

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO



EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

JAVIER AGUAYO SILVA

MEXICO, D. F.

1979

11700



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA
U. N. A. M.**

Introducción.

- CAPITULO I** **Antecedentes Histórico-Jurídicos.**
- a) La Ley Orgánica de la U.N.A.M. de 1929
 - b) La Ley Orgánica de la U.N.A.M. de 1933
 - c) La Ley Orgánica de la U.N.A.M. de 1945
 - d) El Estatuto del Personal Administrativo de 1965
 - e) El Reglamento Interior de Trabajo de 1968
 - f) Suspensión de Labores de 1972 y el Convenio Colectivo de Trabajo de 1973.
 - g) Los Convenio Colectivos de Trabajo de 1974 y 1976
- CAPITULO II** **Naturaleza Jurídica del Convenio Colectivo de Trabajo**
- CAPITULO III** **Aprobación del Convenio Colectivo de Trabajo por el Consejo Universitario**
- CAPITULO IV** **Análisis del Clausulado del Convenio Colectivo de trabajo**
- CAPITULO V** **Situación Laboral en México**
- Conclusiones**

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

La UNAM, que es la Institución de estudios superiores - más importante de nuestro país, ha tenido desde 1929, año en que le fue concedida su Autonomía, una existencia llena de contratiempos, siendo en esta década el principal problema el Laboral.

En efecto, desde el año antes citado, se reconoció por medio de su Ley Orgánica, que existían relaciones laborales en la Universidad.

Pero fue hasta el año de 1944, cuando se discutió en la Cámara de Senadores el Proyecto de Ley Orgánica, que se hizo notar la situación especial de nuestra Casa de Estudios, ya que en el - Artículo 13 del proyecto citado, se facultaba a la Institución para regular sus relaciones laborales, sin que los derechos de su personal fueran menores a los consagrados en la Ley Federal del Trabajo, durante las discusiones, se hizo notar esta situación y se llegó a la conclusión que la UNAM no era una empresa y que tendría la facultad de regular las relaciones mencionadas con la condicionante citada.

Asimismo el Artículo 8o. dispone que el Consejo Universitario es el órgano competente para dictar los estatutos a que se refiere el Artículo 13.

En uso de las facultades mencionadas, la UNAM, estableció el Estatuto del Personal Administrativo y el Reglamento Interior de Trabajo de la propia Casa de Estudios; no obstante esto, en la presente década y concretamente en 1972, se dió un conflicto laboral, que puso en crisis a la UNAM, ya que se suspendieron las labores durante más de 2 meses, para dar solución a este problema, nació un - Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM, pero aunque en ocasiones

se han tenido que establecer cláusulas, que en determinado momento se pudiera pensar que son perjudiciales para la UNAM, en el fondo esto ha sido por la presión existente, y de todas formas el Convenio Colectivo de Trabajo, ha sido un instrumento necesario para - que la Institución continúe con sus funciones.

Sin embargo, este Convenio fue pactado con el STEUNAM, el que legalmente carece de facultades para contratar colectivamente y también conforme la discusión antes citada en la Cámara de Senadores en 1944, también en la UNAM, no puede existir un Contrato Colectivo, así que pensamos sería de sumo interés precisar la naturaleza jurídica del Convenio Colectivo de Trabajo.

Asimismo, en nuestro país se han dado ultimamente una serie de conflictos laborales dentro de las instituciones que tienen interés público, por lo que pensamos que sería conveniente legislar tanto por lo que hace a las relaciones laborales en las Universidades, como en la Legislación Laboral en general, para ponerla acorde con nuestra realidad.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICO-JURIDICOS

A) LA LEY ORGANICA DE LA U.N.A.M. DE 1929

En el año de 1929 tuvo lugar en la Ciudad de México un problema, el que habría de tener grandes repercusiones dentro de nuestra máxima Casa de Estudios y es el siguiente:

El Director de la entonces Escuela de Jurisprudencia, Don Narciso Brassols, acordó implantar un sistema diferente al que existía para calificar a los estudiantes; esto dió origen a una serie de protestas por parte de la comunidad estudiantil; aunado a esto, en la Escuela Nacional Preparatoria, tenían lugar discusiones con motivo de que se trataba de implantar un nuevo plan de estudios.

A raíz de lo anterior, y toda vez que se sostuvieron una serie de conversaciones, las que no tuvieron éxito, el día 5 de mayo de 1929 estalló la huelga estudiantil.

Las autoridades gubernamentales ante esta situación, declararon que si no se regresaba a clases y persistían los estudiantes en desobedecer a las autoridades universitarias se cerrarían las escuelas; ocurriendo esto el día 7 de mayo en la Escuela de Leyes.

Conforme transcurrió el tiempo, otras escuelas se adhirieron al movimiento huelguista, así el 21 de mayo la Escuela Nacional Preparatoria el 23 Odontología y las Secundarias 1, 3 y 4.

Nos dice el maestro Lucio Mendieta y Núñez que el 23 de mayo de 1929 se realizó una manifestación estudiantil, durante la cual hubo un enfrentamiento con la policía y los bomberos, este choque dió lugar a que todas las escuelas profesionales se unieran al movimiento huelguístico al día siguiente. Asimismo hubo movimientos de apoyo de escuelas de provincia.

El Director de la Escuela Nacional de Jurisprudencia, renunció a su cargo y se devolvieron las escuelas a los estudiantes; estos presentaron al Lic. Emilio Portes Gil un pliego de peticiones en el que solicitaban: renunciias del Secretario de Educación Pública, del Subdirector de Educación Pública, del Rector y de todos los que resultaran responsables de represalias; destitución del Jefe de Policía; nombramiento del Rector, por el Presidente de la República, de una terna propuesta por el Consejo Universitario; mismo número de representantes de alumnos y maestros en el Consejo Universitario; creación de un Consejo de Escuelas Técnicas y uno de Escuelas Normales; reincorporación de las Escuelas Secundarias a la E.N.P.

A esta solicitud contesta el Lic Portes Gil, manifestando que de la lectura de la misma se desprendía que se deseaba ver a la Universidad libre de amenazas, y para eso solo había un camino y era el de establecer la autonomía universitaria.

Posteriormente el Presidente de la República convocó al Congreso de la Unión a un período de sesiones extraordinarias y le envió un proyecto de Ley solicitando facultades extraordinarias para expedir una Ley que estableciera la autonomía de la Universidad.

Este proyecto contenía los siguientes puntos:

Artículo 1º Se faculta al Ejecutivo de la Unión para que expida una Ley que establezca la Universidad Nacional Autónoma y para que reforme o derogue las disposiciones legales que se opongan a esa Ley.

Artículo 2º El Ejecutivo de la Unión dará cuenta al Congreso en su próximo período ordinario de sesiones, del uso que haya hecho de dicha facultad. (1)

El 4 de junio de 1929 se discutió en la Cámara de Diputados el proyecto de referencia, con la presencia de Don Ezequiel Padilla, Secretario de Despacho de Educación Pública. El resultado de esta discusión, es que se aprobó en todas y cada una de sus partes por votación unánime.

Al día siguiente, fue enviado el proyecto a la Cámara de Senadores, donde fue discutido y puesto a votación, siendo aprobado también en esta Cámara por unanimidad.

En uso de las facultades extraordinarias otorgadas por el Congreso de la Unión, el Ejecutivo el 10 de julio de 1929, dictó la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de julio de 1929, los principales puntos son los siguientes:

En el Capítulo I se refería a los fines de la Universidad, en el Capítulo II se señala cual era la Constitución de la Institución, y comprendía del Artículo 2o. al 5o., dentro de este Capítulo se encontraba la naturaleza jurídica de la UNAM, así como que gozaría de Autonomía no tendría más limitaciones que las señaladas en la propia Ley; también enumeraba las diferentes instituciones que formaban parte de la Universidad.

(1) HURTADO MARQUEZ EUGENIO.- La Universidad Autónoma 1929-1944. Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos, México, 1976.- P. 19

En el capítulo III se encontraba prevista la forma de gobierno de la Universidad, mismo que sería compartido por el Consejo Universitario, el Rector, los Directores de Facultades, Escuelas e Institutos y Academias de Profesores y Alumnos. El Consejo Universitario era la Suprema Autoridad, se integraba por consejeros ex-officio, consejeros electos y por un delegado de la Secretaría de Educación Pública, en este Capítulo se señalaban las atribuciones del Consejo Universitario; se establecía que el Rector lo nombraría el Consejo pero de una terna propuesta por el Presidente de la República, señalaba también las atribuciones del Rector.

En el Capítulo IV se señalaba que los empleados de la Universidad no serían considerados como empleados federales, pero continuarían gozando de los beneficios de la Ley de Pensiones Civiles de Retiro. El Ejecutivo de la Unión podía vetar algunas decisiones del Consejo Universitario.

En el Capítulo V se establecía cual era el patrimonio de la Universidad.

En el Capítulo VI se estableció un procedimiento para vigilar la inversión y aplicación de los fondos de la Universidad.

Como se puede observar y nos señala el Lic. Diego Valadés:

Es importante precisar que la Autonomía Universitaria no fue el objeto de la lucha estudiantil en 1929. El conflicto, iniciado en mayo, tuvo por origen una decisión de las autoridades universitarias en el sentido de someter a los alumnos a pruebas periódicas de reconocimiento, por escrito. (1)

(1) Valadés Diego, Comisión Técnica de la Legislación Universitaria. 1974

También el Maestro Narciso Brassols nos indica que:

Sin embargo se ha dicho, y con razón, que la Autonomía otorgada a la Universidad en 1929 era bastante precaria. El derecho de elegir Rector, por ejemplo, correspondía al Consejo Universitario; pero quien presentaba la terna respectiva era el Gobierno Federal. Además el Presidente de la República tenía derecho a vetar algunas determinaciones adoptadas por la Universidad, aparte de que el presupuesto asignado resultaba en extremo raquítico. (1)

También el Maestro Jorge Pinto Mazal, señala que:

"La Ley Orgánica de 1929 no otorgaba autonomía plena a la Universidad, debido a su amplitud y a su carácter eminentemente reglamentario, ya que, en forma precisa establecía la forma como estaba organizado su gobierno, los requisitos y procedimientos para designar y remover autoridades, las atribuciones de éstas, dejando un margen muy estrecho para la reglamentación interna". (2)

Manifiesta también que:

"El Ejecutivo se reservaba cierto tipo de atribuciones dentro de la Universidad". (3)

La Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de 1929 tiene para nuestro trabajo, poca importancia, toda vez que se

- (1) Bassols Narciso.- Obras. México 1964 P. 237
- (2) Pinto Mazal. La Autonomía Universitaria. Antología. Comisión Técnica de Legislación Universitaria. 1974 P. 10
- (3) Op. Cit.

refiere a los empleados de la Universidad únicamente en los Artículos 13, incisos f, h, g; 21 incisos c, e, f; y 31.

De los preceptos legales señalados, el de mayor relevancia es el 31, que desincorpora a los empleados de la Universidad de ser considerados empleados federales, cualesquiera que fuera su categoría; pero continuarían gozando de los beneficios que la Ley de Pensiones Civiles de Retiro les concedía.

Ahora bién, el definir la Autonomía Universitaria sería cuestión de un trabajo más extenso, que requeriría de un profundo estudio pero para los fines del presente únicamente tomaremos lo que significaba para el Ing. Javier Barros Sierra(Q.E.P.D.), Rector de la U.N.A.M. de 1966 a 1970.

Autonomía Universitaria es, esencialmente, la libertad de enseñar, investigar y difundir la cultura. Esta autonomía no existiría de un modo completo si la Universidad no tuviera el derecho de organizarse, de funcionar y de aplicar sus recursos económicos como lo estime más conveniente, es decir, si no poseyera una autonomía administrativa; y si no disfrutara de una autonomía legislativa, que en su capacidad para dictarse sus propios ordenamientos.

Todo ello, por supuesto, dentro de las líneas generales trazadas por la Ley Orgánica.

Ha de respetarse esa autodeterminación de la Universidad; los problemas académicos, administrativos y políticos internos deben ser resueltos, exclusivamente, por los universitarios. En nin-

gún caso es admisible la intervención de agentes exteriores y por otra parte, el cabal ejercicio de la autonomía requiere el respeto a los recintos universitarios; pero, diversamente, aunque los universitarios, como ciudadanos pueden ejercer sus derechos constitucionales, la Universidad en cuanto Institución, no puede participar en política militante, partidista o de grupo, aún cuando en su seno se discutan libremente las doctrinas, opiniones e ideas en que se apoyan tales actividades; ni pretende que su autonomía equivalga a una sustracción a las leyes de observación común ni, en particular, a la impunidad de los actos delictuosos cometidos por universitarios, dentro o fuera de los recintos.

Hay violación de la autonomía cuando el Estado, por cualquier medio, coarta la independencia académica de la Universidad o impide que ella se rija internamente, pero también existe cuando existe una corporación privada, un partido político, un grupo y, en general, cualquier entidad o fuerza externa interviene en la vida de la Universidad, sea alterándola, dificultando el cumplimiento de sus tareas o limitando de un modo o de otro las libertades que la sustentan.

En nuestros días, y como resultado de las tres grandes revoluciones populares, expresadas en leyes e instituciones, la autonomía universitaria es fundamental para el curso independiente y democrático de la vida de México. La formación de profesionales investigadores y técnicos, adecuados en la libertad, es esencial para acrecentar el patrimonio material y espiritual del país y para alcanzar un desarrollo basado en los anhelos colectivos de justicia.

La nación ha aceptado como suya a la Universidad desde

1910, la ha impulsado, le ha proporcionado los medios a su alcance para realizar sus fines. En la Universidad culmina una obra cultural que responde a los más altos ideales forjados por la República. Por ello, su existencia, su eficacia y su progreso son inseparables del progreso nacional.

La autonomía, más que un privilegio, entraña una responsabilidad para todos los miembros de la comunidad universitaria; - la de cumplir con nuestros deberes y hacer honor a la Institución, recordando que la autoridad y el orden en nuestra Casa de Estudios no se fundan en un poder coercitivo, sino en una fuerza moral e intelectual, que solo depende de la conciencia y la capacidad de cada uno de nosotros. (1)

1) García Cantú Gastón.- Javier Barros Sierra 1968, Conversaciones - con. Ed. Siglo XXI Editores, S.A. 1972. P. 194

B) LA LEY ORGANICA DE LA U.N.A.M. DE 1933

Como hemos comentado, la autonomía universitaria concedida por la Ley Orgánica de 1929, no era total, así de 1929 a 1933 - se incubó un proceso de inestabilidad; que tenía su origen en la - falsa posición de la UNAM, que ni era libre, ni tenía los medios - económicos suficientes para desempeñar sus fines.

Se quiso encontrar alivio a esta situación, dotando a - la Universidad de una ideología, y en agosto de ese año se propuso en el Decimo Congreso Nacional de Estudiantes que tuvo lugar en Veracruz, que se adoptara el marxismo como guía de la enseñanza universitaria.

Así se dió origen a un conflicto ideológico, declarándose en huelga la Escuela Nacional de Jurisprudencia, y renunciando el Rector, Roberto Medellín.

Se nombró como Rector interino al Lic. Manuel Gómez Marrín y el Presidente por conducto de Don Narciso Bassols, solicita a Don Luis Enrique Erro y a Don Jesús Silva Herzog para que redactaran un proyecto de Ley Orgánica donde el gobierno de la UNAM que dara libre de toda ingerencia de las autoridades de la República, el que se envió el 17 de octubre a las cámaras para su discusión, el Congreso de la Unión la aprobó y fue expedida el 21 de octubre - de 1933.

En su Artículo 1º señalaba que era una corporación dotada de plena capacidad Jurídica y que tenía por fines impartir educación superior, organizar investigaciones y extender la cultura.

En el Artículo 2º se establecía que tendría la Universidad libertad de organizarse.

En el Artículo 3º se preveían las autoridades universitarias.

En el Artículo 4º se seguía manteniendo al Consejo Universitario como autoridad suprema, y este dictaría todas las normas necesarias para la organización del régimen de la Universidad.

El Artículo 5º señalaba al Rector como jefe nato de la Institución, siendo nombrado por el Consejo Universitario y durando en su cargo 4 años.

Se establecía en el Artículo 6º que los Directores serían designados por el Consejo Universitario, teniendo este también facultades para establecer forma y condiciones para la integración de las academias de profesores y alumnos, según el Artículo 7º.

En el Artículo 8º, se consignaba cual era el patrimonio de la Universidad, así como en el Artículo 9º cual sería el subsidio del gobierno federal.

El Maestro Julio Jiménez Rueda, nos dice que las tendencias fundamentales de la Ley Orgánica de 1933 son:

- " 1.- Se le quitaba a la Universidad el carácter de Nacional.
- 2.- Se conservaba el gobierno de estudiantes y profesores en las academias y en el Consejo.
- 3.- Se le fijaba su patrimonio". (1)

(1) Jiménez Rueda Julio.- Historia Jurídica de la Universidad, Facultad de Filosofía y Letras. México, 1955. P. 208

LA LEY ORGANICA DE LA

UNAM DE 1945.

En 1944, al cambio de Directores en 14 Dependencias Universitarias y nombramiento de los mismos conforme lo dispuesto por la Ley de 1933, se suscitó un conflicto, ya que en dos de ellas en la Escuela Nacional Preparatoria y Veterinaria, no se encontraban conformes con los nombrados, en estas escuelas hubo enfrentamientos estudiantiles.

El 26 de julio hubo un enfrentamiento entre estudiantes, en la Escuela Nacional de Jurisprudencia y en la Escuela de Veterinaria, con un saldo de 2 muertos y heridos.

El 27 de julio renunció el rector Rodolfo Brito Foucher.

El 30 de julio el Consejo Universitario nombró rector al Dr. José Aguilar Alvarez.

El 3 de agosto el Consejo Constituyente nombró al Lic. - Manuel Gual Vidal rector, siendo también al mismo tiempo rector el Dr. Aguilar Alvarez.

A raíz de esto ambos rectores se entrevistaron con el - Presidente y el 7 de agosto el Presidente de la República Manuel - Avila Camacho, recomendó a los Universitarios que se formara una - junta de Aveniencia formada por 6 ex-rectores, para que estos nombraran al nuevo rector.

El 11 de agosto tomaron posesión de la Universidad los - 6 ex-rectores, a efecto de designar al rector.

El 14 de agosto de 1944 fué nombrado como rector el Lic. Alfonso Caso.

El 27 de agosto presentó el nuevo rector a la consideración de los 6 ex-rectores un proyecto de bases, en donde el principal punto consistía en que sería facultad del rector nombrar a los directores, siendo aprobado el proyecto.

Desde estos acontecimientos se tenía la certeza que el origen de los conflictos era la Ley Orgánica.

Agustín Yáñez, Ignacio González Guzmán y los estudiantes Fernando Lozano y Manuel García fueron nombrados para presentar un Anteproyecto de Ley Orgánica.

El 23 de octubre de 1944 tuvo lugar la última reunión del Consejo Constituyente Universitario.

El 29 de noviembre de 1944, se aprobó ante el Consejo Universitario Constituyente en lo general el proyecto de Ley Orgánica con la salvedad que se discutiría posteriormente si serían vitalicios los 15 miembros de la Junta de Gobierno.

El 11 de diciembre se aprobó el número de miembros (15) de la Junta de Gobierno y que no sería vitalicio su cargo.

El 13 de diciembre la Comisión de Trabajos Docentes sometió a consideración del Consejo Constituyente el proyecto de Ley Orgánica.

El 14 de diciembre por mayoría de votos, del Consejo Universitario Constituyente, fué aprobado que el rector de la UNAM fuera nombrado por la Junta de Gobierno.

El 15 de diciembre de 1944 los Consejeros Alumnos, reaparecieron en el Consejo Constituyente y se retiraron de nueva cuenta manifestando que en el anteproyecto de Ley Orgánica se atentaba en contra de la Autonomía; no obstante ésto, se discutió en el Consejo el Artículo 11 que señalaba que los Directores serían nombrados de una Terna que formara el rector y la cual contaría previamente con la aprobación de los Consejos Técnicos o Académicos.

El 16 de diciembre de 1944, se acordó seguir sesionando el día 18 y no levantar la sesión hasta dar fin al anteproyecto - para que el Rector la pusiera en manos del Primer Mandatario.

El 17 de diciembre ante el rumor que la Facultad de Comercio, la Escuela de Música y la Biblioteca fueran separadas de la UNAM y quedaran bajo la dependencia de la SEP, se propuso por parte de García Paredes, que en el Anteproyecto se agregara una lista de las Dependencias que integraban a la Universidad, lo que fué desechado, con la idea que esta lista se integrara al Estatuto General.

En la reunión del Consejo del 18 de diciembre se aprobó que el Rector fuera el jefe nato de la UNAM y delegara las responsabilidades de orden administrativo en materia de leyes, en el Abogado de la Universidad, se aprobaron las atribuciones del Patronato, debiendo el Tesorero y el Auditor ser nombrados por el Consejo.

El Consejo Universitario Constituyente terminó el estudio y revisión del Anteproyecto de Ley Orgánica el 19 de diciembre, pasando ese mismo día a la Comisión de Estilo formada por el Lic. Eduardo García Maynes, Julio Jiménez Rueda y Agustín Yáñez, siendo presentado el Anteproyecto el día 20 del mes citado, al -

Primer Mandatario.

El 21 de diciembre el Presidente de la República turnó el anteproyecto a la Cámara de Diputados; la que aprobó el anteproyecto el 26 de diciembre de 1944, con una sola modificación al Artículo 11 fracción II.

En la Cámara de Senadores, se discutió el proyecto, y sobre todo se oponían algunos Senadores Obreros a éste, porque no se estableció con claridad la situación de los obreros intelectuales y administrativos en el seno de la Universidad, no obstante lo cual el 29 de diciembre fue aprobado el proyecto, ya que se sostuvo el criterio que la Universidad no era persona de derecho industrial, pero garantizaría al profesorado y a los empleados porque el Artículo 13 establece las relaciones entre la UNAM y sus empleados; así mismo el Lic. Alfonso Caso se negó a que estos empleados pertenezcan al Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado porque sería restarle autonomía a la UNAM y ponerla a nivel de Secretaría de Estado.

Asimismo los Senadores Obreros manifestaron:

"Dan su aprobación al proyecto, no porque se ajuste a la Ley del Trabajo, sino por razones de orden político, y por rendir un homenaje a la autonomía universitaria, fue ofrecido expedir el estatuto antes de seis meses". (6)

El texto de la Ley aprobada y publicada en el Diario Oficial el 6 de enero de 1945 es el siguiente:

LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO.

Artículo 1. La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública -organismo descentralizado del Estado- dotado de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y -problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible, los beneficios de la cultura.

Artículo 2. La Universidad Nacional Autónoma de México -- tiene derecho para:

I. Organizarse como lo estime mejor, dentro de los lineamientos generales señalados por la presente ley.

II. Impartir sus enseñanzas y desarrollar sus investigaciones de acuerdo con el principio de libertad de cátedra y de investigación.

III. Organizar sus bachilleratos con las materias y por el número de años que estime conveniente, siempre que incluyan, - con la misma extensión de los estudios oficiales de la Secretaría de Educación Pública, los programas de todas las materias que forman la educación secundaria, o requieran este tipo de educación - como un antecedente necesario. A los alumnos de las escuelas secundarias que ingresen a los bachilleratos de la Universidad se les reconocerán las materias que hayan aprobado y se les computarán - por el mismo número de años de bachillerato, los que hayan cursa-

ley.

2. A partir del quinto año, el Consejo Universitario podrá elegir anualmente, a un miembro de la Junta que sustituya al - que ocupe el último lugar en el orden que la misma Junta fijará por insaculación, inmediatamente después de constituirse.

3. Una vez que hayan sido sustituidos los primeros componentes de la Junta o, en su caso, ratificadas sus designaciones -- por el Consejo Universitario, los nombrados posteriormente irán reemplazando a los miembros de más antigua designación.

Las vacantes que ocurran en la junta por muerte, incapacidad o límite de edad, serán cubiertas por el Consejo Universitario; las que se originen por renuncia, mediante designaciones que harán los miembros restantes de la Junta.

Artículo 5. Para ser miembro de la Junta de Gobierno, se requerirá:

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

Los miembros de la Junta de Gobierno sólo podrán ocupar,

do en sus escuelas.

IV. Expedir certificados de estudios, grados y títulos.

V. Otorgar, para fines académicos, validez a los estudios que se hagan en otros establecimientos educativos, nacionales o extranjeros, e incorporar, de acuerdo con sus reglamentos, enseñanzas de bachilleratos o profesionales. Tratándose de las que se impartan en la primaria, en la secundaria o en las escuelas normales, y de las de cualquier tipo o grado que se destinen a obreros o campesinos, invariablemente se exigirá el certificado de revalidación que corresponda, expedido por la Secretaría de Educación Pública, requisito que no será necesario cuando el plantel en que se realizaron los estudios que se pretende revalidar, tenga autorización de la misma secretaría para impartir esas enseñanzas.

Artículo 3. Las autoridades universitarias serán:

1. La Junta de Gobierno.
2. El Consejo Universitario.
3. El rector.
4. El Patronato.
5. Los directores de facultades, escuelas e institutos.
6. Los consejos técnicos a que se refiere el artículo 12.

Artículo 4. La Junta de Gobierno estará compuesta por quince personas electas en la siguiente forma:

1. El Consejo Constituyente designará a los primeros componentes de la Junta, conforme al artículo 2º transitorio de esta

dentro de la Universidad, cargos docentes o de investigación, y hasta que hayan transcurrido dos años de su separación podrán ser designados Rector o directores de facultades, escuelas o institutos.

El cargo de miembro de la Junta de Gobierno será honorario.

Artículo 6. Corresponderá a la Junta de Gobierno:

I. Nombrar al Rector, conocer de la renuncia de éste y removerlo por causa grave, que la Junta apreciará discrecionalmente.

Para el ejercicio de las facultades que esta fracción le otorga, la Junta explorará, en la forma que estime prudente, la opinión de los universitarios.

II. Nombrar a los directores de facultades, escuelas e institutos, de acuerdo con lo que dispone el artículo 11.

III. Designar a las personas que formarán el Patronato de la Universidad.

IV. Resolver en definitiva cuando el rector, en los términos y con las limitaciones señaladas en el artículo 9^a, vete los acuerdos del Consejo Universitario.

V. Resolver los conflictos que surjan entre autoridades universitarias.

VI. Expedir su propio reglamento.

Para la validez de los acuerdos a que se refieren las -

fracciones I y V de este artículo, se requerirá por lo menos el voto aprobatorio de diez de los miembros de la Junta.

Artículo 7. El Consejo Universitario estará integrado:

- I. Por el Rector.
- II. Por los directores de facultades, escuelas o institutos.
- III. Por representantes profesores y representantes alumnos de cada una de las facultades y escuelas en la forma que determine el estatuto.
- IV. Por un profesor representante de los centros de extensión universitaria.
- V. Por un representante de los empleados de la Universidad.

El secretario general de la Universidad lo será también del consejo.

Artículo 8. El Consejo Universitario tendrá las siguientes facultades:

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

Artículo 9. El Rector será el jefe nato de la Universidad, su representante legal y presidente del Consejo Universitario; durará en su encargo cuatro años y podrá ser reelecto una vez.

Para ser Rector se exigirán los mismos requisitos que señala el Artículo 5 a los miembros de la Junta de Gobierno y satisfacer, también, los que en cuanto a servicios docentes o de investigación fije el estatuto.

El Rector cuidará del exacto cumplimiento de las disposiciones de la Junta de Gobierno y de las que dicte el Consejo Universitario. Podrá vetar los acuerdos del propio consejo, que no tengan carácter técnico. Cuando el rector vete un acuerdo del consejo, tocará resolver a la Junta de Gobierno, conforme a la fracción IV del artículo 6.

En asuntos judiciales, la representación de la Universidad corresponderá al abogado general.

Artículo 10. El Patronato estará integrado por tres miembros que serán designados por tiempo indefinido y desempeñarán su encargo sin percibir retribución o compensación alguna. Para ser miembro del Patronato, deberán satisfacerse los requisitos que fijan las fracciones I y II del artículo 5, y se procurará que las designaciones recaigan en personas que tengan experiencia en asuntos financieros y gocen de estimación general como personas honorables.

Corresponderá al Patronato:

I. Administrar el patrimonio universitario y sus recursos ordinarios, así como los extraordinarios que por cualquier con

cepto pudieran allegarse.

II. Formular el presupuesto general anual de ingresos y egresos, así como las modificaciones que haya que introducir durante cada ejercicio, oyendo para ello a la Comisión de Presupuestos del Consejo y al rector. El presupuesto deberá ser aprobado por el Consejo Universitario.

III. Presentar al Consejo Universitario, dentro de los tres primeros meses a la fecha en que concluya un ejercicio, la cuenta respectiva, previa revisión de la misma que practique un contador público, independiente, designado con antelación por el propio Consejo Universitario.

IV. Designar al tesorero de la Universidad y a los empleados que directamente estén a sus órdenes para realizar los fines de administración a que se refiere la fracción I de este artículo.

V. Designar al contralor y auditor interno de la Universidad y a los empleados que de él dependan, los que tendrán a su cargo llevar al día la contabilidad, vigilar la correcta ejecución del presupuesto, preparar la cuenta anual y rendir mensualmente al Patronato un informe de la marcha de los asuntos económicos de la Universidad.

VI. Determinar los cargos que requerirán fianza para su desempeño, y el monto de ésta.

VII. Gestionar el mayor incremento del patrimonio universitario, así como el aumento de los ingresos de la institución.

VIII. Las facultades que sean conexas con las anteriores.

Artículo 11. Los directores de facultades y escuelas serán designados por la Junta de Gobierno, de ternas que formará el Rector, quien previamente las someterá a la aprobación de los consejos técnicos respectivos. Los directores de institutos serán nombrados por la Junta a propuesta del rector.

Los directores deberán ser mexicanos por nacimiento y llenarán, además, los requisitos que el estatuto fije, para que las designaciones recaigan en favor de personas cuyos servicios docentes y antecedentes académicos o de investigación, las hagan merecedoras de ejercer tales cargos.

Artículo 12. En las facultades y escuelas se constituirán consejos técnicos integrados por un representante profesor de cada una de las especialidades que se impartan y por dos representantes de todos los alumnos. Las designaciones se harán de la manera que determinen las normas reglamentarias que expida el Consejo Universitario.

Para coordinar la labor de los institutos se integrarán dos consejos: uno de la investigación científica y otro de humanidades.

Los consejos técnicos serán órganos necesarios de consulta en los casos que señale el estatuto.

Artículo 13. Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 14. Las designaciones definitivas de profesores e investigadores deberán hacerse mediante oposición o por procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los candidatos, y se atenderá, a la mayor brevedad posible, a la creación del cuerpo de profesores e investigadores de carrera. Para los nombramientos no se establecerán limitaciones derivadas de posición ideológica de los candidatos, ni ésta será causa que motive la remoción.

No podrán hacerse designaciones de profesores interinos para un plazo mayor de un año lectivo.

Artículo 15. El patrimonio de la Universidad Nacional Autónoma de México estará constituido por los bienes y recursos que a continuación se enumeran:

I. Los inmuebles y créditos que son actualmente de su propiedad, en virtud de haberseles afectado para la constitución de su patrimonio, por las leyes de 10 de julio de 1929 y de 19 de octubre de 1933, y los que con posterioridad hay adquirido.

II. Los inmuebles que para satisfacer sus fines adquiera en el futuro por cualquier título jurídico.

III. El efectivo, valores, créditos y otros bienes muebles, así como los equipos y semovientes con que cuenta en la actualidad.

IV. Los legados y donaciones que se le hagan, y los fideicomisos que en su favor se constituyan.

V. Los derechos y cuotas que por sus servicios recaude.

VI Las utilidades, intereses, dividendos, rentas, aprovechamientos y esquilmos de sus bienes muebles e inmuebles.

VII. Los rendimientos de los inmuebles y derechos que el gobierno federal le destine y el subsidio anual que el propio gobierno le fijará en el presupuesto de egresos de cada ejercicio fiscal.

Artículo 16. Los inmuebles que formen parte del patrimonio universitario y que estén destinados a sus servicios, serán inalienables e imprescriptibles y sobre ellos no podrá constituir la institución ningún gravamen.

Cuando alguno de los inmuebles citados deje de ser utilizable para los servicios indicados, el Patronato podrá declararlo así, y su resolución, protocolizada, se inscribirá en el Registro Público de la Propiedad correspondiente. A partir de ese momento, los inmuebles desafectados quedarán en la situación jurídica de bienes de propiedad privada de la Universidad, sujetos íntegramente a las disposiciones del derecho común.

Artículo 17. Los ingresos de la Universidad y los bienes de su propiedad no estarán sujetos a impuestos o derechos federales, locales o municipales. Tampoco estarán gravados los actos y contratos en que ella intervenga, si los impuestos, conforme a la ley respectiva, debiesen estar a cargo de la Universidad.

La Universidad Nacional Autónoma de México gozará de la franquicia postal para su correspondencia oficial y de los privilegios que disfrutaban las oficinas públicas en los servicios telegráficos.

Artículo 18. Las sociedades de alumnos que se organicen en las escuelas y facultades y la federación de estas sociedades, serán totalmente independientes de las autoridades de la Universidad Nacional Autónoma de México y se organizarán democráticamente en la forma que los mismos estudiantes determinen.

TRANSITORIOS

Artículo 1. El Consejo Universitario, integrado conforme a la IV de las bases aprobadas por la Junta de ex rectores, con fecha 15 de agosto último, procederá dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que esta ley entre en vigor, a designar a las personas que deben integrar la Junta de Gobierno. A la sesión respectiva deberán asistir cuarenta, por lo menos, de los miembros del consejo.

Artículo 2. La elección se llevará a cabo de la siguiente manera:

I. Cada miembro del consejo tendrá derecho a presentar un candidato.

II. Hecha la presentación de los candidatos, cada uno de los consejeros, en cédulas impresas que llevarán numeración marginal de 1 a 8, emitirá su voto hasta por el mismo número de personas comprendidas en la lista de candidatos. El orden de colocación no significará preferencia en favor de ninguna de las personas comprendidas en la cédula.

III. Recogidas las cédulas, una comisión integrada por tres miembros del consejo y designada por éste, procederá a hacer el cómputo de los votos emitidos. Cada consejero tendrá derecho a -

emitir ocho votos, uno por cada persona cuyo nombre aparezca escrito en la cédula, y los votos se acreditarán a los candidatos respectivos.

IV. Se considerarán como no escritos en las cédulas los nombres ilegibles, los repetidos en una misma papeleta o los que no figuren en la lista de candidatos formada de acuerdo con la fracción I de este artículo.

V. Concluido el cómputo, el rector, en presencia del consejo, declarará electas a las quince personas que aparezcan con mayor número de votos. Si varias estuviesen empatadas en el último o los últimos lugares, se hará una nueva elección entre ellas para cubrir los puestos faltantes.

Artículo 3. Si alguna o algunas de las personas designadas para formar parte de la Junta de Gobierno no acepta, las restantes procederán desde luego a la elección de quienes deban sustituirlas, salvo que los puestos que haya que cubrir sean más de dos, caso en el cual el consejo procederá a una nueva elección, aplicando en lo conducente las reglas establecidas en los artículos que preceden.

Artículo 4. El Patronato deberá formar el inventario de los bienes que integran actualmente el patrimonio universitario.

Artículo 5. Quedan sujetos a las disposiciones del artículo 14 de esta ley, los profesores que, al entrar la misma en vigor, tengan menos de tres años completos de servicios docentes en la Universidad.

Artículo 6. Las actas de entrega de los inmuebles a que

se refiere a la fracción I del artículo 15, se inscribirán en el Registro Público de la Propiedad. Cualesquiera reclamaciones que con motivo de esos bienes puedan tener los particulares y que no estén prescritas, se deducirán ante los tribunales federales, en un plazo no mayor de un año, a partir de la fecha en que esta ley entre en vigor. Las sentencias que en sus respectivos casos se dicten, sólo podrán ocuparse de las indemnizaciones a que pudieran tener derecho los reclamantes, pero sin afectar la situación jurídica de los bienes mismos como elementos constitutivos del patrimonio de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Artículo 7. Con excepción de las disposiciones a que se refiere la fracción I del artículo 15 de este ordenamiento, se deroga la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, de 19 de octubre de 1933, y cualquiera otra que se le oponga.

Artículo 8. La presente Ley, entrará en vigor tres días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Esta Ley, en su artículo 13 otorga a la UNAM, la facultad de regular sus relaciones con el personal que le presta servicios; y en el artículo 8o. previene que el Consejo Universitario, será el órgano que dictará las normas para regir estas relaciones.

ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
AL SERVICIO DE LA U.N.A.M. Y EL
REGLAMENTO INTERIOR DE
TRABAJO DE LA U.N.A.M.

El 20 de diciembre de 1965, el H. Consejo Universitario aprobó el Estatuto del Personal Administrativo de la UNAM, el que tenía por objeto reglamentar las relaciones de trabajo entre la UNAM y su personal administrativo de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad.

Dividía al personal administrativo en tres grupos, definía al personal de confianza, a los de base, temporales y por obra determinada.

Prevía reglamentos interiores de trabajo; señalaba la irrenunciabilidad de los derechos estatutarios de los trabajadores, hablaba de los usos y costumbres universitarios; señalaba que los trabajadores universitarios podrían rescindir su contrato con causa justificada sin señalar causales.

En el artículo 23 enumeraba las obligaciones de los trabajadores y en el artículo 24 las prohibiciones a las mismas, así mismo en el capítulo II señalaba las jornadas de trabajo, días de descanso obligatorio y períodos de vacaciones; en el capítulo III se refería al salario y sus descuentos, así como la inembargabilidad del mismo; en su capítulo V se refería a la afiliación de los trabajadores al ISSSTE y licencias.

El capítulo VI se titulaba "terminación de los efectos del nombramiento o contrato de los trabajadores", como se ve equi-
paraba el nombramiento al contrato, asimismo en este capítulo en el artículo 42 señalaban las causales de rescisión por causa impu-

table a los trabajadores, así como la suspensión por arresto del trabajador; en el artículo 43 del propio Estatuto se señalaba cuales eran las causas de terminación del nombramiento o contrato, - como se ve en el título del capítulo se confundía la rescisión - con la terminación.

En el capítulo VII se señalaba cuales serían las condiciones generales de trabajo reguladas por un reglamento interior de trabajo.

Y por último, el título Tercero, en su artículo 55 señalaba el derecho de asociación de los trabajadores en una "Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM"; con derecho a pertenecer o no a ésta, reconociendo a su vez la intervención de los trabajadores en la administración universitaria, a través de sus representantes en el Consejo Universitario.

Posteriormente, el 2 de enero de 1968, se firmó el Reglamento Interior de Trabajo de la UNAM, que fue signado por el entonces Rector Ing. Javier Barros Sierra y el Secretario General de la ATAUNAM.

Este Reglamento señalaba, en su título primero las denominaciones de las Autoridades y Estatutos, en su título segundo se refería al personal administrativo, dividiéndose en diferentes capítulos, así en el capítulo primero señalaba cual era el personal administrativo; en el capítulo segundo señalaba requisitos de ingreso y reingreso y personas que podían ocupar la plazas vacantes; en el capítulo tercero reglamentaba las promociones, transferencias y permutas, en el capítulo cuarto se estable

eran períodos de vacaciones y licencias; en el capítulo quinto se señalaba que la UNAM proporcionaría elementos para el mejoramiento técnico y mayor capacitación de los trabajadores, para su superación personal y laboral; y en el capítulo sexto se señalaban las causas de suspensión temporal y rescisión -- sin responsabilidad para la Casa de Estudios.

En el título tercero se señalaban las percepciones económicas, como son salario e ingresos adicionales, horarios descansos y control de asistencias.

En el título cuarto se reglamentaba la descripción y asignación de labores y la intensidad y calidad del trabajo, -- así como posibles estímulos y la obligación de la UNAM de -- proporcionar material y equipo idóneo para el desempeño de -- las labores, enumerando las que se consideraban insalubres y peligrosas, prohibiendo que las desempeñaran las mujeres y -- los menores de 18 años.

En el título quinto, se señalaba que se deberían realizar exámenes médicos a los trabajadores y la periodicidad de los mismos, preveía la existencia de una Comisión Mixta de Higiene, incapacidades por enfermedad no profesional e incapacidad o riesgo profesional, y forma de prevenir accidentes.

En el título sexto se señalaban las sanciones por falta de asistencia de los trabajadores, que comprendían desde una nota mala hasta la rescisión; estableciendo un término de 120 días para imponer cualquier sanción, señalando estímulos que podían consistir en notas buenas y gratificaciones.

En el título séptimo se establecían recursos de revisión

sión y apelación por parte de los trabajadores, cuando les afectara una resolución; el primero se promovía ante el Jefe de la Dependencia que hubiere dictado la resolución y el segundo ante el Superior de la persona que dictó la resolución.

El título octavo señalaba el procedimiento de revisión del Reglamento.

Hay que señalar que a pesar del tiempo transcurrido, desde la aprobación de este Reglamento y las reformas que habido a la Legislación Universitaria, se sigue aplicando éste en lo que no se oponga a las reformas y sea más favorable al trabajador, pues nunca se revisó y no se ha aprobado otro Reglamento Interior de Trabajo.

E) SUSPENSIÓN DE LABORES DE 1972 Y EL CONVENIO
COLECTIVO DE TRABAJO DE LA UNAM DE 1973.

En 1972, un grupo de trabajadores administrativos de la UNAM se unieron y formaron el organismo denominado STEUNAM.

El 13 de octubre del mismo año, un grupo de representantes de este organismo, presentaron un pliego de demanda de firma de un Contrato Colectivo de Trabajo. (1)

A las 12:00 horas del 25 de octubre de 1972, los empleados administrativos de 14 Facultades, Escuelas y otras Dependencias suspendieron las labores en la Universidad, demandando el reconocimiento del Sindicato y la firma del Contrato Colectivo de Trabajo. (2)

A las 15:00 horas del día indicado fueron bloqueadas la entrada y salida norte de Ciudad Universitaria, realizándose al mismo tiempo una manifestación de apoyo en las Facultades de Derecho, Medicina y Químicas, en las que se objetó la integración del Sindicato, ya que se trataba de formarlo y obtener su reconocimiento en el futuro como instrumento político en la Universidad. (3)

El 27 de octubre tuvo lugar una reunión entre el entonces Rector de la UNAM, Doctor Pablo González Casanova y el grupo parista, en donde éste manifestó que no buscaba ser reconocido por las Autoridades Universitarias y consideraba estar constituidos en forma legal, pidiendo la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo.

(1) EL UNIVERSAL, 1a. Sección, 14 de octubre de 1972, p.5.

El 28 de octubre del mismo año, el Rector designó -- una Comisión, integrada con miembros del Consejo Universitario, misma que se avocó a estudiar la solicitud del Contrato Colectivo de Trabajo, analizando la Legislación Universitaria y Nacional, a fin de que se produjera un Estatuto Laboral que sería elevado a la categoría de Contrato Colectivo de Trabajo, -- una vez que sea reformada la Legislación Nacional y la Universitaria, por el Congreso de la Unión. (1)

Fueron suspendidas las labores en la Ciudad Universitaria, por un grupo de trabajadores, no existiendo uniformidad de criterio entre maestros y alumnos, las autoridades universitarias insisten en que no está dentro de sus facultades el reconocerse como patrones, lo que sucedería en caso de reconocer la sindicalización y la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo.

El Rector, declaró que el pago a los trabajadores universitarios se realizaría en forma normal. (2)

A partir del primero de noviembre la Asamblea de la Facultad de Economía rechazó al ATAUNAM y al STEUNAM, convocando a una reunión para la formación de un Sindicato independiente. (3)

- (1) EXCELSIOR, Sección A, 29 de octubre de 1972.- p.p. 4 y 20.
- (2) Op. Cit. 11 de noviembre de 1972.-p. 7.
- (3) Op. Cit. 2 de noviembre de 1972.- p. 19.

El 16 de noviembre de 1972, las Autoridades Universitarias presentaron a los paristas un documento en el que dejaban asentado que la Universidad no se encontraba dentro de lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional, proponiendo reformas al Estatuto General, así como la redacción de un Convenio Colectivo de Trabajo, no aceptando el término de Contrato, pues éste está configurado para regular las condiciones de trabajo de las empresas de tipo económico con fines de lucro, a las que no pertenece la UNAM. (1)

El 17 de noviembre de 1972, el Rector de la UNAM renunció a su cargo, manifestando que:

"toda vez que todos mis esfuerzos han sido inútiles para lograr una política acorde a mis principios, cuando veo que incurri-
ría en una grave responsabilidad al dejar que siga el asedio a la Universidad y su autonomía y a la organización democrática e independiente de sus trabajadores, considero que es necesario y conveniente para la Universidad y el Movimiento Democrático y Progresista de México, el que presente mi renuncia al cargo de Rector de la UNAM". (2)

El 23 de noviembre de 1972, en virtud de un llamado hecho por el Doctor Pablo González Casanova, 10 Dependencias Universitarias levantaron el paro de labores que venían efectuando.

(1) Op. Cit. 17 de noviembre de 1972.-Primera Plana y p. 22.

(2) Op. Cit. 18 de noviembre de 1972.-Primera Plana.

El 27 de noviembre tuvo lugar una reunión en la Facultad de Medicina, entre los representantes de las Autoridades - Universitarias y los paristas, en la que se vislumbró una posible solución al problema que aquejaba a nuestra Máxima Casa de Estudios. (1)

Los Doctores Gabriel García Rojas, Alfonso Noriega y el Lic. Jorge Moreno Collado, presentan un anteproyecto de adición jurídica para elevar la Autonomía Universitaria a Derecho Constitucional; en dicha propuesta los tres juristas señalan - la creación de un nuevo apartado, el "C" en el artículo 123 -- Constitucional, dentro del cual se otorgan derechos laborales-especiales a los trabajadores de la Universidad. (2)

El 21 de diciembre los líderes del STEUNAM, aceptaron el término Convenio en vez de Contrato, siempre que se respete el derecho de huelga para hacer cumplir tal Convenio y que se revise periódicamente, o en su caso que no se hable de --- huelga pero que se acepte el término Contrato, quedando en discusión lo relativo a la Cláusula de Exclusión. (3)

El 22 de diciembre el Sindicato Independiente de la - Universidad, SITUNAM, puso fin a la huelga en 16 Dependencias, mediante un acuerdo suscrito con la Comisión de Reglamentos -- del Consejo Universitario, en el que el SITUNAM se comprometió a respetar la autonomía universitaria, a no afiliarse a ningún partido político y renunciar a la Cláusula de Exclusión. (4)

(1) EL UNIVERSAL.--Primera Sección.--Primera Plana.--28 de noviembre de 1972.

(2) EXCELSIOR.--Sección A.--21 de diciembre de 1972.-- p. 13.

(3) Op. Cit.--22 de diciembre de 1972.--p. 2.

(4) Op. Cit.--23 de diciembre de 1972.--Primera Plana.

El 23 de diciembre los miembros del STEUNAM, impidieron que el SITUNAM levantara el paro en las Dependencias mencionadas, asimismo por la tarde tuvo lugar una reunión en la Facultad de Ingeniería, entre los miembros de la Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario y dirigentes del STEUNAM, en el que se llegó al acuerdo de redactar la siguiente Cláusula:

"El STEUNAM, en su carácter de titular del Convenio Colectivo de Trabajo podrá ejercitar el derecho de huelga para obtener el cumplimiento del propio Convenio o su revisión bienal. En todo caso será necesario agotar la instancia previa ante la Comisión Mixta de Conciliación. De no llegarse a una solución satisfactoria para ambas partes serán aplicables las formalidades y procedimientos que para el ejercicio de la huelga establece la Ley Federal del Trabajo, en lo conducente.(1)

La Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario, propuso al STEUNAM la firma del acuerdo de 12 puntos esenciales en los que había acuerdo, reanudándose las labores en 72 horas y continuando después las pláticas en cuanto a la firma del Convenio de Trabajo, oponiéndose la UNAM a la Cláusula de Exclusión en su doble modalidad, ya que eliminaría el principio de libre y voluntaria afiliación de los trabajadores al STEUNAM.

El STEUNAM, propone que los trabajadores que renuncien al Sindicato sean despedidos automáticamente.

El 26 de diciembre de 1972, se había llegado al acuerdo de los siguientes puntos:

1º- Las relaciones laborales se regirán por un Convenio Colectivo de Trabajo y el Estatuto General de la UNAM.

(1) EXCELSIOR.-Sección A.-24 de diciembre de 1972.-p.

2º- Dicho Convenio comprenderá las partes:

a)- Declaración de principios, en el que, el STEUNAM reconozca la autonomía universitaria y los derechos y facultades que la Ley Orgánica y el Estatuto General otorgan a la -- UNAM, el reconocimiento de los derechos laborales consagrados en el artículo 123 Constitucional y el 13 de la Ley Orgánica, que expresa:

"...en ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los - que concede la Ley Federal del -- Trabajo...".

b).-Las Cláusulas sobre la contratación colectiva, sobre las condiciones de trabajo, y prestaciones económicas y sociales en favor de los empleados y trabajadores de la UNAM.

3º- Reconocimiento del derecho de huelga, pero agotando la instancia ante la Comisión Mixta de Conciliación y de no llegar a ningún arreglo se aplicarán los principios de la Ley-Federal del Trabajo.

4º- Establecimiento de una Comisión Mixta de Conciliación, quedando a salvo los derechos de los trabajadores para acudir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

5º- El Convenio no podrá contener condiciones inferiores a las existentes en el momento de su celebración.

6º- El STEUNAM, será considerado como Sindicato Mayoritario y proporcionará el nombre de sus afiliados para el descuento de cuotas.

7º- En la revisión del Convenio, que será cada dos --

años podrán asistir otros trabajadores y deberán solicitarla - con cuatro meses de anticipación.

8°- El principio de afiliación individual y voluntaria al STEUNAM.

9°- Respeto permanente a los principios de sindicalismo democrático, autónomo e independiente.

10°- La aceptación de que los trabajadores y empleados podrán afiliarse a otros organismos y partidos políticos en -- forma individual y voluntaria.

11°- La UNAM será denominada Institución o Autoridades Universitarias.

12°- Restauración de quince prestaciones y garantías - para empleados y trabajadores. (1)

El 27 de diciembre de 1972, continuaron las pláticas sin llegar a ningún acuerdo, a los empleados se les pagó normalmente sueldo y aguinaldo. (2)

El 2 de enero de 1973, se reanudaron el 16 Dependencias controladas por el STEUNAM, las actividades. (3)

El 3 de enero de 1973, fue nombrado Rector el Doctor Guillermo Soberón, quien al conocer su nombramiento exortó a los trabajadores a reanudar sus labores. (4)

(1) Op. Cit.-27 de diciembre de 1972.-p.p. 4 y 17.

(2) Op. Cit.-28 de diciembre de 1972.-p. 15.

(3) Op. Cit.- 3 de enero de 1973.-Primera Plana.p.p. 11 y 13.

(4) Op. Cit.- 4 de enero de 1973.-Primera Plana. --- p.p. 4 y 18.

El 5 de enero de 1973, acordaron estudiantes, profesores y empleados de la escuela Nacional de Artes Plásticas levantar la Huelga y entregar el edificio al director el próximo lunes 8.

Ese mismo día en asamblea de Odontología, Veterinaria, Derecho y Medicina decidieron regresar a clases, mientras el STEUNAM persiste en su decisión.

El 8 de enero de 1973, toma posesión de su cargo de rector el Dr. Guillermo Soberón.

El 11 de enero de 1973, representantes y comisionados de la UNAM, firmaron un acuerdo con representantes del STEUNAM, manifestando su plena conformidad con los doce puntos aceptados el 2 de enero de 1973, y dos adicionales que de ser aprobados por el Consejo Universitario, se entregarán el lunes las instalaciones, comprometiéndose la UNAM, a estudiar de inmediato las cláusulas del convenio y demandas pendientes de trabajadores del STEUNAM, se compromete a devolver las instalaciones a las setenta y dos horas de aprobados estos puntos.

Punto 13º Se establecerá una Comisión Mixta de admisión y escalafón integrada por igual número de representantes de la Institución y del STEUNAM, en su calidad de Titular del Convenio Colectivo de Trabajo, que formulará el manual de clasificación de puestos administrativos de base, en el que se fijarán los requisitos que deberá reunir el personal para ocupar los mismos.(2)

El 12 de enero de 1973, el Consejo Universitario aprobó por mayoría de votos el proyecto, y el día 15 del mismo mes a las 13:00 horas se puso fin a la Huelga de ochenta y tres días, los directores recibieron las instalaciones; el día 16 se inicia

ron con asistencia regular las clases.

En el año de 1974, en el mes de octubre, al estar por cumplirse los dos años de vigencia del Convenio, correspondía la revisión del mismo; y así:

El 19 de octubre fué recibido el emplazamiento por parte de STEUNAM que pretendía parar labores, el 22 de octubre de 1974, habiéndose acordado un aumento de emergencia de \$550.00 por cada trabajador administrativo.

La proposición era del 22% a salarios menores de - - - -
\$5,000.00 y \$1,100.00 a los salarios superiores a esa cantidad.(3)

- (2) EXCELSIOR- Sección A. Primera Plana. 12 de enero 1973
- (3) EXCELSIOR- Sección A. Primera Plana y p. 9. 20 de octubre de 1974.

C A P I T U L O I I I

**APROBACION DEL CONVENIO COLECTIVO POR
PARTE DEL CONSEJO UNIVERSITARIO**

APROBACION DEL CONVENIO COLECTIVO POR PARTE DEL CONSEJO UNIVERSITARIO.

Una vez firmado el Convenio por los integrantes de las Autoridades Universitarias y del Sindicato se pasa al Consejo - Universitario, a fin de que lo apruebe o ratifique; esta fase - es sumamente importante para la vigencia del mismo, ya que conforme a lo dispuesto por los artículos 13 y 8^a Fracciones I y II de la Ley Orgánica de la UNAM, corresponde al Consejo Universitario expedir todas las normas y disposiciones encaminadas a la organización y funcionamiento técnico, docente y administrativo de la Universidad, es decir dictará los Estatutos que regirán - las relaciones entre la Universidad y su personal de Investigación docente y administrativo.

En consecuencia el único facultado para expedir cualquier tipo de Estatutos para regir las relaciones entre la Universidad y su personal, es el Consejo Universitario. Por lo que si se omite la ratificación del Convenio, éste no tendría vigencia legal alguna.

El Consejo Universitario podría enmendar el Convenio - Colectivo o no ratificarlo; y en consecuencia no entraría en vigor, no obstante encontrarse firmado por los representantes de las Autoridades Universitarias. Pero esto traería seguramente - una crisis en nuestra Universidad propiciada por los integrantes del Sindicato.

De lo anterior se desprende que legalmente lo que firman los representantes de la UNAM y el Sindicato es un mero proyecto, que va a tener vida Jurídica hasta el momento en que el Consejo Universitario lo apruebe de conformidad con los preceptos legales ya señalados.

C A P I T U L O I I

NATURALEZA JURIDICA DEL CONVENIO COLECTIVO

DE LA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA

DE

MEXICO

NATURALEZA JURIDICA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Derecho producto social por excelencia, no puede permanecer estático en su contenido, sino que conforme evolucionan las artes, ciencias, política y en general todo aquello que produce el -- hombre, se va modificando con estos, para cubrir con su manto jurídico lo que de ellas considera más interesante e importante para la sociedad; en consecuencia surgen nuevas figuras jurídicas y se dejan atrás textos, tesis y teorías legislativas.

Un caso de los citados, es el Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM, que surgió con el fin de dar solución a la crítica situación en que se encontraba la Máxima Casa de Estudios de la Nación, a finales del año de 1972 y principios de 1973; con este instrumento se logró sacar adelante a la Institución, sin que esta perdiera la - Autonomía que disfruta, ni fuera presa de fuerzas de derecha o izquierda.

Aquí es conveniente hacer un somero análisis de la relación existente entre la UNAM y las personas que le prestan servicios; se ha discutido ampliamente esta situación, pero para efectos de este - trabajo diremos lo siguiente:

Se ha señalado que para poder determinar la naturaleza jurídica de esta relación, primeramente se debe establecer cual es la naturaleza económica de las Universidades; en tal sentido, el Lic. Manuel R. Palacios, ha manifestado que la Universidad se asemeja a una cooperativa de consumo, y que los cooperativistas son todos los miembros de la comunidad universitaria, llega a esta conclusión, ya que dice que el cuerpo de Gobierno de la UNAM (que correspondería a los - empleadores) siendo este el Consejo Universitario, Junta de Gobierno y demás funcionarios universitarios, son elegidos democráticamente -

de entre alumnos y trabajadores, lo que traería como consecuencia que en última instancia los trabajadores se convertirían en sus propios empleadores; por tanto concluye todos los miembros de la comunidad universitaria están unidos por un solo fin, el de lograr la superación académica primordialmente de los estudiantes, y estos mismos miembros de la comunidad universitaria la forma de gobierno de la UNAM, en razón de lo anterior señala no se puede hablar de una típica relación de trabajo.

Ahora bién, al constituirse el STEUNAM, y solicitar sus miembros su registro sindical ante la Secretaría del Trabajo, les fue negado el mismo por declararse incompetente, ante esto, promovieron juicio de amparo ante el Juzgado de Distrito en Materia Administrativa del Primer Circuito en contra de la resolución; el Juzgado de Distrito correspondiente concedió el amparo a los quejosos para el efecto, no solo que se declarara competente la Secretaría del Trabajo, sino que concediera el registro sindical; en contra de esta sentencia de amparo interpusieron recurso de revisión, tanto el Director General del Trabajo, y el Jefe del Departamento de Asociaciones y la UNAM; seguidos sus trámites el recurso de revisión, se dictó sentencia revocando lo dictado por el Juez de Distrito; la sentencia dictada el 11 de septiembre de 1974 y por el H. Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, señaló:

Que en efecto la relación existente entre la UNAM y las personas que le prestan servicios es de naturaleza laboral, pero se avoca primeramente a determinar cual es la naturaleza jurídica de la UNAM, así llega a las conclusiones siguientes:

Primero. Sustenta el criterio que la UNAM es una corporación pública organismo descentralizado del Estado y no una empresa

ya que el concepto de empresa es eminentemente económico tal y como se encuentra entendido en el artículo 123 constitucional el que en sus diversas fracciones y en la Ley Federal del Trabajo determina que las diferencias entre el capital y el trabajo se sujetará a la decisión de una Junta Local de Conciliación y Arbitraje y el propio artículo 16 de la Ley Laboral define a la empresa como:

"La unidad económica de producción o distribución de bienes o de servicios".

Asimismo señala que en la exposición de motivos, el legislador incluyó este precepto dado el crecimiento de la industria y a la organización del trabajo y capital bajo una sola dirección.

De lo anterior el H. Tribunal Colegiado deriva que es claro que la empresa es una unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios organizada para obtener ganancias y por otro lado el organismo público descentralizado se constituye para realizar un fin de servicios sociales en beneficio de la colectividad sin espíritu de lucro.

También señala que no se puede concluir igual la situación de la UNAM a otros organismos como el IMSS, ya que estos en su ley orgánica prevén que los conflictos obrero-patronales se ventilaban ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y en el caso de la UNAM no se prevé en su Ley Orgánica ante que autoridad se ventilan los problemas obrero-patronales.

El Tribunal Colegiado afirmó también que si bien es cierto que existe entre la UNAM y el personal que le presta servicios una relación de trabajo, esta tiene facultades para regular las rela

ciones de trabajo conforme lo dispone su Ley Orgánica, esto es indicativo de la autonomía que goza, pero con el único requisito que los derechos de los trabajadores no sean inferiores a lo consagrado por la Ley Federal del Trabajo, tal y como lo dispone el artículo 13 de la Ley Orgánica citada, aclarando que el precepto legal mencionado hace una referencia a La Ley Federal del Trabajo y no una asimilación.

De todo lo anterior el H. Tribunal Colegiado concluye que:

- 1.- En la UNAM existen relaciones de trabajo.
- 2.- Los derechos de los trabajadores de la UNAM, no pueden ser inferiores a los establecidos en la Ley Federal del Trabajo para los trabajadores en general.
- 3.- Por prestar servicios a un Organismo Público Descentralizado están incorporados al régimen de seguridad establecido por el Estado para sus servidores.
- 4.- Conforme a lo prevenido por el artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM, las relaciones de trabajo se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario y en ningún caso serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo, lo cual constituye una referencia, más no una asimilación.
- 5.- Por ser la UNAM, un Organismo Público Descentralizado, destinada a cumplir un servicio público y no una empresa descentralizada a las que se refiere la fracción XXXI del Apartado A) del artículo 123 Constitucional, no resultan competentes las autoridades responsables para atender la petición de registro que hicieron los quejosos. (1)

Atento al criterio sustentado por el Tribunal Colegiado, se negó el registro sindical al STEUNAM.

No obstante esto desde 1973 se había firmado el Convenio Colectivo

(1).- AMPARO EN REVISIÓN RT-150/73 promovido por Evaristo Pérez Arreola y Coagraviados.- Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- p. p. 74 y 75

El Convenio, que en esencia no se trata de un convenio, jurídicamente hablando, ya que de este sólo tiene el nombre. En efecto, en Derecho del Trabajo, en la Ley Federal del Trabajo se hace referencia a los convenios, en los artículos 33, 34, 386, 404, 790 y - 794; en dichos preceptos legales, se preve la intervención trabajadores y patrones, ya sea ante la Junta Federal o local de Conciliación y Arbitraje ó de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal; en el Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM, no tienen intervención las autoridades antes citadas ya que únicamente intervienen por una parte, la UNAM, y por otra el organismo denominado STUNAM, que se encuentra integrado por una parte de las personas que le prestan servicios a la propia Casa de Estudios. Asimismo, en los artículos 386 y 404 de la Ley Federal del Trabajo, se establece como requisito indispensable para la existencia del convenio la intervención de un Sindicato, registrado de conformidad con los lineamientos previstos en el propio cuerpo legal en cita, es decir debe haber sido inscrito ante las autoridades en los términos de los artículos 356 - al 385 inclusive, y el organismo STUNAM, en ningún momento, como se ha señalado antes ha reunido los requisitos establecidos, y en consecuencia carece de registro ante Autoridad Laboral alguna, por lo que carece de personalidad, aunque de hecho se encuentre constituido, de lo anterior se desprende obviamente, que al no existir registro sindical alguno, por tanto no puede intervenir en Convenio Laboral de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

Independientemente de lo anterior, en estricto sentido la Ley Federal del Trabajo no se refiere en ninguna de sus partes a los Convenios Colectivos, sino que habla de los Contratos Colectivos de Trabajo y de los Contratos Ley, y en el momento de definirlos, señala que son los convenios celebrados entre uno o varios sindicatos de Patrones y uno o varios sindicatos de Trabajadores ó uno o varios

sindicatos de trabajadores y uno ó varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa, o en una rama determinada de la industria en una extensión territorial; También excepcionalmente se refiere a Convenios Colectivos, en las fracciones IV y V de los artículos 790 y 794, cuando se tramitan Conflictos Colectivos (con la participación de un Sindicato de Trabajadores) de naturaleza económica, y son los arreglos conciliatorios en los procedimientos mencionados; Y el Convenio Colectivo tampoco se encuentra dentro de los supuestos mencionados.

Por lo anterior llegamos a la conclusión que su naturaleza jurídica no puede ser la de un Contrato Colectivo de Trabajo ni la de un Contrato de Ley, en consecuencia se trata de una figura jurídica distinta a las citadas.

Ahora bien de conformidad con la Legislación Burocrática, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado - la única figura jurídica con la que tiene una semejanza es con, - Las Condiciones Generales de Trabajo reglamentadas de los artículos 87 al 91, preceptos legales que establecen, que estas condiciones se fijarán por los titulares de las dependencias gubernamentales, oyendo al Sindicato correspondiente; y establecerán intensidad y calidad del trabajo, prevención contra riesgos profesionales, medidas disciplinarias, realización de exámenes médicos; estas condiciones deberán de ser autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cuando contengan prestaciones económicas que deban cubrirse con el Presupuesto de Egresos de la Federación; estas Condiciones Generales, se diferencian sustancialmente con el -- Convenio Colectivo de Trabajo, en que: Las primeras se dan en las -

dependencias a que se refieren los artículos 1o. y 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y desde luego la UNAM no se encuentra dentro de estos preceptos, así también, en que las condiciones serán fijadas por el titular de la dependencia, cosa que no ocurre en el Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM, - también, en las condiciones generales de trabajo, se necesita en algunos casos la aprobación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y en el Convenio únicamente se necesita la aprobación del -- Consejo Universitario en términos de los artículos 8 y 13 de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México; también se señala en la Ley Federal del Trabajo que las condiciones generales del trabajo surtirán efectos a partir de la fecha del depósito de - las mismas ante el Tribunal Federal del Trabajo, y el Convenio Colectivo surte efectos a partir de la fecha que en el mismo se señala sin que se deposite en ningún lugar, por lo que llegamos a la -- conclusión que la naturaleza Jurídica del Convenio tampoco es la - de las Condiciones Generales de Trabajo.

En el Derecho Civil Mexicano, se establece que el convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones o derechos toman el nombre de contratos; es decir el Convenio es el Género y el Contrato la especie o también es convenio en lato sensu; y en ambos es necesaria la intervención de dos o más personas, sean físicas o morales y tan es así que para la existencia del Contrato según la fracción I del artículo 1794, se requiere el consentimiento, refiriéndose al acuerdo de dos o más voluntades, tendientes a la producción de efectos de derecho, siendo necesario que estas voluntades tengan una manifestación exterior. (1)

Ahora bien en el Convenio Colectivo de Trabajo de la --

1) Gutiérrez y González Ernesto, Derecho de las Obligaciones, Ed. Cajiga, p.

UNAM según sus cláusulas I y II intervienen la propia Institución - como persona moral por una parte y por la otra el Sindicato, pero de nueva cuenta se insiste al carecer de registro sindical, y por tanto no se trata ni de persona física o moral con representatividad, por lo que el Convenio Colectivo de la UNAM, tampoco existiría en la vida jurídica, por lo que debe tratarse su naturaleza jurídica de diversa figura jurídica a la del Convenio y el Contrato contemplado en la Legislación Civil.

También el Convenio Colectivo de Trabajo se asemeja a los contratos de adhesión o Guiones Administrativos, de los cuales se pueden enumerar el de suministro de energía eléctrica, el de -- servicio telefónico, el de transporte terrestre, aéreo y submarino, en donde las necesidades públicas, el Estado interviene en la elaboración del clausulado del llamado contrato de adhesión y una de las partes exclusivamente interviene para ser el receptor del servicio, de los derechos u obligaciones, sin poder intervenir en la elaboración del clausulado, y posteriormente el estado vigila el cumplimiento de estos contratos de adhesión o guiones administrativos, en la elaboración del clausulado, ni vigila el cumplimiento del mismo, ni alguna de las partes interviene únicamente como receptora de prestaciones, derechos y obligaciones; en consecuencia tampoco la naturaleza jurídica del Convenio Colectivo es la de un contrato de adhesión o Guión Administrativo

Por último, la única figura jurídica existente que podría explicar la naturaleza jurídica del Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM es la Declaración Unilateral de Voluntad, veamos el porqué, por definición la Declaración Unilateral de Voluntad es: La exteriorización de voluntad que crea en su autor la necesidad jurídica de conservarse en aptitud de cumplir voluntariamente una pres-

tación de carácter patrimonial, pecunaria o moral, en favor de un sujeto que eventualmente puede llegar a existir, porque la Ley así lo determina. (2)

En la Declaración Unilateral de Voluntad, existe una persona, que es el promitente, este es quien ofrece determinada prestación (por voluntad u obligado por las circunstancias), a favor de un sujeto que puede llegar o no a existir, en el momento que exista, el promitente debe dar cumplimiento a la prestación ofrecida; asimismo dicha prestación se puede ofrecer al público en general o a aquellos sujetos que reúnan cierta condición.

En tal virtud, el Convenio Colectivo tiene la naturaleza jurídica de la Declaración de Voluntad, toda vez que la UNAM, obligada por las circunstancias, se convierte en promitente, ofreciendo determinadas prestaciones laborales, a los sujetos que reúnan la condición de prestarle servicios de carácter laboral y a la vez den cumplimiento a las obligaciones contenidas en el propio convenio y en la legislación universitaria, así como en la Ley Federal del Trabajo, y en el momento que se concretizan estas personas, al reunir las condiciones señaladas, la UNAM, debe dar cumplimiento a las prestaciones ofrecidas. Pero es necesario aclarar, que estos sujetos (trabajadores) sólo pueden reunir las condiciones establecidas en forma individual y no en forma colectiva, es decir, sí pueden reunirse dos o más sujetos, pero han de exigir el cumplimiento de las prestaciones individualmente (uno a uno), pero nunca como sociedad (legal), coalición o sindicato, pues no reúnen las características de cada una de ellas.

Y se puede llegar aún más allá, pues como en toda Declaración Unilateral de Voluntad, al momento de reunirse las condicio-

nes requeridas por la UNAM, esta se convertirá en deudora y los tra
bajadores en acreedores, es decir, en este momento, cambiará la na-
turaleza jurídica del Convenio Colectivo, ya que pasará a regir re-
laciones individuales con todos y cada uno de los prestadores de --
servicios con la UNAM; relaciones derivadas desde luego del Convenio
Colectivo de Trabajo.

C A P I T U L O I V

ANALISIS DEL CLAUSULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Una vez que hemos estudiado los antecedentes y naturaleza del convenio, pasaremos a analizar el clausulado del mismo, pero debido a la extensión del mismo, solo comentaremos las cláusulas de este que nos parezcan más importantes; y así señalaremos que:

Las cláusulas III y IV, señalan el procedimiento a seguir, en los conflictos que surjan entre la U.N.A.M. y sus trabajadores, así como el procedimiento para imponer sanciones a los trabajadores y los recursos de estos en caso de inconformidad; de esta forma - el primer párrafo de la cláusula III señala que los representantes -- sindicales tratarán en primera instancia con los representantes de - las dependencias universitarias, formulando sus peticiones por escrito y aportando pruebas y argumentos, el representante de la U.N.A.M., debe de resolver en un término de dos días hábiles por escrito, de no hacerse así procede la inconformidad, ante la Comisión Mixta de Conciliación, la que deberá resolver en el término de cinco días hábiles; el segundo y tercer párrafo de la propia cláusula señala que se debe seguir investigación administrativa dentro de diez días siguientes a partir de que sea conocida alguna falta para poder aplicar sanción alguna, y se establece la obligación de no poder rescindir la relación individual del personal sindicalizado, sino que previamente se hayan agotado la investigación administrativa o haya resuelto la Comisión Mixta de Conciliación, y que mientras se da este caso, sólo podrá suspenderse la relación en los casos de imputación con pruebas de faltas de probidad y honradez, tipificando en 5 únicos casos la falta de probidad u honradez, en caso de no estar conforme con la resolución que dicte el representante de la U.N.A.M., el trabajador por medio de la representación sindical, y en un plazo de cinco días hábiles, podrá acudir ante la Comisión Mixta de Conciliación, la que decidirá y, en cinco días hábiles, en caso de empate se recurrirá al perito en dere-

cho que le corresponda resolver, este será designado de una lista de 5 candidatos por cada representación, y deberá resolver en el término de dos días hábiles, de no estar conforme el trabajador con la resolución, podrá acudir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y los términos de prescripción señalados por la Ley Federal del Trabajo, empezarán a contar a partir de la notificación de la resolución de la Comisión Mixta o del Perito en Derecho.

De lo anterior, creemos que es importante señalar que si bien es cierto se establece que deben realizarse investigación administrativa para imponer alguna sanción la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado criterio en el sentido de que la omisión de la investigación no implicara en forma alguna la justificación o injustificación de la rescisión, por lo que en caso de no llevarse a cabo la misma investigación, de existir causal para esto, -- conforme a Derecho ante la Comisión Mixta de Conciliación, o ante la Autoridad Competente, se debiera obtener una resolución conforme a los intereses de la U.N.A.M.

Ahora bien, en la cláusula en mención, se señala que no se deberá rescindir sin que se agote el procedimiento, ante la Comisión Mixta de Conciliación, y solo se podrá suspender como excepción en caso de falta de probidad u honradez, en este caso se deja la decisión a la Comisión y ésta en la práctica muy rara vez llegará a un acuerdo conforme a Derecho, ya que la representación de los trabajadores por razones lógicas vota en el sentido de no ser procedente la separación y los representantes de la U.N.A.M., en sentido contrario, y en consecuencia se turnaría al Perito en Derecho que le corresponda resolver, y en este caso se resolvería uno a favor de los trabajadores y otro a favor de U.N.A.M., conforme le tocara resolver al perito propuesto por cada parte; por lo que consideramos que debe - -

cambiarse el procedimiento a uno más justo y legal; además en la cláusula que se comenta, se define la probidad u honradez y se señalan cinco casos, siendo que en la práctica y de conformidad de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación existen numerables casos, ya que la probidad es la rectitud en el obrar, y en consecuencia la falta de probidad es el no conducirse con rectitud hacia el patrón.

Los párrafos quinto y sexto de la Cláusula XIII, señala que el trabajador que se encuentra 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 la relación, cuando la sentencia sea ejecutoriada y se le imponga al trabajador una pena privativa de la libertad y le impida el cumplimiento de la relación laboral, la UNAM - podrá rescindirle el contrato individual de trabajo y cuando el - trabajador obtenga su libertad, las relaciones de trabajo se reanudarán de inmediato; la cláusula en comentario, contiene un ilógico jurídico, ya que primeramente habla que en caso de imponerse al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de sus obligaciones laborales, se podrá rescindir el contrato individual de trabajo y que cuando este obtenga su libertad, las relaciones se reanudarán de inmediato, es decir primeramente habla de una extinción total del vínculo jurídico y después habla de una reanudación de las relaciones de trabajo, es decir confunde la rescisión con una suspensión; amén que esta cláusula implica una inseguridad jurídica tanto para la Universidad como para el trabajador que ocupe la plaza que quede "vacante", ya que se podría dar el caso de algún trabajador que se le imponga la pena máxima de prisión en México, es decir cuarenta años y cuando recobre su libertad, volvería

a su puesto a la U.N.A.M., por lo que creemos que ésta cláusula debe reformarse y quedar exclusivamente en el sentido de los artículos 42 al 45 de la Ley Federal del Trabajo.

La cláusula XVIII, se refiere a la jornada extraordinaria, señalando lo mismo que establece la Ley Federal del Trabajo, - en el sentido de que únicamente se deberán trabajar como máximo -- tres horas diarias y que no puede exceder de tres días a la semana, pero contiene una innovación, que consiste en el hecho de que sea - posible programar el tiempo extraordinario, el sindicato propóndrá al personal idóneo para desempeñar este trabajo, es decir se solicitará este, pero la Institución tiene el derecho de aceptar o no a - los candidatos presentados.

La cláusula XXI, establece cuales serán los días de descanso obligatorio con goce de salario, siendo estos en total 19 al año y cada 6 años correspondiendo al 1o. de enero, 5 de febrero, 21 y 27 de marzo (este corresponde al día en que se lleve a cabo la -- unificación del STEUNAM el SPAUNAM, dando origen al actual STUMAN) jueves y viernes de Semana Santa, 1o. 5, 10 y 15 de mayo, 1o. 15 y 16 de septiembre, 12 de octubre, 1o. 2 y 20 de noviembre, 1o. de diciembre, cuando exista cambio de Poder Ejecutivo Federal, 12 y 25 - de diciembre, además señala que cuando el 27 de marzo y 1o. de mayo caigan en domingo, la UNAM cubrirá un día más de sueldo.

La cláusula XXVI establece dos períodos de vacaciones - del personal administrativo, y así señala que cuando se tenga una - antigüedad de 6 meses a 15 años se gozarán anualmente dos períodos de 10 días naturales, cuando se tengan de 15 a 20 años de antigüe-- dad se tendrá derecho a 5 días naturales más al año, de 20 a 25 gozarán otros 5 días naturales al año y con una antigüedad de más de

25 años se tendrá derecho a vacaciones del siguiente modo: dos períodos de 10 días hábiles, un período de 10 días naturales y 15 -- días más naturales, señala también que cuando no gocen los trabajadores de vacaciones en los períodos generales por hacer guardia, - las disfrutarán en los diez días siguientes a estos; que nunca serán acumulativas las vacaciones con las del año siguiente y la prima vacacional será del 35%.

La cláusula XXIII señala que, por cada 5 días de labores, el personal administrativo disfrutará de 2 de descanso, que - preferentemente serán sábado y domingo, cuando esto no sea posible será entre lunes y viernes, el trabajo en domingo será compensado - con un 42% de prima adicional por ese día; al personal que su jornada abarque un día festivo de descanso se le pagará ese lapso doble, y al personal que trabaje el 27 de marzo, se le pagará triple (día que conmemoran la unión SPAUNAM-STEUNAM).

La cláusula XXIV establece que al año los trabajadores tendrán derecho a faltar, percibiendo su salario íntegro hasta 10 - días al año, para disfrutar de este beneficio, bastará solicitarlo previamente, no pudiendo exceder de tres días consecutivos y en caso de no disfrutarse, no se podrán acumular con los del año siguiente; este derecho, conforme al criterio de la Suprema Corte de Justicia, que a continuación se transcribe: no basta que se soliciten esos días económicos, sino que es necesario que la UNAM los autorice.

En la cláusula XXX se señalan los casos en que únicamente puedan realizarse descuentos, retenciones o deducciones a la remuneración, siendo entre estas las cuotas sindicales, en el inciso 2 de la cláusula XXXIV se establece como obligación de la UNAM el -

realizar estos descuentos por cuotas sindicales y enterarlas al STUNAM, así mismo la obligación de no suspender estos descuentos, sino por petición del Comité Ejecutivo del Sindicato; esto último va en contra de la libertad sindical, pues en caso que un trabajador se desafiliara del STUNAM, este podría seguir descontando la cuota sindical, sin que ya pertenezca a la asociación gremial, lo que implica que esto va en contra de la libertad de sindicalización, que protege el Artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que pensamos que esta disposición del Convenio Colectivo se debe modificar y establecer que la UNAM dejara de realizar el descuento de cuotas sindicales, cuando el trabajador presente su renuncia a seguir perteneciendo al STUNAM, con copia a las autoridades universitarias.

El inciso 7 de la propia cláusula XXXIV, establece que los trabajadores que se jubilen o pensionen independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga derecho, recibiendo una gratificación en atención a su antigüedad de la siguiente forma, cuando tenga de 5 a 10 años de servicios el importe de 2 meses de salario, de 15 a 20 años de servicios, seis meses de salario, de 20 a 25 años de servicio, 8 meses de salario y cuando tengan más de 25 años, se le cubrirán 12 meses de salario.

Existe una ejecutoria de la Corte que señala: "...La prestación prima de antigüedad, a que se refiere la Ley de la Materia, tiene su antecedente según la exposición de motivos, en la práctica adoptada en diversos Contratos Colectivos; por tanto, su a un trabajador de una empresa se le cubrió el importe de su retiro voluntario conforme al pacto colectivo que concede una prestación mayor por año de servicios que la de la Ley, por ese mismo -

concepto, y reclama el pago de la prima de antigüedad a la que se refiere la Ley Federal del Trabajo, la reclamación debe estimarse improcedente por tratarse de la misma prestación..."

Amparo Directo número 1749/74. Quejoso: Mario Castruita Caldera. Resuelto el 6 de septiembre de 1974. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

De acuerdo con esto, al cubrir la prestación señalada en el Convenio Colectivo, la UNAM no tendría que pagar la prima de antigüedad contemplada en el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en la mayoría de los casos la prestación contemplada en el Convenio Colectivo sería mayor a la prima de antigüedad, puesto que la primera se paga conforme a la última percepción del trabajador y la segunda, cuando el salario exceda del doble del salario mínimo, se tomara esta cantidad como máximo de conformidad con los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo la Corte ha sustentado criterio, en los que señala que, la prima de antigüedad es diferente a las prestaciones que se otorguen por jubilación; criterio sustentado en las reclamaciones de los trabajadores de Ferrocarriles Nacionales, aunque hay que señalar que esta empresa descentralizada otorga una pensión mensual por jubilación, sin embargo el Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM, señala que se otorgará la prestación contemplada en el Convenio Colectivo de la propia Institución independientemente de cualquier otra prestación, lo que implicaría que también se debería pagar la prima de antigüedad, lo que implicaría un doble pago, por lo que pensamos que se debe cambiar la redacción, en la que se señale que "al personal que se jubile o pensione, se le pagará por concepto de prima de antigüedad, independientemente de cualquier otra prestación, una cantidad de acuerdo con la siguiente tabla":

- A) De 5 a 10 años de servicios el importe de 2 meses de salario.
- B) De 10 a 15 años de servicios el importe de 4 meses de salario.
- C) De 15 a 20 años de servicios el importe de 6 meses de salario.
- D) De 20 a 25 años de servicios el importe de 8 meses de salario.
- E) De 25 años de servicio en adelante, el importe de 12 meses de salario.

En el capítulo VI del Convenio Colectivo de Trabajo se señala como título "Terminación de los efectos del contrato de los trabajadores", y en este capítulo se encuentran comprendidas las causas de terminación de la relación individual de trabajo, así como las causas imputables a los trabajadores, por lo que creemos que para estar acordes con la Ley Federal del Trabajo, que enmarca en dos títulos distintos las figuras jurídicas antes mencionadas, se debería cambiar el título de este capítulo por el de "Extinción de los efectos del contrato de los trabajadores".

En este mismo capítulo en la cláusula XXXVIII se señala que: "son causas de terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad para la Institución".

A continuación se enumeran una serie de supuestos por los que se termina la relación jurídica existente entre la UNAM y las personas que le prestan servicios administrativos, por lo que pensamos que es innecesario que se señale que éstos supuestos son causa de terminación sin responsabilidad para la Institución, pues en ningún caso y aún sin esta frase sería la terminación responsable de la Institución.

Asimismo la cláusula XXXIX señala las causas por las que se podrá rescindir, es decir extinguir la relación existente entre la UNAM y sus trabajadores por causas netamente imputables a

dichos trabajadores, señalando diez causales, es decir, disminuye las existentes en la Ley Federal del Trabajo, ya que elimina la causal prevista en la fracción III del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en:

"...III.- Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior (falta de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos) si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que desempeña su trabajo..."

También se elimina la fracción IV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

"...Cometer el trabajador fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, - alguno de los actos a que se refiera la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo..."

También elimina la fracción XII del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que consiste en:

"...Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades..."

Por último, tampoco contempla la fracción XV del Artículo 47, que se refiere a las causales análogas a las específicamente establecidas.

De igual forma, establece una serie de modalidades a -

las causales previstas en las fracciones I, II, V, VI, VII, IX, XI, XIII y XIV de la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que la disminución de las causales de rescisión no se debe efectuar en ningún contrato colectivo de trabajo ni en el Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM, pues creemos -- que estos son instrumentos para lograr mejores condiciones de trabajo pero que existen dentro de la Ley Federal del Trabajo principios fundamentales que no pueden modificarse ni eliminarse, como sería lo dispuesto en el Artículo 1o., donde se comprenden los principios generales, el título segundo donde se encuentran reglamentadas las relaciones de trabajo, el título séptimo, que se refiere a las relaciones colectivas de trabajo; el título octavo que reglamenta las huelgas; el título décimo que se refiere a la prescripción; el título onceavo que señala a las autoridades del trabajo y servicio social; el título doceavo que se refiere al personal jurídico de las juntas de Conciliación y Arbitraje; el título treceavo, que se refiere a los representantes de los trabajadores y los patrones; el título decimocuarto, que reglamenta el derecho procesal del trabajo; título decimoquinto, que regula el procedimiento de ejecución de los laudos; el título decimosexto, que establece las responsabilidades y sanciones; y en cambio si pueden modificarse los títulos tercero, referente a las condiciones de trabajo, el título cuarto donde se comprenden los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones; el título quinto que regula el trabajo de las mujeres y los menores; el título sexto que reglamente los trabajos especiales y el título noveno que se refiere a los riesgos de trabajo.

Señalamos que existen estos principios fundamentales -- que no son posibles de eliminar o modificar en la Ley Federal del -

Trabajo, pues el permitir esto nos podría conducir al caos jurídico y establecer absurdos jurídicos como sería el pretender modificar - en un Contrato Colectivo de Trabajo o en un Convenio el procedimiento contencioso ante las Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como establecer o eliminar autoridades - del trabajo, requisitos para la formación de sindicatos y otros, y en especial en el presente caso en las causales de rescisión, al -- eliminar las fracciones antes señaladas, ya que con esto se está -- dando en exceso una mal llamada protección al trabajador, en virtud que este puede cometer fuera de sus labores faltas de probidad u - honradez, injurias, amagos, actos de violencia o malos tratos en - contra de funcionarios o directivos de la UNAM, o sus compañeros de trabajo, incluso dentro de la propia UNAM, sin que se le pueda sancionar laboralmente.

C A P I T U L O V
LA SITUACION LABORAL EN MEXICO

LA SITUACION LABORAL

EN MEXICO

Como hemos comentado anteriormente, en la Universidad se han dado en los últimos años una serie de conflictos, dentro del campo laboral, situación que no ha sido privativa de nuestra máxima casa de estudios, puesto que en otras instituciones que tampoco tienen como fin el lucro, sino que al contrario esta finalidad es el tratar de obtener el bienestar de la sociedad, es decir se trata de instituciones de interés público, también ha habido conflictos laborales, que han llegado a poner en peligro la subsistencia de dichas corporaciones, y no solo en estas, sino que también en empresas constituidas para obtener ganancias económicas, se han dado estos conflictos; aunque cabe aclarar que en las primeras, se han dado casos que se dan estos conflictos, pero que no se tratan de problemas de índole laboral, sino que se dan por problemas políticos, pero que se les ha tratado de dar la fisonomía laboral, como es el caso del Nacional Monte de Piedad.

En efecto, en la institución mencionada, en los últimos cuatro años, se han dado este tipo de situaciones, en que se toma como pretexto el obtener mejoras para los trabajadores, pero la realidad es que existe un enfrentamiento político; y la raíz de esto se ha hablado de que se cerrara, el Nacional Monte de Piedad, que fué creado, para dar ayuda precisamente a las clases más necesitadas.

Otro caso es el de Teléfonos de México, S.A., que en la actualidad es una institución que ha tomado una importancia vital en materia de comunicaciones, y que incluso el servicio que presta se encuentra reglamentado de los artículos 533 al 539

de la Ley General de Vías de Comunicación, y esta sanciona al que interrumpa este servicio, en el artículo 594; y aún sobre esta reglamentación, se suspendió parcialmente el servicio telefónico, a raíz de una huelga, en 1978, que aunque fué momentánea dicha suspensión, desquiciando las actividades en México y creando un caos momentáneo, así mismo en 1979 se han suspendido en dos ocasiones las labores, teniendo que intervenir el Gobierno Federal requisando la empresa y dando ésta el servicio.

También otro caso similar es el planteado por el personal del Hospital General de la Ciudad de México, dependiente de - la Secretaría de Salubridad y Asistencia, cuyo fin obviamente no es el lucrar, sino atender médicamente a las personas de la clase más necesitada, en donde también en 1978, se suspendieron los servicios, del mismo modo se puede enumerar otras instituciones donde se han presentado problemas que han afectado la vida de nuestra capital principalmente, como es el caso de la Tesorería del - Distrito Federal, en donde en varias ocasiones se han suspendido parcialmente las labores, por parte de los trabajadores, e incluso estos han destruido material de dicha Tesorería, recibos de - pago de causantes; y no sólo estas instituciones, sino también - en empresas privadas, como el caso de la Fábrica de Papel de Loreto y Peña Pobre, S. A. donde se suspendieron las labores por - parte de los trabajadores, y estos fueron desalojados por la fuerza pública, habiendo sucedido esto también en el Hospital General, y en la UNAM, ya que si bien los trabajadores no siguieron los lineamientos establecidos en nuestra legislación vigente, esto fué porque se han sentido desprotegidos, y en otros casos en que sí se ha seguido el procedimiento establecido, se les ha desalojado también por la fuerza, como en el Nacional Monte de Piedad; y a últimas fechas es muy común que no se den huelgas de derecho, sino que se dan de hecho.

Ahora bien, si bien es cierto que el derecho Laboral debe ser proteccionista de los trabajadores, y nuestra sociedad debe inclinarse para obtener mayores beneficios para la clase trabajadora, también es cierto que esto es sin poner en peligro la propia estabilidad de la sociedad. Esto es, que en ocasiones sobre el interés de una sola clase, está el interés de la sociedad, es decir es primordial el desarrollo y bienestar de la sociedad en general.

Así en la UNAM, se revisó el Convenio Colectivo en 1976, pero en 1977 al corresponder al Personal Académico la revisión del Título de Condiciones Gremiales del Estatuto del Personal Académico, se revisó este y en marzo de 1977 se fusionaron tanto el - - STEUNAM como el SPAUNAM, creando el STUNAM, el que emplazó a huelga a la UNAM para junio del mismo año pidiendo la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, suspendiendo las labores en el mes indicado, habiendo solicitado la UNAM la Declaración de inexistencia de la Huelga ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, esta declaró que se trataba de una suspensión ilegal de labores, y atento a esto, la UNAM denunció ante la Procuraduría General de la República un posible despojo y esta actuó desalojando a los paristas, siendo esta medida necesaria, para que continuaran las funciones universitarias.

Lo anterior, desde luego, no significa que estemos en contra de los trabajadores, sino que se debe buscar el bienestar común, como es el caso de que no se paren las Universidades, ya que al suceder esto, se frena el desarrollo de todo el país, por lo que creemos se debe realizar una revisión general y a conciencia, de la legislación vigente, para adecuarla a la realidad existente y evitar con ello se cometan injusticias. En esta revisión se deberían encontrar o tratar de evitar que en los conflictos laborales se introduzcan fines políticos, o que a consecuencia de estos, se den -

los problemas laborales, así como tratar de encontrar fórmulas que garanticen los derechos de los trabajadores, pero sin que afecten a las instituciones de interés público.

Ahora bien, creemos que con una adecuación de la legislación, tanto en el ámbito universitario (en la UNAM), como en el ámbito nacional, se podría dar mejor solución a los problemas que se fueran planteando.

En nuestra casa de estudios, desde el primer conflicto laboral, se han planteado varias alternativas, que van desde un apartado más al artículo 123 (Propuesto en 1972, por los Doctores Gabriel García Rojas, Alfonso Noriega, y el Licenciado Jorge Moreno Collado y posteriormente, en 1976, el Doctor Guillermo Soberón Acevedo, hizo suya la proposición) Constitucional, hasta la inclusión de un capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo, propuestas que desde luego se han hecho para tratar de evitar que se vuelva a parar la UNAM; pero sea cual sea la que se adopte es urgente que se reforme la legislación vigente, para que se den soluciones a los problemas que se van presentando día con día.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

- 1.- La Autonomía de la Universidad es un privilegio concedido a la misma en 1929, aunque fue otorgada en forma total hasta 1945.
- 2.- La Autonomía de la Universidad es, en esencia, en la libertad de enseñar, investigar y difundir la cultura. Esta Autonomía no existiría, si la Universidad no tuviera el derecho de organizarse, de funcionar y de aplicar sus recursos como lo estime más conveniente.
- 3.- En la Universidad Nacional Autónoma de México existen relaciones de trabajo, entre la Institución y las personas que le prestan servicios.
- 4.- Por virtud de lo dispuesto en el Artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM, ésta tiene facultad para regular sus relaciones laborales.
- 5.- El Artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM, tiene la misma jerarquía que la Ley Federal del Trabajo, toda vez que ambas emanan del Congreso de la Unión.
- 6.- En atención a la Facultad de regular las relaciones laborales en la Universidad, se creó el Convenio Colectivo de Trabajo, que es el instrumento que rige las relaciones laborales del personal administrativo de la Institución.
- 7.- El Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM, es el instrumento jurídico que regula las relaciones obrero-patronales en la UNAM.

- 8.- Para que tenga existencia legal el Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM, se requiere la aprobación del mismo por parte del Consejo Universitario, en atención a lo dispuesto en el artículo 8o. de la Ley Orgánica.
- 9.- La Naturaleza Jurídica del Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM, es de una Declaración Unilateral de Voluntad, para llamarla de algún modo adecuado a los esquemas Jurídicos - tradicionales.
- 10.- En el Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM, existen disposiciones que son desfavorables para la Institución, pero que ha sido necesario establecer, para evitar que se suspendan las labores en nuestra Máxima Casa de Estudios y se ponga en peligro la existencia de la misma.
- 11.- Es necesaria una revisión de la legislación laboral en el mismo nivel constitucional, para adecuarla a la realidad, dentro de la que se encuentra el fenómeno nuevo de las relaciones laborales de las Universidades estatales.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Amparo en Revisión RT 150/75, Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.
- 2.- Bassols Narciso, Ed. México, 1964.
- 3.- Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo - III Ed. Bibliográfica Omeba, 1968
- 4.- Carpizo Jorge, El Régimen Laboral del Personal Académico en las Universidades Latinoamericanas.
- 5.- Cueva Mario de la, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. - Porrúa, S.A. 1974
- 6.- El Día, Periódico de México.
- 7.- El Universal, Periódico de México.
- 8.- Excélsior, Periódico de México.
- 9.- García Cantú, Gastón, Javier Barros Sierra, 1968 Conversaciones con, Ed. Siglo XXI, S.A. 1972
- 10.- García Laguardia, Jorge Mario, La Autonomía Universitaria en América Latina, Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos. 1977
- 11.- García Stahl, Consuelo, Síntesis Histórica de la Universidad de México, Secretaría de Rectoría de la UNAM, 1975
- 12.- Gutiérrez y González, Ernesto, Derecho de las Obligaciones - Ed. Cajiga, 1974
- 13.- Hurtado Márquez, Eugenio, La Universidad Autónoma 1929-1944, Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos, 1976
- 14.- Jiménez Rueda, Julio, Historia Jurídica de la Universidad, - Facultad de Filosofía y Letras, 1955
- 15.- María y Campos, Alfonso de, Estudio Histórico-Jurídico de la Universidad Nacional (1881-1929), Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos, 1977

- 16.- **Novedades, Periódico de México**
- 17.- **Novoa Monreal, Eduardo, La Universidad Latinoamericana y el Problema Social, UNAM, 1978**
- 18.- **Pinto Mazal, Jorge, La Autonomía Universitaria, Antología, Comisión Técnica de Legislación Universitaria, 1974**
- 19.- **La Universidad en el Mundo, Dirección General de Divulgación Universitaria, 1978.**
- 20.- **Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., 1978**
- 21.- **Valadés, Diego, La Universidad Nacional Autónoma de México, Comisión Técnica de Legislación Universitaria, 1974**
- 22.- **Villegas, Rojina, Compendio de Derecho Civil, Ed. Porrúa, S.A 1971.**

LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- Código Civil del Distrito Federal, Ed. Porrúa, S. A., 1978.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Andrade, S. A., 1978.
- 3.- Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM de 1973, Compilación de Legislación Universitaria 1910-1976, Comisión Técnica de - Estudios y Proyectos Legislativos, 1977.
- 4.- Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM de 1974, Compilación de Legislación Universitaria 1910-1976, Comisión Técnica de - Estudios y Proyectos Legislativos, 1977.
- 5.- Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM de 1976, Comisión - Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos, 1977.
- 6.- Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM de 1978, Gaceta UNAM, Noviembre 6 de 1978.
- 7.- Estatuto del Personal Administrativo de la UNAM, Compilación de Legislación Universitaria 1910-1976, Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos, 1977.
- 8.- Ley Federal de Trabajo, Ed. Porrúa, S. A., 1978.
- 9.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ed. - Porrúa, S. A., 1978.
- 10.- Ley Orgánica de la UNAM de 1933, Compilación de Legislación - Universitaria 1910-1976, Comisión Técnica de Estudios y Pro-

yectos Legislativos, 1977.

- 11.-Ley Orgánica de la UNAM de 1929, Compilación de Legislación Universitaria 1910-1976, Comisión Técnica de Estudios y Proyectos - Legislativos, 1977.
- 12.-Ley Orgánica de la UNAM de 1945, Compilación de Legislación Universitaria 1910-1976, Comisión Técnica de Estudios y Proyectos - Legislativos, 1977.
- 13.-Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo de la UNAM, de 1968, Compilación de Legislación Universtiaría 1910-1976, Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos, 1977.