- 7.- DEPENDENCIAS: Facultades, Escuelas, Direcciones Generales de Servicios o Instituciones y todo Centro de Trabajo de la Institución.
- 8.- DELEGACIONES DEL SINDICATO: Las secciones del Sindicato constituidas o que se constituyan de acuerdo con el Estatuto del mismo y cuyos miembros prestan sus servicios a la UNAM.
- 9.- REPRESENTANTES:
- a).- DE LA UNAM: Son las personas a quienes confiere tal carácter la Ley Orgánica y el Estatuto General de la UNAM y aquellas 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 Contrato y de la ley.
- b).- DEL SINDICATO: Son las personas con facultades delegadas para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presentan en la esfera de su competencia.

tencia, con motivo de la aplicación de este Contrato y de la Ley, y que se señala a continuación:

- A).- El Comité Ejecutivo General, representación sindical en las Comisiones Contractuales, Comisiones Sindicales Estatuarias e integrantes en lo personal de esos Organismos.
- B).- Los Delegados de cada dependencia en su jurisdicción.
- C).- Las personas físicas con facultades delegadas por los anteriores.

10.- ESCALA DE SALARIOS: La lista escalonada de las distintas cuotas que por concepto de salario tabulado constituyen los diversos niveles.

11.- SALARIO: Es la retribución que debe pagar la UNAM al trabajador por sus servicios. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, compensaciones, complementarios, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

12.- SALARIO TABULAR O SUELDO BASE: La cantidad fijada en la escala de salarios de tabulador.

13.- 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.

14.- PUESTO TABULADO: Es el que aparece en el Tabulador, con su correspondiente salario.

15.- VACANTE: Plaza que se crea o que se deja de ocupar por algún trabajador en forma temporal o definitiva por cualquier causa.

16.- TABULADOR: El documento formulado por la Comisión Mixta de Tabuladores -- que contiene el salario mensual de cada puesto para cada nivel, categoría y -- jornada.

17.- RAMAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO: Son las siguientes:

- a).- Administración
- b).- Auxiliar de Administración
- c).- Profesional
- d).- Especializada Técnica
- e).- Especializada Obrera
- f).- Obrera
- g).- Las que se acuerdan entre la UNAM y el STUNAM en el Reglamento de -- Puestos Administrativos de Base.

Es competencia de la Comisión Mixta de Tabuladores definir las caracte-  
rísticas de cada una de las ramas del personal administrativo.

18.- REGLAMENTO DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS DE BASE: El documento formulado por la Comisión Mixta de Tabuladores, donde se determinan las obligaciones y caracte-  
rísticas de cada puesto y su calificación y que contiene: las disposiciones y reglas concernientes; el catálogo de puestos y sus categorías agrupados; el análisis de cada puesto y sus categorías; integrado por una descripción de fun-  
ciones y otras de actividades; los requisitos mínimos para cubrir cada puesto y la calificación del mismo.

19.- MANUALES DE PROCEDIMIENTO: Los documentos auxiliares del Reglamento de -- Puestos Administrativos de Base, formulados por la Comisión Mixta de Tabuladores, que contienen las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del -- trabajo y que describe, en su secuencia lógica, las distintas operaciones o pa-

tos de que se compone cada actividad.

- 20.- ESCALAFON: El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presentan y las plazas de base de nueva creación, así como el procedimiento que debe seguirse en todo caso para los movimientos de ascenso.
- 21.- TRABAJADORES: Las personas físicas que prestan su servicio en forma paragonal y subordinada a la Institución.
- 22.- LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO: La publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 6 de enero de 1945.
- 23.- ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO: El aprobado el 9 de marzo de 1945 con las modificaciones respectivas vigentes.
- 24.- LEY: La Ley Federal del Trabajo.
- 25.- LEY DEL ISSSTE: Ley del Instituto de Seguridad Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- 26.- REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO: El que se aprueba por las partes.
- 27.- REGLAMENTOS: Los que se aprueban por las Comisiones que establece este Contrato y/o los que bilateralmente se establezcan para fines especiales.
- 28.- USOS Y COSTUMBRES: La práctica reiterada de una conducta de los trabajadores en cada dependencia o centro de trabajo que no sea contraria a la Ley.
- Capítulo III, De La Aplicación Del Contrato Colectivo De Trabajo Cláusula 6.-  
Son materia de este Contrato las labores desarrolladas por los trabajadores administrativos en las dependencias que actualmente existen en la Universidad y-

las que se crean en el futuro y sus disposiciones son de aplicación obligatoria para todos los trabajadores administrativos.

Si a la fecha de su celebraci3n existen disposiciones que lo contraven gan o que se le opongan, s3lo se aplicarn aquellas que sean de beneficio para los trabajadores.-

TITULO SEGUNDO.- DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.- Capitulo I.- NATURALEZA Y DURACION.

Cl3usula 7.- La naturaleza de la relaci3n de trabajo no se ver3 afectada, en ning3n caso, por la forma de pago que adopte la Universidad o la denominaci3n que se d3 a la retribuci3n de los servicios prestados; en consecuencia, los trabajadores, materia de relaci3n laboral, aun cuando se les retribuya con cargo a partidas especiales, se les aplicar3 el presente Contrato.

Cl3usula 8.- El personal administrativo al servicio de la Instituci3n se divide como sigue:

- 1.- Trabajadores de Confianza
- 2.- Trabajadores de Base.
- 3.- Trabajadores Temporales.

Son trabajadores de Confianza todos aquellos que realicen funciones de direcci3n, inspecci3n, vigilancia y fiscalizaci3n de car3cter general no tabulados, asi como los relacionados con trabajos personales estrictamente confidenciales de los Directores de Facultades, Escuelas, Direcciones de Servicio, Coordinadores, Directoras de Institutos y Centros dentro de sus dependencias.- Ning3n empleado de confianza podr3 inmiscuirse en los asuntos oficiales del Sindicato.

Son trabajadores de Base, todos aquellos que ocupan definitivamente — una plaza tabulada conforme a las normas de este Contrato.

La Universidad se compromete a no crear ninguna plaza de confianza que no haya sido sometida previamente al dictamen técnico de la Dirección General de Estudios Administrativos, turnándose copia de dicho dictamen a la Comisión Mixta de Trabajadores para su opinión. Se dejarán sin efecto todas las contrataciones efectuadas al margen de este procedimiento.

Son trabajadores Temporales:

a).- Los contratados por obra determinada: son aquellos que se contratan cuando así lo exija la naturaleza del trabajo para realizar una obra específica previamente señalada, debiéndose acreditar tal situación al Sindicato. Si por causas no imputables a la Institución la obra no se hubiera concluido, podrá convenirse con el Sindicato la prórroga necesaria para concluir la obra. Si no fuese convenida prórroga alguna y el trabajador continúa laborando o si al término de ella igualmente sigue prestando sus servicios, automáticamente adquirirá la base.

b).- Los contratados por tiempo determinado:

b-1).- Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, debiéndose acreditar tal situación al Sindicato, no pudiendo exceder ese tipo de contrato de sesenta y seis meses de duración. Si al vencimiento de este plazo el trabajador sigue laborando, automáticamente adquirirá la base.

b-2).- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

**Clausula 9.-** La UNAM deberá acreditar la naturaleza de las obras a realizar y sólo cuando se trate de construcción de obras y aplicación de las mismas podrá convenirlas con contratistas particulares, a quienes exigirá el cumplimiento

o pleno de las disposiciones que la Ley Federal del Trabajo establece a favor de los trabajadores a su servicio, incluyendo el pago de los salarios correspondientes a la zona económica donde se ubiquen las obras a realizar o ampliar vigilando la UNAM y el STUNAM el cumplimiento de estas obligaciones. Para los efectos anteriores, la UNAM presentará al STUNAM copia de los concursos y sus resultados, conforme a los cuales la Institución asigne los contratos de construcción o ampliación de obras.

Cláusula 10.- Para realizar labores de conservación y mantenimiento de cualquier especie, siempre se solicitará el personal respectivo al STUNAM conforme a las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo.

#### CAPITULO II.- RESCISIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.-

Cláusula 11.- La UNAM tratará con los representantes debidamente acreditados del Sindicato Titular de este Contrato Colectivo de Trabajo todos los conflictos que surjan entre la propia Institución y los trabajadores a su servicio. Los representantes sindicales en cada dependencia tratarán en primera instancia de asuntos de su jurisdicción con los representantes de las mismas, formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas y argumentos relativos. El representante de la UNAM deberá resolver en un término máximo de dos días hábiles contados a partir de la fecha en que se reciba la solicitud sindical; la determinación deberá ser escrita y fundada expresando con claridad las argumentaciones en que se haya basado, de no hacerse así procede recurrir en conformidad ante la Comisión Mixta de Conciliación; la que deberá resolver en el perentorio término de cinco días hábiles siguientes sobre la procedencia del planteamiento sindical.

Los Titulares de las dependencias deberán realizar la investigación administrativa correspondiente en un plazo de diez días contados a partir de que sea conocida la supuesta comisión de la falta que se impute al trabajador. — Vencido este plazo sin investigación no podrá practicarse la misma, ni en consecuencia aplicarse sanción alguna.

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 este Contrato Colectivo de Trabajo (ante el Titular de la Dependencia y ante la Comisión de Mixta de Conciliación). Mientras se emite la resolución definitiva en las instancias citadas, sólo podrá suspenderse al trabajador en los casos de imputación con pruebas fehacientes de faltas de probidad u honradez, 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.

Constituye falta de probidad u honradez de un trabajador:

- 1.- Que marque la tarjeta de tiempo correspondiente a otro trabajador.
- 2.- Que no entregue a las autoridades o sus representantes, los objetos, dinero o valores que hubiere encontrado en el local en que presta sus servicios y que hubiesen sido extraviados por otro trabajador.
- 3.- Que gestione y obtenga el pago de una prestación a que no tiene derecho y con posterioridad se descubra esa circunstancia.
- 4.- Que insinúe, solicite o acepte del público gratificaciones u obsequios por dar preferencias en el despacho o trámite de los asuntos.

Cláusula 12.- De no estar conforme con la resolución que dicte el representante de la UNAM, de acuerdo a la Cláusula anterior, el trabajador por medio de la representación sindical, en un plazo siguiente de cinco días hábiles a partir de la notificación de la propia resolución escrita y personal podrá recurrir ante la Comisión Mixta de Conciliación, que estará integrada por igual número de representantes de la UNAM y STUNAM. 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, contados a partir del inicio del procedimiento. Las resoluciones serán válidas para las partes por simple mayoría y, en caso de empate, se recurrirá al 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 STUNAM ante la Comisión Mixta de Conciliación. El perito en derecho será designado, previa presentación de una lista de cinco candidatos por cada parte, de la cual, por orden alfabético, conocerán los peritos sucesivamente de los asuntos. El perito en derecho al que le corresponda fallar resolverá en un plazo de dos días hábiles siguientes al de la notificación de su nombramiento. De no estar conforme el trabajador con la resolución, 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, dicte resolución definitiva y notifique, en forma personal y escrita, al trabajador.

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 Contrato. 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.

Cláusula 13.- Los trabajadores al servicio de la Institución únicamente podrán ser separados o despedidos de sus labores, previa investigación de faltas cometidas, en los términos de la Cláusula 11 de este Contrato Colectivo de Trabajo por las siguientes causas:

- 1.- Por engañar al trabajador a la Universidad presentándole certificados falsos o referencias en los que se le atribuyan capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Deja de tener efecto a los - 30 días de prestar sus servicios.
- 2.- Incurrir durante sus labores en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias malos tratos en contra del personal directivo o funcionarios de la Universidad, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

Son faltas de probidad u honradez:

- a).- Que marque la tarjeta de tiempo correspondiente a otro trabajador.
- b).- Que no entregue a las autoridades o sus representantes, los objetos, dinero o valores que hubiere encontrado en el local en que presta sus servicios y que hubiesen sido extraviados por otro trabajador.

- c).- Que gestione y obtenga el pago de una prestación a que no tiene derecho y con posterioridad se descubra esa circunstancia.
- d).- Que disponga de objetos, dinero o valores propiedad de la Universidad.
- e).- Que insinúe, solicite o acepte del público gratificaciones u obsequios por dar preferencias en el despacho o trámite de los asuntos.
- 3.- Por ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo.
- 4.- Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad del taller, oficina, dependencia, o establecimiento donde preste sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.
- 5.- Por cometer actos inmorales durante el trabajo o en el lugar donde desempeña los servicios.
- 6.- Por revelar asuntos reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación cause perjuicio grave a la Universidad.
- 7.- Por tener sin causa justificada o sin permiso más de 3 faltas consecutivas de asistencia a su trabajo o 5 no consecutivas en un período de 30 días.

- 8.- Por obedecer el trabajador reiterada e injustificadamente las órdenes que recibe del representante de la Institución, siempre -- que se trate del trabajo contratado.
- 9.- Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad -- si amonestado por primera vez reincide, o cuando provoque escándalos o cause daños graves, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en el último caso, exista -- prescripción médica.
- 10.- 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 el presente Contrato.

Cláusula 14.- Cuando la Institución rescinda injustificadamente la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores rescinden dicha relación de trabajo por causas imputables a la UNAM, se observará lo siguiente:

En ambos casos el trabajador podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación o ante las autoridades laborales competentes a su elección, reclamando, según el caso, la reinstalación, en el puesto que venía desempeñando o su indemnización.

- 1.- Si opta por la reinstalación, de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Universidad lo reinstalará, le cubrirá de inmediato los salarios caídos, prestaciones, accesorios legales y contractuales, incrementado todo en un 25 %.
- 2.- Si elige la indemnización, de ser resuelto el caso a favor del tr

bajador, la Universidad le cubrirá el importe de 120 días de salario, salarios caídos con sus accesorios legales y contractuales, -- más 20 días de salario por cada año de servicios prestados, prima de antigüedad, además de las prestaciones adicionales correspondientes, incrementado en un 25 %.

Cláusula 15.- En los casos en que el trabajador se encuentre sujeto a un proceso penal privado de la libertad, que le impida cumplir con su relación individual de trabajo, la Institución previo aviso del Sindicato, suspenderá temporalmente dicha relación.

Cuando la sentencia sea ejecutoriada y se le imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación laboral, la UNAM podrá rescindirle el contrato individual de trabajo.

Cuando el trabajador obtenga su libertad, las relaciones de trabajo se reanudarán de inmediato. En caso de duda, se observarán los precedentes, usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores.

Cláusula 16.- La Institución está obligada en un término de dos días siguientes al recibo de la notificación respectiva, a hacer efectivas las sanciones o medidas disciplinarias que acuerde el Sindicato para sus miembros, que no podrán exceder cuando constituyan suspensión en el trabajo sin goce de sueldo, -- de ocho días. Cuando se trate de trabajadores que estén realizando una labor específica altamente especializada, se aplicará el castigo de suspensión al -- proporcionar el Sindicato al sustituto idóneo o cuando concluya el trabajador sancionado la labor mencionada. Tales sanciones serán sin responsabilidad para la Institución.

Cláusula 17.- Son causa de terminación de la relación individual de trabajo:

- 1.- El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador.
- 2.- La muerte del trabajador.
- 3.- El vencimiento de la temporalidad o la terminación de la obra objeto de la contratación.

#### CAPITULO III.- DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS.-

Cláusula 18.- Los trabajadores extranjeros tendrán, para los efectos de este contrato, los mismos derechos que los nacionales, de acuerdo con los términos de su legal estancia en el país. En ningún caso el número de extranjeros al servicio de la Universidad será superior al 5 % de los trabajadores al servicio de la UNAM.

Cláusula 19.- La Institución realizará a solicitud del Sindicato, las gestiones necesarias ante las autoridades competentes para obtener la internación en el país, así como el permiso para laborar en la Institución, de trabajadores extranjeros.

#### TITULO TERCERO.- DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.- CAPITULO I.- DE LA ADSCRIPCIÓN DE TRABAJADORES.-

Cláusula 20.- Los trabajadores tienen derecho a su adscripción de dependencia y de unidad escalafonaria.

La UNAM se compromete a no cambiar a los trabajadores a dependencias diferentes de aquellas a las que fueron adscritos, ni a otras instalaciones si éstas se encuentran en terreno distinto, aun cuando se trate de la misma dependencia, salvo aquellos casos en que exista causa justificada, previo acuerdo con el Sindicato y la conformidad del trabajador afectado. De no llegar a ningún acuerdo el Sindicato y la Institución, se planteará el conflicto

ante la Comisión Mixta de Conciliación.

Cuando la Institución decida el cambio de domicilio de una dependencia lo comunicará con toda oportunidad al Sindicato con el fin de convenir -- con éste, las nuevas condiciones de trabajo o en su caso el reacomodo de los trabajadores de la dependencia. De no llegar a ningún acuerdo el Sindicato y la Institución, se planteará el conflicto ante la Comisión Mixta de Conciliación.

Cuando por causas del servicio y de conformidad con el Sindicato se requiera cambiar en forma transitoria la residencia de un trabajador, fuera -- del Distrito Federal o de una Entidad Federativa a otra, deberá recabarse su consentimiento y la UNAM sufragará los gastos de viaje y estancia, de acuerdo con la tabla que se fije al efecto entre la propia UNAM y el Sindicato.

Si el traslado fuera por más de seis meses, el trabajador tendrá derecho, además de gastos de viaje y estancia, a que se le cubran los gastos que origine el transporte del menaje de casa indispensable para su instalación, -- así como los que cause el traslado de su familiares que dependan económicamente de él y todos los gastos del retorno.

En todo caso el pago de los gastos mencionados deberá hacerse con la anticipación adecuada a la fecha en que éstos deban realizarse.

En caso de que el trabajador sea trasladado a una Entidad Federativa de nivel de vida superior al del Distrito Federal, la UNAM se compromete a -- nivelar su salario con el del lugar respectivo, de acuerdo con la tabla que se fije para tal efecto entre la UNAM y el STUNAM.

En caso de que la UNAM considere que existe exceso de personal en una o varias dependencias, se obliga a notificar al Sindicato esta consideración, para su análisis conjunto y convenir al reacondo del propio personal.

## CAPITULO II.- EL SALARIO.-

Cláusula 21.- En virtud de que los salarios se establecen en el Tabulador respectivo para los puestos o categorías y no para las personas, se observará el principio de que a todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual, que no puede ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo. La Comisión Mixta de Tabuladores será la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores. Los salarios de todos los trabajadores serán uniformes para cada nivel o categoría, y estarán establecidos en los Tabuladores respectivos. Los pagos de salario se harán precisamente en cheques o moneda nacional de curso legal, por quincena. El pago se hará oportunamente, de manera que los trabajadores estén en condiciones de recibir su salario el mismo día de pago en sus propios centros de trabajo.

Cláusula 22.- En ningún caso y por ningún concepto podrán disminuirse el salario o las prestaciones accesorias en perjuicio del trabajador.

Cláusula 23.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores en los siguientes casos:

- 1.- Cuando el trabajador contraiga deudas con la Universidad por concepto de anticipo de sueldos.
- 2.- Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, desde la fecha de ingreso al Sindicato y extraordinarias cuando lo decrete el propio Sindicato.

- 3.- Por aportaciones a Cooperativas, cuando así lo convenga el Sindicato.
- 4.- Para fondo de ahorro y seguro del trabajador.
- 5.- Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueran exigidos al trabajador.
- 6.- Cuando se trate de descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores ante ese Instituto.
- 7.- Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso.
- 8.- Con excepción de los señalados en fracciones 5 y 6, los descuentos no podrán ser mayores del 30 % del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigible podrá ser superior al importe de los salarios de un mes.
- 9.- Retención de Impuestos sobre Productos del Trabajo.

La UNAM se obliga a asentar en el talón del cheque de cada trabajador sindicalizado, el concepto o conceptos por los cuales se les practican descuentos, y si son por inasistencias o retardos a que quincena se atribuyen.

Cláusula 24.- El trabajador percibirá su salario a partir de la fecha en que de acuerdo con el dictamen de la Comisión Mixta de Escalafón, debe tomar posesión del puesto; si por causas no imputables al trabajador no tomara posesión

ualmente sus salarios le serán cubiertos a partir de la fecha en que debió -  
 tomar posesión.

En ningún caso los ascensos que los trabajadores obtengan con motivo -  
 los movimientos escalafonarios, repercutirán en detrimento de sus salarios.

Artículo 25.- La UNAM incrementará los salarios de los trabajadores a su servi-  
 cio, de la siguiente manera:

- a).- 27% aplicable a la correspondiente plaza tabular a los que perci-  
 ban un salario tabular de hasta \$ 7,064.00.
- b).- 25% aplicable a la correspondiente plaza tabular a los que perci-  
 ban un salario tabular de \$ 7,242.00 hasta \$ 9,736.00.
- c).- 22% aplicable a la correspondiente plaza tabular a los que perci-  
 ban un salario tabular de \$ 10, 184.00 hasta \$ 15,112.00.
- d).- \$ 3,325.00 aplicable a la correspondiente plaza tabular a los que  
 perciban un salario tabular mayor de \$ 15,112.00.

### CAPITULO III.- JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS LEGALES, PERMISOS, LICENCIAS Y -- VACACIONES.-

Artículo 26.- La jornada máxima para el personal obrero y auxiliar de adminis-  
 tración será de cuarenta horas a la semana y podrá ser diurna o mixta conforme  
 a lo siguiente:

- a).- Las labores de la jornada diurna se iniciarán diariamente a las -  
 7.00 horas para terminar a las 15.00 horas.

- b).- Las labores de la jornada mixta se iniciarán diariamente a las 14.00 horas para terminar a las 21.30 horas, cinco días a la semana.
- 2.- La jornada del personal de vigilancia será de acuerdo a los siguientes horarios dentro de la jornada máxima establecida de cuarenta horas a la semana:
- a).- Turno diurno será de las 6.30 horas a las 14.30 horas, cinco días a la semana.
- b).- El turno mixto será de las 14.00 horas a las 21.30 horas, cinco días a la semana.
- c).- El turno nocturno será de las 21.00 horas a las 6.30 horas del día siguiente en jornada terciada.
- d).- El turno de sábados, domingos y días festivos iniciará sus labores a las 5.30 horas para terminar a las 21.30 horas los días señalados. En virtud de que esta jornada en su cómputo anual podría exceder de la mixta pactada (37.5 horas semanales) se cubrirá al personal asignado, el excedente anual como tiempo extraordinario.
- Dicho pago lo hará la UNAM, dividiendo la cantidad total resultante, en doce exhibiciones sucesivas mensuales.
- 3.- La jornada de trabajadores para el personal de administración, profesional, especializado técnico y especializado obrero será continua y podrá ser diurna o mixta con duración máxima de 32 horas respectivamente como sigue:

- a).- Las labores de la jornada diurna se iniciarán a las 8.30 horas para terminar a las 15.00 horas de lunes a jueves, y de 8.30 horas a las 14.30 horas los días viernes.
- b).- Las labores de la jornada mixta se iniciarán a las 16.00 horas para terminar a las 22.00 horas, cinco días a la semana.
- c).- Los trabajadores que actualmente laboran jornadas de 37.30 y 40 horas en virtud de que en el pasado laboraban en jornadas de compensación les serán ajustadas a la jornada máxima de 32 horas con virtiendo la compensación en sueldo complementario.
- 4.- Los trabajadores que laboren plaza y media iniciarán su jornada de lunes a jueves a las 8.30 horas para terminar a las 15.00 horas y reiniciarán a las 17.00 horas para terminar a las 20.15. Los viernes se iniciarán las labores a las 8.30 horas para terminar a las 15.00 horas y reiniciarán a las 17.00 horas para terminar a las 19.30 horas.

La UNAM se obliga con el STUMAN a partir de la vigencia de este ordenamiento, a no contratar a nuevos trabajadores para cubrir las jornadas de plaza y media comprendidas en el párrafo anterior; asimismo, se conviene que las medias plazas sólo se otorgarán como casos de excepción, previo acuerdo escrito con el Sindicato y la conformidad del trabajador, aquéllos que con anterioridad hayan laborado jornada discontinua.

Las jornadas comprendidas en esta cláusula sólo podrán ajustarse previo acuerdo escrito entre la UNAM y la STUNAM.

Las jornadas que se vienen observando actualmente, que sean menores a-

las establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, tanto en horas como en días laborales, serán respetadas por la UNAM.

Cláusula 27.- Es jornada diurna la comprendida entre las 6 y las 20 horas, y nocturna la comprendida entre las 20 y las 6 horas del día siguiente. Jornada mixta es la que comprende periodos de la jornada diurna y nocturna, siempre -- que el periodo nocturno sea menor de 3 horas pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. Todos los trabajadores disfrutarán de media hora para tomar alimentos o descansar, computándose como tiempo trabajado efectivo. -- Cuando existen usos o costumbres que sean más favorables a los trabajadores, -- se respetarán.

Cláusula 28.- Jornada extraordinaria: cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario no pudiendo exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Cuando sea posible programar los requerimientos de tiempo extraordinario, el -- representante de la UNAM lo solicitará al Sindicato para que éste proponga al personal idóneo, que desempeñará los servicios requeridos.

El trabajo extraordinario del personal administrativo masculino se pagará a razón de salario doble; pero cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o de nueve a la semana tal excedente se pagará a razón de salario triple.

Al personal femenino que trabaje tiempo extraordinario se le retribuirá a razón de salario triple desde el primer momento.

Estos pagos se harán efectivos a más tardar en un plazo que no excederá de las tres quincenas siguientes a aquella en que se haya devengado.

Cláusula 29.- Por cada cinco días de labores el personal administrativo disfrutará de dos días de descanso a la semana, que serán de preferencia los días sábados y domingos. Para los trabajadores que laboren sábados, domingos y días festivos, será entre lunes y viernes, el descanso respectivo.

En los casos de personal de vigilancia o cualquier otro que por la naturaleza de sus actividades no pueda estar sujeto a este descanso, la UNAM y el Sindicato ajustarán las jornadas correspondientes de modo que disfruten de descanso en un modo similar. El trabajo en día domingo será compensado con una prima adicional del 45 % del salario de cada día.

Además cuando una jornada abarque horas de días festivos de descanso, las horas laboradas de esos días se pagarán a razón de salario doble.

Al personal que trabaje el 27 de marzo se le pagará salario triple.

Cláusula 30.- Son días de descanso obligatorio con goce de salario: lo. de enero, 5 de febrero, 21 y 27 de marzo, jueves y viernes de la Semana Santa, lo. de mayo, 10 y 15 de mayo, lo. 15 y 16 de septiembre, 12 de octubre, lo. 2 y 20 de noviembre, lo. de diciembre cuando corresponda a cambio de Poder Ejecutivo Federal, 12 y 25 de diciembre y además que sean pactados entre la UNAM. y el STUNAM. Cuando el 27 de marzo, lo. de mayo y 20 de noviembre coincidan con sábado o domingo, la Institución cubrirá un día más de sueldo.

Cláusula 31.- Cuando a solicitud de la UNAM, un trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio, al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, percibirá un salario doble por el servicio prestado. Estos servicios le serán pagados al trabajar y no serán compensados con tiempo. El pago se hará a más tardar dentro de la tercera quincena siguiente.

**Cláusula 32.-** Días Económicos. Los trabajadores durante el año, tendrán derecho a faltar a sus labores percibiendo su salario íntegro hasta por diez días laborales.

Para disfrutar de este permiso sólo bastará solicitarlo previamente por conducto de los representantes sindicales, salvo casos justificados no pudiendo exceder de tres consecutivos, exceptuándose también situaciones emergentes a juicio de la Institución y del Sindicato.

Estos días económicos no podrán acumularse con los del año siguiente.

**Cláusula 33.-** Los trabajadores sindicalizados, sin excepción tendrán derecho a que se les concedan licencias o permisos para dejar de concurrir a sus labores por el término de un año como máximo, sin goce de sueldo, conforme a los lineamientos que se establezcan en el Reglamento Interior de Trabajo.

Las licencias o permisos con goce total o parcial de sueldo, a las que también tendrán derecho los trabajadores se tramitarán por el Sindicato, concediéndose por el tiempo que determine el propio Reglamento Interior de Trabajo, teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador y la naturaleza de la labor que desempeña.

**Cláusula 34.-** Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a 90 días de descanso con goce de salario íntegro en caso de gravidez pudiendo disfrutar de dicho período de descanso desde 45 días antes de la fecha prevista para el parto.

Este período de descanso se prorrogará por el tiempo necesario, en caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a consecuencia del parto.

En el período de lactancia tendrá también derecho a disfrutar de una hora diaria como descanso extraordinario durante un período de 6 meses, que se --

computarán a partir de que la trabajadora se reincorpore a su trabajo, concluido el permiso de incapacidad por el parto. Este período podrá ser ampliado por prescripción médica, aun en aquellas dependencias en que actualmente se estuviera ejerciendo un período mayor.

Si por alguna causa la madre trabajadora se hubiera visto impedida de disfrutar sus vacaciones durante el período de gravidez, las disfrutará inmediatamente después de que concluya dicho período. El tiempo en que los trabajadores estén incapacitados no contará para vacaciones, en consecuencia, los trabajadores disfrutarán de ellas cuando termine la propia incapacidad.

Durante el embarazo, las trabajadoras no realizarán labores que requieran esfuerzo físico que pudiera ocasionarles algún trastorno a ellas o al producto. Además, si hubiere justificación médica podrán programarse descansos dentro de la jornada.

A las madres trabajadoras que laboren plaza media disfrutarán, con referencia a esta prestación (lactancia), también del mismo derecho en forma proporcional, o sea el 50 por ciento.

Cláusula 35.- Cuando los trabajadores se encuentren incapacitados para laborar, tendrán derecho a percibir su salario íntegro, conforme a lo dispuesto sobre este particular en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores por motivo de enfermedad no profesional en los siguientes términos:

- 1.- Cuando tengan menos de un año de servicios, hasta 15 días con goce de salario íntegro y hasta quince días más con medio salario.
- 2.- Por uno a menos de cinco años de servicios, hasta treinta días con goce de salario íntegro y hasta treinta días más con medio salario.
- 3.- Por cinco a menos de diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con goce de salario íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio salario.
- 4.- Por diez a menos de quince años de servicios, hasta sesenta días con goce de salario íntegro y hasta sesenta días más con medio salario.
- 5.- Por quince o más años de servicios, hasta noventa días con goce de salario íntegro y hasta noventa días más con medio salario.
- 6.- Si al vencerse las licencias con salario íntegro y medio salario continúa la incapacidad las licencias se prorrogarán, ya sin goce de salario, hasta totalizar en conjunto doce meses.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deberán hacerse por servicios continuados o cuando la interrupción en su prestación no sea mayor de seis meses.

La licencia será continua o discontinua una sola vez cada año, contada a partir del momento en que se tome posesión del puesto.

Las licencias a que se refiere esta cláusula, se disfrutarán desde el primer día de incapacidad, según el certificado médico del ISSTE.

Cláusula 36.- A los trabajadores que reciban de la UNAM una beca para realizar estudios de postgrado (maestría o doctorado) en el país o en el extranjero, la Institución les concederá licencia con goce de salario, total o parcial, considerando éste en igualar el monto de las becas si éstas son menores con el salario que a la fecha del otorgamiento de la misma, esté devengado el trabajador.

Cláusula 37.- A solicitud del Sindicato, la Universidad autorizará hasta 80 licencias con goce de salario cada año para los estudiantes trabajadores que desempeñen su servicio social, preferentemente en beneficio de la Institución.

La licencia será sin goce de sueldo en el caso de que el servicio haya de prestarse en Institución diferente a la UNAM. El período al que alude esta licencia no podrá exceder de dos años contados a partir de la fecha en que el Sindicato presente la solicitud respectiva.

Cláusula 38.- La Universidad no concederá a los trabajadores a su servicio licencias por tiempo indefinido, la duración de las mismas siempre será convenida con el Sindicato.

Cláusula 39.- Los trabajadores disfrutarán de vacaciones en los siguientes términos:

1.- Los que tengan más de seis meses de servicio hasta quince años inclusive, disfrutarán de dos periodos anuales de 10 días hábiles cada uno y uno de 10 días naturales. Este último período no incluirá días de descanso obligatorio.

2.- Los que tengan más de quince años de servicios, hasta veinte inclusive, disfrutarán de los tres periodos señalados, además de un período adicional de 5 días naturales al año.

3.- Los que tengan más de veinte años de servicios, además de los períodos señalados en las fracciones anteriores, gozarán de un período adicional de 5 días naturales al año.

4.- Los que tengan más de veinticinco años de servicios, además de los períodos señalados en las fracciones anteriores, gozarán de un período adicional de 5 días naturales al año.

Los tres períodos de vacaciones a que se refiere la fracción 1 los disfrutarán los trabajadores en las fechas que señala el calendario escolar previamente formulado por la autoridad universitaria competente, oyendo al Sindicato. Dicho calendario deberá ser publicado con anticipación mínima de 30 días a la fecha del inicio de cada período vacacional. Los tres períodos adicionales - a que se refieren las fracciones 2, 3 y 4 los disfrutarán los trabajadores sindicalizados que tengan derecho a ellos, en las fechas en que lo soliciten por conducto del Sindicato con la aclaración de que la solicitud correspondiente deberá ser formulada cuando menos con 5 días de anticipación.

Cuando el trabajador no pueda hacer uso de sus vacaciones generales en los períodos señalados por habérsela asignado alguna guardia conforme a las disposiciones respectivas que se fijan en el Reglamento interior de Trabajo, disfrutarán de dichas vacaciones en los 10 días siguientes a la fecha en que concluyen los períodos citados. En todo caso, deberán observarse las excepciones respecto de aquellas dependencias que requieren trabajo continuo, en cuyos casos se convendrá con el Sindicato la forma y períodos vacacionales, respetando los usos y costumbres establecidos y que sean más favorables a los propios trabajadores.

Los trabajadores siempre deberán disfrutar de sus vacaciones con pago -

el salario íntegro, en la forma y términos convenidos en esta cláusula. En ningún caso los periodos de vacaciones serán acumulativos con los del año siguiente.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional del importe del 10 % de los salarios correspondientes a las vacaciones respectivas que les será cubierto junto con éstos.

El tiempo que los trabajadores estén incapacitados no contará para vacaciones; en consecuencia, los trabajadores afectados disfrutarán de ellas al terminar la propia incapacidad.

#### CAPITULO V.- DE LA PREVISION SOCIAL.- Y DE LA CULTURA.

Cláusula 40.- La Universidad con respecto a sus trabajadores se obliga a:

1.- Cubrir al ISSSTE, las aportaciones que correspondan a la Institución; igual a las que previamente se descuenta y correspondan a los trabajadores, para que éstos reciban los servicios y prestaciones de dicho Instituto.

2.- Cumplir invariablemente de inmediato con las medidas que fijen las Leyes, Reglamentos y Normas de Higiene y Seguridad concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como las determinaciones que en lo particular emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, la que deberá tomar en cuenta el informe que presentan las subcomisiones respectivas en cada centro de trabajo, para fijar las medidas adecuadas en el uso de maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general. Tener en todo tiempo las medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores durante el ejercicio de sus labores. Los medicamentos y material quirúrgico, que sean necesarios serán pro-

proporcionados bajo la responsabilidad de la Dirección General de Servicios Médicos de la UNAM, la cual será encargada de instalar y surtir en cada dependencia el número necesario de botiquines para impartir los primeros auxilios. Asimismo, atenderá en cada centro de trabajo las emergencias y servicios complementarios de los trabajadores.

3.- Para ir cumpliendo con el compromiso de proporcionar a sus trabajadores casas cómodas e higiénicas, la UNAM cubrirá al Fondo de la Vivienda del ISSSTE la cuota del 5 % para los trabajadores en los términos de la Ley respectiva.

4.- Cubrir a los trabajadores que se jubilen, pensionen o renuncien, lo siguiente:

a).- Al trabajador que se jubile o pensione independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga derecho una gratificación en atención a su antigüedad conforme a la siguiente tabla:

A).- De cinco a menos de quince años de servicios el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados.

B).- De quince años de servicios en adelante el importe de catorce días de salario por cada año de servicios prestados.

b).- Al trabajador que renuncie, la liquidación de sus alcances: salarios, prestaciones, accesorios legales y contractuales y demás cantidades insolutas que les correspondan, así como una gratificación del importe de ocho días de salario por cada año laborado, cuando tenga cinco a menos de diez años de servicio; de diez días de salario por cada año laborado cuando tenga de diez a menos de quince años de servicio; y de catorce días de salario por cada año laborado, cuando tenga de quince años en adelante.

5.- Cubrir a los deudos de los trabajadores fallecidos, por concepto de gastos de defunción, el importe de 7 meses de salario en el caso de que el trabajador hubiera tenido en el momento de su fallecimiento hasta 10 años de servicio; 8 meses de salario en el caso de que hubiera tenido en el momento de deceso más de 10 y hasta 20 años de servicio y 9 meses de salario a los que hubieran - tenido más de 20 años de servicio. El pago correspondiente se hará de inmediato a los deudos del trabajador. Los deudos podrán optar por el servicio de sepelio del ISSSTE u otro, pero en todos los casos la UNAM se obliga a cubrir en la fecha respectiva los gastos de defunción, los que se deducirán en la liquidación del importe de esta prestación. La calidad de deudos se acreditará por el Sindicato bajo su responsabilidad, en consecuencia éste se obliga a devolver a la Institución en su caso, la cantidad cubierta indebidamente.

6.- El salario tabular de los miembros del personal administrativo se incrementará con una compensación por antigüedad por cada año de servicio cumplido, de la siguiente manera: entre el quinto y el vigésimo año 1% a partir del vigésimo primero 1.5%. El pago de esta prestación será automático y se incluirá en el cheque correspondiente.

7.- La Universidad se obliga a cubrir a los trabajadores sindicalizados que rebasen los 60 años de edad y que hayan sido ejidatarios de los terrenos en donde actualmente está construida la Ciudad Universitaria, un aumento de \$ 3,000.00 (TRES MIL PESOS, 00/100 M.N.) mensuales a fin de que obtengan el acuerdo de jubilación del ISSSTE en un plazo de 6 meses contados a partir de la firma del Contrato Colectivo de Trabajo; este beneficio será aplicable siempre y cuando haya interés del trabajador por la jubilación.

El aumento anterior se otorgará a los trabajadores señalados independientemente del incremento salarial que se pacte en esta revisión.

8.- La UNAM se hará cargo de contratar y mantener un seguro de vida de grupo de \$ 160,000.00 (CIENTO SESENTA MIL PESOS 00/100 M.N.), con doble indemnización por muerte accidental, beneficio por accidente y triple indemnización por muerte accidental colectiva, para cada miembro del personal administrativo, cuya prima será cubierta por la UNAM y los trabajadores asegurados, los que independientemente del costo de la prima seguirán pagando la cantidad de \$ 50.00 (CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.), por tal concepto.

Cuando un miembro del personal administrativo sea comisionado en viaje oficial, la UNAM se compromete a adquirir un seguro de vida de \$ 1,000,000.00 (UN MILLON DE PESOS 00/100 M.N.), sin costo alguno para el trabajador.

9.- Proporcionar el servicio de guardería a los hijos mayores de 45 días y hasta 6 años de edad, de las madres trabajadoras tomando en cuenta a las que laboran en el perímetro de la Ciudad Universitaria y las que laboren fuera del mismo. Para cumplir con este compromiso, la Institución, hará arreglos necesarios a efecto de que las citadas madres trabajadoras cuenten con un servicio procurando que las guarderías estén ubicadas cerca de sus dependencias de adscripción. Esta prestación se hará extensiva a los trabajadores viudos con problemas similares. Cuando no exista cupo en las guarderías de la UNAM, ésta otorgará una cuota mensual hasta de \$ 1,500.00 (UN MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), más los gastos de inscripción, por cada niño que cumpla los requisitos establecidos, a fin de que reciban este servicio.

Cuando dentro del año escolar el menor cumpla 6 años de edad se prolongará su permanencia en la guardería hasta el término del mismo. En los casos de enfermedad de los niños inscritos en cualquiera de las guarderías las madres tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario hasta por 8 días hábiles para que atiendan a los menores.

La UNAM se compromete a iniciar, en el transcurso del año próximo la construcción de una guardería que sustituirá a la que actualmente se encuentra ubicada en las calles de Haití, en el lugar que represente mayor beneficio a los trabajadores.

10.- En todos los casos en que los médicos del ISSSTE prescriban anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos y sillas de ruedas, la UNAM se obliga a proporcionarlos gratuitamente y de buena calidad.

En los casos en que los médicos del ISSSTE prescriban como indispensable el uso de lentes de contacto, previa ratificación de la prescripción por los servicios médicos de la UNAM, ésta pagará 100 por ciento del importe de dichos lentes.

11.- La universidad defenderá, sin costo alguno para el trabajador, mediante su Dirección General de Asuntos Jurídicos, en caso de accidentes, a los trabajadores que manejen vehículos de la Institución, siempre que al ocurrir el accidente, se estén utilizando en el servicio contratado y que los conductores no se encuentren en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en estos últimos dos casos exista prescripción médica.

Esta defensa comprende la obligación de dar fianza y la de pagar los daños causados en el accidente, así como el pago normal de su salario, en caso de no culpabilidad.

12.- La UNAM se compromete a hacer las gestiones necesarias para incorporar a todos sus trabajadores, al FONACOT a fin de que disfruten de los beneficios de este sistema de crédito en la adquisición de bienes en los establecimientos afiliados al propio FONACOT.

13.- Con objeto de que los trabajadores de la UNAM puedan adquirir artículos de primera necesidad a bajo precio, a partir del mes de enero de 1981 la UNAM a través de su sistema de Tiendas les venderá despensas integradas con tales artículos con un descuento de \$ 225.00 (DOS CIENTOS VEINTICINCO PESOS -- 0/100 M.N.) en la compra de una al mes por trabajador.

14.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales de trabajo que sean indispensables para la ejecución de sus labores ordinarias, igualmente a los que así lo requieran por su labor se les proporcionarán los uniformes o batas, según corresponda; asimismo, un par de zapatos en abril y otro en octubre de cada año; además a los vigilantes, veladores, así como para los trabajadores cuya labor lo requiera, deberá proporcionárseles un abrigo corto y un impermeable cada año, todo de buena calidad. En aquellos centros de trabajo donde se labore en condiciones especiales se proporcionará el equipo y ropa adecuados, conforme al dictamen que emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, la que tomará en cuenta el informe que presenten las subcomisiones respectivas en cada centro de trabajo.

A los trabajadores a los que se proporciona la ropa anteriormente descrita, tendrán la obligación de utilizarla durante su jornada de trabajo.

15.- La UNAM realizará las gestiones necesarias para que los trabajadores a su servicio obtengan automóviles a precio de gobierno.

16.- A los trabajadores que durante el año no incurran en faltas de asistencia ni hagan uso de los días económicos la UNAM les otorgará una gratificación equivalente a diez días de salario, misma que cubrirá con la parte del aguinaldo que se proporciona en el mes de enero. El control de esta prestación se hará a través del registro de asistencia mediante reloj checador.

17.- La Institución se obliga a pagar a sus trabajadores un aguinaldo anual en las siguientes condiciones:

a).- Al personal que se encuentre laborando a la fecha del pago de la gratificación y tenga en la prestación de sus servicios ininterrumpidos cuando menos una antigüedad de 6 meses, el importe de cuarenta días de salario con sus accesorios contractuales y legales.

b).- Al personal que se encuentre laborando a la fecha del pago de la gratificación y tenga en la prestación de sus servicios ininterrumpidos tres meses pero menos de seis meses, el importe de veinte días de salario con sus accesorios contractuales y legales.

c).- Al personal que no se encuentre laborando a la fecha del pago de la gratificación, se le cubrirá en forma proporcional a los meses laborados.

d).- El aguinaldo se cubrirá entregando la mitad a más tardar el 15 de diciembre y la otra mitad a más tardar el 15 de enero.

18.- Considerando que la Difusión de la Cultura es una función básica de la Institución, se otorgará a solicitud del Sindicato boletos para los diferentes eventos que en esta área se desarrollen, con el fin de que los trabajadores y sus familiares concurren a dichos eventos.

El Sindicato presentará a la UNAM un proyecto de actividades culturales, que serán apoyadas de acuerdo con las posibilidades de la Institución.

19.- Adecuar las jornadas de labor a los horarios de clase de los trabajadores que estudien en la Universidad o fuera de ella, en escuelas de la SEP o incorporadas a éstas, para que asistan a sus clases en términos de equidad, resolviendo los casos de conflicto la Comisión Mixta de Conciliación.

20.- Otorgar a todos los trabajadores, cónyuge e hijos que ingresen en la UNAM como alumnos, becas equivalentes al importe de su inscripción, colegiaturas, pago de laboratorio, examen profesional y cualquier otra cuota que origine su condición de alumnos de la UNAM. Asimismo, les proporcionará el 35 por ciento del total de las becas que correspondan a la UNAM en las escuelas incorporadas con todos los beneficios que las propias becas impliquen.

21.- Otorgar con toda oportunidad por conducto del Sindicato, a 150 de los estudiantes que quedan comprendidos en los beneficios del inciso anterior, una beca anual completa a cada estudiante, que incluya inscripción, colegiatura y la cantidad en efectivo que se asigna a este tipo de becas en la propia UNAM.

Para tener derecho a esta prestación los estudiantes deberán acreditar su inscripción y conservar su carácter de alumnos regulares.

22.- Dar facilidades a los trabajadores para asistir a cursos de capacitación sindical, en los mismos términos que a los trabajadores estudiantes de la UNAM y escuelas de la Secretaría de Educación Pública e Incorporadas. Incluso se concederá en forma acumulativa los permisos por días económicos pactados para el mismo efecto. La solicitud respectiva invariablemente deberá ser presentada por el Comité Ejecutivo del STUNAM.

23.- A petición del Sindicato la UNAM hará las gestiones necesarias ante la Secretaría de Educación Pública para la obtención de becas para los niños de lento aprendizaje, hijos de los trabajadores.

24.- La UNAM, proporcionará gratuitamente los libros que en sus estudios requieran los trabajadores y que la Institución edite y les venderá los libros no editados por ella, ya sean del país o del extranjero, al precio que los adquiriera aumentado con el importe promedio de gastos de administración de Li-

rerías Universitarias que no podrá ser superior a un 5 por ciento, también las venderá los restantes libros que edite con un descuento del 40 por ciento sobre el precio de lista, y les otorgará crédito con el aval del STUMAN. Los libros editados en el extranjero podrán ser solicitados por cualquier trabajador a través de las Librerías Universitarias.

25.- Establecer cursos permanentes y periódicos para los trabajadores y sus hijos a efecto de que adquieran la preparación adecuada para ocupar los puestos administrativos que estén en disposición y en su caso obtener los ascensos escalafonarios respectivos.

Para cumplir con dicha finalidad proporcionará los locales adecuados para la enseñanza, así como los medios necesarios para la mejor realización de la capacitación.

El STUNAM presentará con la debida oportunidad su proyecto de programas de capacitación y las fechas de su realización que serán discutidos y convenidos entre la propia Institución y el Sindicato, por medio de la Comisión Paritaria formada al efecto, la que tomará en cuenta la necesidad de estos cursos organizándolos y vigilando su realización.

#### CAPITULO V.- DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Ciáusula 41.- Son obligaciones de los trabajadores:

1.- Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la Universidad, estando subordinados al jefe de la dependencia de adscripción en lo concerniente al trabajo contratado.

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

3.- Observar buenas costumbres durante el servicio.

4.- Cumplir con las obligaciones que le impoга el Reglamento Interior de Trabajo que se convenga entre las partes.

5.- Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación cause perjuicio a la Institución.

6.- Comunicar al representante de la UNAM, dentro de su dependencia, -- las deficiencias que se adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses 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 o incurable conforme a la opinión de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

9.- Prestar auxilio durante la jornada de trabajo cuando por siniestro-riesgo inminente peligren las personas o bienes de la Institución o de sus -- compañeros de trabajo, siempre y cuando no pongan en peligro su vida.

10.- Resitituir 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 origina el uso de estos objetos, ni del ocasionado por casos fortuito o fuerza mayor.

11.- Proporcionar los datos relativos a la relación de trabajo que le sean requeridos por la Dirección General de Personal, para que ésta integre el expediente respectivo.

**Cláusula 42.-** Está prohibido a los trabajadores:

1.- Usar los útiles y herramientas suministradas por la UNAM, para objeto distinto de aquel a que están destinados, salvo que medie permiso del jefe - de la unidad administrativa o de quien tenga facultades delegadas para el efecto.

2.- Sustraer de la oficina, taller o establecimiento de la UNAM, útiles de trabajo, instrumentos o materiales, sin el permiso correspondiente.

3.- Laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso medie prescripción expedida por un médico del ISSSTE.

4.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija y se convenga con el Sindicato. Se exceptúan de esta disposición las que forman parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

5.- Hacer rifas o ventas de objetos o mercancías, durante la jornada y en el centro de trabajo.

#### **CAPITULO VI.- DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**

**Cláusula 43.-** Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la UNAM y sus trabajadores se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo que convendrán la Institución y el Sindicato de acuerdo con las siguientes bases:

1.- La Institución y el Sindicato formularán las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo sin afectar los derechos de los trabajadores.

2.- La definición y clasificación del personal se hará atendiendo a las ramas en que se divide el trabajo administrativo, fijándose la atribución y distribución 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 Tabular respectivo. No se podrán suprimir categorías o puestos y niveles ni disminuir el número de plazas en general o el monto de los salarios que aparezcan en los tabulares. 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 Tabulares, formularán el Reglamento de Puestos Administrativos de base, el Tabular y los manuales de procedimiento y reclasificarán al personal administrativo en los casos que proceda, de acuerdo con el Reglamento señalado.

5.- Fijará los requisitos y el procedimiento a que se sujetarán los cambios del personal por transferencia o permuta, así como 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 salarios 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 efectivos —  
s beneficios otorgados a los deudos del trabajador fallecido.

11.- Fijará dentro de la jornada de trabajo los horarios a que se sujeta  
n los trabajadores, observando su derecho a los periodos para descansar y/o -  
mar alimentos.

12.- Fijar las normas de control de asistencia.

13.- Fijará las bases necesarias para que las labores se realicen con la  
ficiencia debida.

14.- Fijará las normas para la realización de exámenes médicos a los tra  
ajadores, los que se practicarán una vez al año cuando menos informándose a —  
os mismos del resultado de tales exámenes.

15.- Fijará las bases para el funcionamiento de la Comisión Mixta Perma  
nente de Higiene y Seguridad, que funcionará de acuerdo con el Reglamento de ma  
idas preventivas de accidentes de trabajo, independientemente de su propio Re  
glamento.

16.- Fijará las bases para el cumplimiento del Reglamento de Higiene y -  
Seguridad y las determinaciones de las Subcomisiones Mixtas de Higiene y Seguri  
dad en cada centro de trabajo.

17.- Establecerá las sanciones o medidas disciplinarias que se puedan im  
poner a los trabajadores y fijará las causas que sean motivo de aplicación de  
dicnas 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 siempre lo dispuesto por la Cláusula III de este Contr  
to Colectivo de Trabajo.

18.- Fijará los trámites y requisitos que deben llenarse para que los — trabajadores perciban las prestaciones a que tienen derecho, en los casos de in — capacidad por enfermedad profesional o no profesional observando en lo aplica — de 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 — compensas y estímulos por méritos en el servicio.

20.- Establecerá todas las demás bases que se consideren necesarias y — en acordes con este Contrato Colectivo con la Ley Federal del Trabajo, con el — estatuto General de la UNAM en lo conducente, y con los usos y costumbres.

21.- Para ir cumpliendo con lo señalado en la fracción 4 de esta misma — cláusula referente a la formulación del Tabulador definitivo, el cual se irá — aplicando paulatinamente, dentro de las posibilidades económicas de la Institu — ción, la UNAM incrementará un nivel a las plazas de la Rama Administrativa que ac — tualmente tienen el nivel "A" dos niveles a las plazas de las ramas Especializa — da Técnica y Especializada Obrera que actualmente tiene el nivel "A" y un ni — vel a las que en estas últimas dos Ramas tienen el nivel "B".

#### TITULO CUARTO DE LAS COMISIONES MIXTAS.- CAPITULO I.- INTEGRACION.-

Cláusula 44.- Se integrarán las siguientes Comisiones Mixtas:

- ).- Comisión Mixta de Conciliación
- ).- Comisión Mixta de Admisión
- ).- Comisión Mixta de Escalafón
- ).- Comisión Mixta de Tabuladores
- ).- Comisión Mixta de Higiene y Seguridad
- ).- Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento
- ).- Las demás que de común acuerdo fejan la Universidad y el Sindicato.
- ).- Comisión Mixta de Guarderías.

La Universidad se obliga a proporcionar el personal local, mobiliario y enseres necesarios para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas que tengan el carácter de permanente.

Cláusula 45.- La Institución y el Sindicato tienen la más amplia libertad para hacer la designación de sus representantes respectivos para integrar las Comisiones Mixtas, así como para sustituirlos en cualquier momento. La sustitución deberá notificarse con 8 días de anticipación a la fecha en que empiece a funcionar el nuevo representante.

## CAPITULO II.- FUNCIONES.-

Cláusula 46.- La Admisión, Adscripción, Permuta y Ascenso de los Trabajadores Administrativos, se realizará conforme a lo estipulado en el presente Contrato Colectivo de Trabajo. Para cubrir una vacante temporal, definitiva o puesto de nueva creación se seguirán los lineamientos siguientes:

- 1.- La Universidad deberá informar al Sindicato y a la Comisión Mixta de Escalafón, en un plazo no mayor de 5 días hábiles de las vacantes y puestos de nueva creación, computando dicho plazo a partir de que se presenten o se creen dichas vacantes, a efecto de que el propio Sindicato proporcione el personal respectivo; lo mismo se hará en los casos en que por cualquier causa se requiera personal, observándose el principio de que siempre se cubrirán por el Sindicato 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 Universidad inmediatamente a fin de que ejecute el movimiento escalafonario, debiendo solicitar al Sindicato la plaza de último nivel que haya quedado vacante. En ningún caso se podrá disminuir el número de plazas, pero sí podrá la Institución, solicitar para cubrir la última vacante plaza de otra clasificación, y en su caso, previo acuerdo con el

Sindicato podrá incluso solicitarla para otra dependencia.

2.- Para cubrir las plazas definitivas y temporales una vez corridos -- los escalafones, la UNAM solicitará por escrito al STUNAM los trabajadores respectivos, entregando simultáneamente copia de la solicitud a la delegación sindical correspondiente y el Sindicato la presentará dentro de un plazo que no -- exceda de diez días hábiles contados a partir del día siguiente a aquél en que se reciba la solicitud, tratándose de personal especializado o profesional, el -- plazo indicado será de 15 días hábiles. Estos trabajadores deberán reunir los -- requisitos aprobados por la Comisión Mixta de Admisión.

3.- La Comisión Mixta de Admisión fijará los criterios para ocupar las -- vacantes o puestos de nueva creación, ajustándose a los lineamientos establecidos en el presente Contrato y en el Reglamento General de Admisión, comunicando su decisión a la Universidad al día siguiente de tomada la misma.

Por ningún concepto, dentro de las evaluaciones se incluirán requisitos relativos a exámenes psicométricos, psicotécnicos o psicológicos, así como los -- relacionados a sexo, edad o antigüedad en la Universidad; ni promedio alguno para estudiantes.

4.- Si transcurridos los plazos citados, el Sindicato no propone candidato idóneo, la UNAM convocará a concurso abierto el candidato idóneo que resulte del concurso señalado deberá afiliarse al Sindicato, de inmediato. La Comisión Mixta de Admisión podrá intervenir en el ejercicio de sus atribuciones.

5.- Todas las plazas administrativas que no sean de confianza, sea cual fuere su modalidad, serán cubiertas de acuerdo a las condiciones estipuladas en este Contrato.

Cláusula 47.- Si la idoneidad del candidato seleccionado es objetada por la Universidad, el trabajador podrá recurrir a la Comisión Mixta de Admisión a efectos que ésta determine si es procedente la objeción.

Cláusula 48.- Los trabajadores que se consideren afectados por alguna resolución de la Comisión Mixta de Escalafón, podrán informarse por escrito ante la propia Comisión dentro de un plazo de 10 días hábiles, contados a partir de que sean notificados de la resolución respectiva a efecto de que se revoque, modifique o confirme tal resolución, pudiendo presentar pruebas supervenientes.

De no haber conformidad entre los miembros de la Comisión Mixta de Escalafón, ambas partes nombrarán un perito, de la lista que al respecto formulan la UNAM y el Sindicato, el que resolverá en definitiva observándose el Reglamento respectivo. Las resoluciones de la Comisión Mixta de Escalafón deberán ser cumplimentadas por la Institución, en un plazo máximo de 15 días naturales siguientes a la fecha de su notificación.

Cláusula 49.- Los escalafones formulados, el Reglamento General de Escalafón y las resoluciones que dicte la Comisión se harán públicos por los medios de información posibles.

Cláusula 50.- En el Reglamento de Escalafón se observarán las siguientes bases:

1.- Los puestos de nueva creación que sean definitivos, y para obra y tiempo determinado, que se conviertan en definitivos en el término de este Contrato se incorporarán de inmediato al Escalafón respectivo.

2.- Las plazas sujetas a movimientos escalafonarios se cubrirán automáticamente por simple antigüedad, cuando este concepto sea el único que debe observarse, o por concurso ante la propia Comisión de Escalafón.

Artículo 51.- La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad determinará las labores -  
 que deben considerarse insalubres y peligrosas, así como las condiciones de tra-  
 ba correspondientes para la consideración de jornadas, remuneraciones, elemen-  
 tos de protección y prevención en general de los riesgos del trabajo.

Los acuerdos y resoluciones de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad  
 serán obligatorios para ambas partes y de inmediata aplicación para la Universi-

Artículo 52.- Cuando los representantes ante la Comisión Mixta de Higiene y Segu-  
 ridad y demás Comisiones contractuales requieran de asesores técnicos para la so-  
 lución de un problema o conflicto específico, seleccionarán de común acuerdo a -  
 los especialistas de la materia de que se trate dentro del personal que labore -  
 en la UNAM; en caso de no contar con los asesores requeridos, se designarán per-  
 sonas ajenas a la Institución cubriendo ésta los honorarios que devenguen.

#### TÍTULO QUINTO.- CAPITULO UNICO.- DE LAS OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD RESPECTO AL SINDICATO.

Artículo 53.- Son obligaciones de la Institución respecto al Sindicato, las si-  
 guientes:

1.- Solicitar conforme a este Contrato Colectivo de Trabajo a los traba-  
 dores o personal que se requiera para desempeñar los trabajos o actividades mu-  
 nicipales de la propia UNAM, tanto aquellas que van a contratarse por obra y tien-  
 po determinado, como definitivos y que sean materia del propio Contrato.

2.- Entregar al Sindicato 8 ejemplares de cada título que la Universidad  
 emita.

- 3.- La UNAM y el Sindicato pactarán un convenio específico en relación -  
servicio de transporte en la Ciudad Universitaria.
- 4.- La UNAM se obliga a instalar en cada centro de trabajo tableros para  
difusión de la información sindical, logrando con ello mantener en mejores  
condiciones los centros de trabajo.
- 5.- La Universidad colaborará con el Sindicato en la organización de ac-  
tividades culturales y deportivas, durante las vacaciones de verano, para los hi-  
jos de los trabajadores universitarios. Además concederá 4 licencias con goce -  
de salario por el tiempo que duren dichos cursos (dos meses).
- 6.- La UNAM dará facilidades al Sindicato todos los sábados exceptuando  
aquellos que coincidan con vacaciones administrativas en el uso de las instala-  
ciones necesarias de los Planteles Antonio Caso Gabino Barrera. Lo anterior con  
el fin de que en dichos días sean utilizados por aquellos trabajadores que parti-  
cipen en el programa de Secundaria Abierta de la Secretaría de Educación Públi-  
ca.
- 7.- Conceder permiso con goce de salario a 56 trabajadores integrantes -  
del Comité Ejecutivo, de las Comisiones de Honor y Justicia, de Vigilancia y Fis-  
calización y de Hacienda del STUNAM; de las Comisiones Mixtas ya formadas o que  
en el futuro se llegaren a integrar, y los gestores ante el ISSSTE.
- 8.- Practicar descuentos por concepto de cuotas sindicales, exclusivamen-  
te a los trabajadores miembros del STUNAM, cubriéndose de inmediato el importe -  
del descuento al tesorero del Sindicato. La UNAM se obliga a practicar estos --  
descuentos por cuotas sindicales, ordinarias y extraordinarias, desde la fecha -  
de ingreso del trabajador al Sindicato, en el término de tres quincenas a partir  
de la solicitud correspondiente, haciendo entrega del importe de las cuotas al -

UNAM en el término señalado haya hecho o no el descuento en dicho término.

El descuento que practicará la Institución por cuotas sindicales estará sujeto a la comunicación escrita que el Sindicato envíe oportunamente a la --

La Institución hará los descuentos mencionados en el porcentaje que establezca el Sindicato sobre el salario del trabajador.

La UNAM se obliga a no suspender los descuentos por concepto de cuotas sindicales sin la petición escrita del propio Sindicato. Si no media petición escrita del Comité Ejecutivo del STUNAM y la Institución suspende el descuento, el Sindicato procederá de inmediato a efectuar el pago de las cantidades no descontadas, al Sindicato, dentro de la siguiente quincena.

9.- Dar facilidades un día al año a todos los trabajadores sindicalizados para asistir al congreso general sindical que se celebrará anualmente.

Conceder licencia con goce de salario íntegro, dos días al mes, a un delegado sindical de cada dependencia considerando como tales, entre otras, a los siguientes centros de trabajo:

Facultad de Minería  
 División de Estudios Superiores  
 Facultad de Ingeniería.  
 Departamento de Ingeniería.  
 Departamento de Estadística.  
 Departamento de Archivo.  
 Departamento de Correspondencia.  
 Vigilancia-4 Turnos.  
 Departamento de Transportes.

Departamento de Intendencia.  
Departamento de Prvisión de Siniestros  
Guardería Infantil.  
Talleres Centros.  
Estadio Olimpico Universitario.  
Unidad de Recepción y Expedición de Documentos-Centro.  
Viveros y Forestación.  
Hospital General.  
Hospital Juárez.  
FES Cuautitlán-Campo 1, 2 y 3.  
Clínicas Periféricas Odontológicas de la ENEP.  
Casa del Lago.  
Departamento de Museos y Galerías.  
Coro Universitario.  
Centro de Servicios de Cómputo, CU.  
Jardín Botánico.  
Estación Biológica de los Tuxtlas.  
Estación Biológica de los Chemelas.  
Centro de Investigación de Ciencias de la Tierra-Zacatecas.  
Oficinas Regional de Hermosillo, Sonora.  
Rancho Cuatro Milpas.  
Observatorio Astronómico Nacional San Pedro Mártir, B.C.  
Observatorio Astronómico Nacional de Tonanzintla, Pue.

Para que asistan a las asambleas del Consejo General de Representantes, y facilidades a los trabajadores sindicalizados para celebrar asambleas dentro de los mismos centros de trabajo, en los turnos respectivos.

Dar facilidades a los representantes de las delegaciones sindicales por-

tiempo que requieran para la tramitación de asuntos de su dependencia que de atender ante los titulares de la misma, ante otras dependencias administrativas o ante las comisiones contractuales, así como conceder permiso con goce de sueldo a los miembros de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo (33 trabajadores), por un mes previo a la presentación a la UNAM del proyecto de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, a efecto de formular el mismo y por todo el tiempo que duren las pláticas respectivamente hasta la firma del Acuerdo de Revisión.

10.- La UNAM se obliga a proporcionar todos los días de la semana a la totalidad de los trabajadores servicios de urgencia y complementarios en cada centro de trabajo, este servicio se proporcionará a través de la Dirección General de Servicios Médicos.

11.- La UNAM entregará al STUNAM la cantidad de \$ 200,000.00 (DOSCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) para equipo de impresión.

12.- La UNAM se obliga con el Sindicato a aportar la cantidad de \$ 25,000,000.00 (VEINTICINCO MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.) para cubrir el compromiso que ha celebrado el Sindicato con el Banco Nacional de Obras en la adquisición del terreno comprado para su desarrollo habitacional.

13.- La Universidad se compromete a entregar al Sindicato la cantidad de \$ 100,000.00 (CIEN MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales, a efecto de destinarlos para las festividades y obsequios para las madres trabajadoras, el día 10 de mayo, se se entregará los 90 días de la firma de este Contrato.

14.- La UNAM entregará al STUNAM una aportación mensual de \$ 60,000.00 (SESENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) como ayuda para gastos de administración del propio Sindicato.

15.- La UNAM se obliga con el STUNAM a entregar mensualmente la cantidad de \$ 65,000.00 (SESENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) para coadyuvar a los gastos del comedor de los trabajadores.

16.- La UNAM proporcionará al STUNAM una ayuda mensual de \$ 400,000.00 - CUATROCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) para los gastos de operación de la Escuela Primaria y Preprimaria del STUNAM.

17.- La UNAM otorgará al STUNAM un subsidio mensual de \$ 125,000.00 - (CIENTO VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) para los gastos de la Clínica Dental del STUNAM.

18.- Entregar al Sindicato en el mes de febrero de cada año, la cantidad de \$ 140,000.00 (CIENTO CUARENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) para la celebración del Día del Niño y en el mes de julio la cantidad de \$1'200,000.00 UN MILLON DOSCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) que se destinarán a la compra de juguetes para los hijos de los trabajadores sindicalizados.

19.- Otorgar al Sindicato la cantidad de \$ 500,000.00 (QUINIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) al año, de ayuda para cubrir los gastos de los festejos del Día del Trabajador Universitario. Esta cantidad será entregada al Sindicato a los 90 días de la firma de este contrato.

20.- La universidad se obliga a entregar la cantidad de \$ 40,000.00 (CUARENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales para el mantenimiento y conservación de las instalaciones sindicales.

Asimismo, colaborará a través de sus recursos técnicos, en la elaboración del proyecto del edificio del STUNAM.

21.- Proporcionar al Sindicato la cantidad de \$ 2'000,000.00 (DOS MILLO-

DE PESOS 00/100 M.N.), al año para la adquisición de equipo deportivo, fomento y práctica de los deportes; dicha cantidad será entregada a los 60 días de la firma de este Contrato.

Asimismo a través de la Dirección General de Actividades Deportivas y Recreativas, auxiliará al Sindicato en los casos de torneos, festivales deportivos y giras.

De acuerdo a las posibilidades del calendario deportivo estudiantil la UNAM autorizará el uso de las instalaciones deportivas de las siguientes escuelas: los 9 Planteles de la Escuela Nacional Preparatoria, los 5 Planteles del Colegio de Ciencias y Humanidades, las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales, así como las correspondientes de la Ciudad Universitaria.

CLÁUSULA TRANSITORIA PRIMERA.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, se celebra por tiempo indefinido, y tendrá vigencia del día 10. de noviembre de 1980 a las 24:00 horas al día 31 de octubre de 1982, siendo revisable en los términos de la Ley.

CLÁUSULA TRANSITORIA SEGUNDA.- La UNAM y el STUNAM convienen en la formación de una Comisión Mixta de Reestructuración del contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, que tendrá como principal atribución la ordenación sistemática de todas las cláusulas aprobadas de acuerdo con su naturaleza y contenido en las actas a que se refiere la cláusula Primera del Convenio mediante el cual se dió por revisado el Contrato Colectivo de Trabajo, conviniendo en que aquellas cláusulas que no hubiesen sido modificadas, seguirán vigentes en los términos de su actual redacción, obligando a las partes a su cumplimiento. También quedarán vigentes las cláusulas transitorias que contengan derechos a favor de los trabajadores que no hubieren sido modificadas.

Esta comisión por su naturaleza será transitoria, deberá terminar su trabajo en un lapso que no exceda del 28 de febrero de 1981, debiendo concluir su función con la diligencia que se lleve a cabo ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en la que se exhiba y ratifique el documento que contenga el Contrato Colectivo del Trabajo cuyo término de vigencia se encuentra determinado en la cláusula que antecede.

La UNAM designa para integrar la Comisión a los señores Lic. Ignacio Carrillo Prieto, Act. Oscar Barreiro Perera, C.P. José Romo Díaz, Ing. Jaime Aguadé Escofet, Lic. Salomón Díaz Alfaro, Lic. Felipe Rodríguez Pérez y Lic. Federico Anaya Sánchez quienes firman como señal de aceptación y protesta del cargo.

El STUNAM por su parte designa para integrar tal Comisión a las siguientes siete personas: Evaristo Pérez Arreola, Secretario General; Leonardo Olivoa-Cuéllar, Secretario de Trabajo; Horacio Zacarías Andrade, Secretario de Conflictos; José Luis Gutiérrez Calzadilla, Secretario de Previsión Social; Adrián Pedrosa Castillo, Secretario de Deportes; Agustín Rodríguez Fuentes, Secretario de Análisis, Estudios y Estadísticas, y Armando Solares Basaldúa, Secretario de Actas, Acuerdos y Archivo.

CLAUSULA TRANSITORIA TERCERA.- Para resarcir las diferencias habidas en anteriores revisiones salariales en la Institución, ésta se obliga, por única vez, a otorgar un aumento previo al incremento pactado en este mismo Contrato, de un 4% a la totalidad del personal administrativo.

CLAUSULA TRANSITORIA CUARTA.- El Reglamento Interior de Trabajo, podrá revisarse a petición de cualquiera de las partes, UNAM o STUNAM.

CLAUSULA TRANSITORIA QUINTA.- La UNAM se compromete a estudiar conjuntamente con el Sindicato la situación jurídica de las personas que prestan sus servicios en-

de gasolineras cuyo domicilio presentará el Sindicato.

CLAUSULA TRANSITORIA SEXTA.- La Comisión Mixta de Trabajadores observará los siguientes criterios para adaptar al catálogo de Puestos de Confianza de las siguientes plazas:

1.- Todas aquellas plazas que actualmente sean de base y que revistan características legales de confianza, se dictaminarán como plazas de confianza. Todas aquellas plazas que actualmente sean de confianza y que revistan características legales de base, se dictaminarán como plazas de base.

2.- La Universidad se compromete a crear tantas plazas nuevas como aquellas que siendo actualmente de base sean dictaminadas como plazas de confianza por la Comisión Mixta de Trabajadores, con montos y salarios equivalentes.

CLAUSULA TRANSITORIA SEPTIMA.- En un plazo máximo de 90 días contados a partir de la firma de este Contrato Colectivo de Trabajo, la UNAM, con intervención del Sindicato, regularizará en la forma más favorable a los trabajadores la situación de quienes se encuentran comisionados en dependencias diferentes a las de su adscripción, así como la de los trabajadores que laboran en actividades fuera de este Contrato y a quienes no se les ha reconocido su carácter de base.

CLAUSULA TRANSITORIA OCTAVA.- Las listas mencionadas en las Cláusulas 12 y 40, se integrarán a los treinta días siguientes a la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo en el seno de las Comisiones Mixtas de Conciliación y de Escalafón, respectivamente. De requerirse peritos para otras Comisiones Contractuales, y por acuerdo de las partes, la designación de los mismos se ajustará a las disposiciones de esta cláusula; en este caso, el plazo de treinta días señalados se computará a partir del acuerdo correspondiente.

CLAUSULA TRANSITORIA NOVENA.- La UNAM y el STUNAM se comprometen a formular, discutir y convenir el Reglamento de Puestos Administrativos de Base y los Manuales de Procedimientos respectivos, en un plazo máximo de ciento ochenta días a partir de la firma de este Contrato.

CLAUSULA TRANSITORIA DECIMA.- Las partes, por conducto de la Comisión Mixta de Tabuladores, resolverán, en un plazo de ciento ochenta días contados a partir de la fecha de la firma de este Contrato, el problema relativo a los trabajadores que realizan funciones diferentes a las del puesto contratado y el que se presenta cuando no existan plazas tabuladas acordes con las funciones que desempeñan los trabajadores; regularizando la situación de tales trabajadores, inclusive creando la UNAM, cuando así proceda, las plazas correspondientes.

CLAUSULA TRANSITORIA DECIMAPRIMERA.- En un plazo de noventa días contados a partir de la firma del presente instrumento, la UNAM y el STUNAM revisarán el Convenio relativo a los trabajadores de la Tienda de Autoservicio, adecuándolo a este propio Contrato y a las condiciones especiales de la labor que se realiza.

En un plazo de ciento veinte días a partir de la firma del presente instrumento, las partes revisarán el Convenio referente al personal de Departamento de Transportes.

CLAUSULA TRANSITORIA DECIMASEGUNDA.- La UNAM tendrá un plazo perentorio de noventa días naturales contados a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, para reintegrar a sus puestos de base a los trabajadores que se encuentran con licencia sin goce de salario, que hayan rebasado el año de duración de no complementarlo se obliga a conceder de inmediato la base en los puestos relativos a los trabajadores que estén supliendo a aquéllos.

CLAUSULA TRANSITORIA DECIMATERCERA.- En el término de noventa días contados a partir de la firma de este Contrato la UNAM y el STUNAM por conducto de una Comisión Mixta Paritaria estudiarán y convendrán sobre la situación de la Rama Profesional y los Laboratoristas de la Escuela Nacional Preparatoria, observándose los siguientes principios:

a).- Todos los trabajadores que ocupan una plaza de la Rama Profesional y los laboratoristas de la Escuela Nacional Preparatoria, son de base.

b).- Se respetarán las jornadas menores que se viene laborando.

c).- En la reestructuración de las condiciones de trabajo se aplicarán criterios de proporcionalidad estableciéndose las jornadas tipo, acorde con la naturaleza del trabajo y las necesidades de la dependencia y el correspondiente salario.

d).- Retroactividad de los acuerdos, en lo conducente, al 1o. de noviembre de 1978.

Una vez llevada a cabo la mencionada reestructuración la Comisión se disolverá.

CLAUSULA TRANSITORIA DECIMACUARTA.- La UNAM y el STUNAM, en un plazo de veinte días contados a partir de la firma de este Contrato se comprometen a elaborar la Reglamentación a que se sujetará el personal de vigilancia, observándose el principio de que estos trabajadores disfrutarán de los derechos y prerrogativas establecidas para la totalidad de los trabajadores al servicio de la Institución.

CLAUSULA TRANSITORIA DECIMAQUINTA.- Se constituirá una Comisión Mixta Paritaria de la UNAM y STUNAM que estudiará todas las reclamaciones del STUNAM en cuanto a

posibles omisiones en los descuentos y entrega al STUNAM de cuotas sindicales. Esta Comisión recibirá las más amplias facilidades de todas las autoridades, funcionarios y empleados de la Institución para el cumplimiento de su misión. Si se concluyera, de los trabajos de la Comisión, que por error o por cualquier otra causa, dejaron de practicarse descuentos de cuotas sindicales procedentes o de entregarse al STUNAM las cantidades que por concepto de cuotas sindicales le correspondían, la UNAM le hará entrega de inmediato al STUNAM de las cantidades referidas.

**CLAUSULA TRANSITORIA DECIMASEXTA.**— En un plazo máximo de 120 días a partir de la fecha de firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la UNAM y el STUNAM formularán la tabla a que se refiere el penúltimo párrafo de la Cláusula 20 de este mismo Contrato.

**2. — APAUNAM, CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**— Así como lo anunciamos al inicio de este Capítulo Cuarto, también los intereses jurídicos que rigen al Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, es interesante reproducirlos, y así tenemos:

#### **CAPITULO I. / DISPOSICIONES GENERALES.**

**CLAUSULA I.**— Son materia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, todas las condiciones concernientes al interés gremial de los trabajadores académicos al servicio de la Institución. Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la UNAM en los términos del artículo tercero fracción VIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y legislación aplicable. Son trabajadores académicos, aquellos que prestan servicios personales a la UNAM, desempeñando funciones consistentes en impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; para or

planear y realizar investigaciones principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional; para desarrollar actividades conducentes y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura, así como para participar en la dirección y administración en su caso, de las actividades mencionadas.

CLÁUSULA 2.- Serán considerados como miembros del personal académico y gozarán como tales de todos los derechos previstos en la Ley y en este Contrato, las personas que se mencionan en la cláusula 1 del propio Contrato.

Cuando algún miembro del personal académico desempeñe alguna función de carácter administrativo ese aspecto de su relación laboral se regulará por normas aplicables correspondientes sin que ello afecte el aspecto académico de la relación, ni sus derechos como trabajador académico.

La relación laboral académica no se desvirtúa ni se verá afectada, en ningún caso, por la forma de pago que adopte la UNAM o por la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados, ni porque la retribución esté cargada a determinada partida presupuestal.

CLÁUSULA 3.- Para la debida interpretación y aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se estipulan las siguientes denominaciones:

- I.- UNAM, Universidad o Institución.- La Universidad Nacional Autónoma de México
- II.- AAPAUNAM, Asociación Profesional de carácter gremial.- Las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- III.- Contrato Colectivo de Trabajo.- El presente instrumento que celebran por una parte la UNAM y por la otra AAPAUNAM.
- IV.- Ley.- Ley Federal del Trabajo.

- I.- Ley del ISSSTE.- La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- II.- Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México.- La publicada en el Diario Oficial de la Federación de 6 de Enero de 1945.
- III.- Estatuto General.- El Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México, aprobado por el H. Consejo Universitario en su sesión de 9 de Marzo de 1945 con las modificaciones respectivas vigentes.
- IV.- Estatuto del Personal Académico.- El Estatuto del Personal Académico de la Universidad; aprobado por el H. Consejo Universitario en su sesión de 28 de Junio de 1974 con las modificaciones respectivas vigentes.
- V.- Reglamentos Legales.- Los que deriven de la Ley Federal del Trabajo.
- VI.- Reglamentos Bilaterales.- Los que de común acuerdo aprueben las partes para fines específicos.
- VII.- Junta.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- VIII.- Junta Especial.- La Junta Especial Número 14 Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje.
- IX.- Comisiones Mixtas.- Los organismos colegiados paritariamente entre UNAM y AAPAUNAM para planear, analizar, discutir o resolver asuntos que correspondan a la aplicación de la Legislación Laboral Universitaria y del presente Contrato.
- X.- Representantes: A).- de la UNAM: Las personas a quienes confieren ese carácter la Ley Orgánica y el Estatuto General de la UNAM, así como aquellas con facultades delegadas para conocer y resolver los asuntos laborales que surjan en la es

para de su competencia con motivo de la aplicación del presente Contrato y de la Ley. B).- De las AAPAUNAM: Los órganos y las personas con facultades delegadas por AAPAUNAM para tratar y resolver los asuntos laborales que surjan en el ámbito de su competencia con motivo de la aplicación del presente Contrato y de la Ley que son:

- a).- El Comité Ejecutivo General, órgano representativo de las Asociaciones de acuerdo con sus Estatutos.
- b).- Los representantes en las áreas de su jurisdicción, y
- c).- Las personas físicas con facultades delegadas por las anteriores.

XV.- Areas de AAPAUNAM.- Las secciones de AAPAUNAM constituidas o que se constituyan de acuerdo con sus Estatutos.

XVI.- Trabajador Académico.- Es aquél que presta servicios a la UNAM en trabajos académicos, en los términos de las cláusulas primera y segunda de este Contrato.

XVII.- Salario.- Es la retribución que debe pagar la Institución a los trabajadores académicos por sus servicios académicos prestados.

XVIII.- Salario Tabulado.- Es la cantidad fijada para cada una de las distintas categorías y niveles académicos del tabulador.

XIX.- Tabulador.- El documento que contiene el salario mensual de cada categoría y nivel académico.

XX.- Dependencias.- Facultades, Escuelas, Institutos y todo Centro de la Universidad, en donde el trabajador académico presta sus servicios como tal, a la

**Institución.**

XXI.- Usos y Costumbres.- Práctica reiterada de una conducta de los trabajadores académicos en el desempeño de sus labores que no sea contraria a la Ley.

XXII.- Asesores.- Las personas que con voz, pero sin representación, ilustran a las partes para aclarar criterios, quienes serán nombrados libremente por las partes.

**CAPITULO II.- TITULARIDAD DEL CONTRATO Y LEGISLACION APLICABLE.-**

Cláusula 4.- La Universidad reconoce que AAPAUNAM es una asociación profesional, que representa el genuino interés gremial del personal académico y que por lo tanto, tiene la titularidad y la administración del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Cláusula 5.- Las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores académicos, se rigen por el Artículo 3o fracción VIII y el apartado A del artículo 123, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Legislación Universitaria, la Ley Federal del Trabajo y el presente Contrato y las demás disposiciones que en lo interno acuerden la UNAM y AAPAUNAM,

Cláusula 6.- En ningún caso los derechos que a favor de los trabajadores académicos se estipulen en este Contrato, serán inferiores a los que consagra la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, la Legislación Universitaria y demás disposiciones aplicables.

Los derechos de naturaleza gremial de los trabajadores académicos que se establecen en los ordenamientos citados, son irrenunciables y no podrán ser menos favorables que los contenidos en las normas pactadas con anterioridad.

Áusula 7.- Los convenios o acuerdos que celebren las partes, serán obligatorios siempre y cuando consten por escrito, estén firmados por sus legítimos representantes y no contravengan las disposiciones legales aplicables. En todo caso, se observarán los ordenamientos, usos, costumbres o cualquier otra fuente de derecho laboral que sea más favorable a los trabajadores académicos.

En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos segundo y tercero de la Ley Federal del Trabajo. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

### APITULO III.- DEL INGRESO Y DE LA ESTABILIDAD DEL PERSONAL ACADEMICO.-

Áusula 8.- Toda persona para ingresar a la Universidad como miembro del personal académico deberá presentarse a un Concurso de Oposición Abierto y tendrá derecho a los reconocimientos que para lograr su estabilidad previene el Estatuto del Personal Académico. En el presente Contrato se estipularán las cuestiones de carácter laboral correspondientes.

Los interinos sólo serán nombrados para suplir al Personal Académico definitivo a quien se haya otorgado licencia en los términos del Estatuto del Personal Académico y en su caso, en el presente Contrato Colectivo de Trabajo. Si el interino dura un periodo lectivo realizando actividades académicas, tendrá derecho a que se abra un concurso de oposición abierto en su especialidad.

Los trabajadores académicos que hubieren ingresado o ingresen mediante concurso de oposición serán considerados como definitivos, en los términos del segundo párrafo del artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo.

Los profesores definitivos tendrán prioridad para ocupar los interinatos.

En la contratación de su personal académico la UNAM en igualdad de merecimientos académicos dará preferencia a ciudadanos mexicanos con respecto a los extranjeros. Todo miembro del personal académico que tenga derecho a la definitividad por virtud del cumplimiento del Estatuto del Personal Académico, podrá solicitar el concurso correspondiente el cual se abrirá en los términos previstos en dicho ordenamiento y no podrá ser afectada en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo en tanto no se conozca el resultado del concurso.

Cláusula 9.- Todo trabajador académico tiene derecho al concurso de oposición para promoción en los términos del Estatuto del Personal Académico.

Cláusula 10.- El señalamiento de una obra determinada puede estipularse únicamente cuando así lo exija su naturaleza.

Cláusula 11.- Los trabajadores académicos extranjeros, para efectos de este -- Contrato quedan sujetos a las disposiciones migratorias en vigor dentro de la República Mexicana y del Estatuto del Personal Académico.

Dentro de ellas, gozarán de los mismos beneficios que los nacionales -- siempre y cuando mantengan vigente su legal estancia en el país.

El número de trabajadores académicos extranjeros será hasta del 5% de los que presten sus servicios a la Universidad. Esta disposición es aplicable por cada unidad académica, salvo excepciones concretas que se pacten en el futuro.

CAPITULO IV.- SUSPENSION, RESCISION Y TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO --  
ACADEMICO.

CLAUSULA 12.- Cuando se considere que un miembro del Personal Académico ha incurrido en alguna falta, no deberán aplicarse ninguna sanción, sino hasta que el Titular de la dependencia respectiva, previa notificación al interesado y a AAPAUNAM, lleve a cabo una investigación administrativa a la que podrá comparecer AAPAUNAM en donde se aportarán los elementos de prueba necesarios para proceder. Esta investigación deberá realizarse en un plazo máximo de diez días hábiles contados a partir del día en que el titular conozca la falta. Vencido este plazo, ya no podrá aplicarse sanción alguna.

CLAUSULA 13.- Si dictada y ejecutoriada la resolución de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución y debidamente notificada a la autoridad universitaria competente, ésta no le diese cabal cumplimiento en los términos previstos en cuanto beneficiar al trabajador académico agraviado, se le hará el pago de los salarios y prestaciones a que tengan derecho mientras no se ejecute la resolución.

CLAUSULA 14.- De toda acción o resolución de la UNAM que modifique la situación laboral de un miembro del personal académico, se notificará de inmediato, por escrito y en forma personal, al interesado. De las resoluciones que no tengan una naturaleza exclusivamente académica, se enviará una copia a AAPAUNAM. La notificación a que se refiere este párrafo deberá expresar los fundamentos legales en que se apoya la acción.

Cuando un miembro del personal académico se considera afectado en sus intereses gremiales por alguna decisión de las autoridades universitarias, podrá solicitar la reconsideración de la misma, por sí o por medio de AAPAUNAM.

En tanto el interesado y AAPAUNAM no reciban la notificación respectiva, la acción o resolución no surtirá efecto alguno.

CLAUSULA 15.- La solicitud de reconsideración a que se refiere la cláusula anterior, deberá presentarse ante la autoridad que dictó la resolución en cuestión, dentro de un término de 10 días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que se notificó por escrito y personalmente al afectado y a AAPAUNAM acompañada de las pruebas conducentes.

La autoridad que dictó el acto o resolución a reconsiderar, podrá allegarse todos los elementos de prueba que considere necesario para resolver, lo que deberá hacer en un término no mayor de 5 días hábiles, contados a partir de la fecha de la presentación de la solicitud de reconsideración.

CLAUSULA 16.- Si el miembro del personal académico no estuviere de acuerdo con el sentido de la resolución dictada con motivo de la reconsideración solicitada o haya concluido el plazo de cinco días a que se refiere la cláusula anterior sin que haya habido contestación, podrá impugnar ésta, mediante el recurso de inconformidad que deberá presentarse ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico, dentro de un término no mayor de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente de notificarse la resolución. Este recurso podrá intentarse directamente por el afectado o por el conducto de AAPAUNAM.

CLAUSULA 17.- La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico dictará sus resoluciones dentro de los cinco días hábiles siguientes al día en que reciba la correspondiente impugnación. Si sus miembros no llegan a un acuerdo mayoritario, podrán nombrar un árbitro. Si la resolución de la Comisión favorece al trabajador académico, la autoridad competente deberá dar --

umplimiento inmediato a la resolución correspondiente.

CAUSULA 18.- En caso de que el miembro del personal académico estime que con la resolución dictada por la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico se lesionen 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 que se les notifique la resolución de la Comisión Mixta de Conciliación.

CAUSULA 19.- En cualquier caso, tanto la solicitud de reconsideración como el recurso de inconformidad son optativos para el personal académico afectado, de tal suerte que éste podrá ejercer sus acciones directamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, si así lo considera pertinente.

CAUSULA 20.- Respecto a las causas de suspensión rescisión y terminación de la relación laboral, entre la UNAM y su personal académico, se estará a lo prescrito en la Ley Federal del Trabajo.

CAUSULA 21.- En los casos de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador académico, éste podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causales y tendrá derecho a que la Universidad lo indemnice en los términos de la cláusula siguiente, debiendo presentar su reclamación dentro de los dos meses siguientes a su separación.

CAUSULA 22.- Cuando la Institución rescinda la relación individual de trabajo, o cuando los miembros del personal académico rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a la Universidad, se observarán las siguientes reglas:

I.- En ambos casos, el miembro del personal académico podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución o ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

II.- Si el miembro del personal académico opta por el procedimiento interno de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, se estará a lo que señale el dictamen que ésta emita o al laudo arbitral correspondiente y en caso de inconformidad con el mismo podrá recurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

III.- Cuando el árbitro o la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dicte el laudo definitivo favorable al miembro del Personal Académico, si se trata de reinstalación, la UNAM le cubrirá de inmediato los salarios vencidos y prestaciones legales incrementadas en un 25%. Si se trata de indemnización, la Institución le cubrirá el importe de 120 días de salario, salarios caídos y prestaciones legales, más 20 días de salario por cada año de servicios prestados y prima de antigüedad, además de las prestaciones adicionales correspondientes incrementadas en un 25%.

CLÁUSULA 23.- No se suspenderá la relación laboral de los trabajadores académicos sujetos a procesos que gocen de libertad provisional. Cuando un miembro del personal académico sea privado de su libertad por causas directamente relacionadas con el cumplimiento de sus obligaciones para con la Universidad, ésta se hará cargo de su defensa a través de sus abogados, así como de los gastos que se originan con este motivo.

Independientemente de lo anterior, la UNAM le seguirá cubriendo salarios y prestaciones integrales, en el caso previsto en el artículo 42 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 24.- En los casos de terminación de la relación de trabajo entre la Universidad y los miembros del personal académico, por mutuo consentimiento y a los trabajadores académicos que renuncian voluntariamente, la Universidad les pagará, independiente de cualquiera otra prestación a la que tengan derecho, una gratificación por concepto de antigüedad según la siguiente tabla:

I.- De tres a menos de diez años de antigüedad 9 días de salario por cada año laborado;

II.- De 10 a menos de 15 años de antigüedad 11 días por cada año laborado y

III.- De 15 años en adelante 13 días de salarios por cada año laborado.

Si la incapacidad es permanente y proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicio además de las prestaciones a que tenga derecho en el ISSSTE.

#### CAPITULO V.- DE LA ADSCRIPCION DE LOS TRABAJADORES ACADEMICOS.

CLAUSULA 25.- Todo trabajador académico definitivo tiene derecho a conservar su horario y su adscripción en la dependencia, plantel y en el área académica correspondiente y ser adscrito a materias o áreas equivalentes o afines de un nuevo plan de estudios, cuando por reformas se modifiquen o supriman asignaturas o áreas académicas. Los trabajadores académicos interinos tienen derecho a conservar su horario y a solicitar cambio del mismo en los términos del Estatuto del Personal Académico.

CLAUSULA 26.- Los trabajadores que sean comisionados por las Autoridades de su dependencias para participar en las actividades que realizan los alumnos fuera

las instalaciones de la UNAM tendrán derecho a:

- Recibir el equipo necesario para realizar las actividades programadas.
- I.- Recibir viáticos correspondientes a la zona económica de que se trate - - (anexo 2).
- II.- Disfrutar de los seguros de viaje de responsabilidad profesional y gastos médicos (anexos 4 y 5).

ARTÍCULO 27.- Cuando por causas del servicio plenamente justificadas y con la conformidad del trabajador académico afectado y el acuerdo de AAPAUNAM se requiera cambiar en forma transitoria la residencia de un trabajador académico - fuera del Distrito Federal o de una entidad federativa a otra, la Universidad - tiene la obligación de sufragar los gastos de viaje y estancia de acuerdo con la tabla que al efecto se anexa.

Si el traslado fuera por más de seis meses, el trabajador académico - también tendrá derecho a que se le cubran los gastos que origine el transporte al menaje de casa indispensable para su instalación, así como los que causen el traslado de su cónyuge e hijos que dependan económicamente de él.

En estos casos terminada la comisión, la Universidad cubrirá los gastos de retorno del trabajador académico, su familia y el menaje de casa. En el caso que el trabajador sea instalado en una entidad federativa de costo de vida superior al del Distrito Federal, la UNAM nivelará su salario con el del lugar respectivo, de acuerdo con el anexo 3.-

Los gastos a que se refiere esta cláusula deberán pagarse en forma anticipada.

CLAUSULA 28.- Cuando se presente un caso de exceso de Personal Académico en una o varias dependencias, la UNAM y AAPAUNAM, con la conformidad de los trabajadores académicos convendrán la forma y términos en que deba ser reacomodado dicho personal.

En tanto se decida el reacomodo, el personal académico disponible continuará prestando sus servicios y tendrá derecho a percibir salarios y prestaciones integrales.

#### CAPITULO VI.- DEL SALARIO.-

CLAUSULA 29.- Salario es la retribución que corresponde a los miembros del personal académico por la prestación de sus servicios académicos siguiendo las normas estipuladas en el presente Contrato, en los tabuladores que se anexan y las demás prestaciones que reciban por sus servicios.

El complemento que reciben los profesores de asignatura de la enseñanza media superior que imparten veinte horas semanales o más, será incrementado en el mismo porcentaje que el salario por cuota diaria.

CLAUSULA 30.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador académico por sus servicios, incluido el complemento a que se refiere la cláusula anterior.

Los salarios del personal académico serán uniformes para cada nivel dentro de su categoría, y estarán establecidos en los tabuladores que forman parte de este Contrato como Anexo 1.

CLAUSULA 31.- Con el objeto de estimular el ahorro de los trabajadores académicos, se podrá descontar un 5% de su salario tabulado cada quincena y el total acumulado por este concepto será entregado a cada trabajador académico en la primera quincena del mes de noviembre. Los trabajadores académicos que no estén de acuerdo con el descuento a que se refiere el párrafo anterior, recibirán su salario tabulado quincenal sin esta deducción. En todo caso deberán de comunicar por escrito a la UNAM su deseo de incorporarse a esta deducción.

CLAUSULA 32.- El salario no podrá ser disminuido por ninguna razón, ni modificado por motivos de edad, raza, nacionalidad, sexo o ideología; se pagará en moneda de curso legal, en efectivo o en cheques, por quincena y será determinado por mensualidades.

CLAUSULA 33.- Los trabajadores académicos no podrán ser afectados en detrimento de su salario, cualquiera que sea la denominación que se le dé a una o varias partidas que lo integren.

CLAUSULA 34.- Todo trabajador académico tiene derecho a recibir de la Universidad remuneración especial, si ésta recibe ingresos extraordinarios por sus actividades académicas; estas remuneraciones estarán sujetas a las disposiciones del reglamento bilateral correspondiente.

CLAUSULA 35.- Las remuneraciones del personal académico por el desempeño de comisiones y asesorías serán reglamentadas bilateralmente por la UNAM y AAPAUNAM.

CLAUSULA 36.- Al personal académico promovido, la Universidad le pagará las repercusiones salariales de la promoción a más tardar dos quincenas después de ésta, en cuyo caso deberá expedirse la certificación relativa al cambio de con

designación académica. Al personal académico de nuevo ingreso, la Universidad le pagará a más tardar dentro de las dos quincenas siguientes a la fecha en que el interesado acredite satisfacer los requisitos académicos de su designación, conforme al instructivo que la UNAM expida, mediante el recibo que le extienda el jefe de la dependencia respectiva.

En ambos casos, de no entregar el pago correspondiente, la Universidad pagará al interesado, provisionalmente en su centro de trabajo, mediante con-  
trarecibo dentro de los tres días siguientes al plazo mencionado.

CLAUSULA 37.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos y deducciones al salario de los trabajadores académicos, en los siguientes casos:

- I.- Cuando el trabajador académico contraiga deudas con la Universidad o por concepto de anticipo de salarios.
- II.- Por concepto de cuotas ordinarias o extraordinarias de Asociaciones integradas exclusivamente de Personal Académico, cuando haya sido debidamente solicitado por la Asociación correspondiente, así como por AAPAUNAM.
- III.- Para los fondos de ahorro de personal académico, a los que voluntaria y explícitamente se haya adherido el trabajador académico y que se comunique por escrito a la UNAM.
- IV.- Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente para pago de alimentos.
- V.- Cuando se trate de descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con motivo de las obligaciones contraídas por el personal académico para disfrutar de los servicios que proporciona dicho Instituto.

VI.- Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso, --  
 Con excepción de las señaladas en los incisos IV y V, los descuentos no podrán  
 ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigible  
 superior al importe de los salarios de un mes.

VII.- Por concepto de pago de primas de seguro previamente aceptadas por el in-  
 teresado.

VIII.- Por concepto de impuesto sobre productos del trabajo.

La Universidad deberá especificar en los cheques de pago cada uno de -  
 los conceptos por los que se hacen descuentos; asimismo, señalará los concep -  
 tos por pagos adicionales o especialidades.

CLAUSULA 38.- Se organizará una Comisión Mixta Técnica de Estudios Salariales--  
 encargada de analizar todos los aspectos relacionados con los salarios del per-  
 sonal académico y de definir una política salarial a corto y largo plazo.

CLAUSULA 39.- El salario de los miembros del personal académico se incrementa-  
 rá con una compensación por antigüedad, por cada año de servicio cumplido, de-  
 la siguiente manera:

Entre el quinto y el vigésimo año 1.5% a partir del vigésimoprimer --

2%.

CLAUSULA 40.- Cada profesor que participe en exámenes extraordinarios, tendrá  
 derecho a que se le pague la cantidad de \$ 40.00 por alumno. Este pago se en-  
 tregará dos quincenas después de que el profesor haya entregado las actas co-  
 rrespondientes.

ARTÍCULO 41.- Los profesores que participen en exámenes profesionales, tendrán derecho a que se les pague \$ 250.00 a cada uno y para exámenes de grado - - - 300.00 a cada uno. Estos pagos se realizarán el mismo día del examen. En caso de inasistencia del titular, el pago se hará al suplente que realice el examen.

ARTÍCULO 42.- Los miembros del personal académico tendrán derecho a un aguinaldo anual que la Universidad deberá pagar en los siguientes términos:

I.- Al personal que esté trabajando en el mes de diciembre y tenga más de seis meses de antigüedad, 40 días de salario;

II.- Al personal que esté trabajando en el mes de diciembre y tenga una antigüedad inferior a 6 meses, pero superior a tres meses, 20 días de salario.

III.- Los miembros del personal académico que no hayan cumplido el año de servicio y que no se encuentren en alguno de los casos previstos en las fracciones anteriores, independientemente de que se encuentre laborando o no en la fecha del pago de esta prestación, tendrán derecho a que se les cubra la parte proporcional, de la misma, conforme al tiempo de servicios prestados durante el año, cualquiera que fuere éste.

IV.- El aguinaldo se cubrirá entregando la mitad a más tardar el 15 de diciembre y la otra mitad a más tardar el 15 de enero.

ARTÍCULO 43.- La UNAM gestionará la incorporación de los trabajadores académicos al FONDO DE FOMENTO Y GARANTIA PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES (FONAFOT) con el objeto de que disfruten de los beneficios correspondientes.

CLAUSULA 44.- Con objeto de que los trabajadores académicos de la UNAM puedan adquirir artículos de primera necesidad a bajo precio, a partir del mes de marzo de 1981 la UNAM, a través de su Sistema de Tiendas, les venderá despensas integradas con tales artículos con un descuento de \$ 225.00 (DOSCIENTOS VEINTIUNCO PESOS 00/100 M.N.) en la compra de una al mes por trabajador.

CAPITULO VII.- JORNADA DE TRABAJO, DIAS DE DESCANSO, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES.-

CLAUSULA 45.- La jornada de trabajo académico no podrá exceder de los máximos legales y de los actualmente vigentes en la Institución.

En las Dependencias en que lo permita la actividad académica, los trabajadores académicos de Tiempo Completo podrán solicitar jornada continua de acuerdo con los planes y programas de las propias dependencias de adscripción.

Tratándose del personal académico de tiempo completo que tenga asignada jornada continua, tendrán derecho a que se les conceda media hora de descanso en los términos del artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, sin que esto implique afectar las labores académicas. Los trabajadores académicos no están obligados a prestar servicios distintos de los que correspondan a su categoría académica en los términos de la Legislación Universitaria.

La jornada de trabajo académico cuando se realice en condiciones especiales o distintas a las normales podrá ser reducida cuando sea notoriamente excesiva dada la índole del trabajo, a juicio de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

CLAUSULA 46.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario, no pu

iendo exceder de tres horas diariamente, ni de tres veces por semana.

Las labores extraordinarias de los trabajadores académicos se pagarán a razón del 100% más del salario asignado para la jornada ordinaria; pero cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o nueve a la semana, tal excedente se pagará con 200% más del salario ordinario.

El pago correspondiente por este concepto, deberá efectuarse a más tardar dos quincenas después de haberse laborado.

CLAUSULA 47.- Los miembros del personal académico disfrutarán por cada 5 días de labores continuos, de dos días por lo menos de descanso con goce de salario íntegro. Se procurará que tales días de descanso sean el sábado y el domingo. Quienes presten servicios en domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 45% sobre el salario de los días ordinarios de labores.

CLAUSULA 48.- Cuando se requiera que los miembros del personal académico presten sus servicios en días de descanso semanal o de descanso obligatorio, la autoridad universitaria de su dependencia deberá hacer dicho requerimiento por escrito previa autorización de la Secretaría General Administrativa. En estos casos se percibirá independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por los servicios prestados en esas condiciones.

CLAUSULA 49.- Los miembros del personal académico del sexo femenino disfrutará de noventa días naturales de descanso, repartidos antes y después del parto con goce de salario íntegro. Estos periodos de descanso se prorrogarán por el tiempo necesario, en el caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

Si el descanso pre y post-natal coincide con el período de disfrute de las vacaciones, se disfrutarán tan pronto como los planes de estudio de la dependencia de adscripción lo permitan y de conformidad con la interesada.

ARTÍCULO 50.- A los trabajadores académicos que presten un mínimo de veinte horas semanales de servicio, se les dará una hora para alimentar a sus hijos, durante un lapso de hasta seis meses. Si el trabajador tiene horario discontinuo no podrán establecerse dos descansos por día.

ARTÍCULO 51.- Son días de descanso obligatorio con goce de salarios: lo de enero; 5 de febrero; 21 de marzo; jueves y viernes de la Semana Santa; 10, 8, 10, 15 de mayo; 10, 15 y 16 de septiembre; 12 de octubre, 10, 2, 20 y 22 de noviembre; 10 de diciembre cuando corresponda al cambio del Poder Ejecutivo Federal; 12 y 25 de diciembre y demás que sean establecidos por la UNAM y - - - - - PAUNAM.

Quando el 10. y el 15 de mayo, y el 22 de noviembre coincidan con sábado, domingo o período de vacaciones se pagará con salario doble.

ARTÍCULO 52.- Cuando un trabajador académico obtenga una beca para realizar estudios superiores de posgrado en México o en el extranjero, la UNAM le conceda el permiso en los términos de los artículos 95 inciso b) y 96 del Estatuto del Personal Académico, con goce de salario parcial o total, siempre y cuando acredite calificaciones aprobatorias.

ARTÍCULO 53.- En caso de enfermedad debidamente comprobada de los hijos, las trabajadoras o los trabajadores académicos, cuando éstos sean los responsables de dichos menores, tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de sueldo hasta por ocho días hábiles, para que atiendan a los menores.

ARTICULO 54.- Los trabajadores académicos tendrán derecho a disfrutar de licencias o permisos para faltar a sus labores en los siguientes términos:

- Con goce de salario hasta por 3 días consecutivos, Estos permisos no podrán exceder de 3 en un semestre,

- Sin goce de salario por motivos personales en una o varias ocasiones, pero sin que la suma de los días exceda de 15 en un semestre o de 30 en un año, siempre que los intereses académicos no resulten afectados.

II.- Los trabajadores académicos que sufran enfermedades no profesionales tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores previo dictamen y la consecuente vigilancia médica del ISSSTE en los siguientes términos:

- Al personal académico que tenga menos de un año de servicio, se les concederá licencia hasta de 15 días con goce de salario.

- A los que tengan de uno a cinco años de servicios hasta 30 días con goce de salario íntegro y hasta 30 días más con medio salario.

- A los que tengan de cinco a diez años de servicios hasta 45 días con goce de salario íntegro y hasta 45 días más con medio salario.

- A los que tengan más de diez años de servicios hasta 60 días con goce de salario íntegro y hasta 60 días más con medio salario.

- En los casos previstos en las fracciones anteriores, si al vencerse las licencias con salario y medio salario continúa la incapacidad se prorrogará al trabajador la licencia, ya sin goce de salario, hasta totalizar en conjunto 12 meses.

V.- Los profesores e investigadores de carrera tendrán derecho a 4 meses de licencia para la conclusión de la Tesis de Doctorado. Estas licencias serán concedidas por una sola vez con goce de salario, siempre que se demuestre que la tesis se concluyó en dicho período.

CLAUSULA 55.- Cuando el trabajador académico sufra una incapacidad, cualquiera que sea su naturaleza, durante su período de vacaciones se interrumpirán éstas debiendo reanudarse una vez terminada la incapacidad.

CLAUSULA 56.- Cuando los miembros del personal académico se encuentren incapacitados para laborar, tendrán derecho a recibir su salario íntegro conforme a lo dispuesto sobre este particular en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

CLAUSULA 57.- El personal académico disfrutará de vacaciones en la forma y términos fijados en este Contrato y tendrá derecho al pago de una prima de vacaciones del 40% del importe de los salarios correspondientes a las vacaciones respectivas, que les será cubierto junto con éstas.

#### CAPITULO VIII.- PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL Y DE LA CULTURA.-

CLAUSULA 58.- Los miembros del personal académico tendrán derecho a recibir las prestaciones que les otorgue la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las disposiciones legales aplicables y las demás disposiciones pactadas en este Contrato.

CLAUSULA 59.- Los miembros del personal académico de la Universidad recibirán al jubilarse, independientemente de cualquiera otra prestación una gratificación conforme a la siguiente tabla:

a).- De 5 a menos de 15 años, 13 días de salario por cada año de servicio prestados.

b).- De 15 años en adelante, 15 días por año.

CLAUSULA 60.- En caso de muerte, la UNAM entregará a los dependientes económicos del trabajador académico fallecido, como pago de marcha, el importe de 7 meses de salario si su antigüedad es hasta de 10 años de 8 meses si es de más de 10 y de menos de 20 años, y de 9 meses de veinte años en adelante.

El pago correspondiente se hará de inmediato a los dependientes económicos del trabajador académico.

Cuando los dependientes económicos así lo solicitan, la UNAM otorgará de inmediato un adelanto hasta por \$ 15,000.00 (QUINCE MIL PESOS 00/100 M.N.) para sufragar los gastos del sepelio, mismos que se deducirán a la liquidación del importe de esta prestación.

CLAUSULA 61.- La Universidad se hará cargo de contratar o mantener un seguro de vida de grupo de \$ 500,000.00 (QUINIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) para cada miembro del personal académico, cuya prima será cubierta en un 40% por la Institución y en un 60% por el miembro del personal académico.

El miembro del personal académico podrá renunciar a este seguro voluntariamente; también tendrá derecho a duplicar su monto, si paga la diferencia correspondiente de la prima. La vigencia del seguro de vida, se iniciará en la fecha en que se entregue la póliza aceptada y debidamente firmada por el miembro del personal académico de la UNAM, a través de la unidad administrativa de su dependencia de adscripción. Desde esta fecha la Universidad será res

responsable del pago de la suma asegurada en caso de defunción, si la aseguradora no reconoce su responsabilidad, por omisión de la UNAM en la inscripción oportuna del afectado en la aseguradora.

CLAUSULA 62.- En todos los casos en que los médicos del ISSSTE prescriban ante los ojos, aparatos ortopédicos y auditivos, la UNAM se obliga a proporcionarlos gratuitamente y de buena calidad. En los casos en que los médicos del ISSSTE prescriban como indispensable el uso de lentes de contacto, previa ratificación de la prescripción por los Servicios Médicos de la UNAM, ésta pagará el 100% del importe de dichos lentes.

CLAUSULA 63.- Para cumplir con la obligación de proporcionar a los trabajadores académicos, casas habitación cómodas e higiénicas, la UNAM cubrirá el Fondo de la Vivienda del ISSSTE, la cuota del 5% para los trabajadores, en los términos de la Ley respectiva.

CLAUSULA 64.- La UNAM gestionará ante el ISSSTE la instalación de Delegaciones Administrativas, en las cercanías de las unidades académicas en donde laboran un mínimo de 500 trabajadores académicos.

La UNAM se compromete a gestionar ante el ISSSTE la apertura de una clínica en la zona Norte del Valle de México, en beneficio del personal académico que labora en esa zona.

CLAUSULA 65.- La Universidad se obliga a pagar el transporte aéreo al personal académico en comisión académica; que se tenga que trasladar al lugar respectivo que para ello se haga más de seis horas en transporte terrestre, siempre y cuando exista línea comercial al lugar del destino o al más próximo.

CLAUSULA 66.- En el caso de que AAPAUNAM organice mutualidades, la Universidad le dará el servicio de descuento.

CLAUSULA 67.- La UNAM otorgará a todos los trabajadores académicos, al cónyuge y a sus hijos que ingresen a la Institución como alumnos, becas equivalentes - al importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que origine su - condición de alumno regular de la UNAM.

En los términos de la Legislación Universitaria, la UNAM dará a sus - trabajadores académicos derecho preferencial de inscripción a los diferentes - cursos que imparte.

La Universidad gestionará ante la Secretaría de Educación Pública, becas para los hijos de los trabajadores académicos, a efecto de que cubran sus - estudios de primaria y secundaria.

CLAUSULA 68.- La UNAM venderá a los miembros del personal académico los libros no editados por ella, al precio que los adquiriera, aumentado con el importe pro - medio de gastos de administración de librerías universitarias, que no podrá - ser superior a un 5%, también les venderá los restantes libros que edite con - un descuento del 50% sobre el precio de lista.

Estará obligada a poner esta prestación por escrito en un letrovisaj, - ble en la caja respectiva en toda librería universitaria.

La UNAM hará todos los trámites necesarios a petición expresa de los - miembros del personal académico para la compra en forma expedita de libros edi - tados en el extranjero, que no estén a la venta en el país.

La UNAM hará las gestiones necesarias para que el personal académico

obtenga descuentos en las principales librerías de la ciudad previa identificación.

ARTÍCULO 69.- La UNAM se compromete a entregar a AAPAUNAM una dotación suficiente de libros de buena calidad, editados por la misma, que serán obsequiados al personal académico afiliado con motivo del día del maestro.

Con este mismo motivo y con objeto de organizar las festividades correspondientes a este día, la Universidad proporcionará a los representantes de AAPAUNAM la cantidad de \$ 500,000.00 en una sola exhibición y con un mínimo de dos meses de anticipación a la fecha del evento.

ARTÍCULO 70.- La Universidad entregará a AAPAUNAM para sus bibliotecas, un lote de libros editados por ella, en número suficiente,

Entregará asimismo a AAPAUNAM treinta ejemplares de cada nuevo título que edite la UNAM.

ARTÍCULO 71.- De las becas que correspondan a la UNAM en las escuelas incorporadas, se asignará como máximo hasta un 65% a los miembros del personal académico para su cónyuge e hijos. Dichas becas se distribuirán en los términos del Reglamento de Asignación de Becas que será elaborado por la Comisión Mixta de Becas, sin afectar cuestiones académicas.

La Universidad, en igualdad de merecimientos académicos y en los términos de la Legislación Universitaria, dará preferencia al cónyuge e hijos de los miembros del personal académico para la inscripción, cambio de carrera o cambio de asignación en las escuelas y facultades de la Universidad.

La UNAM se obliga a realizar las gestiones necesarias ante la Secretaría

de Educación Pública para tramitar becas destinadas para la atención de ma  
 ores de lento aprendizaje, hijos de algún miembro del personal académico.

CLAUSULA 72.- La Universidad dará facilidades a AAPAUNAM para el uso de las --  
 instalaciones con que cuenta para la realización de actividades culturales y --  
 deportivas a cuyo efecto hará las solicitudes con la debida anticipación para--  
 o interferir con los programas de la Institución.

CLAUSULA 73.- La Universidad colaborará en la medida de sus posibilidades con--  
 AAPAUNAM para el desarrollo de sus actividades sociales, culturales y deporti--  
 vas.

Asimismo y a través de las dependencias universitarias que guardan re--  
 lación con las actividades anteriores, la Universidad coadyuvará en su organi--  
 zación a solicitud de AAPAUNAM.

CLAUSULA 74.- La UNAM proporcionará durante los periodos de vacaciones los ser--  
 vicios de apoyo necesarios para mantener la continuidad de las labores de in--  
 vestigación.

CLAUSULA 75.- La UNAM otorgará un descuento de cuando menos un 50% a los traba--  
 jadores académicos en el precio de los boletos de entrada o de participación --  
 en todos los eventos científicos, culturales, y deportivos organizados o patro--  
 cinados por la Universidad y gestionará a solicitud de AAPAUNAM gratuitamente--  
 boletos para concurrir a diferentes eventos patrocinados por ella o por otras--  
 entidades.

CLAUSULA 76.- Los trabajadores académicos tendrán derecho al goce de año sabá--  
 tico en los terminos del respectivo capitulo del Estatuto del Personal Académi--  
 co.

CLAUSULA 77.- La Universidad realizará las gestiones necesarias para que los miembros del personal académico, que lo soliciten por conducto de AAPAUNAM obtengan automóviles a precio de gobierno.

CLAUSULA 78.- Los miembros del personal académico percibirán las regalías que les correspondan por concepto de derechos de autor o de propiedad industrial, por trabajos realizados al servicio de la Universidad.

CLAUSULA 79.- La Universidad pondrá a disposición de los trabajadores académicos instalaciones, útiles, instrumentos y materiales de trabajo que sean indispensables para la ejecución de sus labores académicas.

CLAUSULA 80.- La Universidad dará facilidades a los trabajadores académicos para que asistan una vez al año, a las reuniones generales de AAPAUNAM y de sus Áreas. Igualmente dará facilidades a los representantes de AAPAUNAM para que realicen actividades gremiales y gestiones en su dependencia y fuera de ella, sin separarse de sus tareas académicas.

La UNAM dará, asimismo, facilidades a los representantes de AAPAUNAM que concurren a la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo durante el lapso que dure dicha revisión.

CLAUSULA 81.- La Universidad se obliga a practicar los descuentos a los trabajadores miembros de AAPAUNAM por concepto de cuotas ordinarias o extraordinarias, cubriéndose su importe a las personas autorizadas durante los dos días hábiles siguientes a la quincena en que se haya practicado el descuento; asimismo anexará una relación detallada y actualizada de los descuentos correspondientes efectuados.

AUSULA 82.- El descuento que practicará la UNAM por cuota a AAPAUNAM estará sujeto al aviso respectivo que envíe oportunamente a las autoridades universitarias.

AUSULA 83.- La Universidad otorgará facilidades a algunos trabajadores académicos previa solicitud de AAPAUNAM para la atención de los asuntos de la Asociación, previo estudio y aprobación de la Secretaría General de la UNAM en los siguientes términos:

I.- Las solicitudes deberán presentarse con la suficiente anticipación, a fin que no entorpezcan los programas académicos asignados al miembro del personal académico que disfrutará de facilidades.

II.- Las facilidades no deberán entorpecer el desarrollo de actividades de las dependencias académicas, razón por la cual no podrán concentrarse excesivamente en los miembros de una sola dependencia.

III.- La Secretaría General notificará oportunamente a las autoridades académicas de las dependencias interesadas, del otorgamiento de facilidades.

AUSULA 84.- Cuando un trabajador académico, que manejando un vehículo en la realización de un servicio para la UNAM autorizado por las autoridades de su dependencia sufra un accidente, la UNAM lo defenderá sin costo alguno a través de su Dirección General de Asuntos Jurídicos, pagará la fianza, los daños propios y de terceros, excepto cuando el trabajador académico se encuentre en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o enervantes al ocurrir el accidente.

AUSULA 85.- La UNAM proporcionará servicio de guardería para los hijos del personal académico de cualquier sexo, que tenga bajo su responsabilidad el cui-

ado de sus hijos, previa comprobación, estableciendo los locales adecuados -- dentro o en las inmediaciones de los distintos centros de trabajo. . . .

Tendrá derecho a este servicio el mencionado personal académico que la -- ore un mínimo de 20 horas a la semana.

CLAUSULA 86.- Cuando no exista cupo de guarderías de la UNAM ésta otorgará una cuota mensual hasta por \$ 1,500.00 (UN MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) por -- cada hijo que se sitúe en el supuesto establecido en la cláusula anterior. Es -- ta cantidad aumentará en la proporción en que se incrementen los salarios por -- cuota diaria. Esta prestación se concederá a los hijos del personal académico -- hasta los seis años de edad. Cuando un menor cumpla seis años de edad dentro -- del calendario del año escolar, se prolongará su permanencia en la guardería -- hasta el término del mismo.

CLAUSULA 87.- La UNAM se compromete a asegurar servicio de transporte gratuito -- por los circuitos interiores y exteriores de la Ciudad Universitaria para el -- personal académico hasta las horas en que termine sus actividades y a dotar de -- la adecuada vigilancia a las instalaciones universitarias.

Con el objeto de asegurar una mayor fluidez en el transporte de vehícu -- los la UNAM presentará un proyecto sobre el particular, para estos efectos se -- escuchará la opinión de AAPAUNAM.

CLAUSULA 88.- La UNAM está obligada a instalar en cada dependencia y a solici -- tud de AAPAUNAM, tableros para la difusión de su información.

CLAUSULA 89.- La UNAM está obligada a instalar en cada una de las tiendas de -- la UNAM, el servicio de farmacia para que el personal que labora en la Univer -- sidad adquiriera medicamentos a precio de costo.

Las tiendas y farmacias de la UNAM, deberán permanecer abiertas y proporcionar todos los servicios, durante 6 días de la semana por lo menos.

CLAUSULA 90.- La UNAM está obligada a gestionar ante las autoridades de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, que tanto el automóvil del profesor como los libros que éste adquiere, sean considerados como instrumentos de trabajo, para los efectos de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

CLAUSULA 91.- La UNAM asume la obligación de desahogar en la forma más expedita posible los trámites relativos a la relación laboral, a través de las dependencias responsables de los mismos.

#### CAPITULO IX.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.-

CLAUSULA 92.- La UNAM formulará planes y programas de superación académica para profesoras e investigadores, que les permitan elevar su nivel académico, mejorar la calidad de su actividad actual y perfeccionar sus conocimientos y habilidades, los que presentará en los términos de la Legislación aplicable.

CLAUSULA 93.- Los planes y programas de superación académica se impartirán preferentemente en las instalaciones de la UNAM.

CLAUSULA 94.- La UNAM, a través de los órganos competentes organizará, programará y desarrollará los cursos de superación académica; y AAPALUNAM opinará ante la UNAM sobre los aspectos laborales que existan en dicha programación y desarrollo.

CLAUSULA 95.- Los trabajadores académicos recibirán constancia de participación en los planes y programas de superación académica, una vez concluida la evaluación de su participación.

trabajo correspondientes para la consideración de jornadas remuneraciones, elementos de protección y prevención en general de los riesgos de trabajo. Las determinaciones de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad serán obligatorias de inmediata aplicación para la UNAM.

La Universidad se compromete a instalar y mantener en cada dependencia botiquines en cantidad suficiente para prestar los primeros auxilios. Asimismo designará al personal debidamente capacitado para atender las emergencias médicas que se presenten durante todas las horas de labores.

ARTÍCULO 99.- La Comisión Mixta de Prestaciones Sociales supervisará el correcto funcionamiento del Sistema de Tiendas y Farmacias de la UNAM, así como el de las guarderías para los hijos de los trabajadores académicos. Igualmente determinará las medidas correctivas que procedan debiendo comunicarlas a la UNAM.

ARTÍCULO 100.- La Comisión Mixta de Vigilancia supervisará la correcta aplicación de los procedimientos académicos previstos en este Contrato, particularmente los de selección, promoción y adscripción, para lo cual sus miembros tendrán acceso en forma inmediata a la documentación correspondiente. Las autoridades universitarias cumplimentarán, en lo que les compete, la resolución de dicha Comisión en un plazo no mayor de diez días.

Los Consejos Técnicos y, en su caso, la Comisión Mixta de Conciliación-Resolución, recibirán copia de las resoluciones de la Comisión Mixta de Vigilancia y se referirán a éstas en la fundamentación de sus propias resoluciones.

ARTÍCULO 101.- Cuando las circunstancias específicas de cada dependencia permitan la práctica de integrar una Comisión Mixta de Horarios, se pondrá en conocimiento del director de la misma para proceder en su caso a la integración de dicha Comisión. De ninguna manera debe afectarse con la instalación de la misma, la vida académica de la dependencia.

CLAUSULA 102.- Para el eficiente desempeño de todas y cada una de las Comisiones Mixtas que se pacten entre UNAM y AAPAUNAM, se designará un secretario permanente que se encargará de recibir y clasificar la correspondencia, formular proyectos de acuerdos de trámite y de resolución, que puestos a la consideración de los miembros de las propias Comisiones, tendrán validez únicamente con la firma de ambos. Correrá por cuenta de la UNAM el pago de los emolumentos que corresponden al secretario permanente. Cuando por el aumento del caudal de asuntos, una Comisión Mixta específica requiera de la designación de un secretario permanente, también se hará la designación en los mismos términos.

#### CAPITULO XI.- DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE AAPAUNAM.

CLAUSULA 103.- La UNAM se obliga a conceder permiso con goce de sueldos a sesenta trabajadores académicos integrantes del Comité Ejecutivo General, Comisiones Internas de AAPAUNAM Comisiones Mixtas, representantes ante los organismos tripartitas previstos en la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 104.- La UNAM remitirá oportunamente a AAPAUNAM todas las publicaciones informativas que expida tanto la Institución como las unidades académicas, asimismo para el efecto de que AAPAUNAM se encuentre informada de las cuestiones laborales que puedan afectarles, la Universidad enviará a AAPAUNAM toda clase de información o publicaciones relacionadas con estos asuntos.

CLAUSULA 105.- La UNAM entregará el equipo de impresión solicitado por AAPAUNAM con valor de \$ 3'000,000.00 (TRES MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.).

CLAUSULA 106.- La UNAM se obliga con AAPAUNAM a portar la cantidad de \$ 50'000,000.00 (CINCUENTA MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.) para la adquisición de terrenos para un desarrollo habitacional, una vez presentado el proyecto correspondiente.

En caso de que AAPAUNAM promueva un programa habitacional para sus miembros, la UNAM ofrecerá asesoría gratuita para el estudio de sus proyectos de urbanización y construcción. Y se compromete a iniciar de inmediato las gestiones ante organismos financieros para la obtención de un crédito de interés social hasta por \$ 200'000,000.00 (DOSCIENTOS MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.), que será destinado para construir, redimir pasivos o para ampliaciones y reparaciones de viviendas de los trabajadores académicos.

CLAUSULA 107.- La Universidad se compromete a entregar a AAPAUNAM la cantidad de \$ 100,000.00 (CIEN MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales, a efecto de destinarlos para festividades y obsequios para las madres trabajadoras, el día 10 de mayo, más tardar el 15 de marzo.

CLAUSULA 108.- La UNAM cubrirá a AAPAUNAM la cantidad de \$ 60,000.00 (SESENTA MIL PESOS 00/100 M.N.), mensuales para ayuda de gastos de administración y operación de sus instalaciones.

CLAUSULA 109.- La Universidad se obliga a entregar a AAPAUNAM la cantidad de \$ 40,000.00 (CUARENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales, para el mantenimiento y conservación de sus instalaciones. Asimismo, colaboración a través de sus recursos técnicos, en la elaboración del proyecto del edificio de AAPAUNAM,

CLAUSULA 110.- En tanto se lleven a cabo los proyectos respectivos y la realización de los mismos, la Universidad proporcionará por única ocasión a AAPAUNAM la cantidad de \$ 250,000.00 (DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) para los gastos de instalación y acondicionamiento del local, para el desarrollo de sus actividades propias.

CLAUSULA 111.- La UNAM proporcionará a AAPAUNAM la cantidad de \$ 2,000,000.00 (DOS MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.) al año para la adquisición de equipo depor-

tivo, fomento y práctica de los deportes; dicha cantidad será entregada a los 60 días de la firma de este Contrato.

CLAUSULA 112.- La UNAM se comprometa a entregar a AAPAUNAM en el mes de febrero de cada año, la cantidad de \$ 140,000.00 (CIENTO CUARENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) para celebración del Día del Niño, y en el mes de Julio la cantidad de \$ 1,200,000.00 (UN MILLON DOSCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) que se destinarán a la compra de juguetes para los hijos de los trabajadores académicos afiliados, para las festividades de fin de año.

CLAUSULA 113.- La UNAM se obliga a proporcionar al AAPAUNAM dos autobuses de pasajeros y 5 unidades "Combi" para el debido cumplimiento de sus actividades gremiales, culturales, sociales, deportivas y recreativas, por única vez.

CLAUSULA TRANSITORIA PRIMERA.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor el 10. de Febrero de 1981 y tendrá una duración indefinida, siendo revisable en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA TRANSITORIA SEGUNDA.- UNAM Y AAPAUNAM integrarán la Comisión Mixta que tendrá por objeto determinar los mecanismos y procedimientos tendientes a lograr el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.

CLAUSULA TRANSITORIA TERCERA.- La naturaleza de los contratos de trabajo debe corresponder a la prestación de los servicios académicos realmente prestados debiendo seguirse los procedimientos que señala el Estatuto del Personal Académico en todos los casos, a fin de evitar el abuso de la contratación por obra-determinada.

CLAUSULA TRANSITORIA CUARTA.- La UNAM se comprometa a establecer una Comisión Mixta con AAPAUNAM para que estudie la composición del tabulador en cuanto a sus niveles y categorías.

Los trabajos de esta Comisión deberán estar terminados en un plazo no mayor de seis meses contados a partir de la fecha de la firma del presente Contrato. Las consideraciones de esta Comisión se harán llegar a las Comisiones correspondientes del Consejo Universitario.

CLAUSULA TRANSITORIA QUINTA.- A efecto de garantizar los principios de igualdad salarial y de salario remunerador, cualquier prestación compensación o sobrepago por el cual se incremente la remuneración de un trabajador académico, que no esté expresamente contemplada en el presente contrato colectivo de trabajo, será pactada entre la UNAM y AAPAUNAM.

CLAUSULA TRANSITORIA SEXTA.- La UNAM reconoce su obligación de construir una tercera tienda, pactada en el Contrato Colectivo de trabajo anterior, la cual deberá estar en funcionamiento dentro del año de 1981.

CLAUSULA TRANSITORIA SEPTIMA.- La UNAM se compromete a proporcionar información y ayuda técnica, cuando así lo solicite la Comisión de Vivienda de AAPAUNAM, particularmente en aquellos casos relativos al otorgamiento de los créditos habitacionales del FOVISSTE.

Todos los trámites en relación con esta prestación serán realizados por conducto de la Comisión mencionada, de conformidad con las reglas que la misma elabore y con los ordenamientos legales del FOVISSTE.

CLAUSULA TRANSITORIA OCTAVA.- La UNAM publicará un mínimo de 30,000 ejemplares del presente contrato colectivo de trabajo, de las cuales entregará a AAPAUNAM por lo menos 5,000 ejemplares.

CLAUSULA TRANSITORIA NOVENA.- La UNAM publicará un mínimo de 30,000 ejemplares del catálogo de prestaciones elaborado por AAPAUNAM.

CLAUSULA TRANSITORIA DECIMA.- Las Comisiones Mixtas integradas por la UNAM y -  
 APANAM para el estudio de los problemas del personal académico que presta -  
 sus servicios en la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia, Escuela Na-  
 tional Preparatoria y Dirección General de Actividades Deportivas, rindió en  
 un lapso de 90 días un informe de sus actividades, mismo que será transmitido  
 a los órganos académicos correspondientes para los efectos legales que proce-  
 dan.

3.- OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.- Una vez que he reproducido las disposicio-  
 nes generales de los Contratos Colectivos de trabajo, considero en este momen-  
 to, importante hacer referencia a los enunciados principales de los mismos; en  
 efecto tenemos que el Contrato Colectivo de trabajo que rige la relación entre  
 la Universidad y el STUNAM contiene lo siguiente: se hace referencia, en pri-  
 mer lugar, a la Legislación aplicable; también encontramos un Capítulo de defi-  
 niciones, por otra parte se hace referencia a la aplicación del Contrato Colec-  
 tivo del trabajo, es decir, desde el punto de vista específico; de la misma --  
 forma, tenemos un Capítulo que se refiere a las relaciones de trabajo en cuan-  
 to a su naturaleza y a su duración. Se prevé también los aspectos de rescí-  
 sión, suspensión y terminación de la relación de trabajo, igualmente encontra-  
 mos dentro de las disposiciones lo referido a los trabajadores extranjeros; --  
 por otra parte, en el aspecto de las condiciones de trabajo, se hace mención a  
 adscripción de los propios trabajadores, desde luego se incluye el salario, --  
 también la jornada de trabajo, descansos legales, permisos, licencias y vaca-  
 ciones; así también, encontramos de la previsión social y de la cultura; els -  
 elementos importantes que deben ser desde luego tomados en consideración para la  
 mejoría de los propios trabajadores; de la misma forma, tenemos un aspecto ge-  
 nérico, es decir, de las condiciones generales del trabajo, así como de las --  
 obligaciones de los propios trabajadores; tenemos la integración y que desde -

luego es referido a las Comisiones Mixtas y sus funciones; también tenemos en el Capítulo Único dentro del Título Quinto lo que se refiere a las obligaciones de la Universidad respecto al sindicato.

Por lo que se refiere a las circunstancias, los detalles que guarda el Contrato Colectivo de trabajo de la AAPAUNAM, encontramos dentro del Capítulo Primero las disposiciones generales, es decir, un aspecto genérico de la propia relación entre docentes y la Universidad; se hace referencia siguiendo el orden debido, acerca de la titularidad del Contrato y la Legislación aplicable; por otra parte, se prevee el ingreso y la estabilidad del personal académico, también se prevee la suspensión, la rescisión y terminación de la relación de trabajo académico, esto similar en el ámbito de los trabajadores administrativos. El Capítulo Quinto refiere a la adscripción de los trabajadores académicos; así también, en el debido orden que venimos siguiendo, se hace referencia al salario, por otra parte se comenta acerca de la jornada de trabajo, de los días de descanso, a los permisos, de las licencias y de las vacaciones.

Tenemos el elemento del Capítulo Octavo que se refiere a las prestaciones de previsión social y de la cultura; de la misma forma encontramos la capacitación y el adiestramiento; esto es interesante referirlo ya que en las últimas reformas que hubo a la Ley Federal del Trabajo, en términos generales, se refiere para los trabajadores en general también acerca de su capacitación y su adiestramiento, esto desde luego no podría ser excluido del ámbito del personal docente; el Capítulo Décimo del contrato que venimos refiriendo, habla acerca de la integración y facultades de las Comisiones Mixtas; por otra parte el Décimo Primero refiere a los derechos colectivos del AAPAUNAM.

Se observa que hay elementos similares entre los trabajadores adminis-

rativos y los trabajadores académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México, pero desde luego como lo hemos enunciado, distinguiendo a cada uno de ellos, es decir, el personal académico por un lado y el personal administrativo por otro; algunos autores contemporáneos, algunos ideólogos del momento, -- han pretendido mencionar que el sindicalismo universitario, dado su estructura, dada la realidad y su vigencia, es clasista; sin embargo, nosotros nos reservamos la opinión y no compartimos algunos puntos, aunque si consideramos -- que los trabajadores administrativos deben regirse por otra parte, y los del personal docente por otra. En el aspecto de conclusiones observamos detenidamente los elementos importantes a considerarse.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Históricamente, los sindicatos se estructuran o conforman, a través de que claramente quedan en el ámbito ideológico histórico, definidos perfectamente los factores de la producción trabajo y capital.

SEGUNDA.- Los sindicatos se agrupan dentro del Derecho Laboral; históricamente en el específico derecho laboral de todos y cada uno de los países que tienen un sistema similar al nuestro; en México los sindicatos empiezan a gestarse al tenor de los comentarios que hemos hecho en los capítulos precedentes.

TERCERA.- El concepto de sindicato no puede vertirse como único, es decir, muchos autores han dado diferentes definiciones, baste y sobre encontrar aquellos elementos que hagan referencia a la asociación de trabajadores con un fin preponderante de agruparse en beneficio de sus agraviados.

CUARTA.- La lucha del hombre por su libertad, de alguna forma viene a ser un elemento coadyuvante para tomarse en consideración, e incluirlo dentro de la terminología del sindicalismo.

QUINTA.- La influencia social histórica, de la lucha de clases en el mundo, ha estructurado un sistema actual, que hace referencia a la unión gremial.

SEXTA.- La influencia de los países que se refieren en los Capítulos anteriores, determinaron fundamentalmente que en México los obreros estuvieron abiertos a la lucha, abiertos a los logros, a los alcances, a los elementos positivos que se dieron en otros países, para que sin ser copia, si se beneficiaran con estos índices positivos de carácter social, tendientes a mejorar su status.

DECIMA.- La independencia política de México, el Congreso Constituyente de 1856-1857, la industrialización iniciada por Lucas Alamán, y, la Organización del Círculo de Obreros de México en el año de 1872, son los elementos de síntesis que van a forjar un nuevo concepto del sindicalismo en México.

NOVENA.- El Porfiriato, Cananea, Río Blanco y los albores de la Revolución Mexicana, renovaron la idea del obrero mexicano, para pretender ubicarse en un terreno de igualdad.

OCENA.- Los regímenes revolucionarios que emanaron precisamente de esa época, fueron elementos positivos en el orden jurídico, pretendiendo reivindicar a los obreros y a los asalariados de todas las latitudes.

DECIMA.- Surge una nueva interpretación acerca del factor clásico de la producción capital, es decir, para que se presuma una subordinación real de trabajo hacia el mismo, no tratándose así de una institución descentralizada por servicio como es la Universidad.

DECIMA PRIMERA.- Como consecuencia de la conclusión anterior, es conveniente señalar que pese a la naturaleza jurídica de la Universidad, si se presume, obviamente, la relación jurídica laboral contractual.

DECIMA SEGUNDA.- Por ende, es necesario legislar acerca de la relación obrero-patronal, entre los trabajadores y la Universidad.

DECIMA TERCERA.- La lucha de los trabajadores Universitarios, es dividida en dos sectores: trabajadores administrativos y trabajadores académicos.

DECIMA CUARTA.- Surge el Contrato Colectivo de trabajo entre la Universidad Nacional Autónoma de México y sus trabajadores administrativos por una parte, y

la otra, entre la propia Universidad Nacional y sus trabajadores en carácter de profesores e investigadores.

QUINTA.— Esta relación sui-generis laboral, tendrá su experimentación en el curso del tiempo, y desde luego, pretendemos decir que avisaremos resultados positivos siempre tendientes a los beneficios de los trabajadores, sin apartarnos de considerar, que dada la naturaleza jurídica de los propios sindicatos, y su posición en la vida académica del país, siempre será un elemento de alcance para los grupos políticos, quienes en momentos también especiales determinados, pretenderán alcanzar posiciones, tratando desde luego, de manejar estos sindicatos.

BIBLIOGRAFIA

- Alba, Victor.- Sindicalismo en América Latina. México 1964.
- Alba, Victor.- Esquema Histórico del Movimiento Obrero en México. Ed. Costa -  
Amic. México, D.F. 1962.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Ediciones Andrade.
- De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo Ed. Porrúa-México 1968.
- Diccionario Enciclopédico Universal.
- Espasa Calpe Enciclopedia.
- Gaceta UNAM. Cuarta Epoca No. Extraordinario Cd. Universitaria 10. de diciem -  
bre de 1980.
- Gaceta UNAM.- Cuarta Epoca Vol. V No. 11 Cda. Universitaria 12 de Febrero de -  
1981.
- Ley Federal de Trabajo México 1981.
- Recaséns Siches, Luis.- Panorama del Pensamiento Jurídico en el Siglo XX, Ed. -  
Porrúa, México 1965.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa México 1970.