

Rej
547



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

Reflexiones jurídicas sobre los trabajadores de confianza al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARÍA AUXILIAR
EXAMENES

T E S I S
Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
Luis Manuel Olivares Estrada



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 está 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.

I N D I C E

	PÁG.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEGISLACION LABORAL.	7
1.- EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA.	8
2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	37
3.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	64
CAPITULO II	
LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEGISLACION UNIVERSITARIA.	
1.- LA LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.	102
2.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PER SONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNI-- VERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.	116
3.- EL REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE TABULA DORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.	122

CAPITULO III

PERSPECTIVA JURIDICA SOBRE LA CLAUSULA 9 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.	133
1.- EL CARÁCTER ENUNCIATIVO DE LA CLÁUSULA 9 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.	139
2.- EL TÉRMINO GENERAL DENTRO DEL CONTEXTO DE LA CLÁUSULA 9 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.	142
3.- DEFINICIÓN DE LAS FUNCIONES PROPIAS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.	156
4.- CONCEPTO DE LA FUNCIÓN DE DIRECCIÓN.	166
5.- CONCEPTO DE LA FUNCIÓN DE INSPECCIÓN.	185
6.- DEFINICIÓN DE LA FUNCIÓN DE VIGILANCIA.	200
7.- CONCEPTO DE LA FUNCIÓN DE FISCALIZACIÓN.	206
8.- DEFINICIÓN DE LOS TRABAJOS PERSONALES ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES DE LOS DIRECTORES DE FACULTADES, ESCUELAS, DIRECCIONES DE SERVICIO, COORDINADORES, DIRECTORES DE INSTITUTOS Y CENTROS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.	228

CAPITULO IV

FUNDAMENTOS JURIDICOS PARA LA FORMULACION DEL CATALOGO ABIERTO DE PUESTOS DE CONFIANZA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.	233
1.- CRÍTICA AL OFICIO NÚMERO 132 APROBADO POR LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES EN SU SESIÓN - EXTRAORDINARIA DEL 26 DE NOVIEMBRE DE 1975.	234
2.- ANÁLISIS DEL ESTADO PARCIAL DEL CATÁLOGO - - ABIERTO DE PUESTOS DE CONFIANZA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.	280
3.- IMPORTANCIA DE QUE EL CATÁLOGO DE PUESTOS DE CONFIANZA DE LA UNAM, SEA UN DOCUMENTO ABIERTO QUE PERMITA LA INCORPORACIÓN DE PLAZAS DE NUEVA CREACIÓN.	281
4.- IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN EN LA DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS DE CONFIANZA.	282

CAPITULO V

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LAS LIMITACIONES A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.	283
1.- LIMITACIONES A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN RELACIÓN CON SU LIBERTAD SINDICAL O DE -- ASOCIACIÓN PROFESIONAL.	284

	PÁg.
2.- LIMITACIONES A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN CUANTO A SU INTERVENCIÓN EN LOS MOVIMIENTOS DE HUELGA.	311
2.1.- CONSIDERACIONES GENERALES.	311
2.2.- MARCO JURÍDICO DE LA HUELGA EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY.	311
2.3.- LIMITACIONES A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE CONFIANZA EN CUANTO A SU INTERVENCIÓN EN LOS MOVIMIENTOS DE HUELGA PROMOVIDOS POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.	315
3.- LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA.	321
4.- IMPORTANCIA DEL ESTABLECIMIENTO DE LA CARRERA DE SERVICIO CIVIL PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.	332
CONCLUSIONES.	333
APENDICE.	341
1.- CUESTIONARIO PARA ANÁLISIS DE PUESTOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.	342

2.- MANUAL DE NORMAS Y POLÍTICAS DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA.

350

BIBLIOGRAFIA.

374

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

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

ES INDUDABLE QUE UNO DE LOS PRINCIPALES Y GRAVES MOTIVOS QUE HA ORIGINADO LA PRESENCIA DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, RADICA EN LA IMPRECISIÓN ADMINISTRATIVA Y JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA A SU SERVICIO. DE TAL SUERTE, QUE LAS TAREAS DIARIAS Y CONSTANTES DE INVESTIGACIÓN, DOCENCIA Y EXTENSIÓN DE LA CULTURA SE HAN VISTO INTERRUMPIDAS POR LAS SUSPENSIONES DE LABORES PROMOVIDAS POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MÁXIMA CASA DE ESTUDIOS DEL PAÍS, EN RAZÓN DE LA CITADA DEFICIENCIA. BAJO ESA PERSPECTIVA, EL OBJETIVO CENTRAL DE ESTA INVESTIGACIÓN ES EL DE EXPONER UNA SERIE DE REFLEXIONES JURÍDICAS SOBRE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LA UNAM.

EL TEMA DE INVESTIGACIÓN ES VASTO Y COMPLEJO POR LO QUE SE HA TENIDO LA NECESIDAD DE RECURRIR AL EMPLEO DE UN MÉTODO CIENTÍFICO PROPIO. EN ESTE SENTIDO, EL ESTUDIO DE LAS REFLEXIONES JURÍDICAS SOBRE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, SE BASA EN EL MÉTODO DEDUCTIVO; ESTO ES, DEL ANÁLISIS DE LOS PRINCIPIOS GENERALES A LAS CUESTIONES CONCRETAS. EN CONSECUENCIA, SE HA CONSULTADO LA LEGISLACIÓN LABORAL, JURISPRUDENCIA, EJECUTORIAS, DOCTRINA JURÍDICA Y LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO CON EL OBJETO DE EXAMINAR LA SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS MENCIONADOS TRABAJADORES. CLARO ESTÁ QUE SE HAN TOMADO FUNDAMENTALMENTE EN CUENTA LOS DIVERSOS ORDENAMIENTOS QUE REGULAN LA VIDA UNIVERSITARIA Y LAS PRINCIPALES CORRIENTES ADMINISTRA

TIVAS QUE USUALMENTE SON APLICADAS PARA EL ESTUDIO ORGANIZACIONAL.

LOS PLANTEAMIENTOS JURÍDICOS ACERCA DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS DE CONFIANZA SE PRESENTAN EN SEIS CAPÍTULOS.

EN EL PRIMER CAPÍTULO, TITULADO "LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL", SE EXAMINAN LAS DIVERSAS NORMAS JURÍDICAS QUE HAN REGULADO A LOS MENCIONADOS TRABAJADORES. EN CONSONANCIA CON LO ANTERIOR, SE ANALIZA TANTO EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA, ASÍ COMO LAS LEYES FEDERALES DEL TRABAJO DE 1931 Y 1970. ESTE ANÁLISIS HISTÓRICO-JURÍDICO SE JUSTIFICA PORQUE TIENE COMO FINALIDAD SEÑALAR LA EVOLUCIÓN LEGISLATIVA DE LAS CARACTERÍSTICAS DETERMINANTES Y DE LOS DERECHOS CONSAGRADOS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

EN EL SEGUNDO CAPÍTULO, DENOMINADO "LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA", SE ALUDE AL PERÍODO DE INDEFINICIÓN JURÍDICO-LABORAL QUE LLEGÓ A COLOCAR EN CRISIS A LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS -- POR LEY. PARA ILUSTRAR LO ANTERIOR, SE HA PUESTO ÉNFASIS EN EL ESTUDIO DEL ARTÍCULO 13 DE LA VIGENTE LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

ASIMISMO, CON BASE EN EL EXAMEN DEL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNAM Y DEL REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES, SE PUNTUALIZA LA FACULTAD DE ESTE CUERPO COLEGIADO CONTRACTUAL PARA ELABORAR, A PARTIR DE CRITERIOS OBJETIVOS Y JURÍDI-

COS, EL CATÁLOGO ABIERTO DE PUESTOS DE CONFIANZA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL. EN EFECTO, ES INDISPENSABLE QUE SE FORMULE UN TEXTO DEFINITIVO DEL CATÁLOGO ABIERTO DE PUESTOS DE CONFIANZA, MISMO QUE DEBE CONTENER UNA DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LAS FUNCIONES, ACTIVIDADES, REQUISITOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS CITADOS PUESTOS.

EL TERCER CAPÍTULO, TITULADO "PERSPECTIVA JURÍDICA -- SOBRE LA CLÁUSULA 9 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO", CONTIENE UNA SERIE DE CRITERIOS JURÍDICOS PARA DETERMINAR LA NATURALEZA ENUNCIATIVA DE LA CLÁUSULA EN ESTUDIO. ADEMÁS, EN ESTE CAPÍTULO, SE ESTUDIAN LAS FUNCIONES PROPIAS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA; ESTO ES, LA DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, FISCALIZACIÓN, ASÍ COMO -- LOS TRABAJOS PERSONALES ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES DE LOS DIRECTORES DE FACULTADES, ESCUELAS, DIRECCIONES DE SERVICIO, COORDINADORES, DIRECTORES DE INSTITUTOS Y CENTROS DE LA UNIVERSIDAD. CABE DESTACAR AQUÍ, QUE PARA EL EXAMEN DE LAS FUNCIONES ARRIBA PRECISADAS, SE HA TENIDO QUE RECURRIR A LA CONSULTA DE APROXIMADAMENTE 450 CUESTIONARIOS PARA EL ANÁLISIS DE PUESTOS EN LA UNAM, MISMOS QUE HAN SIDO APROBADOS Y APLICADOS POR LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES AL TENOR DE LO DISPUESTO EN LA CLÁUSULA TRANSITORIA SEXTA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD. ESTE ANÁLISIS SE JUSTIFICA PORQUE TIENE COMO OBJETIVO -- PRECISAR DOS CUESTIONES IMPUESTAS POR EL MÉTODO PLANTEADO:

PRIMERA.- EL CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DE PUESTOS CONSTITUYE, POR SÍ MISMO, UNA VALIOSA HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN, TODA VEZ QUE PERMITE EXAMINAR CON TODA OBJETIVIDAD -- LAS FUNCIONES Y ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS POR LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS DE CONFIANZA.

SEGUNDA.- LA CATEGORÍA DE TRABAJADOR DE CONFIANZA DEPENDE DE LA NATURALEZA DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS Y NO DE LA DENOMINACIÓN QUE SE DÉ AL PUESTO.

EN EL CUARTO CAPÍTULO, TITULADO "FUNDAMENTOS JURÍDICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL CATÁLOGO ABIERTO DE PUESTOS DE -- CONFIANZA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO", SE PRESENTA UNA CRÍTICA AL OFICIO NÚMERO 132 APROBADO POR LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES. CABE MANIFESTAR AQUÍ, QUE EL CITADO DOCUMENTO CONTIENE UNA SERIE DE CRITERIOS, CONCEPTOS Y DEFINICIONES SOBRE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y PRACTICAMENTE ANULA LAS POSIBILIDADES DE RECLASIFICAR PLAZAS DE BASE A CONFIANZA EN LA UNIVERSIDAD.

DEL MISMO MODO, SE EXPONEN LOS LINEAMIENTOS QUE DEBE CONTENER EL CATÁLOGO ABIERTO DE PUESTOS DE CONFIANZA.

EN EL QUINTO CAPÍTULO, DENOMINADO "LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LAS LIMITACIONES A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL -- SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO", SE ALUDE, COMO EL TÍTULO LO INDICA, A LAS LIMITACIONES ESTABLECIDAS POR EL LEGISLADOR PARA ESTE TIPO DE TRABAJADORES. ADEMÁS, SE SEÑALAN LAS CAUSAS Y MOTIVOS ECONÓMICOS, POLÍTICOS Y ESTRUCTURALES QUE PUEDEN INFLUIR, EN UN MOMENTO DADO, PARA LA SINDICACIÓN DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS DE CONFIANZA.

LAS CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN SE PRESENTAN EN EL CAPÍTULO SEXTO.

ESTAS REFLEXIONES SON PRODUCTO DE LA CONVICCIÓN DE -- QUE SÍ ES POSIBLE HACER COMPATIBLES LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS CON LOS DERECHOS Y FINES DE LAS UNIVERSIDADES.

C A P I T U L O I

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA
LEGISLACION LABORAL

- 1.- EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION GENERAL DE LA
REPUBLICA.
- 2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- 3.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

1.- EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA

EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DEL 5 DE FEBRERO DE 1917, FUE EL PRIMER ESTATUTO FUNDAMENTAL DEL MUNDO QUE CREÓ UN RÉGIMEN PROTECTOR Y REIVINDICADOR DE LOS TRABAJADORES Y ESTABLECIÓ EL PUNTO DE PARTIDA PARA HACER EXTENSIVA - LA SEGURIDAD SOCIAL A TODOS LOS HOMBRES. ES ASÍ QUE A PARTIR DE SU VIGENCIA SE EXTENDIERON LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL EN LAS CARTAS POLÍTICAS- DE OTROS PAÍSES QUE LE SIGUIERON.

EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA TIENE POR PRINCIPIO Y FIN, LOS DE AMPARAR A LA CLASE -- OBRERA EN GENERAL Y AL TRABAJO COMO FACTOR DE LA PRODUCCIÓN.

EL ESPÍRITU Y TEXTOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, REFLEJAN UNA AMPLIA TUTELA JURÍDICA Y ECONÓMICA DE LOS TRABAJADORES EN GENERAL -YA SEAN JORNALEROS, OBREROS, DOMÉSTICOS,- ARTESANOS, FERROCARRILEROS, DEPORTISTAS PROFESIONALES Y OTROS AL TRAVÉS DE LA LEGISLACIÓN SECUNDARIA Y DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL. ES UN PRECEPTO DESTINADO A FAVORECER ÍNTEGRAMENTE AL TRABAJADOR, ACOGE LA SATISFACCIÓN DE SUS NECESIDADES DE TODA ÍNDOLE, PRINCIPALMENTE CONSIDERADO COMO JEFE DE FAMILIA, A EFECTO DE HACER EFECTIVA SU DIGNIDAD DE PERSONA Y EN LO COLECTIVO LE OTORGA LOS DERECHOS DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL Y DE HUELGA, PARA LA DEFENSA DE SUS INTERESES LABORA-- LES Y PARA CONSEGUIR POR SÍ MISMO EL EQUILIBRIO ENTRE LOS DIVERSOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN ECONÓMICA.

EN GENERAL TODAS LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL -

ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL SON PROTECCIONISTAS DE LOS TRABAJADORES. LA APLICACIÓN DE LAS MISMAS TIENE POR OBJETO EL MEJORAMIENTO DE SUS CONDICIONES ECONÓMICAS Y POR CONSIGUIENTE - ALCANZAR EL BIENESTAR SOCIAL, EN FUNCIÓN NIVELADORA.

EL ARTÍCULO 123 NACIÓ COMO NORMA PROTECCIONISTA DEL TRABAJO EN GENERAL, APLICABLE, POR SUPUESTO, A TODO INDIVIDUO QUE PRESTA A OTRO UN SERVICIO PERSONAL Y SUBORDINADO, CUALQUIERA QUE SEA EL SERVICIO.

EN EFECTO, EL APARTADO "A" DEL CITADO ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EXPRESAMENTE DISPONE QUE:

"ARTÍCULO 123.- TODA PERSONA TIENE DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y SOCIALMENTE ÚTIL; AL EFECTO, SE PROMOVERÁN LA CREACIÓN DE EMPLEOS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA EL TRABAJO, CONFORME A LA LEY.

EL CONGRESO DE LA UNIÓN, SIN CONTRAVENIR A LAS BASES SIGUIENTES, DEBERÁ EXPEDIR LEYES SOBRE EL TRABAJO, LAS CUALES REGIRÁN:

A.- ENTRE LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS DOMÉSTICOS, ARTESANOS Y DE UNA MANERA GENERAL, TODO CONTRATO DE TRABAJO;"

AHORA BIEN, ATENDIENDO A LO ORDENADO POR DICHO MANDATO CONSTITUCIONAL, QUEDA PLENAMENTE ESTABLECIDO QUE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DISFRUTAN DE TODOS LOS BENEFICIOS CONSIGNADOS EN EL ARTÍCULO 123, CON LAS PARTICULARIDADES ORIGINADAS EN LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES. ASÍ, LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA GOZAN DE LOS DERECHOS A PERCIBIR UN SALARIO SUFICIENTE PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE UN JEFE DE

FAMILIA, DESCANSO SEMANAL, VACACIONES, JORNADA DE TRABAJO -- MÁXIMA, DERECHOS DE ANTIGÜEDAD, RECIBIR CURSOS DE CAPACITA-- CIÓN Y ADIESTRAMIENTO, COLIGARSE EN DEFENSA DE SUS INTERESES, LICENCIAS Y DESCANSOS POR GRAVIDEZ, RÉGIMEN DE SEGURIDAD SO-- CIAL Y OTROS PREVISTOS EN LAS LEYES LABORALES.

SIN EMBARGO, ES PERTINENTE SEÑALAR QUE AUTORES DE ELE VADA CALIDAD INTELECTUAL, COMO LO ES EL DOCTOR BALTASAR CAVAZOS FLORES, SOSTIENEN QUE: "EN NINGUNA DE LAS 31 FRACCIONES - DE NUESTRO ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL SE HABLA DE LOS TRABA-- JADORES DE CONFIANZA, POR LO QUE PODEMOS COLEGIR QUE DICHA DE NOMINACIÓN ES "ACONSTITUCIONAL". (1)

LÍNEAS MÁS ADELANTE, EL MISMO TRATADISTA FUNDAMENTA - SU IDEA EN LOS TÉRMINOS SIGUIENTES:

"POR NUESTRA PARTE ESTIMAMOS QUE SIENDO LA - LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REGLAMENTARIA DEL 123 DE NUESTRA CARTA MAGNA, MAL PUEDE REGLAMENTAR ALGO - QUE NO ESTÁ PREVISTO EN AQUÉLLA.

SI UNA LEY REGLAMENTARIA SE EXCEDE EN RELA-- CIÓN CON LA LEY QUE REGLAMENTA, DEBE CONSIDERARSE ANTICONSTITUCIONAL, YA QUE NO PUEDE NI LE ES DA-- BLE ESTABLECER DISTINCIONES DONDE LA PRINCIPAL NO LO HACE, YA QUE DESDE LUEGO Y COMO ES SABIDO, DON DE LA LEY NO DISTINGUE NO SE DEBE DISTINGUIR.

DENTRO DE ESTE ORDEN DE IDEAS, NUESTRA LEY -

(1) CAVAZOS FLORES, BALTASAR. LOS TRABAJADORES DE CON...FIAN ZA. EDITORIAL JUS. MÉXICO, 1979, PÁG. 4.

FEDERAL DEL TRABAJO SE DEBIÓ DE ABSTENER DE "CREAR LA CATEGORÍA" DE TRABAJADOR DE CONFIANZA COMO DICE DE LA CUEVA, YA QUE EVIDENTEMENTE SOBRE LA CONSTITUCIÓN NADIE Y SOBRE LA CONSTITUCIÓN NADA, REFIRIÉNDOSE A LAS PERSONAS, NADIE REFIRIÉNDOSE A LAS COSAS.

SI REALMENTE SE DESEA CONSIGNAR A DICHOS TRABAJADORES EN NUESTRA LEGISLACIÓN DE TRABAJO COMO CASOS DE EXCEPCIÓN, SE HACE NECESARIO QUE PREVIAMENTE LA CONSTITUCIÓN SE REFIERA A ELLOS, YA QUE EN CASO CONTRARIO LA LEY REGLAMENTARIA NO PUEDE NI DEBE LIMITAR EN FORMA ALGUNA SUS DERECHOS DE CÁRTER LABORAL". (2)

TODO LO EXPUESTO RENGLONES ARRIBA POR CAVAZOS FLORES, REVELA QUE SUS RAZONAMIENTOS CARECEN DE EFICACIA Y EXACTITUD, PUESTO QUE ATENDIENDO AL CONTENIDO DEL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y REITERADO EN EL ARTÍCULO 10. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; LAS NORMAS LABORALES VIGENTES EN EL PAÍS RIGEN DE UNA MANERA GENERAL SOBRE TODO CONTRATO DE TRABAJO Y SU OBSERVANCIA ES EN TODA LA REPÚBLICA MEXICANA, POR LO QUE SE DESPRENDE QUE LAS NORMAS DE TRABAJO REGULAN LA RELACIÓN O CONTRATACIÓN DE TODA AQUELLA PERSONA FÍSICA QUE PRESTA A OTRA, YA SEA FÍSICA O MORAL, UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO.

(2) CAVAZOS FLORES, BALTASAR. OPUS CIT. PÁG. 5.

CABE SEÑALAR QUE NO OBSTANTE QUE EN EL CUERPO DEL TEXTO CONSTITUCIONAL, SE INCURRE EN LA OMISIÓN DE MENCIONAR EXPRESAMENTE A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, TAL CIRCUNSTANCIA NO PUEDE PRIVAR A ÉSTOS DE SUS DERECHOS CORRESPONDIENTES, POR QUE EL PROPIO DISPOSITIVO DE LA LEY SUPREMA TUTELA A TODO CONTRATO DE TRABAJO. LUEGO ENTONCES, SIENDO LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SUJETOS DE DERECHO DEL TRABAJO, TIENEN DERECHO DE GOZAR DE LOS PRIVILEGIOS QUE LA LEGISLACIÓN LABORAL CONSAGRA EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN GENERAL, SALVO LAS EXCEPCIONES QUE PREVEE LA LEY POR LA NATURALEZA DE LOS CARGOS QUE DESEMPEÑAN.

AL RESPECTO, LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DECRETÓ JURISPRUDENCIA FIRME, MISMA QUE A LA LETRA DICE:

"EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION DE LOS.- NO CONSIGNÁNDOSE EN EL ARTÍCULO 123, FRACCIÓN XXII DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, DISTINCIÓN ALGUNA ENTRE OBREROS QUE OCUPAN PUESTOS DE CONFIANZA Y LOS QUE NO LOS OCUPAN, PARA LOS EFECTOS DE QUE PUEDAN O NO SER SEPARADOS DE SUS EMPLEOS SIN CAUSA JUSTIFICADA, NO PUEDE ACEPTARSE LA DISTINCIÓN EN EL SENTIDO DE QUE TODO EMPLEADO QUE OCUPA UN PUESTO DE CONFIANZA, PUEDE SER SEPARADO SIN QUE JUSTIFIQUE EL PATRONO EL MOTIVO DEL DESPIDO".

TOMO XXXIX.- "LA TOLTECA". COMPAÑIA DE CEMENTO PORTLAND, S.A., PÁG. 2759.

TOMO XLI MÉNDEZ ENRIQUE. PÁG. 846.

TOMO	XLIV	GALVÁN ALBERTO.	PÁG. 2185.
TOMO	XLV	GALVÁN ALBERTO.	PÁG. 5900.
TOMO	XLVI	DUBALT ENRIQUE A.	PÁG. 1619.

DEL ANÁLISIS AL CRITERIO JURISPRUDENCIAL PRONUNCIADO-POR EL MÁXIMO TRIBUNAL DE LA REPÚBLICA, SE INFIERE QUE TODO - TRABAJADOR DE CONFIANZA DISFRUTA DE LA ESTABILIDAD LABORAL, - TODA VEZ QUE NO PUEDE, NI DEBE SER DESPEDIDO INJUSTIFICADAMENTE DE SU EMPLEO. ES DE NOTARSE QUE SI EXISTE UN MOTIVO RAZONABLE DE PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, AUN CUANDO NO COINCIDA CON LAS CAUSAS JUSTIFICADAS DE RESCISIÓN, EL TRABAJADOR PUEDE - - EJERCITAR LAS ACCIONES PREVISTAS EN LA LEY.

POR CONSIGUIENTE, LA JURISPRUDENCIA PREVIAMENTE INVOCADA RECOGE LOS LINEAMIENTOS DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN, YA QUE ESTABLECE LA PERMANENCIA EN EL EMPLEO COMO UNO - DE LOS DERECHOS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

A MAYOR ABUNDAMIENTO, EL ILUSTRE MAESTRO MARIO DE LA-CUEVA ASEVERA QUE: "LA CATEGORÍA DE TRABAJADOR DE CONFIANZA - NO ESTÁ CONTEMPLADA EN LA DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES, - PERO NO CREEMOS QUE SU ACEPTACIÓN EN LA LEY DEL TRABAJO VIOLE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES, PORQUE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SON TRABAJADORES QUE DISFRUTAN DE TODOS LOS BENEFICIOS DEL ARTÍCULO 123, CON LAS MODALIDADES, QUE NO DESTRUYEN AQUELLOS BENEFICIOS, DERIVADOS DE LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES. ESTA CONSIDERACIÓN EXPLICA QUE SE TRATE DE UNA CATEGORÍA DE -- EXCEPCIÓN, QUE SOLAMENTE SE JUSTIFICA EN RAZÓN DE LA NATURALE

ZA DE LAS FUNCIONES..."(3)

TODAVÍA MÁS, DON MARIO DE LA CUEVA ESTIMA QUE:

"...LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA ESTÁN AMPARADOS POR EL ARTÍCULO 123 DE NUESTRA CARTA MAGNA, PERO QUE POR LOS CARACTERES PARTICULARES DE ALGUNOS TRABAJOS, LA LEY SE VIO OBLIGADA A CREAR LA CATEGORÍA DE EMPLEADO DE CONFIANZA Y LA SOMETIÓ A UN RÉGIMEN ESPECIAL, NATURALMENTE, SIN CONTRARIAR LOS PRINCIPIOS DEL CITADO ARTÍCULO 123".(4)

EN EFECTO, EL ARTÍCULO 9 DEL ORDENAMIENTO LEGAL INVOCADO DEFINE A ESTA CLASE DE TRABAJADORES COMO AQUELLOS QUE -- REALIZAN FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN, CUANDO TENGAN CARÁCTER GENERAL, ASÍ COMO LOS QUE DESEMPEÑAN LABORES PERSONALES DEL PATRÓN DENTRO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO. PERO DEBE ENTENDERSE QUE EL RÉGIMEN PARTICULAR DE LOS TRABAJOS ESPECIALES POR NINGÚN MOTIVO PUEDE INTERPRETARSE EN EL SENTIDO DE QUE IMPLIQUE MODIFICACIÓN A LOS POSTULADOS SOCIALES DEL MULTICITADO MANDATO CONSTITUCIONAL Y DE LOS PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL QUE DEL MISMO EMANAN, EN FUNCIÓN DE PROTEGER, TUTELAR Y REIVINDICAR A TODOS LOS TRABAJADORES, POR SÍ Y COMO MIEMBROS DE LA CLASE OBRERA. MÁS CLA-

(3) DE LA CUEVA, MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO I. SEPTIMA EDICIÓN. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO. - 1981, PÁGS. 155 Y 156.

(4) DE LA CUEVA, MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO I. CUARTA EDICIÓN. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO. 1954, PÁG. 421.

RO AÚN, LAS PERSONAS DEDICADAS A LOS TRABAJOS ESPECIALES SON-
TRABAJADORES EN LA ACEPCIÓN PLENA DEL TÉRMINO, POR CONSIGUIEN-
TE, LES SON APLICABLES TODAS LAS REGLAS DEL ARTÍCULO 123 DEL-
CÓDIGO FUNDAMENTAL DE LA REPÚBLICA, Y ADEMÁS, EN MATERIA LABO-
RAL SUBSISTE LA MÁXIMA GENERAL DE DERECHO DE QUE NINGUNA DE -
LAS NORMAS JURÍDICAS HA DE INTERPRETARSE EN FORMA QUE CONDUZ-
CA A UNA CONTRADICCIÓN, PERO SI SE DIERA, DEBE PREFERIRSE EL-
TEXTO CONSTITUCIONAL, POR SER UN PRECEPTO DE RANGO SUPERIOR Y
MÁS FAVORABLE AL TRABAJADOR.

ASIMISMO, ES IMPORTANTE PRECISAR QUE EL ARTÍCULO 123-
DE LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917, REVISTE UN CARÁCTER ENUN-
CIATIVO TODA VEZ QUE COMPRENDE UN CONJUNTO DE POSTULADOS Y BE-
NEFICIOS EN FAVOR NO SÓLO DE LOS OBREROS INDUSTRIALES, SINO -
DE TODOS LOS PRESTADORES DE SERVICIOS EN CUALQUIER ACTIVIDAD-
LABORAL, YA QUE EL ALUDIDO MANDATO FUNDAMENTAL CONTEMPLA AL -
CONTRATO DE TRABAJO COMO UNA INSTITUCIÓN PARA TUTELAR AL TRA-
BAJADOR.

NO ESTÁ POR DEMÁS HACER NOTAR, QUE EL DICTAMEN DEL AR-
TÍCULO 123 REVELA LA EXTENSIÓN PROTECTORA DE SUS DISPOSICIO--
NES A TODOS LOS TRABAJADORES Y CUYA REPRODUCCIÓN SE EXPRESA -
CON LAS PALABRAS SIGUIENTES:

"LA LEGISLACIÓN NO DEBE LIMITARSE AL TRABAJO-
DE CARÁCTER ECONÓMICO, SINO AL TRABAJO EN GENERAL,
COMPRENDIENDO EL DE LOS EMPLEADOS COMERCIALES, AR

TESANOS Y DOMÉSTICOS". (5)

DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE ANTECEDEN, EL ARTÍCULO 17 DE LA VIGENTE LEY FEDERAL DEL TRABAJO ORDENA:

"A FALTA DE DISPOSICIÓN EXPRESA EN LA CONSTITUCIÓN, EN ESTA LEY O EN SUS REGLAMENTOS, O EN LOS TRATADOS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 60., SE TOMARÁN EN CONSIDERACIÓN SUS DISPOSICIONES QUE REGULEN CASOS SEMEJANTES, LOS PRINCIPIOS GENERALES QUE DERIVEN DE DICHS ORDENAMIENTOS, LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO, LOS PRINCIPIOS GENERALES DE JUSTICIA SOCIAL QUE DERIVAN DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN, LA JURISPRUDENCIA, LA COSTUMBRE Y LA EQUIDAD".

A SU VEZ, EL ARTÍCULO 20 DEL ORDENAMIENTO LEGAL EN MENCIÓN, ESTABLECE:

"SE ENTIENDE POR RELACIÓN DE TRABAJO, CUALQUIERA QUE SEA EL ACTO QUE LE DÉ ORIGEN, LA PRESTACIÓN DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO A UNA PERSONA, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CUALQUIERA

(5) CÁMARA DE DIPUTADOS. DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE. TOMO II, TERCERA EDICIÓN. IMPRENTA DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS. MÉXICO. 1922, PÁG. 262.

QUE SEA SU FORMA O DENOMINACIÓN, ES AQUEL POR VIRTUD DEL CUAL UNA PERSONA SE OBLIGA A PRESTAR A -- OTRA UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO.

LA PRESTACIÓN DE UN TRABAJO A QUE SE REFIERE EL PÁRRAFO PRIMERO Y EL CONTRATO CELEBRADO PRODUCEN LOS MISMOS EFECTOS".

ESTA TRANSCRIPCIÓN DEJA VER CON MERIDIANA CLARIDAD -- QUE DONDE EXISTE UNA PRESTACIÓN DE TRABAJO PERSONAL Y SUBORDINADO, AHÍ SE ENCUENTRA UNA RELACIÓN DE TRABAJO A LA QUE SE -- APLICARÁ EL ESTATUTO LABORAL.

DEL ENUNCIADO ANTERIOR SE DESPRENDEN ALGUNAS CONSE--CUENCIAS:

A).- EL HECHO CONSTITUTIVO DE LA RELACIÓN ES LA PRESTACIÓN DE UN TRABAJO PERSONAL Y SUBORDINADO;

B).- LA PRESTACIÓN DE TRABAJO, POR EL HECHO DE SU INICIACIÓN, SE DERIVA DEL ACTO QUE LE DIO ORIGEN Y GENERA, POR -- SÍ MISMA, LA REALIZACIÓN DE LOS EFECTOS QUE SE ENCUENTRAN PREVISTOS EN LAS DISPOSICIONES LABORALES, ESTO ES, DEVIENE UNA -- FUERZA PRODUCTORA DE BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR;

C).- LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO DETERMINA INELUDIBLE--MENTE LA APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO, PORQUE SE TRATA DE UN CONJUNTO DE PRINCIPIOS, NORMAS E INSTITUCIONES QUE PROTEGEN, TUTELAN, DIGNIFICAN Y TIENDEN A REIVINDICAR A TODO -- AQUEL QUE PRESTA UN SERVICIO PERSONAL Y SUBORDINADO PARA PERMITIRLE VIVIR EN CONDICIONES JUSTAS. POR LO MISMO, LA IMPERA

TIVIDAD, VIGENCIA Y EFECTIVIDAD DE SUS NORMAS NO DEPENDEN DE LA VOLUNTAD DEL TRABAJADOR Y DEL PATRÓN, SINO, EXCLUSIVAMENTE, DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS LABORALES;

D).- LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO CREA UNA SITUACIÓN JURÍDICA OBJETIVA QUE NO SE CONFIGURA PREVIAMENTE, A LA QUE SE DA LA DENOMINACIÓN DE RELACIÓN LABORAL;

E).- EN LA RELACIÓN DE TRABAJO, INICIADAS LAS ACTIVIDADES DEL TRABAJADOR, SE APLICA AUTOMÁTICAMENTE EL DERECHO DEL TRABAJO;

F).- LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO DIMANA INMEDIATAMENTE DE UN ACTO DE VOLUNTAD DEL TRABAJADOR, PERO LAS CONSECUENCIAS QUE SE GESTAN PROVIENEN, PRINCIPALMENTE, DEL CÓDIGO LABORAL Y DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS, PUES, CONTENIENDO ESTOS CUERPOS-NORMATIVOS BENEFICIOS MÍNIMOS, SIEMPRE ES POSIBLE QUE SE CONSIGAN CONQUISTAS Y PRESTACIONES SUPERIORES.

MARIO DE LA CUEVA CONCIBE A LA RELACIÓN DE TRABAJO DE LA SIGUIENTE MANERA:

"... LA RELACIÓN DE TRABAJO ES UNA SITUACIÓN JURÍDICA OBJETIVA QUE SE CREA ENTRE UN TRABAJADOR Y UN PATRONO POR LA PRESTACIÓN DE UN TRABAJO SUBORDINADO, CUALQUIERA QUE SEA EL ACTO O LA CAUSA QUE LE DIO ORIGEN, EN VIRTUD DE LA CUAL SE APLICA AL TRABAJADOR UN ESTATUTO OBJETIVO, INTEGRADO POR LOS PRINCIPIOS, INSTITUCIONES Y NORMAS DE LA DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES, DE LA LEY DEL TRABAJO, DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES, DE LOS --

CONTRATOS COLECTIVOS Y CONTRATOS-LEY Y DE SUS NORMAS SUPLETORIAS", (6)

LA ANTERIOR CONCEPCIÓN DOCTRINAL DEMUESTRA QUE LA RELACIÓN DE TRABAJO, UNA VEZ INICIADO EL SERVICIO, SE DESPRENDE DEL ACTO QUE LE DIO VIDA Y ADQUIERE UNA AUTONOMÍA PLENA. ES INDUDABLE QUE SUBSISTIRÁN LAS DISPOSICIONES O CLÁUSULAS QUE CONCEDAN AL TRABAJADOR DERECHOS SUPERIORES A LOS MÍNIMOS LEGALES, PERO EL NACIMIENTO, EVOLUCIÓN Y MUERTE DE LA RELACIÓN, QUEDARÁN SOMETIDAS INCONDICIONALMENTE A LAS LEYES LABORALES Y A SUS NORMAS COMPLEMENTARIAS.

DEBE TENERSE EN CUENTA, ADEMÁS, QUE LA GARANTÍA DE LIBERTAD DEL TRABAJO CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 50, CONSTITUCIONAL PROTEGE A TODO INDIVIDUO EN CUANTO A QUE NO PUEDE SER OBLIGADO A PRESTAR TRABAJOS PERSONALES SIN LA JUSTA RETRIBUCIÓN Y SIN SU PLENO CONSENTIMIENTO. EL PRECEPTO FORMA PARTE DE LOS DERECHOS DEL GOBERNADO, PERO LA CIENCIA JURÍDICA LABORAL LA HACE SUYA Y LA RESPETA, PORQUE SU DESCONOCIMIENTO EQUIVALDRÍA A TRANSFORMAR AL HOMBRE EN UN ESCLAVO.

EL ARTÍCULO 50. DE LA CARTA FUNDAMENTAL, AL ORDENAR: - "... SIN SU PLENO CONSENTIMIENTO..." , CONSIDERA QUE LA FORMACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ES UN IMPOSIBLE SIN LA PARTICIPACIÓN DE LA VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.

EN CONSONANCIA CON EL MANDATO CONSTITUCIONAL, LA LEY-

(6) DE LA CUEVA, MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. OPUS CIT. PÁG. 187.

DE LA MATERIA EN EL ARTÍCULO 20, SEÑALA AL ACUERDO DE VOLUNTADADES ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRONO, COMO UN ELEMENTO QUE INTERVIENE EN LA CREACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CONVIENE CONSIGNAR QUE LA REALIDAD PRUEBA QUE SON VARIAS LAS CIRCUNSTANCIAS EN LAS QUE SE DA, GENERALMENTE, UN ACUERDO PREVIO DE VOLUNTADES; ASÍ, LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA POR SUS CARACTERÍSTICAS PARTICULARES. PERO ESE ACUERDO DE VOLUNTADES NO PODRÁ SER EL RECTOR DE LA VIDA DE LA RELACIÓN, PORQUE ESE OBJETIVO LO CUMPLE EL ESTATUTO SUPREMO DE LA REPÚBLICA, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LOS TRATADOS INTERNACIONALES, LOS CONTRATOS COLECTIVOS Y OTROS CUERPOS NORMATIVOS, QUE ESTÁN EN UNA EVOLUCIÓN PERMANENTE QUE NO PUEDE SER DETENIDA POR EL ACUERDO DE VOLUNTADES ORIGINARIO, PUES, POR EL SIMPLE HECHO DE LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO, LA RELACIÓN ADQUIERE UNA EXISTENCIA INDEPENDIENTE, LA QUE SE TRANSFORMA POR PRINCIPIOS QUE LE SON PROPIOS. POR ESO EL DERECHO DEL TRABAJO ES DE OBSERVANCIA OBBLIGATORIA EN TODA RELACIÓN LABORAL, PUDIENDO LAS PARTES SUPERAR LAS REGLAS PROTECCIONISTAS DEL DERECHO OBJETIVO EN BENEFICIO DE LA CLASE OBRERA.

RATIFICANDO LO ANTERIOR, LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN HA DECRETADO UNA EJECUTORIA QUE APARECE VISIBLEEN LA PÁGINA 65, VOLUMEN 66, DEL SUPLEMENTO AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Y QUE A LA LETRA DICE:

"TRABAJADORES, PRESTACIONES A LOS, ILIMITACION. DE ACUERDO CON UNA INTERPRETACIÓN SISTEMÁTICA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL Y ATENDIENDO AL OBJETIVO DE LA LEY DEL TRABAJO, LA RELACIÓN LABORAL DEBE SER CONSIDERADA COMO UN ELEMENTO QUE INTERVIENE EN LA CREACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CONVIENE CONSIGNAR QUE LA REALIDAD PRUEBA QUE SON VARIAS LAS CIRCUNSTANCIAS EN LAS QUE SE DA, GENERALMENTE, UN ACUERDO PREVIO DE VOLUNTADES; ASÍ, LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA POR SUS CARACTERÍSTICAS PARTICULARES. PERO ESE ACUERDO DE VOLUNTADES NO PODRÁ SER EL RECTOR DE LA VIDA DE LA RELACIÓN, PORQUE ESE OBJETIVO LO CUMPLE EL ESTATUTO SUPREMO DE LA REPÚBLICA, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LOS TRATADOS INTERNACIONALES, LOS CONTRATOS COLECTIVOS Y OTROS CUERPOS NORMATIVOS, QUE ESTÁN EN UNA EVOLUCIÓN PERMANENTE QUE NO PUEDE SER DETENIDA POR EL ACUERDO DE VOLUNTADES ORIGINARIO, PUES, POR EL SIMPLE HECHO DE LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO, LA RELACIÓN ADQUIERE UNA EXISTENCIA INDEPENDIENTE, LA QUE SE TRANSFORMA POR PRINCIPIOS QUE LE SON PROPIOS. POR ESO EL DERECHO DEL TRABAJO ES DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA EN TODA RELACIÓN LABORAL, PUDIENDO LAS PARTES SUPERAR LAS REGLAS PROTECCIONISTAS DEL DERECHO OBJETIVO EN BENEFICIO DE LA CLASE OBRERA.

FIN QUE ÉSTA PERSIGUE DE SER PROTECTORA DE LA CLASE TRABAJADORA, DEBE ENTENDERSE QUE LAS PRESTACIONES A LOS TRABAJADORES, QUE TIENDAN A MEJORAR SU SITUACIÓN ECONÓMICAMENTE DESVENTAJOSA, SIEMPRE SON ILIMITADAS Y QUE CUALQUIER CONVENIO O DISPOSICIÓN LEGAL QUE TIENDA A AMPLIARLAS ES CORRECTAMENTE VÁLIDO; Y ELLO ES ASÍ PORQUE LAS DISPOSICIONES DE LA CARTA MAGNA NO IMPONEN NINGUNA PROHIBICIÓN AL LEGISLADOR ORDINARIO PARA OTORGAR OTROS BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES, PUES LOS PRINCIPIOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL SON ÚNICAMENTE EL MÍNIMO DE BENEFICIOS QUE EL ESTADO HA CONSIDERADO INDISPENSABLE OTORGAR A LOS TRABAJADORES. ASÍ, LA FRACCIÓN XXVII DEL MISMO ARTÍCULO 123 LLEGA A CONSIDERAR NULAS LAS ESTIPULACIONES QUE CONTRAVENGAN LAS BASES ESTABLECIDAS POR LA CONSTITUCIÓN EN MATERIA DE TRABAJO Y AUN LOS QUE IMPLIQUEN RENUNCIA DE ALGÚN DERECHO CONSAGRADO A FAVOR DEL OBRERO EN LAS LEYES DE PROTECCIÓN Y AUXILIO DE LOS TRABAJADORES. TAMBIÉN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 18 DE AGOSTO DE 1931, EN SU ARTÍCULO XIII TRANSITORIO, DISPONE: "LOS REGLAMENTOS, CONTRATOS DE TRABAJO COLECTIVOS, ASÍ COMO CUALESQUIERA OTROS CONVENIOS QUE ESTABLEZCAN DERECHOS, BENEFICIOS O PRERROGATIVAS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, INFERIORES A LOS QUE CONCEDE ESTA LEY, NO PRODUCIRÁN EN LO SUCESIVO EFECTO LEGAL, ENTENDIÉNDOSE SUSTI-

TUIDOS POR LOS QUE ESTABLECE ESTA MISMA LEY". LA VIGENTE LEY FEDERAL DEL TRABAJO EXPEDIDA EL 10. - DE ABRIL DE 1970 TAMBIÉN SIGUE EL MISMO CRITERIO-PROTECCIONISTA DEL OBRERO, GARANTIZANDO LOS DERECHOS MÍNIMOS QUE SE LE RECONOCEN EN DICHA LEY. EL ARTÍCULO 30. TRANSITORIO CONTIENE UNA DISPOSICIÓN-SEMEJANTE A LA DEL ARTÍCULO 13 TRANSITORIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 YA TRANSCRITO".

VOL. 66, PRIMERA PARTE, PÁG. 65. AMPARO EN REVISIÓN 5419/60, LAMINADORA BARNIEDO, S.A., 11 DE JUNIO DE 1974, UNANIMIDAD DE 16 VOTOS.

POR OTRA PARTE, LA REDACCIÓN DEL SEGUNDO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 20 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR, RESULTA APARENTEMENTE CONTRADICTORIA TODA VEZ QUE DEFINE AL CONTRATO DE TRABAJO COMO "CUALQUIERA QUE SEA SU FORMA O DENOMINACIÓN, ES-AQUEL POR VIRTUD DEL CUAL UNA PERSONA SE OBLIGA A PRESTAR A -OTRA UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO, MEDIANTE EL PAGO DE UN-SALARIO". LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES UN ELEMENTO MUY VALIOSO PARA ESCLARECER EL ESPÍRITU-DEL LEGISLADOR Y BAJO ESA PERSPECTIVA, EXPLICA LA RAZÓN DE ESTE PRECEPTO:

"NO CORRESPONDE A LA LEY DECIDIR LAS CONTROVERSIAS DOCTRINALES, POR LO QUE SE CONSIDERA CONVENIENTE TOMAR COMO BASE LA IDEA DE LA RELACIÓN -DE TRABAJO, QUE SE DEFINE COMO LA PRESTACIÓN DE -

UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO, INDEPENDIENTEMENTE DEL ACTO QUE LE DÉ ORIGEN, PERO SE ADOPTÓ TAMBIÉN LA IDEA DE CONTRATO, COMO UNO DE LOS ACTOS, EN OCASIONES INDISPENSABLE, QUE PUEDEN DAR NACIMIENTO A LA RELACIÓN DE TRABAJO".

DE LA LECTURA A LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS, SE DESPRENDE QUE SE ACEPTA LA POSIBILIDAD DE UN ACUERDO PREVIO DE VOLUNTADES COMO UN ACTO GENERADOR DE LA PRESTACIÓN LABORAL. DE ALLÍ QUE EN LA VIDA DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, SE PRESENTA CON FRECUENCIA DICHO ACTO COMO ACONTECE, SE REITERA UNA VEZ MÁS, CON LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. CABE RESALTAR, DE MANERA CATEGÓRICA, QUE EL USO DEL VOCABLO CONTRATO NO HA DE HACER MEDITAR EN UN RETORNO A LA IDEA CONTRACTUALISTA DEL DERECHO CIVIL, NI SIQUIERA A UNA ACEPTACIÓN PARCIAL PARA EL SUPUESTO EN QUE EFECTIVAMENTE SE CONFIGURE EL ACUERDO PREVIO DE LAS PARTES, NI A UNA PROBABLE APLICACIÓN DE SUS DISPOSICIONES, PUES SU ÚNICO SIGNIFICADO, SEGÚN EL PÁRRAFO DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS, CONSISTE EN QUE EL OBRERO ADQUIERE LA OBLIGACIÓN DE PRESTAR SU ENERGÍA DE TRABAJO AL PATRÓN A PARTIR DE LA FECHA FIJADA Y EN QUE ÉSTE ÚLTIMO, ASUME LA OBLIGACIÓN DE PAGAR UN SALARIO. POR LO TANTO, AL INICIARSE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO, SE CONSTITUYE AUTOMÁTICAMENTE LA RELACIÓN DE TRABAJO, LA QUE SE REGISTRARÁ POR LAS NORMAS DEL ESTATUTO LABORAL.

ES ASÍ QUE SE INSISTE EN AFIRMAR QUE EL ACUERDO DE VOLUNTADES NO ES EL ALMA DE LOS ACTOS JURÍDICOS LABORALES, SINO

QUE SU EXISTENCIA SE FUNDA EN LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO CUYA APLICACIÓN ESTÁ POR ENCIMA DE LOS TRATOS PERSONALES ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRÓN, YA QUE TODO PRIVILEGIO O BENEFICIO ESTABLECIDO EN LAS DISPOSICIONES LABORALES SUPLEN LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD. POR LO TANTO, ENTRE EL CONTRATO Y LA RELACIÓN NO HAY DISCREPANCIA, SINO QUE SE COMPLEMENTAN.

El PRECEPTO ARRIBA INVOCADO REVELA QUE LA RELACIÓN Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO PRODUCEN LOS MISMOS EFECTOS -- PORQUE EL DERECHO LABORAL NO PROTEGE LOS ACUERDOS DE VOLUNTADES COMO TALES, SINO LA ENERGÍA DE TRABAJO DE LOS HOMBRES. LA CONSECUENCIA INMEDIATA DE ESTA DISPOSICIÓN, ESTRIBA EN QUE TODO INDIVIDUO QUE PRESTA UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO, YA SEA EN LA FÁBRICA, EN EL TALLER, EN EL ESTABLECIMIENTO COMERCIAL, EN LA OFICINA O EN -- CUALQUIER OTRO LUGAR, ES UN SUJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y POR ENDE, DISFRUTA DE SUS BENEFICIOS.

DE TODO LO ANTERIOR, ES PROCEDENTE SEÑALAR QUE RESULTA TOTALMENTE INACEPTABLE LA ASEVERACIÓN DEL MAESTRO CAVAZOS FLORES, (7) DE QUE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SE EXCEDE EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 123 DE LA CARTA SUPREMA DE LA UNIÓN, POR LO QUE DEBE CONSIDERARSE ANTICONSTITUCIONAL, YA QUE NO PUEDE ESTABLECER LA CATEGORÍA JURÍDICA DE TRABAJADOR DE CONFIANZA, -- TODA VEZ QUE LA NORMA PRINCIPAL NO LO HACE. ESTE PENSAMIENTO ES INADMISIBLE PORQUE ES OBVIO QUE EL MANDATO CONSTITUCIONAL

(7) CAVAZOS FLORES, BALTASAR. OPUS CIT., PÁG. 4.

AL FACULTAR AL CONGRESO FEDERAL LEGISLATIVO PARA EXPEDIR LE--
 YES LABORALES QUE REGULEN A TODO CONTRATO DE TRABAJO, SE RE--
 FIERE EN TÉRMINOS ENUNCIATIVOS, MAS NO LIMITATIVOS, A TODOS -
 LOS TRABAJADORES SIN DISCRIMINACIÓN DE NINGUNA ESPECIE. LUE-
 GO ENTONCES, LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA TIENEN DERECHO A -
 GOZAR DE LOS PRIVILEGIOS QUE LA LEGISLACIÓN LABORAL CONSAGRA--
 EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN GENERAL, SALVO LAS EXCEPCIO--
 NES QUE CONSIGNA LA LEY POR LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES --
 QUE DESEMPEÑAN.

EN ESE ORDEN DE IDEAS, DON ALBERTO TRUEBA URBINA, UNO -
 DE LOS JURISTAS MÁS BRILLANTES, HA DICHO:

"EL ARTÍCULO 123 ES NORMA DE CONOCIMIENTO PQ
 PULAR, DESDE EL MÁS MODESTO HOMBRE DE TRABAJO EN-
 LA FÁBRICA HASTA EL MÁS ERUDITO LABORALISTA, INCLU --
 YENDO POR SUPUESTO A LOS JUECES, MAS NO SE HA --
 AHONDADO EN SU CONTENIDO, EN LA GENEROSIDAD Y --
 GRANDIOSIDAD DE SUS PRINCIPIOS EXTENSIVOS A TODO-
 EL QUE PRESTA UN SERVICIO A OTRO, TANTO EN EL CAM
 PO DE LA PRODUCCIÓN ECONÓMICA COMO EN CUALQUIER -
 ACTIVIDAD, PUES LOS CONSTITUYENTES Y LA CONSTITU-
 CIÓN DE 1917 PROCLAMARON POR PRIMERA VEZ EN EL --
 MUNDO LOS NUEVOS DERECHOS SOCIALES DEL TRABAJO PA
 RA TODO AQUEL QUE PRESTA UN SERVICIO A OTRO, NO -
 SÓLO CON DESTINO PROTECCIONISTA SINO TAMBIÉN TUTE
 LAR DEL PROLETARIADO, ES DECIR, DEL TRABAJADOR CQ

MO PERSONA Y COMO INTEGRANTE DE LA CLASE OBRERA". (8)

EL RENOMBRADO AUTOR, EN PÁGINAS MÁS ADELANTE DE SU OBRA, REAFIRMA SU POSTURA DOCTRINARIA CON LAS SIGUIENTES PALABRAS:

"A LA LUZ DE NUESTRA TEORÍA INTEGRAL DE DERECHO DEL TRABAJO, SE HA COMPROBADO DIALÉCTICAMENTE EN OTRA PARTE DE ESTA OBRA QUE EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917 CREÓ DERECHOS SOCIALES DEL TRABAJO EN FAVOR NO SÓLO DE LOS OBREROS INDUSTRIALES, EN EL CAMPO DE LA PRODUCCIÓN ECONÓMICA, SINO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN GENERAL, ES DECIR, DE TODOS LOS PRESTADORES DE SERVICIOS EN CUALQUIER ACTIVIDAD LABORAL..." (9)

EN LÍNEAS POSTERIORES, TRUEBA URBINA SUBRAYA QUE:

"EN ÉSTA VIRTUD, LA REGLAMENTACIÓN DE TRABAJOS ESPECIALES CONFIRMA NUESTRA TEORÍA INTEGRAL, AUN CUANDO NO HUBIERAN SIDO OBJETO DE REGLAMENTACIÓN MUCHAS ACTIVIDADES LABORALES, COMO LAS DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO E INSTITUCIONES AUXILIARES, LOS TAXISTAS Y OTROS, QUE TENDRÁN QUE REGIRSE POR LAS NORMAS GENERALES-

(8) TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. QUINTA EDICIÓN. EDITORIAL PORRÚA, S.A. MÉXICO, 1980, PÁG. 226.

(9) IDEM, PÁG. 319.

DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO". (10)

EN EFECTO, YA SE HA ASEVERADO EN INFINIDAD DE VECES - QUE EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, CONSIGNA UN CONJUNTO DE - PRINCIPIOS Y DERECHOS EN FAVOR DE LA CLASE OBRERA, SIN QUE SE EXCLUYA A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL BIENESTAR JURÍDICO Y SOCIAL.

INDEPENDIENTEMENTE DE LO ANTES EXPUESTO, CABE AGREGAR QUE LA LEY CONSTITUCIONAL A TRAVÉS DE LOS ARTÍCULOS 73, FRACCIÓN X Y 123, PÁRRAFO SEGUNDO, OTORGA EXPRESAMENTE FACULTADES AL CONGRESO DE LA UNIÓN PARA LEGISLAR SOBRE LOS ACTOS RELATIVOS A LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES Y QUE SEGÚN EL ESPÍRITU DEL CONSTITUYENTE ES PARA GARANTIZAR Y TUTELAR UN CONJUNTO DE DERECHOS EN FAVOR DE LA CLASE TRABAJADORA. CONFORME A TALES FACULTADES, SE HAN DICTADO LAS NORMAS QUE SE HAN ESTIMADO NECESARIAS A REGULAR EL SALARIO MÍNIMO, LA JORNADA MÁXIMA, EL REPARTO DE UTILIDADES, LA CREACIÓN DE SINDICATOS, LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, LA HUELGA Y OTRAS -- CONQUISTAS LOGRADAS POR EL MOVIMIENTO OBRERO; Y ELLO ES ASÍ -- PORQUE LOS PRECEPTOS DEL CÓDIGO SUPREMO NO IMPONEN NINGUNA -- PROHIBICIÓN AL LEGISLADOR ORDINARIO PARA CONCEDER OTROS BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES, PUES LOS POSTULADOS DEL ARTÍCULO - 123 CONSTITUCIONAL SON ÚNICAMENTE EL MÍNIMO DE DERECHOS QUE - EL ESTADO HA CONSIDERADO IMPRESCINDIBLE CONFERIR A LOS TRABAJADORES. POR ESO, TOMANDO EN CUENTA LA EXPRESIÓN "Y DE UNA - MANERA GENERAL, TODO CONTRATO DE TRABAJO", MISMA QUE UTILIZA-

(10) ÍDEM, PÁG. 320.

EL CONSTITUYENTE DE 1917, LA VIGENTE LEY LABORAL REGULA CON LA DENOMINACIÓN DE TRABAJOS ESPECIALES LAS DIVERSAS ACTIVIDADES QUE NO SOLO DAN NACIMIENTO A RELACIONES QUE REVISTEN LAS CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, SINO -- QUE ADEMÁS, PRESENTAN ALGUNOS DATOS PARTICULARES QUE EXIGEN -- NORMAS ADECUADAS PARA SU MEJOR DESENVOLVIMIENTO.

LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN TRABAJADOR-PA-- TRONO QUE SE DA EN LOS TRABAJOS ESPECIALES, ES IDÉNTICA A LA-- DE LA RELACIÓN DE TRABAJO TIPO, ES DECIR, CORRESPONDE ÍNTEGRA-- MENTE A LA DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO DEL ARTÍCULO-- 20 DE LA LEY EN CITA. EN CONSECUENCIA, SE CONSERVAN INTOCA-- DOS LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LOS -- FUNDAMENTALES DE CADA UNO DE LOS TRABAJADORES, Y ÚNICAMENTE -- SE HACE UNA ADAPTACIÓN DE LAS DISPOSICIONES LEGALES A LAS REA-- LIDADES QUE VAN A REGIR EN RAZÓN DE LAS MODALIDADES QUE PRE-- SENTAN DICHS TRABAJOS ESPECIALES. EN ESE ORDEN DE IDEAS, DE-- BE SOSTENERSE QUE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SE ENCUENTRAN REGULADOS EN EL TÍTULO PRIMERO, ARTÍCULO 9 Y EN EL TÍTULO SEX-- TO, CAPÍTULO SEGUNDO, ARTÍCULOS DEL 182 AL 186 DE LA LEY FEDE-- RAL DEL TRABAJO, ESTO ES, DENTRO DE LOS TRABAJOS ESPECIALES Y POR CONSIGUIENTE, LES SON APLICABLES TODAS LAS DETERMINACIO-- NES DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

NO ESTÁ DE MÁS, INVOCAR LA AUTORIDAD INTELLECTUAL DEL-- MAESTRO MARIO DE LA CUEVA, QUIEN AL ESTUDIAR EL PROBLEMA RELA-- TIVO A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, EXPONE:

"DEBEMOS DECIR, ANTE TODO, QUE LAS NORMAS QUE

TIENEN COMO MISIÓN PROTEGER LA SALUD Y LA VIDA DE LOS TRABAJADORES, LAS REGLAS SOBRE HIGIENE Y SALUBRIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO, LAS DISPOSICIONES SOBRE LAS ESCUELAS ARTÍCULO 123 Y LOS MANDAMIENTOS SOBRE RIESGOS DE TRABAJO, CUBREN A ESTOS TRABAJADORES SIN NINGUNA MODIFICACIÓN. DEJAMOS ASIMISMO CONSTANCIA DE QUE EL PRINCIPIO DE QUE LOS MÍNIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES SON INTOCABLES, ES IGUALMENTE APLICABLE AL TRABAJO DE CONFIANZA. LA CONSECUENCIA QUE DEDUCIMOS DE ESTOS DOS PRINCIPIOS ES QUE SIEMPRE QUE APAREZCA ALGUNA OPOSICIÓN ENTRE ALGUNA NORMA, YA LEGAL, BIEN CONSIGNADA EN UN CONTRATO, DEBE DARSE PREFERENCIA A LAS BASES DE LA CONSTITUCIÓN Y DE LA LEY". (11)

POR OTRA PARTE, RESULTA OBVIO QUE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REGLAMENTA LOS LINEAMIENTOS QUE ENUNCIA EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA, TODA VEZ QUE ÉSTA NO PUEDE REGULAR CON TODA MINUCIOSIDAD Y ABUNDANCIA LAS MATERIAS QUE EN ELLA SE CONSIGNAN. TAN ES ASÍ, QUE EL ARTÍCULO 133 DE LA LEY FUNDAMENTAL DEL PAÍS, ORDENA QUE LAS LEYES QUE EXPIDA EL CONGRESO DE LA UNIÓN SE TENDRÁN QUE AJUSTAR AL ESPÍRITU CONSTITUCIONAL. DE ESTA SUERTE, LA MISMA CONSTITUCIÓN NO PRECISA SOBRE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, DE LOS BUQUES, DE LAS TRIPULACIONES AERONÁUTICAS, DE LOS FERROCARRI-

(11) DE LA CUEVA, HARÍO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. PÁG. 451.

LES, DEL CAMPO, DE AUTOTRANSPORTES, AGENTES DE COMERCIO, DE--
PORTISTAS PROFESIONALES, A DOMICILIO, DE MANIOBRAS DE SERVI--
CIO PÚBLICO EN ZONAS BAJO JURISDICCIÓN FEDERAL, ACTORES, MÚSI--
COS, DOMÉSTICOS Y OTROS MÁS, SINO QUE AL EMPLEAR LA PRONUNCIA
CIÓN "Y DE UNA MANERA GENERAL, TODO CONTRATO DE TRABAJO", LOS
REGLAMENTA EN FORMA ENUNCIATIVA. PERO ADEMÁS, EL CONSTITU--
YENTE DE 1917 SEÑALÓ AL CONGRESO DE LA UNIÓN, DETERMINADAS BA
SES A LAS QUE DEBERÍA SUJETARSE AL EXPEDIR LEYES SOBRE EL TRA
BAJO, Y DICHO CONGRESO DE LA UNIÓN, EN CUMPLIMIENTO DEL DEBER
QUE LE IMPUSO EL CONGRESO CONSTITUYENTE PARA EMITIR ESAS LE--
YES, EXPIDIÓ LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LA CUAL REGLAMENTA -
ESE PRECEPTO DE LA CARTA MAGNA. POR LO MISMO, ES INEXACTA LA
ARGUMENTACIÓN DEL PROFESOR BALTASAR CAVAZOS FLORES, EN EL SEN
TIDO DE QUE EL VIGENTE CÓDIGO LABORAL ES ANTICONSTITUCIONAL -
PORQUE ESTABLECE DISTINCIONES DONDE LA NORMA FUNDAMENTAL NO -
LO HACE.

POR ÚLTIMO Y DEL MISMO MODO, RESULTA INADMISIBLE LA -
AFIRMACIÓN DEL DOCTOR CAVAZOS FLORES, RELATIVA A QUE LA LEY -
FEDERAL DEL TRABAJO VULNERA EL PRINCIPIO DE LA SUPREMACIA - -
CONSTITUCIONAL. EL PLANTEAMIENTO DE ESTA CUESTIÓN, OBLIGA A-
CONTEMPLAR DIVERSOS ELEMENTOS CONSTITUCIONALES QUE ES INAPLA-
ZABLE DISCERNIR, CON EL FIN DE VALORAR, EN SU CASO, SI LA SU-
PREMACIA CONSTITUCIONAL ES UN DERECHO FUNDAMENTAL QUE ENTRA -
EN EL ÁMBITO DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE INSTITUIDO, POR LA --
CARTA SUPREMA DE LA UNIÓN, Y SI SE PUEDE AFECTAR, ESE DERECHO
FUNDAMENTAL PÚBLICO, EN PERJUICIO DE UNA PERSONA FÍSICA.

EL ENUNCIADO DE ESAS NOCIONES, COMPELE A REFLEXIONAR-

SOBRE EL ORIGEN DEL PRINCIPIO DE LA SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL, DENTRO DE LA LEGISLACIÓN MEXICANA E, INCLUSO, DENTRO DE LA - TEORÍA DE LA CONSTITUCIÓN, PARA PODER ENCARAR SU SIGNIFICADO- Y ALCANCES COMO DERECHO FUNDAMENTAL DEL INDIVIDUO.

LA TEORÍA DE LA CONSTITUCIÓN EN MÉXICO HA SIDO SIEM-- PRE IRREFRAGABLEMENTE FIRME EN TORNO DE LA SUPREMACÍA DE LA - CONSTITUCIÓN, COMO NORMA PRINCIPAL Y PRIMARIA EN EL EJERCICIO DEL PODER PÚBLICO, Y UNO DE LOS ELEMENTOS INTEGRANTES DE ESTA SUPREMACÍA ESTÁ PRESENTE EN EL ARTÍCULO 376 DE LA CONSTITU- - CIÓN DE CÁDIZ DEL 19 DE MARZO DE 1812 Y SU TRAZO ES MÁS PATEN- TE EN EL ARTÍCULO 237 DE LA CONSTITUCIÓN DE APATZINGÁN DEL 22 DE OCTUBRE DEL AÑO DE 1814.

ESCINDIDO EL DERECHO PÚBLICO MEXICANO DEL SIGLO XIX, - POR LAS DOS CORRIENTES DOCTRINARIAS QUE LO INFORMAN, ESTO ES, LA TEORÍA DEL ESTADO FEDERAL, SIEMPRE PROGRESIVAMENTE EN SUPE- RACIÓN, Y LA CORRIENTE IDEOLÓGICA DEL ESTADO UNITARIO, ACOGI- DA POR EL PENSAMIENTO CONSERVADOR, CADA VEZ SE HIZO MÁS NOTA- BLE, EN EL DERECHO PÚBLICO MEXICANO, EL RÉGIMEN CONSTITUCIO-- NAL FEDERAL INSTITUÍDO A PARTIR DEL ACTA CONSTITUTIVA DE LA - FEDERACIÓN MEXICANA DEL 31 DE ENERO DE 1824, RESPETADO, DES-- PUÉS, POR LA PRIMERA DE LAS CONSTITUCIONES FEDERALES, LA DEL- 4 DE OCTUBRE DE AQUEL AÑO DE 1824, Y RESTITUÍDO, DEFINITIVA-- MENTE, POR EL ACTA DE REFORMAS DEL 18 DE MAYO DE 1847 Y POR - LAS CONSTITUCIONES DEL 5 DE FEBRERO DE 1857 Y DE 1917, QUE -- ADOPTARON, ININTERRUMPIDAMENTE, EL PRINCIPIO DE LA SUPREMACÍA DE LA CONSTITUCIÓN, DETERMINADO EN TEXTOS EXPRESOS, E INSTI- TUÍDO, TAMBIÉN, AL TRAVÉS DE OTROS FACTORES INTEGRANTES DE LA

TEORÍA DE LA SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL COMO LO SON LOS CONCERNIENTES A QUE LA LEY FUNDAMENTAL DE UN ESTADO DEBE SER EXPEDIDA POR EL PODER CONSTITUYENTE DEL PUEBLO Y A QUE SU REVISIÓN DEBE SER CONFIADA A UN ÓRGANO ESPECIAL, DIVERSO AL PREVISTO PARA LA ELABORACIÓN DE LAS LEYES ORDINARIAS.

PROCEDE INVOCAR, PARA LOS FINES DE ESTE PRINCIPIO DE LA SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL, QUE SI EL ACTA QUE CREÓ EL ESTADO FEDERAL EN MÉXICO, LA YA COMENTADA DEL 31 DE ENERO DE 1824, INSTITUYÓ, EN SU ARTÍCULO 24, QUE "LAS CONSTITUCIONES DE LOS ESTADOS NO PODRÁN Oponerse A ESTA ACTA NI A LO QUE ESTABLEZCA LA CONSTITUCIÓN GENERAL", ÉSTA, LA DEL 4 DE OCTUBRE DEL NOMBRADO AÑO DE 1824, LO REGULA CON MAYOR EXTENSIÓN Y MÁS AMPLIOS ALCANCES CUANDO EN LAS FRACCIONES I Y II DE SU ARTÍCULO 161 DECRETA QUE LOS ESTADOS DE LA FEDERACIÓN ESTÁN OBLIGADOS A "ORGANIZAR SU GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN INTERIOR, SIN Oponerse A ESTA CONSTITUCIÓN, NI A LA ACTA CONSTITUTIVA" Y A -- "GUARDAR Y HACER GUARDAR LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES GENERALES DE LA UNIÓN Y LOS TRATADOS HECHOS O QUE EN ADELANTE SE HICIEREN POR LA AUTORIDAD SUPREMA DE LA FEDERACIÓN, CON ALGUNAPOTENCIA EXTRANJERA".

EL ACTA DE REFORMAS DEL 13 DE MAYO DE 1847 DA CABIDA A ESTA NOCIÓN DE LA SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL, EN LOS ARTÍCULOS 22, 23, 24, 25 Y 28, PERO SIN QUE DEBA DESCONOCERSE QUE ES EL PROYECTO DE CONSTITUCIÓN DEL 16 DE JUNIO DE 1856, FORMULADO POR PONCIANO ARRIAGA, LEÓN GUZMAN Y MARIANO YAÑEZ, EL QUE HABRÍA DE CONSIDERAR EN SU ARTÍCULO 123, QUE LA CONSTITUCIÓN, LAS LEYES DEL CONGRESO DE LA UNIÓN QUE EMANEN DE ELLA -

Y TODOS LOS TRATADOS HECHOS O QUE SE HICIEREN POR EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, CON APROBACIÓN DE DICHO CONGRESO, SERÁN - LA LEY SUPREMA DE LA UNIÓN Y LOS JUECES DE CADA ESTADO SE - - ARREGLARÁN A ELLA, A LAS LEYES FEDERALES Y A LOS TRATADOS, A PESAR DE LAS DISPOSICIONES EN CONTRARIO QUE PUEDA HABER EN -- LAS CONSTITUCIONES O LEYES DE LOS ESTADOS.

EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1856-1857, APROBÓ POR 79 VOTOS, LA NORMA SOBRE LA SUPREMACÍA DE LA CONSTITUCIÓN, QUE - SE CONVIRTIÓ, DESPUÉS, EN SU ARTÍCULO 126 Y EN EL 133 DE LA - LEY FUNDAMENTAL DE LA REPÚBLICA, ACTUALMENTE EN VIGOR, QUE -- SANCIONÓ EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-1917 POR EL VOTO - UNÁNIME DE LOS 154 DIPUTADOS QUE CONCURRIERON A LA SESIÓN PÚBLICA DEL 25 DE ENERO DE 1917, QUIENES SE MANIFESTARON CONFORMES CON EL DICTAMEN PRESENTADO POR PAULINO MACHORRO HARVÁEZ, HERIBERTO JARA, ARTURO MÉNDEZ E HILARIO MEDINA, A FIN DE QUE SE RESTITUYERA, A LA CONSTITUCIÓN EN FORMACIÓN, EL ARTÍCULO - 126 DE LA DE 1857, SUPRIMIDO EN EL PROYECTO DE CONSTITUCIÓN - PROPUESTO POR DON VENUSTIANO CARRANZA.

ASÍ PASÓ A FORMAR PARTE DEL ACERVO DE LOS PRINCIPIOS- INTEGRANTES DEL RÉGIMEN CONSTITUCIONAL DEL ESTADO FEDERAL EN MÉXICO, EL DE LA SUPREMACÍA DE LA CONSTITUCIÓN, PREVALENTE -- FRENTE A CUALQUIER LEY, FEDERAL O LOCAL, O FRENTE A CUALQUIER TRATADO, O A LOS ACTOS QUE ESTÉN EN PUGNA CON LA MISMA CONSTITUCIÓN Y PROVENGAN DE ALGUNA OTRA AUTORIDAD FEDERAL O LOCAL, - ADMINISTRATIVA, JUDICIAL O DEL TRABAJO, SIEMPRE CON LA MIRA, - COMO SE EXPRESÓ DESDE EL AÑO DE 1856, DE QUE LA SUPREMACÍA -- CONSTITUCIONAL SIRVIERA DE SALVAGUARDIA DEL PACTO FEDERAL.

LA SUPREMACÍA DE LA CONSTITUCIÓN EN MÉXICO ESTRIBA EN ESTAR, ÉSTA, SOBRE CUALQUIER LEY FEDERAL O TRATADO INTERNACIONAL, O SOBRE CUALQUIER LEY LOCAL QUE ESTÉ EN PUGNA CON ELLA, SIN QUE NINGUNO DE LOS ACTOS DEL PODER PÚBLICO ADMINISTRATIVO O DEL PODER JUDICIAL, FEDERAL O LOCAL, QUE NO TENGAN LUGAR EN UN JUICIO DE AMPARO, QUEDEN FUERA DE ESTA SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL, LO CUAL ES SIGNIFICATIVO PARA EL ORDEN JERÁRQUICO -- CONSTITUCIONAL MEXICANO, POR ENCARECER QUE LA CONSTITUCIÓN ESTÁ POR ENCIMA DE CUALQUIER OTRA LEY O TRATADO, O DE CUALQUIER OTRO ACTO DEL PODER PÚBLICO QUE LA CONTRADIGA O LA VIOLE, Y -- LO QUE DEFINE, EN SU ESENCIA MÁS NÍTIDA, ESTA SUPREMACÍA DE -- LA CONSTITUCIÓN, ES SU EXPRESIÓN COMO UN DERECHO INDIVIDUAL -- PÚBLICO DE LA PERSONA HUMANA O DE LAS PERSONAS MORALES, EN -- PUNTO A QUE CUALQUIER DESCONOCIMIENTO DE ELLA O INFRACCIÓN A SUS NORMAS, ES ENCOMENDADO Y ES REPARADO POR MEDIO DEL JUICIO DE AMPARO. LA CONSTITUCIÓN ES LA NORMA FUNDAMENTAL QUE UNIFICA Y DA VALIDEZ A TODAS LAS DEMÁS LEYES QUE INTEGRAN UN ORDEN JURÍDICO DETERMINADO. EN LA ESPECIE, POR MANDATO DE LOS ARTÍCULOS 73, FRACCIÓN X Y 123, PÁRRAFO SEGUNDO DE LA CARTA MAGNA, SE FACULTA AL CONGRESO DE LA UNIÓN PARA EXPEDIR LEYES SOBRE EL TRABAJO Y POR ENDE, DICHO CONGRESO DECRETÓ LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE REGLAMENTA AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. PERO LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO CONCLUCA AL ARTÍCULO 133 DE LA NORMA FUNDAMENTAL, PORQUE NO LA CONTRAVIENE NI TIENE MAYOR JERARQUÍA QUE ÉSTA. ADEMÁS, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TAMPOCO RESULTA INCONSTITUCIONAL TODA VEZ QUE ESTÁ FORMULADA DE UN MODO ABSTRACTO Y GENERAL, PARA SER APLICADA A UN --

NÚMERO INDEFINIDO DE PERSONAS Y A UNA SERIE INDETERMINADA DE CASOS.

EN CONSECUENCIA, EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA, RIGE TODAS LAS RELACIONES DE TRABAJO QUE EXISTAN SOBRE EL TERRITORIO NACIONAL, DE NACIONALES O DE EXTRANJEROS, INDEPENDIEMENTE DEL ACTO O CAUSA QUE LES DIO ORIGEN.

POR TODO LO ANTERIOR, SE CONCLUYE QUE LOS MANDAMIENTOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA FUNDAMENTAL DEL PAÍS, SE APLICAN A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, PORQUE EL MENCIONADO PRECEPTO PROTEGE Y TUTELA NO SÓLO AL TRABAJADOR INDUSTRIAL, SINO AL TRABAJADOR EN GENERAL, - YA SEA JORNALERO, DOMÉSTICO, FERROCARRILERO, DEPORTISTA PROFESIONAL, ACTOR, MÚSICO O CUALQUIER OTRO.

ASÍ SE CONFIRMA LA PARTE FINAL DEL MENSAJE DEL ARTÍCULO 123, EN EL QUE SE EXPRESA CON SENTIDO TELEOLÓGICO QUE LAS BASES PARA LA LEGISLACIÓN LABORAL HAN DE REIVINDICAR LOS DERECHOS DEL HOMBRE QUE TRABAJA.

ASÍ SE CORROBORA QUE EL ARTÍCULO 123 ILUMINÓ CON LA LUZ DE LA JUSTICIA SOCIAL DE UN PUEBLO JOVEN, FORTALECIDO CON LA SANGRE DE SUS OBREROS Y CAMPESINOS, LOS PRINCIPALES PALACIOS LEGISLATIVOS DEL MUNDO, PARA TOMAR UN LUGAR DESTACADO EN EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE UN NUEVO AMANECER DE LA HUMANIDAD.

ASÍ SE RATIFICA QUE EL ARTÍCULO 123 HA ESTIMULADO DEFINITIVAMENTE A TODAS LAS NACIONES, AYER, AHORA Y SIEMPRE, POR QUE LA PAZ Y EL PROGRESO UNIVERSALES PUEDEN SOLAMENTE DESCAN-

SAR SOBRE LA BASE DE LA JUSTICIA SOCIAL CONSAGRADA EN EL AR--
TÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917.

2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 18 DE AGOSTO DE 1931, - CONSTITUYE POR SU PROPIA NATURALEZA, UNA GRANDIOSA OBRA HISTÓRICA-JURÍDICA, CUYOS MÉRITOS SON LOS DE HABER REGULADO EL TRABAJO HUMANO, PILAR DEL PROGRESO TANTO ECONÓMICO COMO SOCIAL -- DEL PAÍS Y DE ESTABLECER, ADEMÁS, LAS BASES PARA EL DESARROLLO Y PERFECCIONAMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO. -- SIN EMBARGO, DESDE SU GÉNESIS LEGISLATIVA, ESTO ES, EL PROYECTO DE LEY LABORAL PRESENTADO POR LA SECRETARÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO, NO SE PRECISA EL VOCABLO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA. EFECTIVAMENTE, EN DICHO CUERPO NORMATIVO NO SE -- CONTIENE NI DEFINICIÓN NI CONCEPTO ALGUNO QUE PERMITA DETERMINAR CON EXACTITUD LO QUE DEBE DE ENTENDERSE POR TRABAJADOR DE CONFIANZA. ES VERDAD, LA LEGISLACIÓN LABORAL DE 1931, SÓLO -- SE REFIERE A LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA EN SUS ARTÍCULOS 48 Y 126, FRACCIÓN X, PERO LO HACE EN TÉRMINOS SUMAMENTE VAGOS Y -- CONTRADICTORIOS. DE TAL MODO, EL PRIMERO DE LOS PRECEPTOS ANTES MENCIONADOS, VERSA TEXTUALMENTE LO SIGUIENTE:

"ARTÍCULO 48.- LAS ESTIPULACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO SE EXTIENDEN A TODAS LAS PERSONAS -- QUE TRABAJEN EN LA EMPRESA, AUN CUANDO NO SEAN -- MIEMBROS DEL SINDICATO QUE LO HAYA CELEBRADO. SE PODRÁ EXCEPTUAR DE ESTA DISPOSICIÓN A LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑEN PUESTOS DE DIRECCIÓN Y DE INSPECCIÓN DE LAS LABORES, ASÍ COMO A LOS EMPLEADOS-

DE CONFIANZA EN TRABAJOS PERSONALES DEL PATRÓN -
DENTRO DE LA EMPRESA”.

POR OTRA PARTE, LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 126 DEL CÓ-
DIGO LABORAL ARRIBA INVOCADO, EN SU PARTE CONDUCENTE, ORDENA-
QUE:

“ARTÍCULO 126.- EL CONTRATO DE TRABAJO TERMINARÁ:

X.- POR PERDER LA CONFIANZA DEL PATRÓN, EL -
TRABAJADOR QUE DESEMPEÑE UN EMPLEO DE DIRECCIÓN,-
FISCALIZACIÓN O VIGILANCIA; MÁS SI HABÍA SIDO PRO-
MOVIDO DE UN PUESTO DE ESCALAFÓN EN LAS EMPRESAS-
EN QUE ÉSTE EXISTE, VOLVERÁ A ÉL, SALVO QUE HAYA-
MOTIVO JUSTIFICADO PARA SU DESPIDO.

LO MISMO SE OBSERVARÁ CUANDO EL TRABAJADOR -
DESEMPEÑA UN PUESTO DE CONFIANZA, SOLICITE VOLVER
A SU ANTIGUO EMPLEO”.

DE LA LECTURA DE LAS DISPOSICIONES LEGALES TRANSCRI-
TAS ANTERIORMENTE, SE DESPRENDEN LAS SIGUIENTES REFLEXIONES:

EL INSTRUMENTO JURÍDICO QUE SE ANALIZA ADOLECE DE LA-
TÉCNICA LEGISLATIVA APROPIADA TODA VEZ QUE HACE UNA DECANTA-
CIÓN ENTRE EMPLEADOS Y TRABAJADORES.

MARIO L. DEVEALI, ALUDIENDO A DICHAS IDEAS, ESTABLECE
LA DISTINCIÓN ENTRE EMPLEADO Y OBRERO, CONSISTENTE EN QUE EL-
PRIMERO “ES LA PERSONA QUE PRESTA UNA ACTIVIDAD PROFESIONAL -
DONDE PREDOMINA EL ESFUERZO INTELECTUAL SOBRE EL FÍSICO, MIEN-
TRAS QUE EL OBRERO ES LA PERSONA QUE EMPLEA, PREDOMINANTEMEN-

TE, EL ESFUERZO FÍSICO SOBRE EL INTELECTUAL". (11) ESTA DIFERENCIACIÓN QUE HACE EL JURISTA ARGENTINO, NO ES PROCEDENTE EN EL RÉGIMEN JURÍDICO MEXICANO, EN RAZÓN DE QUE EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA, CONSAGRA UN CONJUNTO DE PRINCIPIOS Y DERECHOS EN FAVOR DE LA CLASE TRABAJADORA EN GENERAL, SIN DISTINCIÓN ALGUNA. CONSECUENTEMENTE, ES POR ELLO QUE LA LEGISLACIÓN LABORAL ORDINARIA ES UNITARIA Y NO ADMITE NINGUNA DESIGUALDAD ENTRE LOS PRESTADORES DE TRABAJO.

NO ESTÁ POR DEMÁS, PARA REAFIRMAR EL PRECITADO POSTULADO, ACUDIR A LAS ENSEÑANZAS DEL MAESTRO EUQUERIO GUERRERO, QUIEN EXPRESA:

"COMO HEMOS VISTO, NUESTRA LEY SOLAMENTE SE REFIERE AL TRABAJADOR COMO UNO DE LOS ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL, PERO ES USUAL EMPLEAR LA EXPRESIÓN DE "EMPLEADOS" REFIRIÉNDOSE A LOS TRABAJADORES DE OFICINA.

NO HAY BASE LEGAL PARA ESTABLECER ESA DIFERENCIA Y SOLAMENTE EN LOS USOS INTERNACIONALES CONVIENE CONOCER, LAS EXPRESIONES PARA DESIGNAR, COMO EMPLEADORES, A LOS PATRONOS Y CON EL SEGUNDO A LOS TRABAJADORES". (12)

(11) DEVEALI L., MARIO. TRATADO DEL DERECHO DEL TRABAJO. TERCERA EDICIÓN. EDITORIAL BUENOS AIRES, S.A. BUENOS AIRES, ARGENTINA. 1971, PÁG. 63.

(12) GUERRERO, EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. SÉPTIMA EDICIÓN. EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO. 1975, PÁG. 168.

LO ANTERIOR FUERZA A CONCLUIR QUE NO DEBEN DE EXISTIR DOS CATEGORÍAS DE PERSONAS; TRABAJADORES Y EMPLEADOS, SINO -- UNA SOLA, A LA QUE SE APLICAN LAS NORMAS LEGALES EN ARMONÍA -- CON LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS DIVERSAS FUNCIONES. LO CORRECTO ES UTILIZAR LA DICCIÓN TRABAJADOR, INDEPENDIEMENTE DE LA ACTIVIDAD INTELECTUAL O MATERIAL QUE EJECUTE.

INDEPENDIEMENTE DE LO ARRIBA MANIFESTADO, CABE SEÑALAR QUE EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY DE 1931, SE REFIERE A LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA COMO A TRABAJADORES DISTINTOS DE LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑAN PUESTOS DE DIRECCIÓN O DE INSPECCIÓN DE LAS FUNCIONES Y SEÑALA ADEMÁS DE ÉSTOS, A LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN ACTIVIDADES PERSONALES DEL PATRÓN DENTRO DE LA EMPRESA.

AHORA BIEN, INTERPRETANDO EN ESTRICTA PURIDAD GRAMATICAL EL CONTENIDO DE ESTE ARTÍCULO, SE INFIEREN TRES DISTINTAS CLASES DE PUESTOS QUE OCUPAN PERSONAS QUE PUEDEN SER EXCLUIDAS DE LA APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ESTO ES:

- 1.- LAS QUE DESEMPEÑAN PUESTOS DE DIRECCIÓN;
- 2.- LAS QUE OCUPAN PUESTOS DE INSPECCIÓN, Y
- 3.- LAS QUE DESARROLLAN TRABAJOS PERSONALES DEL PATRÓN DENTRO DE LA EMPRESA.

POR EL CONTRARIO, LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 126 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE SE ANALIZA, IDENTIFICA A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA COMO LAS PERSONAS QUE EFECTÚAN FUNCIONES PROPIAS E INHERENTES A LOS PUESTOS DE DIRECCIÓN, FISCALIZACIÓN O VIGILANCIA.

COMO ES DE OBSERVARSE, LA REDACCIÓN DE ESTOS TEXTOS -

LEGALES ACUSA CONTRADICCIONES QUE ORIGINÓ QUE NO SE TUVIERA -
UN TÉRMINO PRECISO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.

NÉSTOR DE BUEN LOZANO AL REFERIRSE AL ORDENAMIENTO -
LABORAL DE 1931, ASEVERA QUE:

"... LA LEY DE 1931 NO DABA UN CONCEPTO PRE-
CISO A PESAR DE QUE LA CONDICIÓN DE CONFIANZA EX-
CLUÍA A LOS TRABAJADORES ASÍ CONSIDERADOS, DE BE-
NEFICIOS IMPORTANTES", (14)

LÍNEAS MÁS ADELANTE, EL MISMO TRATADISTA SOSTIENE:

"LA IMPRECISIÓN DE ESTE CONCEPTO TUVO COMO -
CONSECUENCIA QUE SE BUSCARA UNA DEFINICIÓN MÁS --
CLARA A TRAVÉS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRA-
BAJO, FÓRMULA QUE DESPUÉS RESULTÓ DEFICIENTE YA -
QUE, INTENTÁNDOSE EN PRINCIPIO IMPEDIR QUE LOS --
SINDICATOS TUVIERAN DERECHO A DESIGNAR A LOS EM--
PLEADOS DE CONFIANZA, DESPUÉS SE ALCANZÓ UN EFEC-
TO DISTINTO, ESTO ES, QUE LA DEFINICIÓN DE TALES-
PUESTOS SE HACÍA SIN OÍR A LOS INTERESADOS", (15)

ANTE TALES DISPOSITIVOS LEGALES Y CON EL OBJETO DE DE-
TERMINAR EL CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA, LA DOCTRINA-
JURÍDICA REPRESENTADA BRILLANTEMENTE POR MARIO DE LA CUEVA, -

(14) DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. DERECHO DEL TRABAJO, TOMO II. -
EDITORIAL PORRÚA, S.A. MÉXICO. 1976, PÁG. 178.

(15) IDEM, PÁG. 179.

SE PRONUNCIÓ CON EL SIGUIENTE RAZONAMIENTO:

"SI NOS ATUVIERAMOS A UNA INTERPRETACIÓN PURAMENTE GRAMATICAL, HABRÍA QUE CONCLUIR QUE, PARA LOS EFECTOS DEL ÁMBITO PERSONAL DE VALIDEZ DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PUEDEN LOS TRABAJADORES Y EL PATRONO INTERESADOS, EXCLUIR DE SU APLICACIÓN A LOS TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN PUESTOS DE DIRECCIÓN O DE INSPECCIÓN DE LAS LABORES Y A LOS OCUPADOS EN TRABAJOS PERSONALES DEL PATRONO DENTRO DE LA EMPRESA, LO CUAL SIGNIFICA QUE TENDRÍAMOS TRES GRUPOS DE EMPLEADOS DE CONFIANZA Y QUE, PARA LOS EFECTOS DE LA SEPARACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA, ÚNICAMENTE SE HABRÍA TOMADO EN CONSIDERACIÓN A LOS TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN PUESTOS DE DIRECCIÓN Y A DOS GRUPOS NUEVOS, LOS QUE CUBREN PUESTOS DE FISCALIZACIÓN Y VIGILANCIA. HABRÍA, EN TOTAL, CINCO GRUPOS, DIRECCIÓN, VIGILANCIA, FISCALIZACIÓN, INSPECCIÓN DE LABORES Y EMPLEADOS PERSONALES DEL PATRONO DENTRO DE LA EMPRESA; LO CURIOSO DE ESTA INTERPRETACIÓN ES QUE LOS GRUPOS ESTARÍAN REGIDOS POR ESTATUTOS DISTINTOS, PUES SOLAMENTE EL GRUPO PRIMERO QUEDARÍA COMPRENDIDO EN LOS DOS ARTÍCULOS DE LA LEY, LOS GRUPOS DOS Y TRES ÚNICAMENTE EN LA FRACCIÓN DÉCIMA DEL ARTÍCULO 126, Y LOS GRUPOS CUATRO Y CINCO SOLAMENTE EN EL ARTÍCULO 48. ESTA SITUACIÓN ES EVIDENTEMENTE ERRÓNEA, PUES NO SE ENTIENDE QUE LA LEY AUTORICE-

AL PATRONO A SEPARAR A UN TRABAJADOR POR PÉRDIDA-
 DE LA CONFIANZA Y NO PERMITE A LA EMPRESA SU LIBRE -
 DESIGNACIÓN, O A LA INVERSA, NO SE COMPRENDE QUE-
 EL PATRONO PUEDA NOMBRAR LIBREMENTE A LOS TRABAJA
 DORES DESTINADOS A LA INSPECCIÓN DE LAS LABORES Y
 NO PUEDA SEPARARLES POR PÉRDIDA DE LA CONFIANZA;-
 Y ES ASÍ PORQUE LA CONFIANZA NO HA DE EXISTIR SO-
 LAMENTE EN UN MOMENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO,-
 SINO POR TODO EL TÉRMINO DE SU VIGENCIA". (16)

COMO SE SABE, LA INTERPRETACIÓN PURAMENTE GRAMATICAL-
 ESTÁ DESECHADA EN LAS DOCTRINAS JURÍDICAS CONTEMPORÁNEAS. EN
 EFECTO, LA LEY NO TIENE VALOR, PRECISAMENTE, POR EL SIGNIFICA
 DO GRAMATICAL DE LAS PALABRAS QUE UTILIZA, PUES ÉSTAS NO TIE-
 NEN UNA SOLA ACEPCIÓN, SINO VARIAS, DE TAL MANERA QUE RESULTA
 IMPRESCINDIBLE ESCLARECER EL VERDADERO SENTIDO JURÍDICO DEL -
 MANDAMIENTO LEGAL.

DE TAL SUERTE, LOS VOCABLOS EMPLEADOS POR LA LEY FEDE
 RAL DEL TRABAJO DE 1931, LITERALMENTE INTERPRETADOS, CONDUCI-
 RÍAN A NUEVOS ERRORES, TODA VEZ QUE LAS VOCES DE DIRECCIÓN, -
 INSPECCIÓN, FISCALIZACIÓN Y VIGILANCIA, SON DEMASIADO AMPLIAS.
 SOBRE EL PARTICULAR, CABE SEÑALAR QUE EN UNAS EMPRESAS EXIS--
 TEN NUMEROSOS PUESTOS DE DIRECCIÓN, DESDE EL JEFE DE CUADRI--
 LLA HASTA EL GERENTE GENERAL; LO MISMO ACONTECE CON LOS PUES-

(16) DE LA CUEVA, MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. OPUS -
 CIT. PÁG. 424.

TOS DE VIGILANCIA, COMO VELADORES O PERSONAS ENCARGADAS DE -
CUIDAR QUE NO SE EXTRAVÍEN LAS MERCANCÍAS. OTRO TANTO PUEDE-
DECIRSE DE LOS PUESTOS CON ACTIVIDADES PROPIAS DE INSPECCIÓN
Y FISCALIZACIÓN DE LAS LABORES, ASÍ COMO DE LA FRASE "TRABA--
JOS PERSONALES DEL PATRÓN", YA QUE DENTRO DE ÉSTA EXPRESIÓN -
QUEDARÍAN PREVISTOS, INCLUSIVE, LOS DOMÉSTICOS.

EN VISTA DE LO ANTERIOR, LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA -
DE LA NACIÓN, DECRETÓ UNA TESIS QUE, CONVERTIDA EN PRECEDENTE,
PERO NO EN JURISPRUDENCIA, ES VISIBLE EN LA PÁGINA 3179, TOMO
XIV, DEL APÉNDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y -
QUE A LA LETRA DICE:

"EMPLEADOS DE CONFIANZA, CUALES TIENEN ESE -
CAPACTER.- SI PARA DAR POR TERMINADO UN CONTRATO-
DE TRABAJO, ALEGA EL PATRONO HABER PERDIDO LA CON-
FIANZA QUE TENÍA EN EL TRABAJADOR, DE ACUERDO CON
LO PRECEPTUADO EN LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 126
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE TENERSE EN --
CONSIDERACIÓN, QUE SI DICHO TRABAJADOR DESEMPEÑA,
EN UNA CASA COMERCIAL, ACTIVIDADES MUY DISTINTAS A
LAS QUE SE REFIERE EL PRECEPTO LEGAL, NO DEBE SER-
CONSIDERADO DICHO TRABAJADOR COMO EMPLEADO DE CON-
FIANZA, TODA VEZ QUE ESTA CLASE DE EMPLEADOS SON-
LOS QUE INTERVIENEN EN LA DIRECCIÓN Y VIGILANCIA-
DE UNA NEGOCIACIÓN Y QUE, EN CIERTO MODO, SUSTITU-
YEN AL PATRONO EN ALGUNAS DE LAS FUNCIONES PRO- -
PIAS DE ÉSTE; POR LO QUE SI UN EMPLEADO NO TIENE-

ATRIBUCIONES DE FISCALIZACIÓN NI DE DIRECCIÓN O VIGILANCIA, Y SÓLAMENTE ESTÁ ENCARGADO DE FACTURAR LAS VENTAS QUE SE REALICEN EN UNA CASA COMERCIAL, DE LLEVAR ALGUNOS LIBROS DE CONTABILIDAD Y DE MANEJAR LOS FONDOS DESTINADOS A LEGALIZAR LAS FACTURAS, ES CLARO QUE SU CATEGORÍA ES LA DE UN EMPLEADO SUBALTERNO Y NO DE CONFIANZA Y SI, POR OTRA PARTE, NO SE OPONE ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, LA EXCEPCIÓN QUE SE DERIVA DE LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 121 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES TAMBIÉN INDUDABLE QUE AQUELLA AUTORIDAD, PARA EL EFECTO DE TENER POR RESCINDIDO EL CONTRATO DE TRABAJO, NO PUEDE TENERLA EN CUENTA, AL PRONUNCIAR SU LAUDO".

TOMO XIV.- TESIS 62.- LOAYSA Y MANUEL. PÁG. 3179.
QUINTA EPOCA.

DEL ANÁLISIS DE LA TESIS PRONUNCIADA POR EL MÁXIMO TRIBUNAL DE LA REPÚBLICA, SE SIGUEN DOS CONSECUENCIAS:

EN PRIMER LUGAR QUE EL TRABAJADOR DE CONFIANZA ES UN SUJETO DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO CUYAS ACTIVIDADES SON LAS DE INTERVENIR EN LA DIRECCIÓN Y VIGILANCIA DE UNA NEGOCIACIÓN.

EN SEGUNDO TÉRMINO, QUE EL TRABAJADOR DE CONFIANZA ES AQUEL QUE, EN CIERTO MODO, SUSTITUYE AL PATRONO EN ALGUNAS DE LAS FUNCIONES PROPIAS DE ÉSTE.

PARALELAMENTE A LO ANTERIOR, ES IMPORTANTE HACER VA--

LER AQUÍ, LA EJECUTORIA RECAÍDA EN EL AMPARO DIRECTO NÚMERO - 2/938/2A., PROMOVIDO POR LA COMPAÑÍA MEXICANA DE PETRÓLEO "EL AGUILA, S.A.", Y CUYA VOZ ORDENA:

"EL CONCEPTO EMPLEADO DE CONFIANZA FUÉ UTILI ZADO POR VEZ PRIMERA EN EL PROYECTO SOBRE JORNADA DE TRABAJO PRESENTADO A LA CONFERENCIA DE LA ORGA NIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, QUE SE CELE-- BRÓ EN LA CIUDAD DE WASHINGTON EN EL AÑO DE 1919, FUÉ ADOPTADO MÁS TARDE POR LA LEGISLACIÓN BELGA Y PASÓ POSTERIORMENTE A NUESTRO DERECHO EN LOS ARTÍ CULOS 48 Y 126, FRACCIÓN X DE LA LEY FEDERAL DEL- TRABAJO DE 1931. EN EL PROYECTO PRESENTADO A LA- CONFERENCIA DE WASHINGTON SE DECÍA QUE LA JORNADA DE 8 HORAS NO SERÍA APLICABLE A LOS EMPLEADOS QUE DESEMPEÑAN PUESTOS DE CONFIANZA, DE DIRECCIÓN O - DE ADMINISTRACIÓN, PERO EN EL DEBATE SE ACLARÓ EL ALCANCE DE ÉSTE ARTÍCULO, POR HABERSE VISTO QUE - DE DAR UNA INTERPRETACIÓN GRAMATICAL A SUS TÉRMI- NOS RESULTARÍA QUE LA MAYOR PARTE DE LOS TRABAJA- DORES SERÍAN EMPLEADOS DE CONFIANZA, YA QUE EL -- SIMPLE CAPATAZ REALIZA ACTOS DE DIRECCIÓN CON RES PECTO A LOS OPERARIOS QUE SE ENCUENTRAN BAJO SUS- ÓRDENES; SE SOSTUVO DESDE ENTONCES QUE LOS EMPLEA DOS DE CONFIANZA, SERÍAN PRECISAMENTE LOS ALTOS - EMPLEADOS QUE POR RAZÓN TENÍAN A SU CARGO LA MAR- CHA Y EL DESTINO GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN, O - -

AQUELLOS QUE TAMBIÉN POR RAZÓN DE SUS FUNCIONES, - ESTUVIERAN AL TANTO DE LOS SECRETOS DE LA EMPRESA Y SE DIJO, ADEMÁS, QUE EL TÉRMINO DE EMPLEADO DE- CONFIANZA NO ERA FIJO SINO QUE DEBÍA APLICARSE EN FUNCIÓN CON CADA UNA DE LAS EMPRESAS, ÉSTO ES, -- QUE SE TRATABA DE UN CONCEPTO ELÁSTICO QUE HABÍA- DE PRECISAR EN CADA CASO, POR LO QUE SI LA JUNTA- HACE UNA ENUMERACIÓN DE LOS PUESTOS DE CONFIANZA, SEÑALANDO UN NÚMERO CONSIDERABLE DE LOS MISMOS, - ESTIMANDO LO INDISPENSABLE PARA QUE LA DIRECCIÓN- GENERAL DE LOS NEGOCIOS QUEDE EN MANOS DE LA EM- PRESA, FORZOSO ES CONCLUIR QUE EL LAUDO ES CORREC- TO Y NO HA VIOLADO EL ESPÍRITU DE LOS ARTÍCULOS - RESPECTIVOS".

AMPARO DIRECTO NÚMERO 2/938/2A. COMPAÑÍA - MEXICANA DE PETRÓLEO "EL AGUILA, S. A." EJECUTO-- RIA DEL 10. DE MARZO DE 1938.

DE LO EXPUESTO SE DEDUCE QUE REVISTEN CARACTERÍSTICAS LEGALES DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, LAS PERSONAS QUE TIENEN BAJO SU RESPONSABILIDAD LA MARCHA GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN, - Y ADEMÁS, LOS INDIVIDUOS QUE DESEMPEÑAN TRABAJOS PERSONALES - DEL PATRÓN. PERO ES MENESTER RECALCAR QUE EL CARÁCTER GENE-- RAL DE LAS FUNCIONES DE CONFIANZA NO ES INALTERABLE, SINO DE- NATURALEZA ELÁSTICA, ES DECIR, SE ENCUENTRA DETERMINADO POR - LAS NECESIDADES MÚLTIPLES DE UNA EMPRESA QUE, EN VARIAS OCA-- SIONES, OBLIGAN A SOSTENER UNA CANTIDAD NUMEROSA DE ESTE TIPO

DE TRABAJADORES.

A MAYOR ABUNDAMIENTO, RESULTA PROCEDENTE INVOCAR EL -
CRITERIO SOSTENIDO POR EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO EN LA CON-
SULTA DE FECHA 2 DE MAYO DE 1934, FORMULADA POR LA UNIÓN DE -
OBREROS Y EMPLEADOS DE LAS INDUSTRIAS DULCERAS Y SIMILARES --
DEL DISTRITO FEDERAL, QUE EN SU PARTE ESENCIAL EXPRESA:

"LA EXCEPCIÓN A LA REGLA DEL ARTÍCULO 48 COM-
PRENDE A TRES CLASES DE PERSONAS: 1o.- PERSONAS -
QUE DESEMPEÑAN PUESTOS DE DIRECCIÓN. A JUICIO DE
ESTE DEPARTAMENTO SON AQUELLAS QUE, COMO LOS DI--
RECTORES, ADMINISTRADORES, ETC., EJERCEN FUNCIO--
NES DIRECTIVAS O ADMINISTRATIVAS EN NOMBRE DEL PA-
TRONO, ES DECIR, PERSONAS QUE, POR SU CARÁCTER LE-
GAL, PUEDEN SUBSTITUIR A LA PERSONA FÍSICA O MO--
RAL A QUE REPRESENTAN. 2o.- PERSONAS QUE DESEMPE-
ÑAN PUESTOS DE INSPECCIÓN. SON AQUELLAS QUE POR -
LA ÍNDOLE ESPECIAL DE LOS SERVICIOS QUE PROPOR--
CIONAN VIGILANCIA TIENEN ATRIBUCIONES QUE TAMBIÉN
POR SUBSTITUCIÓN, EJERCEN EN NOMBRE DEL PATRONO A
QUIEN REPRESENTA, Y 3o.- EMPLEADOS DE CONFIANZA -
EN TRABAJOS PERSONALES DEL PATRONO DENTRO DE LA -
EMPRESA. ESTE DEPARTAMENTO ESTIMA QUE EL LEGISLA-
DOR, AL HACER USO DE LA EXPRESIÓN MENCIONADA, QUI-
SO REFERIRSE A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE POR EL
CARÁCTER CONFIDENCIAL DE LOS SERVICIOS QUE PRES--
TAN, PUEDEN SER CONSIDERADAS COMO ADICTAS AL INTE

RÉS LUCRATIVO QUE REPRESENTA EL PATRONO".

ADEMÁS, EL MISMO DEPARTAMENTO DEL TRABAJO EN LA CONSULTA DEL 28 DE NOVIEMBRE DE 1933, HECHA POR EL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS, SUSTENTA LA TESIS DE QUE:

"...LA CALIDAD DE PROFESIONISTA NO DA, POR SI SOLA, A QUIEN LA TIENE, EL CARÁCTER DE EMPLEADO DE CONFIANZA DENTRO DE UNA EMPRESA. DICHO CARÁCTER DEPENDE DE LAS ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS, CUANDO SON DE LAS DEFINIDAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMO DE DIRECCIÓN O DE ADMINISTRACIÓN, DE INSPECCIÓN DE LABORES O DE TRABAJOS PERSONALES DEL PATRONO".

DE LA SIMPLE LECTURA DE LOS CRITERIOS JURÍDICOS PREVIAMENTE INVOCADOS, SE DESPRENDEN LOS POSTULADOS QUE A CONTINUACIÓN SE ENUNCIAN:

10.- TRABAJADOR DE CONFIANZA ES LA PERSONA FÍSICA QUE PRESTA A OTRA, FÍSICA O MORAL, UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO. PERO LO QUE DISTINGUE AL TRABAJADOR DE CONFIANZA DE LOS DEMÁS TRABAJADORES, ES QUE AQUEL TIENE ASIGNADAS LABORES ESPECIALES DENTRO DE LA EMPRESA, ESTO ES, REALIZA FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN DE CARÁCTER GENERAL, ASÍ COMO LAS QUE SE RELACIONEN CON TRABAJOS PERSONALES DEL PATRÓN DENTRO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

20.- PARA DETERMINAR EL CARÁCTER DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA SE DEBE ATENDER EXCLUSIVAMENTE A LAS ACTIVIDADES

QUE DESEMPEÑE Y NO A LA DENOMINACIÓN DEL PUESTO QUE OCUPE, ES DECIR, EL SISTEMA QUE SE SIGA DEBE DE SER OBJETIVO. A ESTE - RESPECTO, RESULTA APLICABLE LA EJECUTORIA DECRETADA POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN EN EL AMPARO DIRECTO NÚMERO 24/944/2A., Y CUYA VOZ ESTABLECE:

"LA EXPOSICIÓN QUE ANTECEDE MUESTRA LA IMPOSIBILIDAD DE FIJAR, PARA TODAS LAS EMPRESAS, CUALES SEAN LOS PUESTOS DE CONFIANZA; HABRÁ QUE CONSIDERAR LAS CIRCUNSTANCIAS Y NECESIDADES DE CADA NEGOCIACIÓN, POR LO QUE EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LAS RESOLUCIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DONDE PROCEDE HACER SU DETERMINACIÓN; Y LA PRÁCTICA MEXICANA SE HA ORIENTADO POR ESTE CAMINO. MAS NO HA DE CREERSE QUE BASTA LA INDICACIÓN DE QUE UN PUESTO ES DE CONFIANZA PARA QUE SE LE ACEPTÉ; EL DERECHO DEL TRABAJO NO ABANDONA A LA VOLUNTAD DE LOS PARTICULARES LA FIJACIÓN DE SUS CONCEPTOS: EL PACTO CONTENIDO EN UN CONTRATO COLECTIVO SERÁ UNA PRESUNCIÓN DE QUE EL PUESTO ES DE CONFIANZA, PERO NADA IMPIDE AL TRABAJADOR INTERESADO LA PRUEBA DE QUE SUS FUNCIONES NO CORRESPONDEN A LAS IDEAS EXPUESTAS; LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA HA SOSTENIDO LA TESIS DE QUE LA INDICACIÓN INCLUIDA EN UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO HA DE CORRESPONDER A LA REALIDAD DE LAS FUNCIONES".

AMPARO DIRECTO NÚMERO 24/944/2A. - QUEJOSO: -
CANO FRANCISCO Y COAGRAVIADOS. FALLADO EL 3 DE MA
YO DE 1944.

PARA CREAR PUESTOS QUE REVISTAN CARACTERÍSTICAS LEGALES DE CONFIANZA SE DEBEN TOMAR EN CUENTA LAS CIRCUNSTANCIAS, NECESIDADES Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE CADA NEGOCIACIÓN O ESTABLECIMIENTO. ES POR ELLO QUE EN VARIAS EMPRESAS EXISTE UN GRAN NÚMERO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA DEBIDO A LAS COMPLEJAS NECESIDADES DEL SERVICIO, PERO SIEMPRE Y CUANDO SUS FUNCIONES SE AJUSTEN A LAS ESTABLECIDAS POR LA LEY LABORAL.

POR OTRA PARTE, EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE SE ANALIZA, PREVEE ADEMÁS, LA POSIBILIDAD DE EXCLUIR DE LAS ESTIPULACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO LABORAL A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. AHORA BIEN, DICHA DISPOSICIÓN TIENE UN DOBLE SENTIDO:

EN PRIMER TÉRMINO, SIGNIFICA QUE LAS CONDICIONES DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ESTOS TRABAJADORES PUEDEN CONVENIRSE EN CADA CASO CONCRETO, RESPETANDO LOS PRINCIPIOS Y DE RECHOS ESTABLECIDOS POR EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA Y POR EL CÓDIGO LABORAL FEDERAL; Y,

EN SEGUNDO LUGAR, IMPLICA QUE EL PATRÓN SE ENCUENTRA FACULTADO PARA DESIGNAR LIBREMENTE A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA QUE REQUIERE SU NEGOCIACIÓN O ESTABLECIMIENTO.

CON RESPECTO AL PRIMERO DE LOS EFECTOS, ES PERTINENTE RECALCAR QUE LA FACULTAD DE EXCLUIR DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, NO DEBE QUEDAR POR NIN--

GÓN MOTIVO SUPEDITADA A LA VOLUNTAD ABSOLUTA O CAPRICHOSA DE LAS PARTES, PUES DE SER ASÍ SE DESVIRTUARÍAN LOS FINES PROTECTORES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Y PARA QUE LA EXCEPCIÓN CONTENIDA EN EL ARTÍCULO EN CUESTIÓN, SEA VALEDERA, SE INSISTE UNA VEZ MÁS, NO DEBE VIOLAR LOS PRINCIPIOS JURÍDICOS-FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL. ES DECIR, LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN UNA CONVENCIÓN COLECTIVA LABORAL, NO PODRÁN SER MENOS FAVORABLES PARA LOS TRABAJADORES QUE LAS CONTENIDAS EN CONTRATOS EN VIGOR DENTRO DE LA PROPIA EMPRESA Y EN DICHS INSTRUMENTOS NO PUEDE INCLUIRSE NINGUNA CLÁUSULA QUE IMPLIQUE UNA RENUNCIA DE LAS NORMAS QUE FAVORECEN A LOS TRABAJADORES. EN EFECTO, LOS ARTÍCULOS 123, FRACCIÓN XXVII DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA; 15, 22, FRACCIÓN IV Y 43 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN CONSULTA, RECONOCEN LA NULIDAD DE LAS RENUNCIAS POR PARTE DEL TRABAJADOR A CUALQUIERA DE LOS DE RECHOS O PRERROGATIVAS OTORGADOS POR ESTOS ORDENAMIENTOS.

LUEGO ENTONCES, CABE CONCLUIR QUE SI SE EXCLUYE AL TRABAJADOR DE CONFIANZA DEL RÉGIMEN DEL CONTRATO COLECTIVO, SERÁ PARA MEJORAR SUS CONDICIONES LABORALES Y NO PARA QUE RENUNCIE A ALGUNOS DE SUS DERECHOS O COLOCARLO EN SITUACIÓN MENOS FAVORABLE QUE LOS DEMÁS TRABAJADORES.

POR LO QUE HACE A LA SEGUNDA CONSECUENCIA DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, AQUELLA ENCUENTRA SU MOTIVACIÓN EN LA CIRCUNSTANCIA DE QUE NO SE PUEDE EXIGIR DE UN PATRÓN QUE CONFÍE EL ÉXITO Y LA EXISTENCIA DE SU EMPRESA O NEGOCIACIÓN A PERSONAS QUE NO LE MEREZCAN CONFIANZA - POR CUANTO A SU HABILIDAD, DISCRECIÓN O CAPACIDAD; Y AFIRMAR-

LO CONTRARIO, PARA DÍAZ DE OLGUÍN, "IMPLICA EL DESCONOCIMIENTO DEL DERECHO QUE ASISTE A TODO PROPIETARIO PARA CUIDAR SU PROPIEDAD, DESCONOCIMIENTO QUE IMPLICARÍA LA DESTRUCCIÓN DE UNA DE LAS CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DEL DERECHO DE PROPIEDAD. EL CAPITAL TIENE CIERTOS DERECHOS, POR ESTAR PROTEGIDO EN LA CONSTITUCIÓN Y QUE ESOS DERECHOS CONSISTEN EN LA POSIBILIDAD QUE DEBE DÁRSELE DE QUE OBTENGA UNA UTILIDAD; Y ES INDUDABLE QUE NO SERÍA POSIBLE HACER DEPENDER LA PROBABILIDAD DE ESA UTILIDAD DE LA HABILIDAD, HONRADEZ Y DISCRECIÓN DE PERSONAS QUE NO GOZAN DE LA CONFIANZA DEL PATRONO". (16)

EN LA ESPECIE, RESULTA APLICABLE LA EJECUTORIA PRONUNCIADA POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Y QUE A LA LETRA DICE:

"NO BASTA QUE EN UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SE DIGA QUE QUEDAN EXCLUIDOS DE LOS BENEFICIOS QUE EN EL MISMO SE CONSIGNAN, LAS PERSONAS QUE OCUPAN CIERTOS Y DETERMINADOS PUESTOS, PORQUE ÉSTOS SEAN DE CONFIANZA, SINO QUE ES INDISPENSABLE QUE LA FUNCIÓN QUE SE DESEMPEÑE EN LOS PUESTOS DE QUE SE TRATA, SEA SUBSTANCIALMENTE DE CONFIANZA, PUES DE LO CONTRARIO, LA ESTIPULACIÓN RESPECTIVA CONTRAVENDRÍA EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. AHORA BIEN, AL INTERPRETAR LA SEGUNDA PARTE DE LA DISPOSICIÓN LEGAL ALUDIDA, ESTE ALTO TRIBUNAL HA ESTABLECIDO QUE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA SON AQUELLOS QUE INTERVIENEN EN LA -

(16) DÍAZ DE OLGUÍN, MAGDALENA. NOTAS PARA LA INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 90. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EDITORIAL SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MÉXICO.- 1974, PÁG. 38.

DIRECCIÓN Y VIGILANCIA DE UNA EMPRESA Y QUE, EN -
CIERTO MODO, SUBSTITUYEN AL PATRONO EN ALGUNAS DE
LAS FUNCIONES PROPIAS DE ÉSTE".

EJECUTORIA DE FECHA 3 DE MAYO DE 1944.

COMO SE DESPRENDE DE ESTA RESOLUCIÓN, LA CONFIANZA -
JURÍDICA ES UNA FORMA O GRADO DE CONOCIMIENTO DE TIPO ESTRIC-
TAMENTE OBJETIVO, DERIVADA DE LAS CUALIDADES DE DISCRECIÓN, -
CAPACIDAD Y HABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL DESEMPEÑO DE SUS -
LABORES, ASÍ EL PATRÓN CONFÍA EN UN TRABAJADOR POR SER ÉSTE -
MUY EFICIENTE EN EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES DE DIRECCIÓN,
INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN DE CARÁCTER GENERAL.

NO ESTÁ DE MÁS, AGREGAR QUE LA CONFIANZA JURÍDICA SE-
EXPRESA EN TÉRMINOS DE COMPETENCIA PROFESIONAL PARA SUSTITUIR
AL PATRÓN EN TRABAJOS QUE REALIZA PERSONALMENTE Y EN LA CAPA-
CIDAD PARA MANEJAR CON DISCRECIÓN CIERTA INFORMACIÓN QUE ES -
VITAL PARA LA EMPRESA.

OBVIO ES, COMO COROLARIO DE TODO LO MANIFESTADO, RATI-
FICAR QUE EL PATRÓN SE HAYA FACULTADO PARA NOMBRAR LIBREMENTE
A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA QUE NECESITE SU EMPRESA.

EN LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 126 DEL CUERPO NORMATI-
VO LABORAL EN ESTUDIO, SE PRESCRIBE QUE EL CONTRATO INDIVI- -
DUAL DE TRABAJO TERMINA POR PÉRDIDA DE LA CONFIANZA DEL PA- -
TRÓN HACIA EL TRABAJADOR QUE DESEMPEÑA UN EMPLEO DE DIRECCIÓN,
FISCALIZACIÓN O VIGILANCIA.

PERO LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA COMO CAUSA DE TERMINA-
CIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, DEBE DE SER ACREDITA-

DA DE MANERA FEHACIENTE Y OBJETIVA POR EL PATRÓN; EN CASO --
OPUESTO, SE CONFIGURA EL RIESGO DE QUE LA TERMINACIÓN DE LA --
RELACIÓN DE TRABAJO QUEDE SUPEDITADA AL ARBITRIO DEL PATRÓN.

AL RESPECTO, ES APLICABLE LA EJECUTORIA PRONUNCIADA --
POR EL MÁS ALTO TRIBUNAL DEL PAÍS Y QUE EN SU TEXTO SE LEE:

"EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION DE LOS.-
LA FRACCIÓN XXII DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL,-
ESTABLECE QUE EL PATRONO QUE DESPIDA A UN TRABAJA
DOR SIN CAUSA JUSTIFICADA, ESTARÁ OBLIGADO, A --
ELECCIÓN DEL SEGUNDO, A CUMPLIR EL CONTRATO O A --
INDEMNIZARLO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALA
RIO; DE LO QUE SE DESPRENDE QUE LA TERMINACIÓN --
DEL CONTRATO DE TRABAJO, POR LA SOLA VOLUNTAD DEL
PATRONO, HA QUEDADO PROHIBIDA POR LA FRACCIÓN IN-
VOCADA, Y QUE DICHA TERMINACIÓN SÓLO PROCEDE CUAN
DO EXISTE UNA CAUSA JUSTIFICADA. EN ATENCIÓN A --
ESTA MODALIDAD, INTRODUCIDA POR LA CITADA FRAC- --
CIÓN DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, LA LEY FEDE
RAL DEL TRABAJO, EN SU ARTÍCULO 121, ESTABLECE, --
EN TÉRMINOS GENERALES, LAS CAUSAS POR VIRTUD DE --
LAS CUALES EL PATRONO PUEDE RESCINDIR EL CONTRATO
DE TRABAJO, SEPARANDO AL TRABAJADOR DE SU EMPLEO;
Y TRATÁNDOSE DE EMPLEADOS DE CONFIANZA, POR LA NA
TURALEZA ESPECIAL DE LA RELACIÓN QUE ENTRE ELLOS-
Y LOS PATRONOS SE ESTABLECE, AUTORIZÓ EN LA FRAC-
CIÓN X DE SU ARTÍCULO 126, LA TERMINACIÓN DEL CON

TRATO POR LA PÉRDIDA DE ESA CONFIANZA; PERO SIN -
QUE POR ELLO PUEDA ENTENDERSE QUE EL PATRONO NO -
TENGA OBLIGACIÓN DE DEMOSTRAR LOS MOTIVOS QUE TU-
VO PARA PERDER LA CONFIANZA EN SU TRABAJADOR, YA-
QUE OTRA INTERPRETACIÓN RESULTARÍA CONTRARIA AL -
ESPÍRITU DEL PRECEPTO CONSTITUCIONAL CITADO, CUYO
OBJETO ES GARANTIZAR A LOS TRABAJADORES EN SUS EM-
PLEOS, EVITANDO QUE, SIN MOTIVO ALGUNO, SEAN SEPA-
RADOS DE LOS MISMOS; Y AÚN CUANDO ES VERDAD QUE LA
CONFIANZA ES EN GRAN PARTE ELEMENTO SUBJETIVO, --
TAMBIÉN LO ES QUE TRATÁNDOSE DE RELACIONES JURÍDI-
CAS, LA VALIDEZ DE ÉSTAS NO PUEDEN QUEDAR, DE MA-
NERA ABSOLUTA, AL ARBITRIO DE UNA SOLA DE LAS PAR-
TES, PUES DE SER ASÍ, LA VALIDEZ Y CUMPLIMIENTO -
DE LAS OBLIGACIONES, DEPENDERÍAN DE LA VOLUNTAD -
DE UNO DE LOS CONTRATANTES, LO QUE ES CONTRARIO A
LOS PRECEPTOS GENERALES QUE DOMINAN EN MATERIA DE
OBLIGACIONES Y CONTRATOS; Y COMO TRATÁNDOSE DEL -
DERECHO DEL TRABAJO, LA VOLUNTAD NO DESEMPEÑA EL-
MISMO PAPEL QUE EN OTRA CLASE DE RELACIONES JURÍDI-
CAS, NO BASTA SIMPLE ESTIMACIÓN SUBJETIVA; PUES -
NO ES POSIBLE ASIMILAR LA CONFIANZA A QUE SE RE--
FIERE LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 126 DE LA LEY FE-
DERAL DEL TRABAJO, A UN SENTIMIENTO DE SIMPATÍA O
ANTIPATÍA, YA QUE EL OBJETO FUNDAMENTAL DEL DERE-
CHO OBRERO, CONSISTE EN GARANTIZAR A LOS TRABAJA-
DORES CONTRA ESOS SENTIMIENTOS DE LA CLASE PATRO-

NAL, DE LO QUE SE CONCLUYE QUE LA PÉRDIDA DE LA -
 CONFIANZA COMO CAUSA DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRA
 TO, EXISTE CUANDO MEDIAN CIRCUNSTANCIAS QUE, SIN-
 CONSISTIR PRECISAMENTE EN LOS CASOS SEÑALADOS DEL
 ARTÍCULO 121 SÍ SEAN MOTIVOS BASTANTES PARA QUE,-
 TOMANDO EN CUENTA LA SELECCIÓN PARTICULAR DE ES--
 TOS TRABAJADORES, Y EL CONTACTO ESTRECHO QUE GUAR
 DAN CON LOS INTERESES PATRONALES, AMERITEN LA SE-
 PARACIÓN DE LOS MISMOS, Y SUSTITUÍRLOS POR OTRAS-
 PERSONAS".

AMPARO DIRECTO PROMOVIDO POR CALVÁN ALBERTO.
 PÁG. 5900.
 TOCA 6731/34/3A., DEL 3 DE MAYO DE 1935. CUARTA -
 SALA.

RATIFICANDO EL CRITERIO ARRIBA TRANSCRITO, LA MISMA -
 SUPREMA CORTE DE JUSTICIA, EN EL AMPARO EN REVISIÓN NÚMERO 1,
 100/34, INTERPUESTO POR LA COMPAÑÍA MINERA ASARCO, S.A., RE--
 SUELVE:

"... Y TRATÁNDOSE DEL EMPLEADO DE CONFIANZA,
 LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 126 AUTORIZA LA TERMI-
 NACIÓN DEL CONTRATO, POR LA PÉRDIDA DE ESA CON- -
 FIANZA; Y SI BIEN ES VERDAD QUE ESTA ÚLTIMA EN --
 GRAN PARTE, ES UN ELEMENTO SUBJETIVO, TRATÁNDOSE-
 DE RELACIONES JURÍDICAS, LA VALIDEZ DE ESA CAUSA-
 DE SEPARACIÓN DEL EMPLEO, NO PUEDE QUEDAR, DE MA-
 NERA ABSOLUTA AL ARBITRIO DE UNA SÓLA DE LAS PAR-

TES; PUES DE SER ASÍ, LA VALIDEZ Y EL CUMPLIMIEN-
TO DE LAS OBLIGACIONES DEPENDERÍA DE UNO DE LOS -
CONTRATANTES, LO QUE ES CONTRARIO A LOS PRINCI-
PIOS GENERALES DEL CONTRATO, PRINCIPALMENTE A LOS
SUSTENTADOS POR EL DERECHO DEL TRABAJO, EN EL - -
CUAL, LA VOLUNTAD NO DESEMPEÑA EL MISMO PAPEL QUE
EN OTRA CLASE DE RELACIONES JURÍDICAS".

AMPARO EN REVISIÓN NÚMERO 1, 100/34/2A., SEC. -
DE JUNIO 5 DE 1935.- COMPAÑÍA MINERA ASARCO, S.A.
SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN.- TOMO XLIV.-
PÁG. 4417.

COMO SE OBSERVA, SI BIEN ES CIERTO QUE LA CONFIANZA -
ES EN PARTE, UN ELEMENTO SUBJETIVO, TAMBIÉN LO ES QUE, TRATÁN
DOSE DE RELACIONES JURÍDICAS, LA VALIDEZ DE ÉSTAS NO PUEDEN -
NI DEBEN QUEDAR DE MANERA ABSOLUTA AL ARBITRIO DE UNA SOLA DE
LAS PARTES PUES DE SER ASÍ LA VALIDEZ Y EL CUMPLIMIENTO DE --
LAS OBLIGACIONES DEPENDERÍA DE LA VOLUNTAD DE UNO SOLO DE LOS
CONTRATANTES, LO QUE RESULTA CONTRARIO A LOS PRINCIPIOS GENE-
RALES DEL DERECHO DEL TRABAJO, EN PARTICULAR Y DEL DERECHO, -
EN GENERAL.

SE INSISTE UNA VEZ MÁS, QUE LA PÉRDIDA DE LA CONFIAN-
ZA SE DEBE BASAR EN CIRCUNSTANCIAS DE VALOR OBJETIVO, SUSCEPTI
BLES DE CONducir, RAZONABLEMENTE, A DICHA CARENCIA DE LA CON-
FIANZA DEL PATRÓN. EN APLICACIÓN A ÉSTA IDEA, EL MÁXIMO TRI-
BUNAL DE LA REPÚBLICA, HA SOSTENIDO QUE:

"... CUANDO DE LAS PRUEBAS RENDIDAS EN EL JUICIO LABORAL SE APRECIE QUE EL EMPLEADO DE CONFIANZA ACTUÓ ACATANDO ÓRDENES DE SUS JEFES INMEDIATOS, NO EXISTE BASE JURÍDICA ALGUNA PARA CONSIDERAR QUE INCURRIÓ EN ACTOS QUE ORIGINARAN SE LE PERDIERA LA CONFIANZA POR PARTE DEL PATRÓN, PUES NO EXISTE BASE JURÍDICA ALGUNA PARA SOSTENER QUE UN EMPLEADO SE CONVIERTA EN VIGILANTE DE SUS PROPIOS JEFES".

AMPARO DIRECTO NÚMERO 5084/65.- QUIJERO INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. FALLADO EL 9 DE FEBRERO DE 1966. MINISTRO. CARBAJAL. SECRETARIO. LIC. TORRES H. 5 VOTOS.

EL CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, CONSAGRA EL DERECHO A FAVOR DEL TRABAJADOR PARA INCONFORMARSE DE LA RESCISIÓN DEL RESPECTIVO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR PÉRDIDA DE LA CONFIANZA Y EXIGIR DEL PATRÓN UNA INDEMNIZACIÓN, EN CASO DE QUE ÉSTE NO PUDIESE JUSTIFICAR LA CAUSA IMPUTABLE QUE OCASIONÓ LA SEPARACIÓN DEL EMPLEO. A DIFERENCIA DE LOS TRABAJADORES DE BASE, LOS DE CONFIANZA NO TENÍAN LA OPORTUNIDAD DE ELEGIR ENTRE LA REINSTALACIÓN DE SU PUESTO EN LA EMPRESA O LA INDEMNIZACIÓN. EN EFECTO, DE CONFORMIDAD CON LO ORDENADO POR LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 124 DE LA LEY EN ESTUDIO, LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SOLO SE ENCUENTRAN LEGITIMADOS PARA DEMANDAR LA INDEMNIZACIÓN, ES DECIR, ÚNICAMENTE TENÍAN EL DERECHO A SER RESARCIDOS. EL LEGISLADOR EXIMÍA AL PATRÓN DE LA

OBLIGACIÓN DE REINSTALAR AL TRABAJADOR DE CONFIANZA, MEDIANTE EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN.

EVIDENTEMENTE, EL LEGISLADOR LIBERA AL PATRÓN DE LA - OBLIGACIÓN DE REINSTALAR AL TRABAJADOR DE CONFIANZA QUE CON - ANTERIORIDAD HABÍA DESPEDIDO, EN VIRTUD DE QUE LA RELACIÓN LA - BORAL ENTRE AMBOS, ES UN VÍNCULO PERSONAL. LÓGICO ES, QUE SI ESA RELACIÓN SE HACE IMPOSIBLE E INSOSTENIBLE NO TIENE NINGÚN CASO OBLIGAR AL PATRÓN A SEGUIR LABORANDO CON UN TRABAJADOR - QUE LE VA A ORIGINAR CONFLICTOS CON SU HOSTILIDAD, YA QUE EL - TRATO ENTRE LAS DOS PARTES ES DIRECTO Y CONTINUO.

LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 126 DE LA LEY FEDERAL DEL - TRABAJO DE 1931, PRESCRIBE ADEMÁS, QUE EL TRABAJADOR DE CON - FIANZA QUE HAYA SIDO PROMOVIDO DE UN PUESTO DE ESCALAFÓN, PUE - DE VOLVER A ÉL SIEMPRE Y CUANDO NO EXISTA UN MOTIVO JUSTIFICA - DO PARA SU DESPIDO. LO MISMO QUE DE ACUERDO CON ESTE PRECEP - TO, EL TRABAJADOR DE CONFIANZA PUEDE REGRESAR A SU ANTIGUO EM - PLEO CUANDO POR VOLUNTAD PROPIA ASÍ LO SOLICITARE.

RESULTA FUNDAMENTAL ADVERTIR QUE NO SÓLO EL PATRÓN SE RESPONSABILIZA POR LA RUPTURA INJUSTIFICADA DEL CONTRATO; EL - TRABAJADOR QUE DISUELVA EN FORMA INJUSTIFICADA LA RELACIÓN LA - BORAL SE HACE ACREEDOR TAMBIÉN A UNA SANCIÓN, TODA VEZ QUE AL ROMPER SIN JUSTO MOTIVO EL CONTRATO, PUEDE CAUSAR PERJUICIOS - A LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO. PERO CONSIDERANDO EL ESTADO - ECONÓMICO PROPIO DEL TRABAJADOR, EL MONTO DE LA PENA ES MÍNIMO PORQUE SE CONSIDERA LEVE EL DAÑO QUE CAUSA CON SU RENUNCIA - INJUSTIFICADA. AL RESPECTO, EL ARTÍCULO 50. DE LA CONSTITU - CIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA, EN SU PARTE ÚLTIMA, VERSA QUE :

"LA FALTA DE CUMPLIMIENTO DE DICHO CONTRATO, POR LO QUE RESPECTA AL TRABAJADOR, SÓLO OBLIGARÁ A ÉSTE A LA CORRESPONDIENTE RESPONSABILIDAD CIVIL, SIN QUE EN NINGÚN CASO PUEDA HACERSE COACCIÓN SOBRE SU PERSONA".

EN CONSONANCIA CON LA NORMA CONSTITUCIONAL, LA LEY DE LA MATERIA EN EL ARTÍCULO 38, ORDENA EXACTAMENTE LO MISMO.

AHORA BIEN, LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL TRABAJADOR - POR INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO, NO PUEDE EXCEDER DE UNA CANTIDAD MAYOR A UN MES DE SALARIO COMO LO ESTIPULA EL ARTÍCULO 34 DE LA LEY LABORAL DE 1931, EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

"LAS DEUDAS QUE EL TRABAJADOR CONTRAIGA CON EL PATRÓN, CON SUS ASOCIADOS, FAMILIARES O DEPENDIENTES, SOLO SERÁN EXIGIBLES HASTA POR UNA CANTIDAD EQUIVALENTE A UN MES DE SALARIO".

CON ESTE PRINCIPIO QUEDA DEMOSTRADA LA INTENCIÓN DEL LEGISLADOR LABORAL QUE HA OBSERVADO EL ESTADO ECONÓMICO TOTALMENTE DESIGUAL DE LAS PARTES Y POR ESO HA INSTITUIDO UN MÁXIMO DE PENA PARA EL OBRERO; EN CASO CONTRARIO SE ESTARÍA DESVIRTUANDO EL OBJETIVO LEGAL DE PROTEGER EL SALARIO DEL TRABAJADOR.

EN EL SUPUESTO DE NO ESTABLECERSE ESE MÁXIMO, SE DEJARÍA AL TRABAJADOR Y A SUS DEPENDIENTES ECONÓMICOS SIN EL SUSTENTO DIARIO Y RESULTARÍA NUGATORIA LA PROTECCIÓN PREVISTA A SU FAVOR EN EL ORDENAMIENTO LEGAL. ES PERTINENTE AGREGAR QUE

ES RARO QUE EL PATRÓN DEMANDE ANTE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO O ANTE JUZGADOS CIVILES, LOS DAÑOS Y PERJUICIOS CAUSADOS POR EL TRABAJADOR AL RENUNCIAR INJUSTIFICADAMENTE O POR LA RESPONSABILIDAD CIVIL; LA CONDENA NO REVISTE TODO EL INTERÉS E IMPORTANCIA COMO PARA PROMOVER UN PROCEDIMIENTO JUDICIAL ONEROSO Y SIN FRUTOS ECONÓMICOS POSITIVOS.

ASÍ SE CONFIRMA QUE LA LEGISLACIÓN LABORAL DE 1931 GARANTIZA TAN SÓLO UN MÍNIMO DE DERECHOS QUE EL ESTADO SE CONSIDERA OBLIGADO A PROTEGER, EN BENEFICIO DE LA CLASE TRABAJADORA. SOBRE ESTE MÍNIMO, SE PUEDEN CREAR OTROS DERECHOS O AMPLIAR LOS RECONOCIDOS EN LA LEY.

ASÍ SE RATIFICA LA TEORÍA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, QUE SE PRECISA EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS, EN LOS TÉRMINOS SIGUIENTES:

"... LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO CON CARACTERES MARCADAMENTE PROTECCIONISTAS ES UNA DE LAS PARTICULARIDADES ESENCIALES DEL ESPÍRITU DE NUESTRO TIEMPO. A LA CONCEPCIÓN INDIVIDUALISTA, QUE FUNDA LA RELACIÓN DEL TRABAJO EN EL CONTRATO LIBRE, AUTORIZANDO EN REALIDAD BAJO LA APARIENCIA DE LA IGUALDAD EN AMBAS PARTES, EL SISTEMA DE LA SERVIDUMBRE, HA SUCEDIDO UNA CONCEPCIÓN QUE SE NIEGA A CONSIDERAR EN LA RELACIÓN DEL TRABAJO, EL SIMPLE CAMBIO DE DOS BIENES IGUALMENTE PATRIMONIALES, TRABAJO Y SALARIO; Y POR EL CONTRARIO, CONCEDE TODO SU VALOR A LOS DERECHOS HUMANOS DEL TRABAJO

JADOR.

UNA LEY DEL TRABAJO QUE NO BUSCARA ASEGURAR
PREFERENTEMENTE ESTOS DERECHOS, IRÍA CONTRA LA --
CONVICCIÓN JURÍDICA DE NUESTRO MEDIO".

3.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 SUPERA A LA ANTIGUA LEGISLACIÓN LABORAL DE 1931, TODA VEZ QUE ESTABLECE - PRESTACIONES SUPERIORES A ÉSTA, PERFECCIONANDO LA TÉCNICA LEGISLATIVA DE LA MISMA, PERO SIN APARTARSE DEL IDEARIO DE LA LEY ANTERIOR EN CUANTO A QUE LOS DERECHOS SOCIALES QUE REGULA SON EXCLUSIVAMENTE AQUELLOS QUE TIENEN POR OBJETO PROTEGER LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES.

EN LA VIGENTE LEY FEDERAL DEL TRABAJO SE MODIFICÓ EL VOCABLO DE EMPLEADOS DE CONFIANZA POR EL DE TRABAJADORES DE CONFIANZA A FIN DE DEJAR CONSIGNADO, CON LA MAYOR PRECISIÓN, QUE ÉSTAS PERSONAS SON TRABAJADORES Y QUE ÚNICAMENTE EN FUNCIÓN DE CIERTAS CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS ESTÁN SOMETIDOS, EN ALGUNOS ASPECTOS, A UNA REGLAMENTACIÓN PROPIA, LO QUE SIGNIFICA QUE SALVO LAS MODALIDADES CONTENIDAS EN LA NORMA LABORAL, TIENEN DERECHO A TODOS LOS BENEFICIOS QUE SE CONSAGRAN EN ÉSTA. EN EFECTO, EL NUEVO CÓDIGO LABORAL PARTE DEL POSTULADO DE QUE NO EXISTEN DOS TIPOS DE PRESTADORES DE SERVICIOS PERSONALES Y SUBORDINADOS: TRABAJADORES Y EMPLEADOS, SINO UNO SOLO, AL QUE SE APLICAN SUS DISPOSICIONES EN ARMONÍA CON LAS PARTICULARIDADES DE LAS DIVERSAS FUNCIONES. DE ALLÍ QUE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO SEA UNITARIA Y NO ADMITA NINGUNA DISTINCIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES.

EN ESE ORDEN DE IDEAS, DON MARIO DE LA CUEVA, UNO DE LOS JURISTAS MEXICANOS MÁS DESTACADOS, HA SOSTENIDO:

"LAS NORMAS DE LA DECLARACIÓN DE DERECHOS SO

CIALES REPOSAN, ENTRE OTROS VARIOS, EN EL PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DE TODAS LAS PERSONAS QUE ENTREGAN SU ENERGÍA DE TRABAJO A OTRO, POR LO QUE NO EXISTE NI PUEDE EXISTIR DIFERENCIA ALGUNA, COMO OCURRE EN OTRAS LEGISLACIONES, ENTRE TRABAJADOR, OBRERO O EMPLEADO. POR ESTA RAZÓN, LA COMISIÓN UNIFORMÓ LA TERMINOLOGÍA, A CUYO EFECTO EMPLEÓ EN LA LEY, EXCLUSIVAMENTE, EL TÉRMINO TRABAJADOR, PARA DESIGNAR AL SUJETO PRIMARIO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO", (17)

LUEGO ENTONCES, CABE INSISTIR QUE LO CORRECTO ES UTILIZAR LA DICCIÓN DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.

A DIVERGENCIA DEL SISTEMA INSTAURADO POR LA ANTERIOR LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN QUE SE DEDUCÍA LA DEFINICIÓN QUE HUBIERA DE DARSE A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, LA VIGENTE LEY LABORAL DE 1970 CONTEMPLA EXPRESAMENTE LA SITUACIÓN JURÍDICA DE ESTOS TRABAJADORES, EN UN TÍTULO ESPECÍFICO Y LE DA LA CATEGORÍA DE TRABAJO ESPECIAL, AFIRMÁNDOSE EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE DICHO CUERPO NORMATIVO QUE:

"LA REGLAMENTACIÓN DE LOS TRABAJOS ESPECIALES ESTÁ REGIDA POR EL ARTÍCULO 181, QUE DICE: -- QUE SE RIGEN POR LAS NORMAS QUE SE CONSIGNAN PARA CADA UNO DE ELLOS Y POR LAS GENERALES DE LA LEY, EN CUANTO NO LAS CONTRARÍEN.

(17) DE LA CUEVA, MARIO. OPUS CIT., PÁG. 152.

PARA REDACTAR ESTA DISPOSICIÓN Y LAS REGLA--
 MENTACIONES ESPECIALES SE TOMARON EN CONSIDERA--
 CIÓN DOS CIRCUNSTANCIAS PRINCIPALES: PRIMERAMENTE,
 QUE EXISTEN TRABAJOS DE TAL MANERA ESPECIALES, -
 QUE LAS DISPOSICIONES GENERALES DE LA LEY NO SON--
 SUFICIENTES PARA SU REGLAMENTACIÓN; EN SEGUNDO LU--
 GAR, SE CONSIDERÓ LA SOLICITUD DE LOS TRABAJADO--
 RES Y AUN LA DE LAS EMPRESAS, PARA QUE SE INCLUYE--
 RAN EN LA LEY LAS NORMAS FUNDAMENTALES SOBRE ESOS
 TRABAJOS ESPECIALES.

ES CIERTO QUE EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS PU--
 DRÍAN ESTABLECERSE ALGUNAS DE ESTAS NORMAS, PERO--
 LA VENTAJA DE INCLUIRLAS EN LA LEY CONSISTE EN --
 QUE LAS NORMAS REGULADORAS DE LOS TRABAJOS ESPE--
 CIALES SON EL MÍNIMO DE DERECHOS Y BENEFICIOS DE--
 QUE DEBEN DISFRUTAR LOS TRABAJADORES DE LOS RES--
 PECTIVOS TRABAJOS".

EN LA MISMA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA NUEVA LEY FE--
 DERAL DEL TRABAJO, SE EXPLICA EL CONTENIDO DEL ARTÍCULO 90, -
 CON LAS SIGUIENTES PALABRAS:

"EL CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA TIE--
 NE UNA GRAN IMPORTANCIA PARA LA ADMINISTRACIÓN DE
 LAS EMPRESAS; POR ESTA RAZÓN Y CONSIDERANDO LA IM--
 PRECISIÓN QUE EXISTE EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE, -
 SE ANALIZARON LOS DOS SISTEMAS QUE HAN SIDO PRO--
 PUESTOS POR LA DOCTRINA: CONSISTE EL PRIMERO EN -

EL SEÑALAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA-TÍPICOS, COLOCANDO UNA FRACCIÓN FINAL EN LA ENUMERACIÓN QUE SE HICIERE, QUE PERMITIERA CONSIDERAR-COMO TRABAJADORES DE CONFIANZA A LOS QUE TUVIEREN CARACTERÍSTICAS SEMEJANTES A LAS DE LOS CONTEMPLADOS EN EL PRECEPTO RESPECTIVO. EN EL ANTEPROYECTO QUE SE ENTREGÓ A LOS TRABAJADORES Y A LOS EMPRESARIOS SE ADOPTÓ TENTATIVAMENTE ESA SOLUCIÓN, PERO EN LAS PLÁTICAS QUE SE TUVIERON CON LOS SECTORES INTERESADOS SE OBSERVÓ QUE LOS TRABAJADORES, ADEMÁS DE REDUCIR LAS FRACCIONES DEL RESPECTIVO ARTÍCULO, RECHAZABAN LA IDEA DE UNA FRACCIÓN FINAL QUE PUDIERA APLICARSE ANALÓGICAMENTE. EN CAMBIO, LOS EMPRESARIOS QUERÍAN QUE SE AMPLIARA LA LISTA. DESPUÉS DE ESE CAMBIO DE IMPRESIONES SE LLEGÓ A LA CONCLUSIÓN DE QUE UNA ENUMERACIÓN LIMITATIVA PODRÍA DEJAR FUERA DE ELLA SITUACIONES QUE DEBIERON CONSIDERARSE, ASÍ COMO TAMBIÉN QUE ERA IMPOSIBLE PREVER LAS NUEVAS SITUACIONES QUE SE PRESENTARAN; Y UNA ENUMERACIÓN EJEMPLIFICATIVA PODRÍA ABRIR LAS PUERTAS A UNA EXTENSIÓN INCONVENIENTE DE LA CATEGORÍA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA. ANTE LA DIVERGENCIA DE OPINIONES DE LOS SECTORES TRABAJO Y CAPITAL, SE LLEGÓ A LA CONCLUSIÓN DE QUE ERA PREFERIBLE UN CONCEPTO GENERAL, A CUYO FIN SE ADOPTARON LAS IDEAS SIGUIENTES: LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SON TRABAJADORES, SEGÚN LO -

INDICA SU NOMBRE, LO QUE QUIERE DECIR QUE ESTÁN -
PROTEGIDOS POR LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO, CON --
LAS MODALIDADES QUE IMPONE SU NATURALEZA. UNA FÓR
MULA BASTANTE DIFUNDIDA EXPRESA QUE LOS TRABAJAD
RES DE CONFIANZA SON AQUELLOS CUYA ACTIVIDAD SE -
RELACIONA EN FORMA INMEDIATA Y DIRECTA CON LA VI
DA MISMA DE LAS EMPRESAS, CON SUS INTERESES, CON-
LA REALIZACIÓN DE SUS FINES Y CON SU DIRECCIÓN, -
ADMINISTRACIÓN Y VIGILANCIA GENERALES; ESTA FÓRMU
LA Y LAS DISPOSICIONES DE LA LEY VIGENTE, INTERPRE
TADAS POR LA DOCTRINA Y LA JURISPRUDENCIA, PERMI
TIERON DETERMINAR LAS DOS CARACTERÍSTICAS SIGUIEN
TES: PRIMERAMENTE, LA CATEGORÍA DEL TRABAJADOR DE
CONFIANZA DEPENDE DE LA NATURALEZA DE LAS FUNCIO
NES; EN SEGUNDO LUGAR, LAS FUNCIONES DE CONFIANZA
SON LAS DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y --
FISCALIZACIÓN, CUANDO TENGAN CARÁCTER GENERAL Y -
LAS QUE SE RELACIONAN CON TRABAJOS PERSONALES DEL
PATRÓN".

PARALELAMENTE A LO ANTERIOR, RESULTA IMPRESCINDIBLE -
TRANSCRIBIR EL DICTAMEN RELATIVO AL ARTÍCULO 90. DE LA LEY FE
DERAL DEL TRABAJO, MISMO QUE ELABORÓ LA CÁMARA DE DIPUTADOS Y
QUE A LA LETRA DICE:

"DESPUÉS DE UN ANÁLISIS CUIDADOSO DEL ARTÍCULO
LO 90. DE LA INICIATIVA PRESIDENCIAL, QUE ES EL -
QUE CONTIENE EL CONCEPTO DE "TRABAJADOR DE CON- -

FIANZA", SE LLEGÓ A LA CONCLUSIÓN DE QUE DEBÍA -
CONSERVARSE EN LOS TÉRMINOS QUE SE ENCUENTRA RE--
DACTADO EN ELLA, PERO SE JUZGA CONVENIENTE PRECI--
SAR SU SIGNIFICADO: LA CATEGORÍA DE "TRABAJADOR -
DE CONFIANZA" , SEGÚN EL PRECEPTO CITADO Y LAS - -
IDEAS CONTENIDAS EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE -
LA INICIATIVA, DEPENDE DE LA NATURALEZA DE LAS -
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA EL TRABAJADOR Y NO DE LA-
DENOMINACIÓN QUE SE DÉ AL PUESTO, LO QUE TRAE CO-
MO CONSECUENCIA QUE LA DETERMINACIÓN DE LA CATEGO-
RÍA DEBE HACERSE POR LOS CARACTERES DE LA FUNCION-
Y NO DE LA ACTIVIDAD QUE DESEMPEÑA EL TRABAJADOR,
DE TAL MANERA QUE CUANDO SE HABLA EN EL PRECEPTO-
DE "FUNCIONES QUE TENGAN CARÁCTER GENERAL" SE HA-
CE REFERENCIA A QUE LA FUNCIÓN TENGA ESE CARÁCTER
Y NO A QUE LA ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR DEBA REFER-
RIRSE, DE MANERA ABSOLUTA, A TODAS LAS ACTIVIDA--
DES DE LA EMPRESA, YA QUE ES POSIBLE QUE LAS FUN-
CIONES DE DIRECCIÓN, DE VIGILANCIA O DE FISCALIZA-
CIÓN ESTÉN ENCOMENDADAS A VARIAS PERSONAS, CADA -
UNA DE LAS CUALES EJERZA SU ACTIVIDAD EN UN ESTA-
BLECIMIENTO O EN UN ASPECTO DETERMINADO DE LA ACTI-
VIDAD DE LA EMPRESA. PERO DENTRO DE ESTE CONCEP-
TO, EL TÉRMINO "FUNCIONES DE CARÁCTER GENERAL" RE-
SULTA INDISPENSABLE, PORQUE SI TODA PERSONA QUE -
EJERCE UNA ACTIVIDAD DIRECTRIZ PARA LA REALIZA- -
CIÓN DE UNA LABOR CONCRETA FUESE UN TRABAJADOR DE

CONFIANZA, OCURRIRÍA QUE ÚNICAMENTE LOS TRABAJADORES DE LAS CATEGORÍAS INFERIORES O MÁS SIMPLES, - SERÍAN TRABAJADORES DE BASE O DE PLANTA”.

EN ORDEN A ESTOS RAZONAMIENTOS, LA REDACCIÓN FINAL - DEL ARTÍCULO 90. DE LA VIGENTE LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUEDÓ ESTRUCTURADA DE LA SIGUIENTE MANERA:

“LA CATEGORÍA DE TRABAJADOR DE CONFIANZA DEPENDE DE LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS Y NO DE LA DESIGNACIÓN QUE SE DÉ AL PUESTO.

SON FUNCIONES DE CONFIANZA LAS DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN, CUANDO - TENGAN CARÁCTER GENERAL, Y LAS QUE SE RELACIONEN CON TRABAJOS PERSONALES DEL PATRÓN DENTRO DE LA - EMPRESA O ESTABLECIMIENTO”.

ESTA TRANSCRIPCIÓN PERMITE OBSERVAR CON MERIDIANA CLARIDAD QUE EL ARTÍCULO 90. CONTIENE, AL MISMO TIEMPO UNA EXCELENTE Y UNA DEFICIENTE DISPOSICIÓN. EFECTIVAMENTE, EL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO EN ESTUDIO, ENCIERRA UNA VERDAD INCONTRVERTIBLE TODA VEZ QUE LA NATURALEZA O LA ESENCIA DE UNA DETERMINADA INSTITUCIÓN JURÍDICA DEPENDE DE SU ESTRUCTURA Y NO DEL NOMBRE QUE SE LE ASIGNE. POR ESO, PARA DETERMINAR SI UN TRABAJADOR REVISTE CARACTERÍSTICAS LEGALES DE CONFIANZA SE DEBE ATENDER EXCLUSIVAMENTE A LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA Y NO A LA DENOMINACIÓN DEL PUESTO QUE OCUPA, ES DECIR, SE DEBE DE RECURRIR A UN CRITERIO EMINENTEMENTE OBJETIVO.

RATIFICANDO LO ANTERIOR, LA CUARTA SALA DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, HA EMITIDO UNA EJECUTORIA CUYA VOZ DICE:

"TRABAJADOR DE CONFIANZA, EL PODER GENERAL - PARA PLEITOS Y COBRANZAS, NO INCORPORA LA CALIDAD DE. NO EXISTE RELACIÓN NI IDENTIFICACIÓN ALGUNA- ENTRE LO QUE ESTABLECEN LOS ARTÍCULOS 9 Y 11 DE - LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LO QUE ESTABLECE EL- ARTÍCULO 2554 DEL CÓDIGO CIVIL, APLICABLE EN MATE- RIA FEDERAL, EN VIRTUD DE QUE EL ARTÍCULO 2546 -- DEL CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL DEFINE- EL CONTRATO DE MANDATO ESTABLECIENDO QUE: "EL MAN- DATO ES UN CONTRATO POR EL QUE EL MANDATARIO SE - OBLIGA A EJECUTAR POR CUENTA DEL MANDANTE LOS AC- TOS JURÍDICOS QUE ÉSTE LE ENCARGA", Y EN EL PODER GENERAL PARA PLEITOS Y COBRANZAS CONFERIDO AL QUE- JOSO, COMO ABOGADO DE LA EMPRESA, NO SE LE CONFIE- REN LAS FUNCIONES DE "DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGI- LANCIA Y FISCALIZACIÓN", PROPIAS DEL TRABAJADOR - DE CONFIANZA, NI TAMPOCO SE LE CONFIEREN FACULTA- DES DE "DIRECTOR, ADMINISTRADOR, GERENTE O DE PER- SONA QUE EJERCIERA FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMI- NISTRACIÓN", SINO QUE DICHO PODER ESTUVO ORIENTA- DO A DEFENDER LOS INTERESES DE LA EMPRESA, CONTRA TERCERO. EL QUEJOSO, CON TAL PODER CONFERIDO, Y- COMO ABOGADO DEL PATRÓN, DEBERÍA TENER AUTONOMÍA-

E INDEPENDENCIA EN SU GESTIÓN, PUES EL CLIENTE O PATRÓN, NO VA A INDICARLE A SU ABOGADO QUE PROCEDIMIENTO ESCOGER NI CÓMO ACTUAR TÉCNICAMENTE. TODOS LOS PROFESIONISTAS QUE SEAN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA, GOZARÁN DE ESA INDEPENDENCIA Y AUTONOMÍA, EN CONSECUENCIA, LA SUJECCIÓN AL PATRÓN SE REFERIRÁ A LOS INTERESES QUE DEBE PROTEGER DE LA EMPRESA Y LOS FINES QUE DEBE BUSCAR Y NO EN CUANTO A LOS MEDIOS TÉCNICOS PARA EJERCITAR ACCIONES, Oponer defensas, litigar, transigir o desistir”.

AMPARO DIRECTO NÚMERO 5726/79.- RAÚL VELÁZQUEZ SALGADO.- 19 DE ABRIL DE 1983.- 5 VOTOS.- PONENTE: SALVADOR MARTÍNEZ ROJAS.- SECRETARIO: G. - ARMANDO CHILIAN MUÑOZ.

DE LA SIMPLE LECTURA A LA EJECUTORIA ANTES MANIFESTADA, SE DESPRENDEN LAS SIGUIENTES REFLEXIONES:

LA NOCIÓN DE RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO INCLUYE EL ELEMENTO SUBORDINACIÓN PARA DIFERENCIAR LAS RELACIONES REGULADAS POR EL DERECHO DEL TRABAJO, DE LAS QUE SE ENCUENTRAN REGULADAS POR OTROS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS. LA SUBORDINACIÓN SE CONCEBE COMO LA RELACIÓN JURÍDICA QUE SE ORIGINA ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRÓN, EN RAZÓN DE LA CUAL ESTÁ OBLIGADO EL PRIMERO, EN LA PRESTACIÓN DE SUS SERVICIOS, A CUMPLIR LAS INSTRUCCIONES DADAS POR EL SEGUNDO PARA EL MEJOR DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA, NEGOCIACIÓN O ESTABLECIMIENTO. EN TAL VIRTUD, DEBE SOSTENERSE QUE LA SUBORDINACIÓN ES UNA RE

LACIÓN JURÍDICA QUE SE DESCOMPONE EN DOS ELEMENTOS:

A).- UNA FACULTAD DEL PATRÓN EN RAZÓN DE LA CUAL PUEDE EMITIR LOS LINEAMIENTOS, DIRECTRICES, INSTRUCCIONES U ÓRDENES QUE CONSIDERE CONVENIENTE PARA LA OBTENCIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO;

B).- Y UNA OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR DE CUMPLIR ESAS DISPOSICIONES EN LA PRESTACIÓN DE SU TRABAJO.

SOBRE ESTAS BASES, CABE AFIRMAR QUE EL TRABAJADOR DE CONFIANZA DEBE DE SER, DESDE LUEGO, UNA PERSONA FÍSICA QUE --PRESTE A OTRA, FÍSICA O MORAL, UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO. PERO ADEMÁS, TIENE QUE DESEMPEÑAR LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN DE ÍNDOLE GENERAL, ASÍ COMO LAS QUE SE RELACIONAN CON TRABAJOS PERSONALES - DEL PATRÓN DENTRO DE LA NEGOCIACIÓN, ESTABLECIMIENTO O EMPRESA.

EN CONSECUENCIA, SON LAS FUNCIONES LAS QUE CONFIGURAN LA CATEGORÍA DE TRABAJADOR DE CONFIANZA Y NO LA DESIGNACIÓN - QUE SE LE DÉ AL PUESTO. DEBE TENERSE PRESENTE QUE EFECTIVAMENTE EL NOMBRE QUE SE DÉ A LOS CONTRATOS NO DETERMINA LA NATURALEZA DE LOS MISMOS.

POR OTRA PARTE, EXAMINANDO ATENTAMENTE LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS A LA LUZ DEL ARTÍCULO 25, FRACCIÓN III DE LA LEY - FEDERAL DEL TRABAJO, SE ENCUENTRA QUE LA NECESIDAD DE ANALIZAR LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS POR LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, ASÍ COMO LAS RESPONSABILIDADES Y REQUISITOS QUE DEBEN CUBRIR, ES CADA DÍA MÁS APREMIANTE. CONFORME A TAL ASEVERACIÓN, EL PROFESOR CAVAZOS FLORES, HA DICHO:

"POR ELLO, SE ACONSEJA QUE TODAS LAS EMPRE--
SAS LLEVEN A CABO UN ESTUDIO MINUCIOSO QUE PERMI--
TA DETERMINAR QUIENES SON EN REALIDAD SUS EMPLEA--
DOS O TRABAJADORES DE CONFIANZA. PARA ALCANZAR --
TAL OBJETIVO RESULTA INDISPENSABLE LLEVAR A CABO--
UNA DESCRIPCIÓN Y UN ANÁLISIS DE PUESTOS". (18)

FERNANDO ARIAS GALICIA, ES MÁ S EXPLÍCITO AL ABORDAR --
ESTE PROBLEMA:

"LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN SU ARTÍCULO--
25, FRACCIÓN III, ESTABLECE QUE DEBERÁ TENERSE --
POR ESCRITO "EL SERVICIO O SERVICIOS QUE DEBAN --
PRESTARSE, LOS QUE SE DETERMINARÁN CON LA MAYOR --
PRECISIÓN POSIBLE". ASIMISMO, EL ARTÍCULO 47, --
FRACCIÓN XI, NOS DICE QUE EL PATRÓN PODRÁ RESCIN--
DIR EL CONTRATO DE TRABAJO, SIN INCURRIR EN RES--
PONSABILIDAD, AL "DESOBEDECER EL TRABAJADOR AL PA--
TRÓN O A SUS REPRESENTANTES, SIN CAUSA JUSTIFICA--
DA, SIEMPRE QUE SE TRATE DEL TRABAJO CONTRATADO".
POR ÚLTIMO, EL ARTÍCULO 134 EN SU FRACCIÓN IV MAR--
CA COMO OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES "EJECUTAR--
EL TRABAJO CON LA INTENSIDAD, CUIDADO Y ESMERO --
APROPIADOS Y EN LA FORMA, TIEMPO Y LUGAR CONVENI--
DOS".

(18) CAVAZOS FLORES, BALTASAR. OPUS CIT., PÁ G. 25.

LAS TRES DISPOSICIONES SEÑALADAS REQUIEREN -
 QUE SE ESTIPULE CON TODA CLARIDAD Y PRECISIÓN --
 CUÁL ES EL TRABAJO A DESARROLLAR EN CADA PUESTO -
 DE CONFIANZA Y LAS MODALIDADES DEL MISMO, YA QUE-
 DE OTRA FORMA SE CARECERÍA DE BASE PARA REGULAR -
 ENTRE CONTRATANTE Y CONTRATADO". (19)

POR CONSIGUIENTE, HA DE CONCLUIRSE, QUE EN DETERMINA-
 DAS CLÁUSULAS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, SE ESTI-
 PULE LA OBLIGACIÓN DE FORMULAR LOS RESPECTIVOS CATÁLOGOS DE -
 PUESTOS DE CONFIANZA AJUSTÁNDOSE PARA ELLO, A LOS LINEAMIE--
 TOS DEL ARTÍCULO 90. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

INDEPENDIEMENTE DE LO ARRIBA ARGUMENTADO, RESULTA -
 PROCEDENTE RECALCAR QUE EL SEGUNDO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 90. -
 DEL CÓDIGO LABORAL DE LA FEDERACIÓN, ADOLECE DE DEFICIENCIAS-
 TODA VEZ QUE HA PRODUCIDO UN MAR DE DUDAS RESPECTO DE LA EX--
 PRESIÓN "CUANDO TENGAN CARÁCTER GENERAL".

EL PLANTEAMIENTO DE ESA CUESTIÓN, OBLIGA A CONTEMPLAR
 EL ORIGEN LEGISLATIVO DEL ARTÍCULO 90. DE LA LEY LABORAL, E,-
 INCLUSO, ESTUDIAR LA DOCTRINA EXPUESTA POR LOS TRATADISTAS, -
 PARA PODER ENCARAR SU SIGNIFICADO Y ALCANCES JURÍDICOS.

EN EL DICTAMEN DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS AL PROYECTO-
 DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE LEE :

"... FUNCIONES QUE TENGAN CARÁCTER GENERAL -

(19) ARIAS GALICIA, FERNANDO. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HU-
 MANOS. OCTAVA EDICIÓN. EDITORIAL TRILLAS. MÉXICO. 1979,
 PÁG. 175.

SE HACE REFERENCIA A QUE LA FUNCIÓN TENGA ESE CARÁCTER Y NO A QUE LA ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR DEBA REFERIRSE, DE MANERA ABSOLUTA, A TODAS LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA, YA QUE ES POSIBLE QUE -- LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, DE VIGILANCIA O DE -- FISCALIZACIÓN,.. ESTÉN ENCOMENDADAS A VARIAS PERSONAS, CADA UNA DE LAS CUALES EJERZA SU ACTIVIDAD EN UN ESTABLECIMIENTO O EN UN ASPECTO DETERMINADO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA. PERO DENTRO DE ESTE CONCEPTO, EL TÉRMINO "FUNCIONES DE CARÁCTER GENERAL" RESULTA INDISPENSABLE, PORQUE SI TODA PERSONA QUE EJERCE UNA ACTIVIDAD DIRECTRIZ PARA LA REALIZACIÓN DE UNA LABOR CONCRETA FUESE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA, OCURRIRÍA QUE ÚNICAMENTE LOS TRABAJADORES DE LAS CATEGORÍAS INFERIORES O MÁS SIMPLER, SERÍAN TRABAJADORES DE BASE O DE PLANTA".

MARIO DE LA CUEVA, A ESTE PROPÓSITO, SUSTENTA QUE "PARA DETERMINAR EL SIGNIFICADO DE ESTE TÉRMINO, CARÁCTER GENERAL, DEBE TOMARSE EN CUENTA QUE LA CATEGORÍA DE TRABAJADOR DE CONFIANZA CONSTITUYE UNA EXCEPCIÓN AL PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DE TODOS LOS PRESTADORES DE TRABAJO ANTE LA LEY; POR LO TANTO, SU INTERPRETACIÓN HA DE SER RESTRICTIVA, EN CONCORDANCIA CON LA FÓRMULA MENCIONADA EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: LA FUNCIÓN HA DE REFERIRSE EN FORMA INMEDIATA Y DIRECTA A LA VIDA MISMA DE LA EMPRESA, A SUS INTERESES Y FINES GENERALES; Y EN ARMONÍA TAMBIÉN CON LA TESIS EXPUESTA EN LA EJECUTORIA DE-

LOAYSA Y MANUEL, QUIERE DECIR, CUANDO SE TRATE DE FUNCIONES - QUE SE REALIZAN EN SUBSTITUCIÓN DEL PATRONO. ACERCA DE LA SI TUACIÓN SEGUNDA DIREMOS QUE POSEE TAMBIÉN UN SENTIDO RESTRIN- GIDO, PERO CREEMOS SE LE HA DE ENTENDER CON CIERTA FLEXIBILI- DAD: SON LAS PERSONAS QUE ESTÁN EN CONTACTO INMEDIATO Y DIREC TO CON EL PATRONO, QUE SABEN DE SUS PROBLEMAS³ Y DE SUS PREOCU PACIONES, QUE CONOCEN DIARIAMENTE LOS SECRETOS DE LA EMPRESA- Y QUE ESCUCHAN LAS CONVERSACIONES MÁS ÍNTIMAS". (20)

POR SU PARTE, DON BALTASAR CAVAZOS FLORES, ESTIMA QUE "ES VERDADERAMENTE LAMENTABLE EL QUE ESTE PRECEPTO CONTENGA - DOS PÁRRAFOS CONTRADICTORIOS: EL PRIMERO QUE ES CORRECTO, YA- QUE EFECTIVAMENTE EL NOMBRE QUE SE DA A LOS CONTRATOS NO DE-- TERMINA LA NATURALEZA DE LOS MISMOS, CONTRADICE AL SEGUNDO - QUE PREVIENE QUE DETERMINADAS FUNCIONES TIENEN EL CARÁCTER DE CONFIANZA, SÓLO CUANDO TENGAN CARÁCTER GENERAL, LO CUAL NO ES EXACTO. EJEMPLO: EN UNA EMPRESA EXISTEN VARIOS CONTADORES: - SI NOS ATENEMOS A LO EXPRESADO POR EL SEGUNDO PÁRRAFO, SÓLO - SERÍA EMPLEADO DE CONFIANZA EL CONTADOR GENERAL Y NO SUS AU - XILIARES, LO CUAL RESULTA ABSURDO, MÁXIME QUE LA PRIMERA PAR- TE DEL ARTÍCULO DETERMINA QUE NO ES LA DESIGNACIÓN QUE SE DÉ- AL PUESTO LO QUE DETERMINA LA CATEGORÍA DE CONFIANZA DEL TRA- BAJADOR SINO LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS Y ES INDISCUTIBLE QUE LOS CONTADORES, AUNQUE NO TENGAN LA DESIGNA- CIÓN DE "GENERALES", DESEMPEÑAN SIEMPRE LABORES DE CONFIANZA". (21)

(20) DE LA CUEVA, MARIO. OPUS CIT., PÁGS. 158 Y 159.

(21) CAVAZOS FLORES, BALTASAR. OPUS CIT., PÁG. 23

EN ESE ORDEN DE IDEAS, ES EVIDENTE QUE EL CARÁCTER GENERAL DE LAS FUNCIONES DE CONFIANZA SE RELACIONA ESTRECHAMENTE CON LA VIDA MISMA DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, CON SUS INTERESES, CON LA REALIZACIÓN DE SUS FINES Y CON SU DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN. POR LO MISMO, ES UNDESACIERTO AFIRMAR QUE ÚNICAMENTE EL DIRECTOR O GERENTE GENERAL DE UNA NEGOCIACIÓN, REVISTE CARACTERÍSTICAS LEGALES DE -- CONFIANZA Y NO ASÍ AQUELLOS QUE TIENEN A SU CARGO ÁREAS ESPECÍFICAS DE PRODUCCIÓN Y QUE RESULTAN VITALES PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA. EN EFECTO, HA DICHO EL JURISTA-MIGUEL CANTÓN MOLLER, QUE:

"...SUPONER QUE SOLAMENTE PUEDE HABER UN - CARGO GENERAL EN CADA ACTIVIDAD DENTRO DE LA EMPRESA ES UN TANTO INJUSTO. LA VERDAD ES QUE PUEDE HABER UN JEFE, CON CARACTERÍSTICAS DE ACTIVIDAD GENERAL DENTRO DE CADA UNA DE LAS ESPECIALIDADES DE ACCIÓN..."(22)

LÍNEAS MÁS ADELANTE, EL MISMO AUTOR EXPRESA:

"CONSIDERAMOS QUE LA GENERALIDAD CONSISTE - EN LA RESPONSABILIDAD SOBRE LA PRODUCCIÓN; ASÍ - LOS ENCARGADOS DE ÁREAS ESPECÍFICAS, DE PRODUCCIÓN PARCIAL, TAMBIÉN TIENEN LABORES GENERALES"(23)

(22) CANTÓN MOLLER, MIGUEL. LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY LABORAL MEXICANA. TERCERA EDICIÓN. EDITORIAL CÁRDENAS, - EDITOR Y DISTRIBUIDOR. MÉXICO. 1980, PÁG. 28.

(23) CANTÓN MOLLER, MIGUEL. OPUS CIT., PÁG. 29.

EN CONSECUENCIA, DE LA EXÉGESIS DEL DICTAMEN DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS Y DE LA DOCTRINA JURÍDICA FORMULADA POR LOS TRATADISTAS, SE DESPRENDE QUE LA CORRECTA INTERPRETACIÓN QUE DEBE DARSE AL TÉRMINO "GENERAL" NO ES EL DE "A TODAS LAS FUNCIONES DE LA EMPRESA", SINO QUE LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, - INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN PUEDEN DARSE EN UN ESTABLECIMIENTO O EN UN ASPECTO DETERMINADO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA.

ES CONVENIENTE DESTACAR QUE NINGÚN ORDENAMIENTO LEGAL, NI ABROGADO NI VIGENTE, NI LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA -- CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, HAN PRESCRITO QUE POR "FUNCIONES GENERALES" DEBAN ENTENDERSE AQUELLAS QUE SE REFIEREN A TODAS LAS FUNCIONES DE LA EMPRESA.

ATENTO A LO ANTERIOR, SE LLEGA A LA CONCLUSIÓN DE QUE LAS FUNCIONES PROPIAS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, ESTOS, LA DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN DE CARÁCTER GENERAL SE PUEDEN PRESENTAR EN UN ESTABLECIMIENTO O EN UNA ÁREA ESPECÍFICA DE LA EMPRESA. ES VERDAD, EL TEXTO DE LOS ARTÍCULOS 90. Y 182 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIENE A FUNDAMENTAR DICHA ASEVERACIÓN, TODA VEZ QUE PERMITE INFERIR - QUE ES EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, ES DECIR, EN UNA PARTE DE ELLA EN DONDE SE PUEDEN DAR O DESARROLLAR LAS FUNCIONES DE CONFIANZA DE CARÁCTER GENERAL. PERO CABE INSISTIR AQUÍ, - QUE LAS FUNCIONES DE CONFIANZA DEBEN DE ESTAR RELACIONADAS - CON LA VIDA MISMA DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN, CON SUS INTERESES Y CON LA BUENA REALIZACIÓN DE SUS OBJETIVOS. VERBIGRACIA: LOS TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN EL PUESTO DE ABOGADO, AÚN ---

CUANDO NO EJECUTAN LAS LABORES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN EN FORMA GENERAL, REVISTEN CUALIDADES-LEGALES DE CONFIANZA, YA QUE TIENEN LA RESPONSABILIDAD DE PROTEGER Y DEFENDER LOS INTERESES DE LA NEGOCIACIÓN.

INDEPENDIEMENTE DE LO ANTES EXPUESTO, ES DE NOTARSE QUE EL ARTÍCULO 90. DEL VIGENTE CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO, ORDENA QUE SON FUNCIONES DE CONFIANZA "LAS QUE SE RELACIONEN CON TRABAJOS PERSONALES DEL PATRÓN DENTRO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO". A ESTE RESPECTO, RESULTA PERTINENTE MANIFESTAR LAS SIGUIENTES REFLEXIONES:

EL MENCIONADO PRECEPTO CONSIGNA UNA AMPLIACIÓN DEL VOCABLO DE LA CONFIANZA, NO SÓLO A LAS FUNCIONES, SINO TAMBIÉN A LOS TRABAJOS PERSONALES DEL PATRÓN, YA QUE LAS FUNCIONES, - SIENDO OBJETIVAS, DEJABAN FUERA LAS DETERMINACIONES SUBJETIVAS QUE EL PATRÓN HICIERA DEL GRADO DE HABILIDAD Y CONOCIMIENTO QUE SE TENGA PARA DESEMPEÑARLAS Y EN EL CASO DE LOS TRABAJOS PERSONALES DEL PATRÓN DEPENDE DEL GRADO SUBJETIVO DE CONFIANZA QUE EL PATRONO DEPOSITE SOBRE EL TRABAJADOR, QUEDANDO UNIDOS EN OCASIONES, TAN SÓLO POR NEXOS MORALES O DE AMISTAD.

NÉSTOR DE BUEN LOZANO, ALUDIENDO A DICHS CONCEPTOS, SE PRONUNCIA EN ESTE SENTIDO:

"... POR LO QUE SE REFIERE AL CONCEPTO MISMO DE "TRABAJO PERSONAL DENTRO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO", NOS PARECE QUE SIGNIFICA AQUELLAS - ACTIVIDADES QUE EL PATRÓN PODRÍA REALIZAR PERSONALMENTE PERO QUE EN OCASIONES POR NECESIDAD Y EN

OTRAS POR COMODIDAD, DELEGA EN OTRAS PERSONAS. NO CABE DUDA DE QUE EL PATRÓN PODRÍA ESCRIBIR SU CORRESPONDENCIA Y ARCHIVARLA, CONDUCIR SU AUTOMÓVIL, ORDENAR SUS CITAS Y ENTREGAR DOCUMENTOS CONFIDENCIALES, PERO ES EVIDENTE QUE SERÁ MEJOR QUE ESAS TAREAS LAS REALICEN UNA SECRETARIA, UN CHOFER O UN MENSAJERO. A ESTOS TRABAJADORES QUE, A MAYOR ABUNDAMIENTO, SON DEPOSITARIOS DE DATOS CONFIDENCIALES, LA LEY LES ATRIBUYE EL CARÁCTER DE CONFIANZA". (25)

EL MAESTRO JESÚS CASTORENA, PALABRAS MÁS, PALABRAS MENOS, COINCIDE CON EL CRITERIO DEL DOCTOR NÉSTOR DE BUEN, YA QUE SOSTIENE QUE "DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 90. SON TAMBIÉN EMPLEADOS DE CONFIANZA LAS PERSONAS QUE REALIZAN TRABAJOS PERSONALES DEL PATRÓN DENTRO DE LA EMPRESA. NO SE TRATA, POR LÓGICA ELEMENTAL, DE LAS PERSONAS QUE REALIZAN LAS FUNCIONES ANTERIORES, PUES EL CASO CAERÍA DENTRO DE UNO O VARIOS DE LOS ENUNCIADOS Y SERÍA EMPLEADO DE CONFIANZA, POR ESO, NO POR QUE EJECUTE TRABAJOS PERSONALES DEL PATRÓN DENTRO DE LA EMPRESA. EL ÚNICO TIPO DE EMPLEADOS DE CONFIANZA A LOS QUE PODRÁ APLICARSE EL CRITERIO LEGAL, SERÍAN AQUELLOS QUE DESEMPEÑEN LOS PUESTOS DE SECRETARIA O DE SECRETARIO DEL PATRÓN, DE CHOFER DEL MISMO, O SEA QUIENES GUARDAN POR RAZÓN DE SU TRABAJO UNA RELACIÓN ESTRECHA CON EL PATRÓN, TANTO POR LO QUE VE A --

(25) DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. OPUS CIT., PÁGS. 330 Y 331.

LOS NEGOCIOS DE LA EMPRESA, COMO POR LO QUE MIRA A SU VIDA - PRIVADA". (26)

AHORA BIEN, DE LAS PERSPECTIVAS DOCTRINARIAS ARRIBA - TRANSCRITAS, SE INFIERE QUE EL VOCABLO CONFIANZA SUGIERE, HAS TA CIERTO GRADO, UN ASPECTO SUBJETIVO, PERO ÉSTE SE CONCATENA CON LAS CUALIDADES QUE DEBE POSEER LA PERSONA A LA QUE SE VA A CONFIAR LA FUNCIÓN, O EXPRESADO EN OTROS TÉRMINOS; SI UNA - FUNCIÓN RESULTA DE PARTICULAR TRASCENDENCIA PARA LA VIDA DE - UNA NEGOCIACIÓN, ÉSTA PODRÁ ELEGIR A LA PERSONA QUE EN SU CON- CEPTO AGOTE LOS REQUISITOS DE LEALTAD, DISCRECIÓN Y HONESTI-- DAD, QUE SE REQUIERAN PARA SU BUENA REALIZACIÓN. A ÉSTE RES- PECTO, ES APLICABLE LA EJECUTORIA DICTADA POR LA CUARTA SALA- DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Y CUYA VOZ DICE:

"TRABAJADOR DE CONFIANZA, DERECHOS DE PREFERENCIA DEL. TRATÁNDOSE DE PUESTOS DE CONFIANZA, - EL PATRÓN TIENE LIBERTAD PARA SELECCIONAR AL TRA- BAJADOR QUE LO VA A REPRESENTAR Y CUYOS ACTOS VAN A REPERCUTIR DIRECTAMENTE EN SU BENEFICIO O PER-- JUICIO, ATENDIENDO PARA ELLO AL GRADO DE CONFIAN- ZA QUE LE MEREZCAN LOS CANDIDATOS; POR ENDE, NO - BASTA CONTAR CON LAS MEJORES CALIFICACIONES OBTENIDAS EN UN CURSO DE CAPACITACIÓN, NI EL HECHO DE CONTAR CON MAYOR ANTIGÜEDAD DE DEPARTAMENTO, PUES

(26) CASTORENA, JESÚS J. MANUAL DE DERECHO OBRERO, CUARTA EDI- CIÓN. EDITORIAL PORRÚA, S.A. MÉXICO. 1971, PÁG. 90.

EL RESULTADO DEL EXAMEN DE REFERENCIA Y LA ANTI--
 GÜEDAD TEMPORAL NO OBLIGAN AL PATRÓN A OTORGARLE
 AL TRABAJADOR EL PUESTO DE CONFIANZA, PORQUE TA--
 LES EXÁMENES DE CAPACITACIÓN Y ANTIGÜEDAD, PODRÁN
 SER CRITERIOS DE ELECCIÓN ATENDIBLES POR EL PA--
 TRÓN, PERO QUE NO LO VINCULAN".

EJECUTORIA VISIBLE EN EL INFORME CORRESPON--
 DIENTE AL AÑO DE 1976, SEGUNDA PARTE, CUARTA SALA,
 PÁG. 42.- AMPARO DIRECTO NÚMERO 1606/76.

QUEJOSO: MANUEL ORTIZ RUEDA. FALLADO EL DÍA 2 DE-
 AGOSTO DE 1976.

PARALELAMENTE A LO ANTERIOR, TAMBIÉN ES IMPORTANTE HA-
 CER VALER AQUÍ, EL CRITERIO SUSTENTADO POR EL MÁXIMO TRIBUNAL
 DE LA REPÚBLICA, EN EL AMPARO DIRECTO PROMOVIDO POR ROBERTO -
 FERNÁNDEZ, Y QUE A LA LETRA SE EXPRESA:

"CONFIANZA, SIGNIFICADO DE LA. LA CONFIANZA
 SIGNIFICA ENTREGAR A UNA PERSONA ALGUNA COSA, HA-
 CERLA PARTÍCIPE DE SUS SECRETOS O DEJARLA QUE EJE-
 CUTE ACTOS DE DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN O FISCALI-
 ZACIÓN, DE LA MISMA MANERA QUE EL SUJETO PRINCI--
 PAL, ES DECIR, QUE EJERZA FUNCIONES DIRECTIVAS O-
 ADMINISTRATIVAS EN NOMBRE DEL PATRONO Y QUE POR -
 SU CARÁCTER LEGAL, SUBSTITUYA A ÉSTE, A QUIEN RE-
 PRESENTE. PARA ADQUIRIR LA CONFIANZA SE REQUIERE
 LA VERIFICACIÓN DE VARIOS HECHOS DE PARTE DE UN -

INDIVIDUO, QUE ENGENDREN NECESARIAMENTE EN EL ÁNI-
 MO DE OTROS LA IDEA DE CONFIAR, SIENDO INDISPENSA-
 BLE UN PROCESO PSICOLÓGICO EN LA MENTE DE UN SUJE-
 TO, QUE LO ORILLA A DEPOSITAR ESTA CONFIANZA EN -
 DETERMINADA PERSONA. AHORA BIEN, DE IGUAL MODO --
 QUE AQUELLA SE ADQUIERE, PUEDE PERDERSE DEBIDO A
 LA REALIZACIÓN DE OTROS QUE INDUZCAN A PENSAR QUE
 LOS EJERCITADOS POR EL INDIVIDUO EN QUE SE DEPOSI-
 TÓ LA CONFIANZA SON LESIVOS A LOS INTERESES PATRI-
 MONIALES, PERSONALES DE CUALQUIER ÍNDOLE DEL SUJE-
 TO PRINCIPAL".

AMPARO EN MATERIA DE TRABAJO DEL 31 DE JU--
 LIO DE 1943.- FERNÁNDEZ ROBERTO.- SEMANARIO JUDI-
 CIAL DE LA FEDERACIÓN. TOMO LXXVII, PÁG. 2167.

EN EFECTO, EXAMINANDO ATENTAMENTE EL TÉRMINO DE LA -
 CONFIANZA A LA LUZ DE ÉSTAS EJECUTORIAS, SE ENCUENTRA QUE COM-
 PRENDE DOS TIPOS DE ELEMENTOS:

- A).- UNO DE CONTENIDO SUBJETIVO, Y
- B).- OTRO DE ESENCIA OBJETIVA.

LA CONFIANZA PRESENTA UN ASPECTO SUBJETIVO YA QUE POR
 SU PROPIA NATURALEZA ES VARIABLE E INESTABLE, ES UN ESTADO DE
 CONCIENCIA O SEA UN GRADO DE CONOCIMIENTO QUE CORRESPONDE A -
 UN SUJETO EN UN MOMENTO DETERMINADO. ES UN CONCEPTO INESTA--
 BLE Y VARIABLE PORQUE ESTÁ SUJETO A UNA OPINIÓN PARTICULAR Y
 A UNA LIMITACIÓN DE TEMPORALIDAD Y ESPECIALIDAD.

ADEMÁS, CABE AGREGAR QUE COMO DATO SUBJETIVO PARA DE-

TERMINAR LA CONFIANZA SE PUEDE RECURRIR A LA ESTIMACIÓN QUE - EL PATRÓN PROFESA HACIA EL TRABAJADOR. ASÍ PUES, EL CONTENIDO SUBJETIVO DE LA CONFIANZA SE HACE CONSISTIR EN UN ELEMENTO DE TIPO MORAL AFECTIVO, EN OCASIONES GENERADO POR UN VÍNCULO YA SEA POR GRATITUD, AMISTAD O SIMPATÍA ENTRE PATRONO Y TRABAJADOR.

EN CAMBIO, EL ASPECTO OBJETIVO DE LA CONFIANZA ES EL QUE COMPRENDE LAS CUALIDADES DE DISCRECIÓN Y CAPACIDAD DEL TRABAJADOR EN EL DESARROLLO DE SUS TAREAS, POR LO QUE EL PATRÓN CONFÍA EN EL TRABAJADOR POR ENCONTRARSE ÉSTE LO SUFICIENTEMENTE CALIFICADO PARA SUBSTITUIR Y DESEMPEÑAR LABORES PERSONALES DE AQUÉL DENTRO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

EN CONCLUSIÓN, SE DEBE DE CONSIDERAR COMO TRABAJOS PERSONALES DEL PATRÓN LOS QUE SE EJECUTAN EN LAS ÁREAS BÁSICAS DE LA ORGANIZACIÓN Y EN ATENCIÓN DE LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:

A).- LA CONFIANZA EXPRESADA EN LOS TÉRMINOS DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL PARA SUBSTITUIR AL PATRÓN EN LOS TRABAJOS QUE REALIZA PERSONALMENTE;

B).- LA CONFIANZA MANIFESTADA EN LA CAPACIDAD PARA MANEJAR CON DISCRECIÓN LA INFORMACIÓN QUE ES DE VITAL IMPORTANCIA PARA LA EMPRESA, Y

C).- LA CONFIANZA PRESENTADA EN LOS TÉRMINOS DE LA HONESTIDAD PARA FISCALIZAR EL PATRIMONIO DEL PATRONO.

PERO ES IMPRESCINDIBLE INSISTIR UNA VEZ MÁS, QUE SI BIEN ES CIERTO QUE LA CONFIANZA ES EN PARTE, UNA CUESTIÓN SUBJETIVA, TAMBIÉN LO ES QUE, TRATÁNDOSE DE RELACIONES JURÍDICAS,

LA VALIDEZ DE ÉSTAS NO PUEDEN NI DEBEN QUEDAR DE MANERA ABSOLUTA AL ARBITRIO DE UNA SOLA DE LAS PARTES PUES DE SER ASÍ LA VALIDEZ Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEPENDERÍA DE LA VOLUNTAD DE UNO SOLO DE LOS CONTRATANTES, LO QUE RESULTA CONTRARIO A LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL MEXICANO. ES VERDAD, EL ASPECTO JURÍDICO DE LA CONFIANZA ES UNA FORMA O GRADO DE CONOCIMIENTO DE ÍNDOLE ESTRICTAMENTE OBJETIVA, DERIVADA DE INFERENCIAS INDUCTIVAS O RAZONAMIENTOS DE HECHOS PARTICULARES PARA LLEGAR A ESTABLECER REGLAS GENERALES.

INDEPENDIENTEMENTE DE LO ARRIBA EXPUESTO, CABE HACER NOTAR QUE LAS EJECUTORIAS RECAÍDAS EN LOS JUICIOS DE GARANTÍAS NÚMEROS 1545/43 Y 1606/76, SI BIEN ES VERDAD QUE ILUMINAN Y DETERMINAN EL CRITERIO JURÍDICO A SEGUIR PARA LOS TRABAJOS PERSONALES DEL PATRÓN, TAMBIÉN LO ES QUE, ADOLESCEN DE PROFUNDOS Y NOTORIOS ERRORES, TODA VEZ QUE UTILIZAN LA DICCIÓN DE REPRESENTAR AL PATRÓN, EN LUGAR DE SUBSTITUIR A DICHO SUJETO DE LA RELACIÓN LABORAL. PERO ADEMÁS, CONTAMINAN LA CONCEPCIÓN PURA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA, YA QUE INTRODUCEN UNA FUNCIÓN QUE NO PRESCRIBE EL ARTÍCULO 90. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y SI EN CAMBIO, EL PRECEPTO 11 DE ESE MISMO ORDENAMIENTO LA CONTEMPLA: LA ADMINISTRACIÓN. EN ESTAS CONDICIONES, RESULTA INELUDIBLE PASAR A PLANTEAR LOS SIGUIENTES RAZONAMIENTOS:

EN EL ARTÍCULO 90. DE LA VIGENTE LEY LABORAL SE ALUDE A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, Y EN EL ARTÍCULO 11 SE HABLA DE LOS REPRESENTANTES DEL PATRÓN. CON EL OBJETO DE PROFUNDIZAR EN EL ESTUDIO DE ESTA DECANTACIÓN JURÍDICA, SE TRANSCRI--

BEN LOS DEBATES DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS RELATIVOS A LA FORMACIÓN Y ESTRUCTURA LEGISLATIVAS DEL ARTÍCULO 90. DE LA LEY - FEDERAL DEL TRABAJO.

"EL C. PRESIDENTE: ESTÁ A DISCUSIÓN EL ARTÍCULO 90., TIENE LA PALABRA EN CONTRA EL CIUDADANO DIPUTADO ADRIÁN PEÑA.

EL C. PEÑA SOTO, ADRIÁN: SEÑORAS Y SEÑORES - DIPUTADOS: NO ESTOY EN CONTRA NI MI PARTIDO ESTÁ EN CONTRA DEL ARTÍCULO 90. ES SIMPLEMENTE ATEN--DIÉNDOSE A LOS PRINCIPIOS ENUMERADOS EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS EN QUE SE DICE QUE LA NATURALEZA DEL TRABAJO DETERMINARÁ SI UN EMPLEO ES O NO DE CONFIANZA. PENSAMOS QUE FALTA AGREGAR AQUÍ, EN EL ARTÍCULO 90., PRECISAR QUE LOS TRABAJADORES O FUNCIONARIOS DE UNA EMPRESA QUE SON DE ADMINISTRACIÓN DEBAN DE INCLUIRSE EXCLUSIVAMENTE, PORQUE EN EL ARTÍCULO 11 MENCIONA ADMINISTRADORES Y EL ARTÍCULO 90. NO LOS MENCIONA. ENTONCES, NO -- HAY CONCORDANCIA CON LOS DOS ARTÍCULOS Y ES POR ESTA RAZÓN QUE CONSIDERAMOS QUE EN BIEN DE LA CLARIDAD, LA CONCORDANCIA Y LA NATURALEZA DE LAS PERSONAS QUE INTERVINIEREN EN LA ADMINISTRACIÓN, PENSAMOS QUE DEBEN CONSIDERARSE TAMBIÉN COMO TRABAJADORES DE CONFIANZA.

ES POR ESTO QUE PENSAMOS QUE, SEÑORAS Y SEÑORES DIPUTADOS NO TENDRÁN INCONVENIENTE EN AGREGAR

AL ARTÍCULO 90. TAMBIÉN A LOS ADMINISTRADORES DE UNA EMPRESA Y QUE SE CONSIDEREN EN CONCORDANCIA - CON LA ENUNCIACIÓN, LOS RAZONAMIENTOS QUE LA MISMA LEY DICTA EN SU INTRODUCCIÓN.

MUCHAS GRACIAS.

EL C. PRESIDENTE: TIENE LA PALABRA EL CIUDADANO DIPUTADO BLAS CHUMACERO.

EL C. CHUMACERO SÁNCHEZ, BLAS: SEÑOR PRESIDENTE, SEÑORES DIPUTADOS: ES CONVENIENTE DISTINGUIR ENTRE LO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 90, Y EL ARTÍCULO 11 DE LA LEY QUE DISCUTIMOS. EL ARTÍCULO 90. HABLA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. Y EL ARTÍCULO 11 DE LOS REPRESENTANTES DEL PATRÓN. - EL ADMINISTRADOR GENERAL ES EL REPRESENTANTE DEL PATRÓN; NO ES TRABAJADOR DE CONFIANZA. POR ESTA RAZÓN ESTÁ ELIMINADA LA PALABRA "ADMINISTRADORES" DEL ARTÍCULO 90. PERO SERÁ CONVENIENTE, PARA MAYOR CLARIDAD, DARLE LECTURA AL FUNDAMENTO DEL DICTAMEN CON RELACIÓN AL ARTÍCULO 90. QUE DICE:

"DESPUÉS DE UN ANÁLISIS CUIDADOSO DEL ARTÍCULO 90. DE LA INICIATIVA PRESIDENCIAL, QUE ES EL QUE CONTIENE EL CONCEPTO DE "TRABAJADOR DE CONFIANZA", SE LLEGÓ A LA CONCLUSIÓN DE QUE DEBÍA CONSERVARSE EN LOS TÉRMINOS QUE SE ENCUENTRA REDACTADO EN ELLA, PERO SE JUZGA CONVENIENTE PRECISAR SU SIGNIFICADO: LA CATEGORÍA DE "TRABAJADOR DE CONFIANZA", SEGÚN EL PRECEPTO CITADO Y LAS --

IDEAS CONTENIDAS EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA INICIATIVA, DEPENDE DE LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA EL TRABAJADOR Y NO DE LA DENOMINACIÓN QUE SE DÉ AL PUESTO, LO QUE TRAE COMO CONSECUENCIA QUE LA DETERMINACIÓN DE LA CATEGORÍA DEBE HACERSE POR LOS CARACTERES DE LA FUNCIÓN Y NO DE LA ACTIVIDAD QUE DESEMPEÑA EL TRABAJADOR, DE TAL MANERA QUE CUANDO SE HABLA EN EL PRECEPTO DE "FUNCIONES QUE TENGAN CARÁCTER GENERAL" SE HACE REFERENCIA A QUE LA FUNCIÓN TENGA ESE CARÁCTER Y NO A QUE LA ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR DEBA REFERIRSE, DE MANERA ABSOLUTA, A TODAS LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA, YA QUE ES POSIBLE QUE LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, DE VIGILANCIA O DE FISCALIZACIÓN ESTÉN ENCOMENDADAS A VARIAS PERSONAS, CADA UNA DE LAS CUALES EJERZA SU ACTIVIDAD EN UN ESTABLECIMIENTO O EN UN ASPECTO DETERMINADO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA. PERO DENTRO DE ESTE CONCEPTO, EL TÉRMINO "FUNCIONES DE CARÁCTER GENERAL" RESULTA INDISPENSABLE, PORQUE SI TODA PERSONA QUE EJERCE UNA ACTIVIDAD DIRECTRIZ PARA LA REALIZACIÓN DE UNA LABOR CONCRETA FUESE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA, OCURRIRÍA QUE ÚNICAMENTE LOS TRABAJADORES DE LAS CATEGORÍAS INFERIORES O MÁS SIMPLES, SERÍAN TRABAJADORES DE BASE O DE PLANTA".

POR TAL MOTIVO NO DEBEN FIGURAR EN EL ARTÍCULO 90. LOS ADMINISTRADORES. EN CAMBIO, Y DE UNA-

VEZ ADELANTADA LA DISCUSIÓN EN EL ARTÍCULO 11, - QUE SON LOS REPRESENTANTES DEL PATRÓN, AHÍ SI SE INCLUYE LA PALABRA "ADMINISTRADORES". NO DESEO - SER MÁS AMPLIO EN LA EXPLICACIÓN PORQUE EL FUNDAMENTO DEL DICTAMEN EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO -- 90. ES SUFICIENTEMENTE CLARO.

EL C. PRESIDENTE: TIENE LA PALABRA POR 5 MINUTOS EL SEÑOR DIPUTADO VICENTE TOVAR ASTOLFO: SEÑORES DIPUTADOS, REALMENTE, COMO DICE EL DIPUTADO CHUMACERO, EN EL ARTÍCULO 11 SE ESTÁ MENCIONANDO A LOS ADMINISTRADORES; PERO TAMBIÉN DICE, GERENTES Y DEMÁS PERSONAS QUE EJERZAN FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN.

ENTONCES LO ÚNICO QUE SE QUIERE CON LA PROPOSICIÓN PRESENTADA POR EL DIPUTADO ADRIÁN PEÑA, ES QUE EN LAS FUNCIONES DE CONFIANZA, SE DIGA: SON FUNCIONES DE CONFIANZA LAS DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, ADMINISTRACIÓN Y FISCALIZACIÓN, PARA SER CONGRUENTES CON EL MISMO ARTÍCULO 11, -- "ADMINISTRACIÓN", QUE CITA EL ARTÍCULO 11; "LOS DIRECTORES, ADMINISTRADORES, GERENTES Y DEMÁS PERSONAS, QUE EJERZAN FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN", ENTONCES ÚNICAMENTE BUSCANDO LA CONGRUENCIA SE PIDE QUE EN EL ARTÍCULO 90. SE DIGA:-- "SON FUNCIONES DE CONFIANZA LAS DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, ADMINISTRACIÓN Y FISCALIZACIÓN".

ESA ES LA ACLARACIÓN QUE QUERÍA HACER.

EL C. PRESIDENTE: RUEGO A LA SECRETARÍA CONSULTAR A LA ASAMBLEA SI ESTÁ SUFICIENTEMENTE DISCUTIDO EL ARTÍCULO 90.

POR LA COMISIÓN, EL SEÑOR DIPUTADO ACEVEDO - ASTUDILLO.

EL C. DIPUTADO ACEVEDO ASTUDILLO, HUMBERTO:- EN NOMBRE DE LA COMISIÓN HE SOLICITADO LA PALABRA PARA HACER SIMPLEMENTE UNA ACLARACIÓN MUY RÁPIDA- Y MUY SENCILLA.

LA SITUACIÓN QUE PREVEÉ EL ARTÍCULO 11 QUE SEÑALÓ EL SEÑOR DIPUTADO, SON SITUACIONES JURÍDICAS MUY DISTINTAS A LA SITUACIÓN QUE PREVEÉ EL ARTÍCULO 90. EN EL ARTÍCULO 90. SE HABLA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. EN EL ARTÍCULO 11 SE HABLA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS PATRONOS.

EL C. PRESIDENTE: RUEGO A LA SECRETARÍA CONSULTE A LA ASAMBLEA SI SE CONSIDERA SUFICIENTEMENTE DISCUTIDO EL ARTÍCULO 90.

EL C. PROSECRETARIO MENDOZA AVILA, EUSEBIO:- POR INSTRUCCIONES DE LA PRESIDENCIA, SE CONSULTA A LA ASAMBLEA SI SE CONSIDERA SUFICIENTEMENTE DISCUTIDO EL ARTÍCULO 90.

SUFICIENTEMENTE DISCUTIDO.

EL C. PRESIDENTE: SÍRVASE LA SECRETARÍA CONSULTAR A LA ASAMBLEA SI SE ACEPTA LA PROPOSICIÓN-HECHA.

EL C. SECRETARIO IGLESIAS MEZA, MANUEL: SE CONSULTA A LA ASAMBLEA EN VOTACIÓN ECONÓMICA SI SE ACEPTA LA PROPOSICIÓN HECHA POR EL CIUDADANO - DIPUTADO ADRIÁN PEÑA SOTO. LOS QUE ESTÉN POR LA AFIRMATIVA SÍRVANSE MANIFESTARLO: DESECHADA.

EN CONSECUENCIA, SE VA A PROCEDER A RECOGER LA VOTACIÓN NOMINAL DEL ARTÍCULO 90. POR LA AFIRMATIVA.

EL C. PROSECRETARIO MENDOZA AVILA, EUSEBIO: POR LA NEGATIVA. (VOTACIÓN).

EL C. SECRETARIO IGLESIAS MEZA: ¿FALTA ALGÚN CIUDADANO DIPUTADO DE VOTAR POR LA AFIRMATIVA?

EL C. PROSECRETARIO MENDOZA AVILA, EUSEBIO: ¿FALTA ALGÚN DIPUTADO DE VOTAR POR LA NEGATIVA?

SE VA A PROCEDER A RECOGER LA VOTACIÓN DE LA MESA (VOTACIÓN).

EL C. SECRETARIO IGLESIAS MEZA, MANUEL: POR-UNANIMIDAD DE 138 VOTOS ES APROBADO EL ARTÍCULO - 90.

LA MINUTA CON PROYECTO DE DECRETO DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ESTABLECE EN SU ARTÍCULO 90:

"LA CATEGORÍA DE TRABAJADOR DE CONFIANZA DEPENDE DE LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS Y NO DE LA DESIGNACIÓN QUE SE LE DÉ AL PUESTO.

SON FUNCIONES DE CONFIANZA LAS DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN, CUANDO -- TENGAN CARÁCTER GENERAL, Y LAS QUE SE RELACIONEN CON TRABAJOS PERSONALES DEL PATRÓN DENTRO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO", (26)

AL TENOR DE LAS ANTERIORES CONSIDERACIONES, RESULTA -- INDISPENSABLE FORMULAR LAS SIGUIENTES REFLEXIONES:

LA ENUMERACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DEL PATRÓN, QUE CONSIGNA EL ARTÍCULO II DE LA LEY LABORAL, ES ABIERTA, ES DECIR, ENUNCIATIVA, SEGÚN SE DESPRENDE DE LA FRASE "Y DEMÁS PERSONAS...", LO QUE TAMBIÉN SIGNIFICA QUE LA DESIGNACIÓN DE -- TRES PERSONAS, QUE SE EXPLICA POR LA IMPORTANCIA DE SUS CARGOS, ES SIMPLEMENTE EJEMPLIFICATIVA.

ADEMÁS, LA NORMA JURÍDICA QUE SE ANALIZA, PRESENTA -- UNA SEGUNDA FACETA, PUES SI UNA PERSONA ACTÚA COMO REPRESENTANTE DEL PATRONO, EL TRABAJADOR ESTÁ OBLIGADO A CUMPLIR LAS INSTRUCCIONES QUE RECIBA DE ÉL, AFIRMACIÓN QUE ENCUENTRA SU FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 134, FRACCIÓN III, QUE INCLUYE ENTRE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR LA DE "DESEMPEÑAR EL SERVICIO BAJO LA DIRECCIÓN DEL PATRONO O DE SU REPRESENTANTE".

(26) CÁMARA DE DIPUTADOS. DIARIO DE LOS DEBATES. AÑO III, TOMO III, NÚMERO 19. NOVIEMBRE DE 1969. TALLERES GRÁFICOS-DE LA NACIÓN. MÉXICO. 1969, PÁG. 45.

EN LA PARTE FINAL, EL ARTÍCULO 11 DE LA LEY FEDERAL - DEL TRABAJO, SEÑALA CON LA MAYOR CLARIDAD QUE LOS REPRESENTAN TES DEL PATRONO OBLIGAN A ÉSTE "EN SUS RELACIONES CON LOS TRAJADADORES". LA FINALIDAD DE ÉSTE MANDATO ES EVITAR LA BURLA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, YA QUE EN VARIAS EMPRE-- SAS EXISTEN PERSONAS QUE NO POSEEN LA CALIDAD DE MANDATARIOS Y SIN EMBARGO, TOMAN DECISIONES SOBRE LA CONTRATACIÓN DE LOS -- TRABAJADORES. EL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA, AL ESTUDIAR EL - ARTÍCULO 11 DE LA LEY EN CITA, ENSEÑA QUE:

"EL CONCEPTO TIENE SUS RAÍCES EN LA COSTUM-- BRE INVETERADA QUE SE PRACTICA EN LAS RELACIONES- DE TRABAJO, Y SU FINALIDAD CONSISTE EN EVITAR LA- BURLA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES: ES -- CONSTANTE EN LAS EMPRESAS QUE PERSONAS QUE NO PO- SEEN LA CATEGORÍA DE MANDATARIOS JURÍDICOS DECI-- DAN SOBRE EL INGRESO DE LOS TRABAJADORES A LA EM- PRESA, O QUE EN EL TRATO CON ELLOS DEN CAUSA, POR SU CONDUCTA, PARA QUE EL TRABAJADOR SE VEA OBLIGA DO A SEPARARSE DE LA EMPRESA, O QUE INCLUSIVE DES PIDADAN A LOS TRABAJADORES. APARTADA LA LEGISLA- - CIÓN DEL DERECHO CIVIL, NO PODÍA ADMITIR QUE EL - EMPRESARIO PRETENDIERA LIBRARSE DE RESPONSABILI-- DAD ALEGANDO QUE LA PERSONA NO TENÍA LA CATEGORÍA DE MANDATARIO Y POR LO TANTO, QUE NO PODÍA OBLI-- GARLO". (27)

(27) DE LA CUEVA, MARIO. OPUS CIT., PÁG. 160.

CONVIENE AGREGAR QUE EL CONCEPTO DE REPRESENTANTE DEL PATRÓN NO COINCIDE CON EL DE MANDATARIO JURÍDICO. EL ARTÍCULO 11 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PREVIENE QUE "LOS DIRECTORES, ADMINISTRADORES, GERENTES Y DEMÁS PERSONAS QUE -- EJERZAN FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, SERÁN CONSIDERADOS REPRESENTANTES DEL PATRÓN"; LA NORMA NO COMPRENDE EL REQUERIMIENTO DE UN MANDATO JURÍDICO, EL QUE HABRÍA SIDO INNECESARIO, PUES EL DERECHO PRIVADO ORDENA QUE EL MANDATARIO JURÍDICO OBLIGA AL MANDANTE DENTRO DE LOS LÍMITES DE SU MANDATO, O EXPRESADO EN OTRAS PALABRAS: EL ARTÍCULO 11 DE LA LEY INVOCADA ROMPIÓ UNA VEZ MÁS -- LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO CIVIL, DENTRO DEL OBJETIVO DE DAR SATISFACCIÓN A LAS EXIGENCIAS DEL TRABAJO. ESTA AFIRMACIÓN -- ENCUENTRA SU DEBIDO FUNDAMENTO EN LA EJECUTORIA QUE EN PÁGINAS PRECEDENTES SE TRANSCRIBIÓ BAJO LA VOZ DE:

"TRABAJADOR DE CONFIANZA, EL PODER GENERAL -- PARA PLEITOS Y COBRANZAS, NO INCORPORA LA CALIDAD DE.

AMPARO DIRECTO NÚMERO 5726/79.- RAÚL VELÁZQUEZ SALGADO.- 19 DE ABRIL DE 1983.- 5 VOTOS.--
 PONENTE: SALVADOR MARTÍNEZ ROJAS.- SECRETARIO:-
 G. ARMANDO CHILIAN MUÑOZ.

LUEGO ENTONCES, DEBE CONCLUIRSE QUE LA ADMINISTRACIÓN NO ESTÁ CONCEBIDA POR EL LEGISLADOR COMO UNA FUNCIÓN PROPIA -- DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, SINO QUE LA IDENTIFICA COMO UNA ACTIVIDAD INHERENTE A LOS REPRESENTANTES DEL PATRÓN.

EL RÉGIMEN ESPECIAL A QUE ESTÁN SUJETOS LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, SE ENCUENTRA PREVISTO EN EL TÍTULO 10., ARTÍCULO 90., Y EN EL TÍTULO 60., CAPÍTULO 20., ARTÍCULOS DEL 182 AL 186. PERO SU DESCRIPCIÓN ESPECÍFICA DE PUESTOS DEBE DE ESTAR PREVISTA YA SEA EN EL CLAUSULADO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O EN UN CATÁLOGO DE PUESTOS DE CONFIANZA QUE CONSTITUYA UN ANEXO DEL INSTRUMENTO LABORAL. LA DESCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DE PUESTOS DE CONFIANZA NO PRESENTA DESVENTAJA IMPORTANTE ALGUNA Y SÍ EN CAMBIO, ORIGINA BENEFICIOS MUY SIGNIFICATIVOS TANTO A LA ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA COMO A SUS TRABAJADORES, ENTRE LOS QUE SE PUEDEN CITAR:

A).- FACILITARÁ:

- A).- EL MEJORAMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN;
- B).- LA ADECUADA SELECCIÓN DEL NUEVO PERSONAL CON CRITERIOS ESTRICTAMENTE OBJETIVOS;
- C).- EL ESTABLECIMIENTO DE NORMAS DE RENDIMIENTO;
- D).- UNIFORMAR LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS.

B).- PERMITIRÁ:

- E).- A LA DIRECCIÓN UN MEJOR CONOCIMIENTO DEL TRABAJO QUE SE REALIZA;
- F).- EL ESTABLECIMIENTO DE PROCEDIMIENTOS JUSTOS Y EQUITATIVOS DE PROMOCIÓN;
- G).- LA CLASIFICACIÓN DE MÉRITOS;
- H).- LA DELIMITACIÓN DE LOS DEBERES Y DERECHOS DE JEFES Y SUBALTERNOS;

- I).- LA DELIMITACIÓN REAL DE LAS ACTIVIDADES DE CONFIANZA RESPECTO DE LAS DE BASE;
- J).- LA ELABORACIÓN DE ESTUDIOS DE SIMPLIFICACIÓN DEL -- TRABAJO;
- K).- LLEVAR A CABO PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA;
- L).- UNA JUSTA Y EQUITATIVA ASIGNACIÓN DE SALARIOS PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

EL ARTÍCULO 182 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PRESCRIBE QUE:

"LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SERÁN PROPORCIONADAS A LA NATURALEZA E IMPORTANCIA DE LOS SERVICIOS QUE PRESTEN Y NO PODRÁN SER INFERIORES A LAS QUE RIJAN PARA TRABAJOS SEMEJANTES DENTRO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO".

DE LA LECTURA A ESTE ARTÍCULO SE DESPRENDE QUE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEBEN DE DISFRUTAR DE CONDICIONES DE TRABAJO SUPERIORES A LAS DE UN TRABAJADOR NORMAL O POR LO MENOS IGUALES, PERO NUNCA INFERIORES TAL COMO LO DISPONE EL ARTÍCULO DE REFERENCIA.

POR OTRA PARTE, EL ARTÍCULO 184 DE LA LEY LABORAL EN VIGOR, ESTABLECE QUE "LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO QUE RIJA EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO SE EXTENDERÁN A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, SALVO -

DISPOSICIÓN EN CONTRARIO CONSIGNADA EN EL MISMO CONTRATO COLECTIVO". COMO SE INFIERE DE ESTA DISPOSICIÓN, EL LEGISLADOR ESTABLECE COMO CONDICIÓN MÍNIMA QUE LA EMPRESA EQUIPARE EN EL TRATO, A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CON LOS DEMÁS TRABAJADORES, POR LO QUE RESPECTA A LOS AUMENTOS DE SALARIO, PERÍODOS DE VACACIONES, AGUINALDOS Y EN GENERAL TODAS LAS PRESTACIONES CONSAGRADAS EN EL CONTRATO COLECTIVO, YA QUE CONFORME A LO QUE ORDENA EL ARTÍCULO EN CUESTIÓN, A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA ÚNICAMENTE SE LES EXCLUIRÁ DE LOS BENEFICIOS QUE SE CONSIGNEN EN EL CONTRATO COLECTIVO, CUANDO EN ÉL SE EXPRESE UNA ESTIPULACIÓN EN CONTRARIO.

EL MAESTRO CANTÓN MOLLER, AL EXAMINAR LA NATURALEZA JURÍDICA DEL ARTÍCULO 184, MANIFIESTA:

"OTRA DISPOSICIÓN TAMBIÉN ENCAMINADA A LA JUSTA EQUIPARACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CON LOS DEMÁS DE LA EMPRESA, ES LA CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 184; SE DISPONE QUE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SE EXTENDERÁN A AQUELLOS, PERO, COMO UN REMANENTE DE LA COSTUMBRE ANTERIOR DE QUE FUERA EL CONTRATO COLECTIVO EL QUE IDENTIFICARA A LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE EXCEPCIÓN, EL ÚLTIMO PÁRRAFO DE ESTE ARTÍCULO DICE:

... SALVO DISPOSICIÓN EN CONTRARIO CONSIGNADA EN EL MISMO CONTRATO COLECTIVO.

ES INJUSTO A TODAS LUCES QUE SE DEJÓ A VOLUN

TAD DE LAS PARTES CONTRATANTES, SINDICATO-PATRÓN, EL QUE DETERMINADAS CONDICIONES, QUE MUY BIEN PUEDEN SIGNIFICAR VENTAJAS CONVENIENTES, SE DEJE DE-
 APLICAR A QUIENES NO PARTICIPARON EN LA DICUSIÓN-
 DEL CONTRATO COLECTIVO, COMO SON LOS TRABAJADORES
 DE CONFIANZA". (28)

AL RESPECTO, ES PERTINENTE INSISTIR EN QUE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA NO PUEDEN RENUNCIAR A LOS DERECHOS CONSAGRADOS EN LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA Y EN SUS LEYES REGLAMENTARIAS, POR LO QUE EN CONSECUENCIA, LAS CONDICIONES LABORALES NUNCA PODRÁN SER INFERIORES A LAS PREVISTAS POR LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO. EN EFECTO, LA FRACCIÓN XXVII DEL ARTÍCULO 123 DEL CÓDIGO FUNDAMENTAL DEL PAÍS, ORDENA QUE SON-
 CONDICIONES NULAS Y POR LO TANTO, NO OBLIGAN A LOS CONTRAYENTES, LAS ESTIPULACIONES QUE IMPLIQUEN RENUNCIA DE ALGÚN DERECHO CONSAGRADO O ESTABLECIDO EN FAVOR DEL OBRERO EN LAS NOR--
 MAS JURÍDICAS DE PROTECCIÓN Y AUXILIO A LOS TRABAJADORES.

A MAYOR ABUNDAMIENTO, SIENDO LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO UNA DISPOSICIÓN QUE TUTELA Y AMPARA A LA CLASE TRABAJADORA, RESULTA PROCEDENTE INVOCAR EL ARTÍCULO 33 QUE A LA LETRA DICE:

"ES NULA LA RENUNCIA QUE LOS TRABAJADORES HAGAN DE LOS SALARIOS DEVENGADOS, DE LAS INDEMNIZACIONES Y DEMÁS PRESTACIONES QUE DERIVEN DE LOS --
 SERVICIOS PRESTADOS, CUALQUIERA QUE SEA LA FORMA-

O DENOMINACIÓN QUE SE LE DÉ.

TODO CONVENIO O LIQUIDACIÓN, PARA SER VÁLIDO, DEBERÁ HACERSE POR ESCRITO Y CONTENER UNA RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS QUE LO MOTIVEN Y DE LOS DERECHOS COMPRENDIDOS EN ÉL. SERÁ RATIFICADO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, LA QUE LO APROBARÁ SIEMPRE QUE NO CONTENGA RENUNCIACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”.

CONCLUYENDO SOBRE TODO LO ANTERIOR, DEBE SOSTENERSE - QUE LOS DERECHOS LABORALES ESTÁN VIVOS PARA SU FUNCIÓN DE PROTEGER, TUTELAR Y REIVINDICAR A LOS OBREROS, CAMPESINOS Y TRABAJADORES EN GENERAL. PERO TOCA A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA LA RESPONSABILIDAD DE HACERLOS VALER CON DIGNIDAD Y SERIEDAD.

C A P I T U L O I I

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEGISLACION UNIVERSITARIA

- 1.- LA LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
- 2.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
- 3.- EL REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES DE LA U N A M.

1.- LA LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

LA VIGENTE LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO CONSTITUYE EL PRIMER ORDENAMIENTO EN LA HISTORIA LEGISLATIVA DE LA INSTITUCIÓN QUE FUE FORMULADO POR SU PROPIA COMUNIDAD UNIVERSITARIA. DESDE EL AÑO DE 1910, FECHA DE LA INAUGURACIÓN DE LA UNAM, LAS NORMAS ORGÁNICAS QUE HABÍAN REGULADO LA MÁXIMA CASA DE ESTUDIOS FUERON DE ELABORACIÓN GUBERNAMENTAL; POR LO QUE, EL VALORAR Y ANALIZAR LAS DISCUSIONES SOSTENIDAS EN EL CONSEJO UNIVERSITARIO CONSTITUYENTE CON MOTIVO DEL ANTEPROYECTO DE LEY, RESULTA DE TRASCENDENTAL INTERÉS PARA QUIEN INTERPRETE Y APLIQUE LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA, TODA VEZ QUE EN ELLAS Y NO EN LOS DEBATES DEL CONGRESO DE LA UNIÓN, SE ESTABLECIERON LOS POSTULADOS JURÍDICOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

PARA COMPRENDER EL RÉGIMEN DE LAS RELACIONES ENTRE LA UNIVERSIDAD Y SUS TRABAJADORES, ES DE VITAL IMPORTANCIA TRANSCRIBIR LOS DEBATES QUE DIERON ORIGEN AL ACTUAL ARTÍCULO 13 DE LA LEY ORGÁNICA:

"SR. RECTOR: LA FORMA DE REDACCIÓN ERA ÉSTA, CONSIDERAR A LA UNIVERSIDAD COMO UNA ENTIDAD, LA UNIVERSIDAD COMO LA PERSONA JURÍDICA Y ESA PERSONA JURÍDICA EN SUS RELACIONES CON SUS TRABAJADORES, POR ESO ESTABA REDACTADO EN ESA FORMA; LA UNIVERSIDAD ES LA PERSONA JURÍDICA, ESA PERSONA JU

RÍDICA TIENE RELACIONES CON EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO, EN CUANTO QUE SON TRABAJADORES DE ESTA PERSONA JURÍDICA Y ENTONCES SE REGISTRÁN POR - ESTATUTOS ESPECIALES QUE DICTARÁ EL CONSEJO”.

“LIC. MENDIETA Y NÚREZ: TENGO MIS DUDAS SOBRE LA LEGALIDAD DE ESE PRECEPTO”.

“SR. RECTOR: IMPOSIBLE, POR ESO ES LA LEY”.

“LIC. MENDIETA Y NUREZ: DE TODAS MANERAS -- TENGO MIS DUDAS POR ESTA RAZÓN: HASTA QUÉ PUNTO - EN UNA LEY PUEDE DELEGAR SUS FACULTADES LEGISLATIVAS EN UNA INSTITUCIÓN DESCENTRALIZADA COMO ES LA UNIVERSIDAD. DE ACUERDO CON ESTE ESTATUTO, VAMOS A PODER DICTAR LEYES DIFERENTES DE LAS NORMAS QUE RIGEN EN MATERIA DE TRABAJO, DE ACUERDO CON ESTA LEY PODEMOS DICTAR UNA LEY QUE DIGA: LA UNIVERSIDAD PAGARÁ UN MES DE SUELDO A LOS EMPLEADOS QUE - DESPIDA SIN JUSTIFICACIÓN. CLARO QUE EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS SE HACE, SOBRE ESTE PARTICULAR, UNA ACLARACIÓN; PERO NO ES SUFICIENTE, SE ESTÁN - DELEGANDO FACULTADES LEGISLATIVAS EN EL CONSEJO”.

“SR. RECTOR: EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN, IMPEDIRÍA LO QUE DICE EL LICENCIADO MENDIETA Y NÚREZ, NO PODRÁ IRSE MÁS ALLÁ Y LO QUE YO - QUISIERA INDICAR ES QUE HEMOS TENIDO LARGA DISCUSIÓN EN LA UNIVERSIDAD SOBRE SI LA UNIVERSIDAD DE

BE REGIRSE POR LAS NORMAS DE LA LEY DE TRABAJO O POR EL ESTATUTO GENERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO; HE AQUÍ QUE VOLVEREMOS A ENTRAR DE LLENO EN LA DISCUSIÓN. NO HEMOS ADMITIDO QUE LA INSTITUCIÓN ES UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, TENDREMOS QUE ADMITIR UNA NORMA DE QUE LA UNIVERSIDAD ES UNA INSTITUCIÓN EN LA QUE APLICARÁ QUIZÁ LOS ORDENAMIENTOS QUE SEÑALA EL ESTATUTO GENERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO O DIREMOS QUE LA UNIVERSIDAD DEBE REGIRSE POR LOS PRECEPTOS QUE CONSAGRA EL CÓDIGO DEL TRABAJO. EN NUESTRA OPINIÓN, LA UNIVERSIDAD ES UNA INSTITUCIÓN SUI-GENERIS Y COMO INSTITUCIÓN SUI-GENERIS DEBE ESTAR REGIDA, EN ESTE PUNTO TAMBIÉN, POR REGLAMENTOS SUI-GENERIS QUE NO SEA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, NI LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, AUNQUE CERCANOS A AMBOS ORDENAMIENTOS, ES LA RAZÓN POR LA QUE SE PROPUSO EL ARTÍCULO EN ESTA FORMA, NO PODRÍAMOS PONER EL ARGUMENTO DE LA ILEGALIDAD, PUESTO QUE ES LA LEY LA QUE SEÑALA LA FACULTAD DE LA UNIVERSIDAD PARA ORGANIZARSE EN ESTA FORMA".

"LIC. CARRILLO FLORES: ESTA SOLUCIÓN QUE LA LEY OFRECE NO ES UNA SOLUCIÓN NUEVA, NI ES SOLUCIÓN QUE NAZCA EN EL DERECHO MEXICANO SIN LA SANCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DEL DERECHO QUE ES LA SU

PREMA CORTE DE JUSTICIA. LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA CUANDO LA UNIVERSIDAD ERA FUNDAMENTALMENTE UNA CORPORACIÓN PÚBLICA, DICTÓ A TRAVÉS DEL TRIBUNAL PLENO, CUANDO HUBO UNA PONENCIA DE SALVADOR URBINA, UNA SENTENCIA QUE PUEDE VERSE PUBLICADA EN LA REVISTA DE VÁZQUEZ DEL MERCADO, DEFINIENDO QUE POR SU CARÁCTER DE CORPORACIÓN PÚBLICA, LOS EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD NO ESTABAN SOMETIDOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EN 1935, EN AGOSTO, DIO UN FALLO EN CONTRARIO, FUNDADA EN QUE A SU JUICIO, LA UNIVERSIDAD HABÍA DEJADO DE SER CORPORACIÓN PÚBLICA Y SE HABÍA CONVERTIDO EN CORPORACIÓN PRIVADA. SI AHORA VOLVEMOS A DEFINIR CON ENTERA PRECISIÓN, QUE LA UNIVERSIDAD ES CORPORACIÓN PÚBLICA, UN PRECEPTO DE ESTA NATURALEZA ESTARÍA CONTRA ESTAS VIEJAS SENTENCIAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA".

"LIC. MENDIETA Y NÚÑEZ: EL CONCEPTO ES DISTINTO, ESTOY DE ACUERDO CON LO QUE DICE EL LICENCIADO CARRILLO, LA DUDA QUE TENGO ES SI PUEDE EL CONSEJO LEGISLAR SOBRE ESTA MATERIA".

"LIC. CARRILLO FLORES: SI SOMOS UNA CORPORACIÓN PÚBLICA PODEMOS EJERCER EN LA ESFERA DE COMPETENCIA DE LA LEGISLACIÓN PÚBLICA, YA NO SOMOS UNA CORPORACIÓN PRIVADA".

"LIC. MARTINEZ BAEZ: PIENSO QUE EN ESTE AR -

TÍTULO HAY DOS PROBLEMAS DISTINTOS: UNO QUE SE REFIERE A LAS RELACIONES ENTRE LA UNIVERSIDAD Y EL PERSONAL DOCENTE Y OTRO RELATIVO A LA SITUACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO. ESTA LEY DEBE HACER REFERENCIA EXCLUSIVAMENTE A LAS RELACIONES QUE MEDIAN ENTRE LA UNIVERSIDAD Y EL PERSONAL DOCENTE, PARA QUE DECIR EL ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE Y DEJAR ESA MATERIA TAN DIFÍCIL DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD COMO PATRONO Y LOS EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD, DEJARLO, NO TRATARLO EN LA LEY, DEJARLO O AL ARTÍCULO 123 EN CUANTO A RELACIONES DE LOS PATRONOS Y SUS TRABAJADORES Y AL ESTATUTO DE EMPLEADOS PÚBLICOS; PERO NO PUEDE DARSE EN CONTENIDO ESPECIAL Y DISTINTO Y ALLÍ VEO QUE TIENE TODA LA RAZÓN EL MAESTRO MENDIETA Y NÚÑEZ, DE QUÉ COMPETENCIA LEGISLATIVA ES LA QUE CORRESPONDE AL CONSEJO PARA TRATAR DE LA SITUACIÓN O DEL ESTATUTO DE LOS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS. SUPONGAMOS QUE EL CONSEJO VA A DECIR QUE NO TENDRÁN VACACIONES LOS EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD, QUE LA JORNADA NOCTURNA SERÁ ILIMITADA, ENTONCES EL ARTÍCULO 123 SE APLICA A LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD A TRAVÉS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y NO A TRAVÉS DEL ESTATUTO ESPECIAL, NO VEO ESA FACULTAD QUE MIRA EL LICENCIADO CARRILLO DE LA COMPETENCIA SECUNDARIA LEGISLATIVA DE UN ORGANISMO DESCENTRALIZADO, MÁS BIEN PODRÁ SUCEDER -

ESTO: QUE SERÍA UN ACTO, NO UN ORDENAMIENTO DE -
 UNA LEY, SINO UN CONTRATO O UNA CONSTITUCIÓN DEFI -
 NIDORA POR LA UNIVERSIDAD, DE LA SITUACIÓN QUE -
 GUARDAN SUS TRABAJADORES; PERO NO SERÍA NORMA GE -
 NERAL DERIVADA DE UNA MANERA DIRECTA DEL ARTÍCULO
 123, O ESTE ESTATUTO ES EL CONTRATO QUE TIENE LA -
 UNIVERSIDAD CON SUS TRABAJADORES, ESTABLECIENDO -
 LAS DISTINTAS PRESTACIONES DE MODO DIFERENTE, VA -
 CACIONES, JORNADA DE TRABAJO, ETC. YO VEO QUE EL -
 PROBLEMA AQUÍ DEBE SER QUE LA LEY SOLAMENTE SE RE -
 FIERE A LA SITUACIÓN, AL ESTATUTO DE LOS PROFESO -
 RES DE LA UNIVERSIDAD Y DEJAR LAS OTRAS MATERIAS -
 DEL ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO A LAS --
 NORMAS GENERALES, DESDE EL ARTÍCULO 123, LA NORMA
 SECUNDARIA, AL CÓDIGO DE TRABAJO Y YA TAL VEZ SE -
 RÍA CUESTIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO O EL CON -
 TRATO COLECTIVO; NO QUIERO TRATAR DE ESTAS CUES -
 TIONES PORQUE EL DERECHO DEL TRABAJO, EL DERECHO -
 PENAL Y OTRAS RAMAS DEL DERECHO LAS DESCONOZCO SE
 GÚN CONFESIÓN QUE HICE AL MAESTRO CASO". (30)

PUES BIEN, EL ARTÍCULO 13 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA -
 UNAM, EL CUAL FUE APROBADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN -

(30) GONZÁLEZ GROPEZA, MANUEL. GÉNESIS DE LA LEY ORGÁNICA DE
 LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. EDITORIAL -
 UNAM. MÉXICO. 1980, PÁGS. 286-292.

SUS TÉRMINOS, QUEDÓ REDACTADO DE LA SIGUIENTE FORMA:

"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".

CABE DESTACAR QUE DICHO PRECEPTO LEGAL FUE CRISTALIZADO EN LA INICIATIVA QUE EL EJECUTIVO FEDERAL TURNÓ A LA CÁMARA DE DIPUTADOS, LA CUAL LO ADMITIÓ. AL PASAR LA INICIATIVA AL SENADO DE LA REPÚBLICA PARA SUS EFECTOS CONSTITUCIONALES, LA COMISIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA AL DICTAR SU DICTAMEN ADVIRTIÓ QUE, RESPECTO DEL ARTÍCULO 13 RELATIVO A LAS RELACIONES ENTRE LA INSTITUCIÓN Y SU PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO, NO LO HABÍA CONSIDERADO TOTALMENTE CLARO, TODA VEZ QUE NO PRECISABA TÉRMINO PARA LA FORMULACIÓN DE LOS ESTATUTOS ESPECIALES QUE REGULARÍAN ESAS RELACIONES LABORALES, NO PODÍA ESTABLECERSE EL ALCANCE JURÍDICO DEL ARTÍCULO. CON EL FIN DE RESOLVER EL PROBLEMA, LA COMISIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA SOLICITÓ DEL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, DOCTOR ALFONSO CASO, LA INTERPRETACIÓN GENUINA DE LA NORMA, QUIEN SUSTENTÓ:

"EL ESTATUTO DE LA UNIVERSIDAD... REGLAMENTARÁ, EN TÉRMINOS GENERALES, EL ALCANCE DEL ARTÍCULO 13 MENCIONADO; PERO LOS REGLAMENTOS O ESTATU -

TOS ESPECIALES A LOS QUE SE REFIERE EL MISMO ARTÍCULO SERÁN ELABORADOS POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO, TAN PRONTO COMO SEA POSIBLE, EN UN PLAZO QUE NO EXCEDA DE SEIS MESES.

DICHOS ESTATUTOS ESPECIALES, SEGÚN DECISIÓN DEL CONGRESO EXPRESAMENTE MANIFESTADA, DEBERÁN CONTENER TODAS AQUELLAS PRERROGATIVAS, EN MATERIA DE OTORGAMIENTO DE BENEFICIO PARA EL TRABAJADOR, QUE SE CONTIENEN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; Y EN CUANTO AL MODO DE HACER VALER ESTOS DERECHOS ANTE LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS, LOS ESTATUTOS ESPECIALES, QUE MENCIONA EL ARTÍCULO 13, CONCEDERÁN TODOS AQUELLOS QUE SEAN COMPATIBLES CON LA ÍNDOLE MISMA DE LA INSTITUCIÓN". (31)

POR SU PARTE, EL SENADOR AMILPA, SOBRESALIENTE LÍDER DE LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO, CALIFICÓ DE IMPRECISA LA MENCIONADA DISPOSICIÓN LEGAL Y PLANTEÓ LA REFERENCIA QUE HACÍA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ACLARANDO QUE:

"...ESTA ÚLTIMA PARTE DEL ARTÍCULO TRECE IBA A CREAR FALSAS ILUSIONES PARA LOS COMPAÑEROS. POR QUE, SI SE LES DICE QUE SUS DERECHOS NO SERÁN INFERIORES A LOS QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ELLOS TIENEN QUE PENSAR QUE ESTOS DERE -

(31) HURTADO MÁRQUEZ, EUGENIO. LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA, 1929-1944, EDITORIAL UNAM, MÉXICO, 1976, PÁG. 177.

CHOS LES CORRESPONDEN EN SU TOTALIDAD. GUIADOS - POR UN ERROR, CONSTITUIRÁN SU SINDICATO DE TRABAJADORES; EN PLIEGO DE PETICIONES, PEDIRÁN UN CONTRATO DE TRABAJO Y ANTE LA NEGATIVA, INDUDABLEMENTE QUE IRÍAN A LA HUELGA, HUELGA QUE TENDRÍAN QUE PERDER DENTRO DE LAS SETENTA Y DOS HORAS, DESDE - EL MOMENTO QUE ESTALLARA, POR VIRTUD DE QUE LA - JUNTA NO PODRÍA VOTAR POR LA EXISTENCIA LEGAL DE UNA HUELGA CONTRA UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DESCENTRALIZADA, CONTRA UNA INSTITUCIÓN QUE, COMO DICE LA COMISIÓN, ES UNA INSTITUCIÓN DEL ESTADO PROPIAMENTE DICHA". (32)

EL MISMO AMILPA COMENTÓ CÓMO CUANDO AL RECTOR ALFONSO CASO SE LE CONSULTÓ SOBRE LA PROBABILIDAD DE QUE, EN AUSENCIA DE ESTATUTOS ESPECIALES, EL PERSONAL UNIVERSITARIO QUEDARA REGULADO POR EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EL RECTOR NO ADMITIÓ PORQUE LE PREOCUPÓ DEFENDER EL PRINCIPIO DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA, ASEVERANDO QUE AL SOMETERSE A LA VIGENCIA DE DICHO ORDENAMIENTO LA UNIVERSIDAD NACIONAL ADQUIRIRÍA LAS CARACTERÍSTICAS DE UNA SECRETARÍA DE ESTADO. RECONOCIENDO LA NECESIDAD DE APROBAR LA LEY ORGÁNICA DE LA UNAM, AMILPA ESTIMÓ QUE:

"...SI MAÑANA SUS TRABAJADORES TUVIERAN OTRO

(32) HURTADO MÁRQUEZ, EUGENIO. OPUS CIT., PÁG. 191.

CONCEPTO DE SUS DERECHOS Y DE LOS MEDIOS DE QUE -
DEBERÍAN DISPONER PARA LIQUIDAR LAS DIFERENCIAS -
QUE TENGAN CON LA UNIVERSIDAD, SERÁ UNA CUESTIÓN-
DE ELLOS, EN INSTANCIA FINAL, LOS TRIBUNALES DEL-
TRABAJO DIRÁN SI SON O NO DE SU COMPETENCIA LOS -
PROBLEMAS QUE SE DERIVEN DE LA FALTA DE CUMPLI -
MIENTO DE LAS OBLIGACIONES QUE ESTABLECEN LOS ES-
TATUTOS ESPECIALES DE LA UNIVERSIDAD.Y, EN ÚLTIMA
INSTANCIA, LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NA-
CIÓN DIRÁ LA ÚLTIMA PALABRA SOBRE EL PARTICULAR".
(33)

AHORA BIEN, DEL TEXTO DE LA LEY Y LA DISERTACIÓN DE -
LA INICIATIVA CORRESPONDIENTE EN EL CONGRESO DE LA UNIÓN, ASÍ
COMO DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y DEBATES DEL ANTEPROYECTO-
DENTRO DEL CONSEJO CONSTITUYENTE UNIVERSITARIO, SE DESPRENDE-
QUE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LA UNIVERSIDAD Y SU PERSONAL
DEBEN SUJETARSE A LO DISPUESTO EN LOS ESTATUTOS ESPECIALES.
ASIMISMO, A PESAR DE LA NATURALEZA PÚBLICA DE LA UNIVER-
SIDAD NACIONAL, SE DETERMINA QUE NO LE ES APLICABLE EL RÉGI-
MEN ESTABLECIDO PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO,
PUES LO CONTRARIO LESIONA PROFUNDAMENTE LA AUTONOMÍA UNIVER-
SITARIA. POR ÚLTIMO, QUE EL CONSEJO UNIVERSITARIO SE ENCUEN-
TRA FACULTADO PARA CONCEDER, AL EXPEDIR LOS RESPECTIVOS ESTA-
TUTOS ESPECIALES PARA SUS TRABAJADORES, TODOS AQUELLOS DERE-
CHOS Y PRESTACIONES DE ÍNDOLE SOCIAL -INCLUSO INCREMENTADOS--

PREVISTOS POR EL CÓDIGO FEDERAL LABORAL Y QUE RESULTAN COMPATIBLES CON LA NATURALEZA MISMA DE LA INSTITUCIÓN.

SIN EMBARGO, "LA REFERENCIA QUE EL ARTÍCULO 13 HACÍA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y, POR OTRA PARTE, EL CARÁCTER PÚBLICO DE LA INSTITUCIÓN REAFIRMADO POR LA INCORPORACIÓN DE SU PERSONAL -POR DECRETO PRESIDENCIAL PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DEL 6 DE JUNIO DE 1952- AL RÉGIMEN DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO (ISSSTE), CONTRIBUYERON A GENERAR GRAN CONFUSIÓN SOBRE EL MARCO JURÍDICO-LABORAL APLICABLE".⁽³⁴⁾ CABE DESTACAR AQUI, - QUE A PARTIR DEL AÑO DE 1963 FUE CRITERIO FIRME DEL MAS ALTO TRIBUNAL DE LA REPÚBLICA QUE LA LEY ORGÁNICA DE LA UNAM Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON DE IGUAL JERARQUÍA, ELIMINANDO LA POSIBILIDAD DE QUE HUBIERA UNA INCORPORACIÓN INTEGRAL DE ESTA ÚLTIMA AL RÉGIMEN ESTATUTARIO INTERNO PREVISTO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO, EN EFECTO, LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DECRETÓ:

"...EN EL ARTÍCULO 13 SE DICE QUE LAS RELACIONES ENTRE LA UNIVERSIDAD Y SU PERSONAL DOCENTE, DE INVESTIGACIÓN Y ADMINISTRATIVO, SE REGIRÁN POR ESTATUTOS ESPECIALES QUE DICTARÁ EL CONSEJO UNIVERSITARIO, ACLARANDO ÚNICAMENTE COMO NORMA DE TRATO GENERAL QUE LOS DERECHOS DE ESTE PERSONAL NO -

(34) OROZCO HENRÍQUEZ, JOSÉ DE JESÚS. RÉGIMEN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS AUTÓNOMAS. EDITORIAL UNAM, MÉXICO, 1984, PÁG. 45.

PODRÁN SER INFERIORES A LOS QUE CONCEDE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PERO SIN QUE ELLO SIGNIFIQUE - QUE POR ESTE MOTIVO SE LES HAYAN DE OTORGAR A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE LE PRESTAN SERVICIOS - TÉCNICOS, DOCENTES O ESPECIALES, LOS BENEFICIOS - QUE LA LEY LABORAL CONCEDE A LOS TRABAJADORES AMPARADOS, BIEN SEA POR UN CONTRATO INDIVIDUAL O - POR CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO”.

AMPARO DIRECTO 4958/61.- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. 10. DE ABRIL DE 1963. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE: ANGEL CARVAJAL. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. SEXTA EPOCA. VOL. LXX. QUINTA PARTE, PÁG. 57.

CABE AGREGAR QUE EL ARTÍCULO 13 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA UNAM, CREA LAS BASES PARA QUE LA UNIVERSIDAD SEA COMPETENTE PARA REGULAR LA RELACIÓN LABORAL UNIVERSITARIA, DENTRO DE LOS LINEAMIENTOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y CON EL MARCO DE REFERENCIA DE QUE LOS DERECHOS DE SU PERSONAL NO SERÁN INFERIORES A LOS QUE CONCEDE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Y - ESOS ESTATUTOS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 13 DE LA LEY ORGÁNICA SON UNA EXPRESIÓN DE LA FACULTAD LEGISLATIVA OTORGADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL EN VIRTUD DE SU AUTONOMÍA. EN EFECTO LA UNIVERSIDAD ES UN ORGANISMO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO QUE TIENE LA CARACTERÍSTICA DE SER AUTÓNOMA, LO QUE IMPLICA QUE - TENGA PECULIARIDADES QUE NO SE ENCUENTRAN EN NINGÚN OTRO ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO, A SABER:

A).- EL CONSEJO UNIVERSITARIO POSEE FACULTADES LEGIS-

LATIVAS RESPECTO A LA VIDA INTERNA DE LA INSTITUCIÓN, PARA ENCAUZAR SU VIDA ACADÉMICA, ADMINISTRATIVA Y DE DIFUSIÓN CULTURAL.

B).- SU ORGANIZACIÓN NO LE ES IMPUESTA POR EL PODER LEGISLATIVO FEDERAL, SINO QUE TIENE UN AMPLIO MARGEN DE AUTO-ORGANIZACIÓN, YA QUE DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 2, FRACCIÓN I DE SU LEY ORGÁNICA ESTÁ FACULTADA PARA ORGANIZARSE COMO LO ESTIME MEJOR DENTRO DE LOS LINEAMIENTOS GENERALES DE LA PROPIA LEY QUE SON MUY AMPLIOS.

C).- SU PATRIMONIO Y RECURSOS ECONÓMICOS LOS MANEJA LIBREMENTE, SEGÚN EL ARTÍCULO 10 DE LA LEY ORGÁNICA, A TRAVÉS DEL PATRONATO UNIVERSITARIO, EL QUE SÓLO RINDE CUENTAS AL CONSEJO UNIVERSITARIO Y NO A OTRA AUTORIDAD AJENA A LA UNAM.

D).- LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS SON NOMBRADAS POR LOS PROPIOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

ADEMÁS, CABE PRECISAR AQUÍ, QUE EL ARTÍCULO 13 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO PERTENECE Y FORMA PARTE DE UNA LEY FEDERAL; Y POR CONSIGUIENTE ES UNA NORMA DE LA MISMA JERARQUÍA QUE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, YA QUE AMBAS SON LEYES FEDERALES EMANADAS DEL CONGRESO DE LA UNIÓN Y QUE REGLAMENTAN DOS PRECEPTOS CONSTITUCIONALES: EL 123 Y EL 73, FRACCIÓN XXV, RESPECTIVAMENTE. EN ESTA FORMA EXISTE UNA IGUALDAD DE JERARQUÍA DE LEYES QUE HA SIDO RECONOCIDA POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN EN LA EJECUTORIA NÚMERO 4958/61.

ES CONVENIENTE ADVERTIR QUE SI BIEN ES CIERTO QUE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNAM, NO SE EN-

CUENTRAN PREVISTOS EN LA LEY ORGÁNICA DE LA INSTITUCIÓN, TAMBIÉN LO ES QUE EL ARTÍCULO 13 DE DICHO ORDENAMIENTO SE REMITE A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ES VERDAD, SE ESTIPULA QUE EN NINGÚN CASO LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS SERÁN INFERIORES A LOS QUE CONSAGRA LA NORMA LABORAL. LUEGO ENTONCES, LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD DISFRUTAN DE TODOS LOS DERECHOS Y PRESTACIONES CONSIGNADOS TANTO EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, COMO EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

2.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

LA CLÁUSULA 9A. DE LA VIGENTE CONVENCIÓN COLECTIVA LABORAL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNAM, CLASIFICA A ÉSTE EN TRES GRUPOS DIFERENTES:

- 1.- TRABAJADORES DE CONFIANZA;
- 2.- TRABAJADORES DE BASE, Y
- 3.- TRABAJADORES TEMPORALES.

DEL MISMO MODO, EL PÁRRAFO SEGUNDO DE LA DISPOSICIÓN CONTRACTUAL ANTES INVOCADA, CONCEPTÚA A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA COMO "AQUELLOS QUE REALICEN FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN DE CARÁCTER GENERAL NO TABULADOS, ASÍ COMO LOS RELACIONADOS CON TRABAJOS PERSONALES-ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES DE LOS DIRECTORES DE FACULTADES, ESCUELAS, DIRECCIONES DE SERVICIO, COORDINADORES, DIRECTORES-DE INSTITUTOS Y CENTROS DENTRO DE SUS DEPENDENCIAS. NINGÚN EMPLEADO DE CONFIANZA PODRÁ INMISCUIRSE EN LOS ASUNTOS OFICIALES DEL SINDICATO".

AHORA BIEN, DE LA LECTURA A ESTA DEFINICIÓN SE DESPRENDE QUE SE RECOGE EL ESPÍRITU DEL ARTÍCULO 90. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EN EFECTO, SE CRISTALIZAN ALGUNOS DATOS QUE SIRVEN PARA DISTINGUIR A UN TRABAJADOR DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA INSTITUCIÓN, COMO SON LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN DE CARÁCTER GENERAL, ASÍ COMO LOS RELACIONADOS CON LABORES PERSONALES ESTRIC-

TAMENTE CONFIDENCIALES DE LOS TITULARES DE LAS DIVERSAS DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS.

LUEGO ENTONCES, OBVIO ES, QUE LOS TRABAJADORES QUE NO AGOTEN LOS EXTREMOS PREVISTOS TANTO POR EL ARTÍCULO 90. DE LA LEY FEDERAL LABORAL, COMO POR LA CLÁUSULA 9A. DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, NO SON DE CONFIANZA. LO ANTERIOR ES SIGNIFICATIVO PORQUE LA CLÁUSULA TRANSITORIA SEXTA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA -- UNIVERSIDAD, ESTIPULA QUE:

"LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES OBSERVARÁN LOS SIGUIENTES CRITERIOS PARA ADAPTAR AL CATÁLOGO DE PUESTOS DE CONFIANZA DE LAS SIGUIENTES PLAZAS:

1.- TODAS AQUELLAS PLAZAS QUE ACTUALMENTE -- SEAN DE BASE Y QUE REVISTAN CARACTERÍSTICAS LEGALES DE CONFIANZA SE DICTAMINARÁN COMO PLAZAS DE - CONFIANZA. TODAS AQUELLAS PLAZAS QUE ACTUALMENTE SEAN DE CONFIANZA Y QUE REVISTAN CARACTERÍSTICAS LEGALES DE BASE, SE DICTAMINARÁN COMO PLAZAS DE - BASE.

2.- LA UNIVERSIDAD SE COMPROMETE A CREAR TANTAS PLAZAS NUEVAS COMO AQUELLAS QUE SIENDO ACTUALMENTE DE BASE SEAN DICTAMINADAS COMO PLAZAS DE - CONFIANZA POR LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES, - CON MONTOS Y SALARIOS EQUIVALENTES".

CABE DESTACAR AQUÍ, QUE EL CATÁLOGO DE PUESTOS DE CON

FIANZA SE AJUSTARÁ A UN CRITERIO EMINENTEMENTE OBJETIVO, ATENDIÉNDOSE CON EXCLUSIVIDAD A LAS FUNCIONES QUE SE DESEMPEÑAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE LOS PUESTOS. EL EXAMEN DE LAS ACTIVIDADES DE CONFIANZA SE LLEVA A CABO POR MEDIO DE UN CUESTIONARIO PARA ANÁLISIS DE PUESTOS QUE LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES APROBÓ.

EL ARTÍCULO 182 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PRESCRIBE QUE:

"LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SERÁN PROPORCIONADAS A LA NATURALEZA E IMPORTANCIA DE LOS SERVICIOS QUE PRESTEN Y NO PODRÁN SER INFERIORES A LAS QUE RIJAN PARA TRABAJOS SEMEJANTES DENTRO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO".

DE LA LECTURA AL ARTÍCULO ARRIBA TRANSCRITO, SE INFIERE QUE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEBEN DE DISFRUTAR, Y ASÍ LO HACEN, DE CONDICIONES DE TRABAJO SUPERIORES A LAS DE UN TRABAJADOR ADMINISTRATIVO DE BASE O POR LO MENOS IGUALES, PERO NUNCA INFERIORES TAL COMO LO ORDENA EL PRECEPTO DE REFERENCIA.

POR OTRA PARTE, EL ARTÍCULO 184 DE LA LEY LABORAL EN VIGOR, ESTABLECE QUE "LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO QUE RIJA EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO SE EXTENDERÁN A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, SALVO DISPOSICIÓN EN CONTRARIO CONSIGNADA EN EL MISMO CONTRATO COLECTIVO". COMO SE DESPRENDE DE ESTA DISPOSICIÓN, EL LEGISLA-

DOR ESTABLECE COMO CONDICIÓN MÍNIMA QUE LA EMPRESA, EN LA ESPECIE, LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, EQUIPARE EN EL TRATO, A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CON LOS DEMÁS TRABAJADORES, POR LO QUE RESPECTA A LOS AUMENTOS DE SALARIO, PERÍODOS DE VACACIONES, AGUINALDOS Y EN GENERAL TODAS LAS PRESTACIONES CONSAGRADAS EN EL CONTRATO COLECTIVO, YA QUE CONFORME A LO QUE ORDENA EL ARTÍCULO EN CUESTIÓN, A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA ÚNICAMENTE SE LES EXCLUIRÁ DE LOS BENEFICIOS QUE SE CONSIGNEN EN EL PACTO COLECTIVO, CUANDO EN DICHO INSTRUMENTO SE EXPRESE UNA ESTIPULACIÓN EN CONTRARIO.

EL PROFESOR CANTÓN MOLLER, AL ESTUDIAR LA NATURALEZA JURÍDICA DEL ARTÍCULO 184 DEL CÓDIGO LABORAL, ASEVERA:

"OTRA DISPOSICIÓN TAMBIÉN ENCAMINADA A LA - JUSTA EQUIPARACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CON LOS DEMÁS DE LA EMPRESA, ES LA CONTENIDA - EN EL ARTÍCULO 184; SE DISPONE QUE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SE EXTENDERÁN A AQUELLOS, PERO, - COMO UN REMANENTE DE LA COSTUMBRE ANTERIOR DE QUE FUERA EL CONTRATO COLECTIVO EL QUE IDENTIFICARA A LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE EXCEPCIÓN, EL ÚLTIMO PÁRRAFO DE ESTE ARTÍCULO DICE:

...SALVO DISPOSICIÓN EN CONTRARIO CONSIGNADA EN EL MISMO CONTRATO COLECTIVO.

ES INJUSTO A TODAS LUCES QUE SE DEJÓ A VOLUNTAD DE LAS PARTES CONTRATANTES, SINDICATO-PATRÓN,

EL QUE DETERMINADAS CONDICIONES, QUE MUY BIEN PUE-
DEN SIGNIFICAR VENTAJAS CONVENIENTES, SE DEJE DE-
APLICAR A QUIENES NO PARTICIPARON EN LA DISCUSIÓN
DEL CONTRATO COLECTIVO, COMO SON LOS TRABAJADORES
DE CONFIANZA". (35)

AL RESPECTO, ES PERTINENTE INSISTIR EN QUE LOS TRABA-
JADORES UNIVERSITARIOS DE CONFIANZA NO PUEDEN RENUNCIAR A LOS
DERECHOS CONSAGRADOS EN LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLI-
CA Y EN SUS LEYES REGLAMENTARIAS, POR LO QUE EN CONSECUENCIA,
LAS CONDICIONES LABORALES NUNCA PODRÁN SER INFERIORES A LAS -
PREVISTAS POR LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO. ES VERDAD, LA FRAC-
CIÓN XXVII DEL ARTÍCULO 123 DEL CÓDIGO SUPREMO DE LA REPÚBLI-
CA, ORDENA QUE SON CONDICIONES NULAS Y POR LO TANTO, NO OBLI-
GAN A LOS CONTRAYENTES, LAS ESTIPULACIONES QUE IMPLIQUEN RE--
NUNCIA DE ALGÚN DERECHO CONSAGRADO O ESTABLECIDO EN FAVOR DEL
TRABAJADOR.

EN LA ESPECIE, LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVI-
CIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, DISFRUTAN-
DE TODAS LAS PRESTACIONES CONSIGNADAS EN EL CONTRATO COLECTI-
VO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, COMO SON LOS -
INCREMENTOS SALARIALES, EL PAGO DEL AGUINALDO, LA IMPARTICIÓN
DE CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, VACACIONES, PRIMA
VACACIONAL, SERVICIO DE GUARDERÍA, OTORGAMIENTO DE DESPENSAS,
PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y OTRAS PRESTACIONES MÁS. CABE ADVERTIR-

(35) CANTÓN MOLLER, MIGUEL. UPUS CIT., PÁG. 32.

AQUI, QUE TRATÁNDOSE DEL PAGO DE JORNADA POR CIRCUNSTANCIAS - EXTRAORDINARIAS Y PRIMA DOMINICAL, ÉSTE NO SE PRESENTA EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS DE CONFIANZA, TODA -- VEZ QUE SU SUELDO, EN RAZÓN DE SER MÁS ELEVADO QUE EL DE LOS TRABAJADORES DE BASE, YA INCLUYE EL PAGO DE ESTOS CONCEPTOS.

3.- EL REGLAMENTO DE LA COMISION MIXTA DE TABULADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES ES UN CUERPO COLEGIA DO CONTRACTUAL DE CARÁCTER AUTÓNOMO EN SU FUNCIONAMIENTO Y -- QUE SE INTEGRA CON DOS REPRESENTANTES TITULARES Y DOS SUPLEN-- TES, MISMOS QUE SON DESIGNADOS LIBREMENTE TANTO POR LA UNIVER SIDAD NACIONAL COMO POR EL STUNAM.

DE CONFORMIDAD A LO ESTIPULADO EN LAS CLÁUSULAS 7, NU MERALES 16, 17, 18, 57, ASÍ COMO EN LAS TRANSITORIAS SEXTA, - DÉCIMA Y VIGÉSIMA CUARTA DEL VIGENTE CONTRATO COLECTIVO DE -- TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNI VERSIDAD, CORRESPONDE A LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES FOR MULAR, RESPECTIVAMENTE, EL TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS, - EL CATÁLOGO DE PUESTOS, EL REGLAMENTO DE PUESTOS ADMINISTRATI VOS DE BASE, EL CATÁLOGO DE PUESTOS DE CONFIANZA, LOS MANUA-- LES DE PROCEDIMIENTOS Y LA RECLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADO-- RES QUE REALICEN FUNCIONES DIFERENTES A LAS DEL PUESTO CONTRA TADO.

LA OBLIGATORIEDAD PARA ELABORAR EL CATÁLOGO DE PUES-- TOS DE CONFIANZA SE ENCUENTRA DEBIDAMENTE LEGITIMADA NO SÓLO-- EN LA CLÁUSULA TRANSITORIA SEXTA DE LA CONVENCION COLECTIVA - LABORAL ARRIBA INVOCADA, SINO TAMBIÉN EN EL ARTÍCULO 3, INCI-- SO D) DEL REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES.

AHORA BIEN, CABE SEÑALAR AQUÍ, QUE CON FECHA 25 DE -- MARZO DE 1975, EL PRECITADO ORGANO PARITARIO CONTRACTUAL APRO BÓ EL PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DEL CATÁLOGO DE PUES--

TOS DE CONFIANZA. DENTRO DEL PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DE ESTE DOCUMENTO NORMATIVO DESTACAN LOS SIGUIENTES PUNTOS:

PRIMERO.- SIRVE DE FUNDAMENTO JURÍDICO LA DEFINICIÓN DE TRABAJADOR DE CONFIANZA QUE SE ENCUENTRA ESTABLECIDA EN EL SEGUNDO PÁRRAFO DE LA CLÁUSULA 4A., HOY 9A., DEL CONTRATO COLECTIVO LABORAL.

SEGUNDO.- SE PREVEÉ QUE "EL CATÁLOGO DE PUESTOS DE CONFIANZA SE AJUSTARÁ A UN CRITERIO EMINENTEMENTE OBJETIVO, ATENDIÉNDOSE CON EXCLUSIVIDAD A LAS FUNCIONES QUE SE DESEMPEÑAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE LOS PUESTOS". OBVIO ES, QUE EN ESTE APARTADO, SE RECOGE EL ESPÍRITU DEL ARTÍCULO 90. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TERCERO.- SE DISPONE QUE "LA DELEGACIÓN DE FUNCIONES DEBERÁ SER ERICTAMENTE PERSONAL PARA QUE PUEDA TOMARSE EN CONSIDERACIÓN AL FORMULARSE LA CLASIFICACIÓN". ES VERDAD, LA DELEGACIÓN DE LAS FUNCIONES DE CONFIANZA CONSTITUYE UN ELEMENTO ESENCIAL EN LA ORGANIZACIÓN JURÍDICA Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. EN EFECTO, HA DICHO EL PROFESOR MAYER, QUE "LA ESTRUCTURA JERÁRQUICA DE UNA INSTITUCIÓN DEDICADA A LA DIFUSIÓN DE LA CULTURA INTRODUCE UN ELEMENTO EN SU DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA: DELEGACIÓN DE FACULTADES EN LA TOMA DE DECISIONES EN FUNCIÓN DE LA CONTRIBUCIÓN REAL". (36) EN CONSECUENCIA, "ESA TOMA DE DECISIONES DEBE DE-

(36) MAYER, OTTO. LE DROIT ADMINISTRATIF ALLEMAND. SEGUNDA EDICIÓN. PARÍS, FRANCIA. 1960, PÁG. 57.

RECAER NECESARIAMENTE EN PERSONAL DE CONFIANZA". (37)

PARALELAMENTE AL CRITERIO DOCTRINAL MANIFESTADO POR MAYER, RESULTA PROCEDENTE HACER VALER AQUÍ, LA ANTIGUA TESIS QUE CONSTITUIDA EN PRECEDENTE, PERO NO EN JURISPRUDENCIA, SE ENCUENTRA VISIBLE EN LA PÁGINA 3179, TOMO XIV, DEL APÉNDICE - AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y QUE EN SU TEXTO SE LEE:

"... TODA VEZ QUE ESTA CLASE DE EMPLEADOS SON LOS QUE INTERVIENEN EN LA DIRECCIÓN Y VIGILANCIA DE UNA NEGOCIACIÓN Y QUE, EN CIERTO MODO, SUSTITUYEN AL PATRONO EN ALGUNAS DE LAS FUNCIONES -- PROPIAS DE ÉSTE...".

TOMO XIV.- TESIS 62.- LOAYSA Y MANUEL. PÁG. 3179.

EN ESE ORDEN DE IDEAS, FRANCHINI, EXPLICA:

"LA DELEGACIÓN DE FUNCIONES DE CONFIANZA ES UN PROBLEMA DE ORGANIZACIÓN, YA QUE EXISTE UNA RELACIÓN NUMÉRICA ENTRE LOS FINES A SATISFACER Y EL ORGANISMO PÚBLICO QUE DEBE SATISFACERLOS. UNAS - CUANTAS PERSONAS FÍSICAS NO PODRÁN AL MISMO TIEMPO DIRIGIR, DISPONER, CREAR Y OBRAR POR EL ENTE PÚBLICO, Y POR ELLO ÉSTE DEBE TENER UNA ORGANIZA-

(37) IDEM, PÁG. 57.

CIÓN ADECUADA. DEBE EXISTIR NECESARIAMENTE UNA -
DELEGACIÓN DE FUNCIONES DE CONFIANZA". (38)

DE ACUERDO CON ESTOS RAZONAMIENTOS JURÍDICOS DEBE -
ASENTARSE QUE LA UNAM, AL TENOR DE LO ORDENADO EN EL ARTÍCULO
10. DE SU LEY ORGÁNICA Y SU CORRESPONDIENTE DEL ESTATUTO GENE-
RAL, COMPRENDE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE IMPARTIR LA EDUCA- -
CIÓN SUPERIOR PARA FORMAR PROFESIONISTAS, INVESTIGADORES, PRO-
FESORES UNIVERSITARIOS Y TÉCNICOS ÚTILES A LA SOCIEDAD; ORGA-
NIZAR Y REALIZAR INVESTIGACIONES, PRINCIPALMENTE ACERCA DE --
LAS CONDICIONES Y PROBLEMAS NACIONALES, Y EXTENDER CON LA MA-
YOR AMPLITUD POSIBLE, LOS BENEFICIOS DE LA CULTURA. Y ES POR
ELLO QUE RESULTA INDISPENSABLE QUE CUENTE CON UNA ESTRUCTURA-
ADMINISTRATIVA LO SUFICIENTEMENTE CAPAZ PARA APOYAR LAS TA- -
REAS SUSTANTIVAS ENCOMENDADAS A LA INSTITUCIÓN. DE AHÍ QUE -
SEA CORRECTO SOSTENER QUE LA DELEGACIÓN DE FUNCIONES DE CON--
FIANZA ES DE VITAL TRASCENDENCIA EN EL FUNCIONAMIENTO ADMINIS-
TRATIVO Y OPERATIVO DE LA MÁXIMA CASA DE CULTURA DE MÉXICO.

CUARTO.- LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES EN EL DOCU-
MENTO DENOMINADO "PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DEL CATÁ-
LOGO DE PUESTOS DE CONFIANZA", ACORDÓ QUE LOS PUESTOS "A DIS-
CUSIÓN, DEBERÁN ESTAR INCLUIDOS EN EL PRESUPUESTO GENERAL ---
ANUAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, APROBADO
POR EL H. CONSEJO UNIVERSITARIO".

QUINTO.- POR ÓTRA PARTE, SE DISPONE QUE "EN TODOS LOS

(38) FRANCHINI, F. LE DELEGACIONE AMMINISTRATIVA. TERCERA EDI-
CIÓN. MILÁN, ITALIA. 1960, PÁG. 351.

CASOS SERÁN RESPETADOS, COMO DE CONFIANZA, LOS PUESTOS YA DEFINIDOS EN EL ARTÍCULO 30. DE LA LEY ORGÁNICA DE LA UNAM Y 12 DEL ESTATUTO GENERAL". A ESTE RESPECTO, DEBE PRECISARSE QUE LOS PRECEPTOS ALUDIDOS PRESCRIBEN COMO AUTORIDADES UNIVERSITARIAS A LAS SIGUIENTES:

- 1.- LA JUNTA DE GOBIERNO;
- 2.- EL CONSEJO UNIVERSITARIO;
- 3.- EL RECTOR;
- 4.- EL PATRONATO;
- 5.- LOS DIRECTORES DE FACULTADES, ESCUELAS E INSTITUTOS, Y
- 6.- LOS CONSEJOS TÉCNICOS.

DE OTRA PARTE, CABE DESTACAR QUE EXISTEN PUESTOS OCUPADOS POR ALTOS FUNCIONARIOS Y QUE EVIDENTEMENTE SON DE CONFIANZA, COMO SON LOS SECRETARIOS GENERALES ACADÉMICO, ADMINISTRATIVO Y DE RECTORÍA, EL ABOGADO GENERAL, LOS COORDINADORES DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y DE HUMANIDADES, ASÍ COMO LOS DIRECTORES DE LAS DEPENDENCIAS DE SERVICIO.

SEXTO.- EN EL DOCUMENTO EN CUESTIÓN, SE ESTIPULA QUE EL REFERIDO CATÁLOGO DE PUESTOS DE CONFIANZA ELABORADO POR LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES, "SERÁ AUTORIZADO POR EL H. CONSEJO UNIVERSITARIO, EN CUMPLIMIENTO DE LO QUE DISPONE EL ARTÍCULO 80., FRACCIÓN I DE LA LEY ORGÁNICA DE LA UNAM". EFECTIVAMENTE, EN LOS TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN I DEL PRECITADO MANDAMIENTO LEGAL, ES FACULTAD DEL CONSEJO UNIVERSITARIO LA DE EXPEDIR TODAS LAS NORMAS Y DISPOSICIONES GENERALES ENCAMINA--

CASOS SERÁN RESPETADOS, COMO DE CONFIANZA, LOS PUESTOS YA DEFINIDOS EN EL ARTÍCULO 30. DE LA LEY ORGÁNICA DE LA UNAM Y 12 DEL ESTATUTO GENERAL". A ESTE RESPECTO, DEBE PRECISARSE QUE LOS PRECEPTOS ALUDIDOS PRESCRIBEN COMO AUTORIDADES UNIVERSITARIAS A LAS SIGUIENTES:

- 1.- LA JUNTA DE GOBIERNO;
- 2.- EL CONSEJO UNIVERSITARIO;
- 3.- EL RECTOR;
- 4.- EL PATRONATO;
- 5.- LOS DIRECTORES DE FACULTADES, ESCUELAS E INSTITUTOS, Y
- 6.- LOS CONSEJOS TÉCNICOS.

DE OTRA PARTE, CABE DESTACAR QUE EXISTEN PUESTOS OCUPADOS POR ALTOS FUNCIONARIOS Y QUE EVIDENTEMENTE SON DE CONFIANZA, COMO SON LOS SECRETARIOS GENERALES ACADÉMICO, ADMINISTRATIVO Y DE RECTORÍA, EL ABOGADO GENERAL, LOS COORDINADORES DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y DE HUMANIDADES, ASÍ COMO LOS DIRECTORES DE LAS DEPENDENCIAS DE SERVICIO.

SEXTO.- EN EL DOCUMENTO EN CUESTIÓN, SE ESTIPULA QUE EL REFERIDO CATÁLOGO DE PUESTOS DE CONFIANZA ELABORADO POR LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES, "SERÁ AUTORIZADO POR EL H. CONSEJO UNIVERSITARIO, EN CUMPLIMIENTO DE LO QUE DISPONE EL ARTÍCULO 80., FRACCIÓN I DE LA LEY ORGÁNICA DE LA UNAM". EFECTIVAMENTE, EN LOS TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN I DEL PRECITADO MANDAMIENTO LEGAL, ES FACULTAD DEL CONSEJO UNIVERSITARIO LA DE EXPEDIR TODAS LAS NORMAS Y DISPOSICIONES GENERALES ENCAMINA--

DAS A LA MEJOR ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO TÉCNICO, DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD.

SEPTIMO.- ASIMISMO, SE CONVIENE QUE EL ANÁLISIS DE -- LOS PUESTOS DE CONFIANZA SE LLEVARÁ A CABO POR MEDIO "DE LOS CUESTIONARIOS DIRECTOS QUE RECIBA LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES, LOS CUALES CORRESPONDERÁN A LA TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA UNAM".

EN ESE ORDEN DE IDEAS, SE PACTA TAMBIÉN QUE "CUANDO - LA INFORMACIÓN RECIBIDA SEA INSUFICIENTE O DUDOSA, O CUANDO - EXISTA DESACUERDO ENTRE LAS PARTES SOBRE SU INTERPRETACIÓN O CONTENIDO, SE ORDENARÁN LAS ENTREVISTAS NECESARIAS Y PERSONALES QUE SE REQUIERAN Y QUE SERÁN PRACTICADAS POR LOS ANALISTAS, SIN PERJUICIO DE QUE SI LA COMISIÓN ASÍ LO DETERMINA, -- SUS MIEMBROS PODRÁN EFECTUAR ESAS ENTREVISTAS O LAS INSPECCIONES QUE ESTIMEN CONVENIENTES". ES VERDAD, LOS CUESTIONARIOS PARA ANÁLISIS DE PUESTOS CONSTITUYEN UN MÉTODO OBJETIVO PARA ESTUDIAR Y VALUAR A ÉSTOS AL TRAVÉS DE ACTIVIDADES DIARIAS Y CONSTANTES, PÉRIÓDICAS Y EVENTUALES, ASÍ COMO DE LA EXPERIENCIA, ESCOLARIDAD, CAPACITACIÓN, RESPONSABILIDAD EN BIENES, -- TRÁMITES Y EN LA DIRECCIÓN DE PERSONAS, CONDICIONES DE TRABAJO Y OTROS FACTORES DE VALUACIÓN. ES CLARO QUE CON EL EXAMEN A LAS FUNCIONES ASIGNADAS A LOS PUESTOS DE CONFIANZA SE DA EL DEBIDO CUMPLIMIENTO AL PÁRRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN EL SENTIDO DE QUE LA CATEGORÍA DE TRABAJADOR DE CONFIANZA DEPENDE DE LA NATURALEZA DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS Y NO DE LA DENOMINACIÓN QUE SE DÉ AL -- PUESTO.

OCTAVO.- ADEMÁS, "LAS FUNCIONES AUXILIARES DE DOCENCIA O DE INVESTIGACIÓN QUE NO PUEDAN UBICARSE DENTRO DE LA CLASIFICACIÓN PREVISTA POR EL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO AL SERVICIO DE LA UNAM, SERÁN ANALIZADAS Y DEFINIDAS POR LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES" CON EL OBJETO DE ELABORAR EL CATÁLOGO DE PUESTOS DE CONFIANZA. CON RESPECTO A ESTE PUNTO, ES IMPORTANTE SEÑALAR SU IMPROCEDENCIA A LA LUZ DE LAS SIGUIENTES REFLEXIONES:

1A.- DE CONFORMIDAD A LO ORDENADO EN LA FRACCIÓN VIII DEL ARTÍCULO 30. CONSTITUCIONAL Y EN EL PRECEPTO 353-L DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CORRESPONDE EXCLUSIVAMENTE A LA UNIVERSIDAD NACIONAL REGULAR LOS ASPECTOS ACADÉMICOS. LUEGO ENTONCES, LA INSTITUCIÓN ES LA ÚNICA FACULTADA PARA DEFINIR O ACLARAR LAS IMPRECISIONES U OBSCURIDAD QUE SE PRESENTEN EN LAS FUNCIONES PRIMORDIALES O AUXILIARES DE DOCENCIA O DE INVESTIGACIÓN, MISMAS QUE SE ENCUENTRAN REGULADAS EN EL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO.

A MAYOR ABUNDAMIENTO, CABE INVOCAR QUE LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 80. DE LA LEY ORGÁNICA DE LA UNAM, ESTABLECE QUE EL CONSEJO UNIVERSITARIO TIENE LA ATRIBUCIÓN DE EXPEDIR LAS REGLAS Y NORMAS GENERALES ORIENTADAS A LA MEJOR ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO TÉCNICO, DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD.

2A.- EN NINGUNA DE LAS DISPOSICIONES QUE CONFORMAN EL REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES, SE PRESCRIBE QUE ÉSTA TENGA LA POTESTAD DE ANALIZAR Y DEFINIR LAS FUNCIONES AUXILIARES DE DOCENCIA O DE INVESTIGACIÓN. ES CLARO QUE-

DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 392 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LAS CLÁUSULAS 7, NUMERALES 16, 17 Y 18, 57, 88, ASÍ COMO -- LAS TRANSITORIAS SEXTA, DÉCIMA Y VIGÉSIMA CUARTA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA -- INSTITUCIÓN, LA COMISIÓN PARITARIA DE TABULADORES SE ENCUEN-- TRA CAPACITADA PARA FORMULAR LOS INSTRUMENTOS LABORALES ANTES PRECISADOS, PERO NO PARA ESTUDIAR LAS TAREAS SUSTANTIVAS DE - LA UNIVERSIDAD, COMO SON LA INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA.

3A.- INDEPENDIEMENTE DE LO ANTERIOR, ES NECESARIO-- MANIFESTAR QUE CON BASE EN EL ARTÍCULO 49 DEL ESTATUTO GENE-- RAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, LOS CONSE-- JOS TÉCNICOS DE LAS FACULTADES Y ESCUELAS TIENEN LAS SIGUIEN-- TES ATRIBUCIONES:

A).- "ESTUDIAR LOS PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIOS PA-- RA SOMETERLOS POR CONDUCTO DEL DIRECTOR, A LA CONSIDERACIÓN Y APROBACIÓN EN LO GENERAL, DEL CONSEJO UNIVERSITARIO";

B).- "HACER OBSERVACIONES A LAS RESOLUCIONES DEL CON-- SEJO UNIVERSITARIO O DEL RECTOR QUE TENGAN CARÁCTER TÉCNICO O LEGISLATIVO Y AFECTEN A LA FACULTAD O ESCUELA. DICHAS OBSER-- VACIONES DEBERÁN HACERSE POR MAYORÍA DE DOS TERCIOS DE LOS VO-- TOS COMPUTABLES DEL CONSEJO TÉCNICO Y NO PRODUCIRÁN OTRO EFEC-- TO QUE EL DE SOMETER EL ASUNTO A LA DECISIÓN O RECONSIDERA-- CIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO", Y

C).- DICTAMINAR SOBRE EL NOMBRAMIENTO DE PROFESORES - EXTRAORDINARIOS, ELABORAR LOS REGLAMENTOS ESPECIALES COMPLE-- MENTARIOS DEL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO Y EJERCER LAS - FACULTADES QUE ÉSTE LES CONFIERE".

Á LA LUZ DE ESTAS CONSIDERACIONES ESTATUTARIAS, DEBE -
 CONCLUIRSE QUE LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES NO TIENE PO--
 TESTAD PARA ANALIZAR Y DEFINIR LAS CUESTIONES ACADÉMICAS DE -
 LA UNIVERSIDAD NACIONAL, SINO QUE SON LOS CONSEJOS TÉCNICOS Y
 UNIVERSITARIO LOS LEGITIMADOS PARA CONOCER, DICTAMINAR Y RE-
 SOLVER SOBRE LOS ASUNTOS ACADÉMICOS QUE SE SUSCITEN EN LA CA-
 SA DE ESTUDIOS EN MENCIÓN. LOS CONSEJOS TÉCNICOS PORQUE EXA-
 MINAN LOS PLANES Y PROGRAMAS ESCOLARES PARA SOMETERLOS A LA -
 APROBACIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, ASÍ COMO DICTAMINAN SO-
 BRE LOS NOMBRAMIENTOS DE PROFESORES E INVESTIGADORES, Y EMI--
 TEN OPINIONES A LAS RESOLUCIONES DEL CONSEJO UNIVERSITARIO O
 DEL RECTOR QUE TENGAN UNA NATURALEZA TÉCNICA O LEGISLATIVA. -
 Y EL CONSEJO UNIVERSITARIO PORQUE EXPIDE TODAS LAS NORMAS TEN
 DIENTES A UNA MEJOR ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DOCENTES DE
 LA INSTITUCIÓN.

NOVENO.- SE ESTIPULA QUE "EN EL CATÁLOGO DE PUESTOS -
 DE CONFIANZA, LOS PUESTOS QUE LO REQUIERAN:

- A).- TENDRÁN SU DEFINICIÓN GENÉRICA DE ACTIVIDADES, Y
- B).- SE FIJARÁN CRITERIOS PARA QUE EL PERSONAL DE BA-
 SE PUEDA PASAR A OCUPAR PUESTOS DE CONFIANZA".

DECIMO.- EN EL INSTRUMENTO BILATERAL QUE SE COMENTA,
 SE ASEVERA QUE "CUANDO SE ADOPTEN ACUERDOS DEFINITIVOS, SE LE
 VANTARÁ ACTA CIRCUNSTANCIADA DE INMEDIATO, SE NUMERARÁN, SE -
 CLASIFICARÁ EL PUESTO Y SE FIRMARÁ DICHA ACTA POR LAS REPRE--
 SENTACIONES DE AMBAS PARTES, UNAM Y STUNAM, PARA SURTIR EFEC-
 TOS EN LA FORMA Y TÉRMINOS QUE TAMBIÉN SE ACUERDE". EL PRECI
 TADO ACUERDO ENCUENTRA SU FUNDAMENTO EN LA CLÁUSULA 5 DEL PAQ

TO COLECTIVO LABORAL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA INSTITUCIÓN Y EN EL ARTÍCULO 11, FRACCIÓN VI DEL REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES. ES CIERTO, LA NORMA CONTRACTUAL SEÑALA QUE "SÓLO OBLIGARÁN A LAS PARTES LOS CONVENIOS O ACUERDOS QUE SE HAGAN CONSTAR POR ESCRITO Y FIRMADOS POR SUS REPRESENTANTES DEBIDAMENTE AUTORIZADOS". A SU VEZ, EL MANDAMIENTO REGLAMENTARIO ESTABLECE QUE DENTRO DE LAS OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN PARITARIA DE TABULADORES, ESTÁ LA DE "FIRMAR LAS ACTAS DE SUS JUNTAS EN LAS QUE SE HAGAN CONSTAR LOS ACUERDOS TOMADOS".

DECIMO PRIMERO.- FINALMENTE, SE ASIENTA QUE "AQUELLOS PUESTOS QUE NO SEAN INCLUIDOS EN EL CATÁLOGO DE PUESTOS DE CONFIANZA, SE INCORPORARÁN A LOS DE BASE".

EN EL ARTÍCULO 30., INCISO H) DEL REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES, SE ORDENA QUE ÉSTA TIENE LA FUNCIÓN DE "RESOLVER LOS ASUNTOS DE SU COMPETENCIA QUE LES SEAN PLANTEADOS". EN ESE SENTIDO, LAS PLAZAS QUE SIENDO DE BASE PERO QUE REVISTEN CARACTERÍSTICAS LEGALES DE CONFIANZA SE DICTAMINAN COMO PLAZAS DE CONFIANZA. Y TODAS AQUELLAS PLAZAS QUE ACTUALMENTE SON DE CONFIANZA PERO QUE PRESENTAN CARACTERÍSTICAS LEGALES DE BASE, SE DETERMINAN COMO PLAZAS DE BASE.- SIN EMBARGO, CABE AGREGAR AQUÍ, QUE EN LOS ÚLTIMOS AÑOS SE HAN FRENADO ESTAS RECLASIFICACIONES EN RAZÓN DE LOS CRITERIOS CONVENIDOS POR LA COMISIÓN DE TABULADORES EN EL OFICIO 132, TODA VEZ QUE HAN SIDO EL FUNDAMENTO SINDICAL PARA NEGAR CUALQUIER RECLASIFICACIÓN DE PLAZAS DE BASE A CONFIANZA. EL OFICIO NÚMERO 132 ANULA LAS POSIBILIDADES DE RECLASIFICAR PLAZAS DE BA

SE A CONFIANZA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL, SALVO LAS QUE SE -
CONTEMPLAN EN LOS EXTREMOS PREVISTOS EN EL MENCIONADO OFICIO.
EL OFICIO 132 ES TEMA DE ESTUDIO EN EL CAPÍTULO IV DE LA PRE-
SENTE TESIS PROFESIONAL.

C A P I T U L O I I I

PERSPECTIVA JURIDICA SOBRE LA CLAUSULA 9 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

- 1.- EL CARÁCTER ENUNCIATIVO DE LA CLÁUSULA 9 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
- 2.- EL TÉRMINO GENERAL DENTRO DEL CONTEXTO DE LA CLÁUSULA 9 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
- 3.- DEFINICIÓN DE LAS FUNCIONES PROPIAS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.
- 4.- CONCEPTO DE LA FUNCIÓN DE DIRECCIÓN.
- 5.- CONCEPTO DE LA FUNCIÓN DE INSPECCIÓN.
- 6.- DEFINICIÓN DE LA FUNCIÓN DE VIGILANCIA.
- 7.- CONCEPTO DE LA FUNCIÓN DE FISCALIZACIÓN.
- 8.- DEFINICIÓN DE LOS TRABAJOS PERSONALES ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES DE LOS DIRECTORES DE FACULTADES, ESCUELAS, DIRECCIONES DE SERVICIO, COORDINADORES, DIRECTORES DE INSTITUTOS Y CENTROS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

M E T O D O L O G I A

MÉTODO, ETIMOLÓGICAMENTE DERIVA DEL GRIEGO "MÉTODOS", SIGNIFICANDO CAMINO RACIONAL DEL ESPÍRITU PARA OBTENER EL CONOCIMIENTO DE LA VERDAD; EN OTROS TÉRMINOS, ES EL ORDEN QUE EMPLEAN LAS CIENCIAS PARA ALCANZAR LA EVIDENCIA Y EL PROCEDIMIENTO LÓGICO PARA REALIZAR SU ENSEÑANZA.

EN EL CAMPO JURÍDICO, EL CONOCIMIENTO DEFECTUOSO DE LA NORMA LEGAL IMPLICA SU APLICACIÓN IMPERFECTA Y DESVIRTÚA LA RECTA IMPARTICIÓN DE LA JUSTICIA, LO QUE DETERMINA LA IMPORTANCIA Y UTILIDAD DEL MÉTODO.

LA TEORÍA, UNIVERSALMENTE ACEPTADA, CONTEMPLA LA EXISTENCIA DE DOS MÉTODOS GENERALMENTE UTILIZADOS POR LA CIENCIA PARA LA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO DE CUALQUIER DISCIPLINA, MISMO QUE SON:

- A).- EL MÉTODO DEDUCTIVO O SINTÉTICO, Y
- B).- EL MÉTODO INDUCTIVO O ANALÍTICO.

A).- EL MÉTODO DEDUCTIVO O SINTÉTICO.

EL DOCTOR ABRAHAM MALDONADO, EXPONE QUE ESTE MÉTODO-- SE HACE CONSISTIR "EN EL PROCEDIMIENTO POR EL CUAL SE VA DE LO GENERAL A LO PARTICULAR, DE LOS PRINCIPIOS A LAS CONSECUENCIAS, DE LAS CAUSAS A LOS EFECTOS, DE LA LEY A LOS HECHOS, O SEA QUE SE SIGUE UN PROCEDIMIENTO INVERSO AL DEL MÉTODO ANALÍTICO; EL MÉTODO SINTÉTICO SE MANIFIESTA, EN FORMA TÍPICA, EN EL SILOGISMO O ARGUMENTACIÓN DEDUCTIVA, A BASE DE DOS PREMISAS, LA MAYOR Y LA MENOR, SE SACA UNA CONCLUSIÓN O SÍNTESIS -

DEL TEMA ESTUDIADO". (39)

B).- MÉTODO INDUCTIVO O ANALÍTICO.

"LA PALABRA ANÁLISIS, SOSTIENE EL AUTOR EN CITA, SIGNIFICA DESUNIÓN; ESTE MÉTODO CONSISTE EN EL PROCEDIMIENTO POR EL CUAL TODA INVESTIGACIÓN O ESTUDIO PARTE DE LO PARTICULAR A LO GENERAL, DE LAS CONSECUENCIAS A LOS PRINCIPIOS, DE LOS -- EFECTOS A LAS CAUSAS, DE LOS HECHOS A LA LEY O EN OTROS TÉRMINOS, ES EL SISTEMA DE LA EXPERIENCIA DE HECHOS PARTICULARES Y SOBRE ESA BASE, SACAR COMO CONCLUSIÓN UNA VERDAD UNIVERSAL".- (40)

LA COMPLEJIDAD Y MULTIPLICIDAD DE LOS FENÓMENOS JURÍDICOS IMPONEN LA NECESIDAD DE UN MÉTODO PROPIO Y PECILIAR.

PARA ABORDAR EL ESTUDIO DE LAS PRESENTES REFLEXIONES-JURÍDICAS SOBRE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, SE HA ACUDIDO A -- EMPLEAR EL MÉTODO DEDUCTIVO; ESTO ES, DEL ANÁLISIS DE LOS -- PRINCIPIOS GENERALES A LAS CUESTIONES CONCRETAS. EN CONSE -- CUENCIA, SE HA CONSULTADO A LA JURISPRUDENCIA, DOCTRINA JURÍDICA, LEGISLACIÓN LABORAL Y A LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DE RECHO CON EL OBJETO DE EXAMINAR LA SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS-MENCIONADOS TRABAJADORES. CLARO ESTÁ QUE SE HAN TOMADO FUNDA-MENTALMENTE EN CUENTA LOS DIVERSOS ORDENAMIENTOS QUE REGULAN-

(39) MALDONADO, ABRAHAM. DERECHO AGRARIO. SEXTA EDICIÓN. EDITORIAL IMPRENTA NACIONAL. BOLIVIA. 1974, PÁG. 16

(40) MALDONADO, ABRAHAM. OPUS CIT., PÁG. 16.

LA VIDA UNIVERSITARIA.

DEL MISMO MODO, CABE PRECISAR QUE CON EL APOYO DE LOS PREMENCIONADOS ELEMENTOS SE UTILIZAN DOS PREMISAS, LA MAYOR Y LA MENOR, PARA OBTENER UNA CONCLUSIÓN CIERTA Y APLICABLE A -- LOS PROBLEMAS EN ESTUDIO.

IGUALMENTE DEBE AGREGARSE QUE SE HAN INVOCADO LAS -- PRINCIPALES CORRIENTES ADMINISTRATIVAS QUE USUALMENTE SON --, APLICADAS PARA EL ANÁLISIS ORGANIZACIONAL.

AHORA BIEN, CON LA REUNIÓN DE TODOS ESTOS COMPONENTES SE HA PROCEDIDO AL EXAMEN DEL CONTENIDO Y ALCANCE DEL PÁRRAFO SEGUNDO DE LA CLÁUSULA 9A. DEL VIGENTE CONTRATO COLECTIVO DE- TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA -- UNAM, LO CUAL HA SIDO EN EL SIGUIENTE ORDEN:

1.- EL CARÁCTER ENUNCIATIVO DE LA CLÁUSULA 9A. DEL -- PACTO COLECTIVO LABORAL ARRIBA INVOCADO.

2.- ESPECULACIÓN EN TORNO AL SENTIDO Y DEL CARÁCTER - GENERAL DE LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, VIGILANCIA, FISCALIZA- CIÓN E INSPECCIÓN.

3.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS:

A).- LA DIRECCIÓN;

B).- LA FUNCIÓN DE VIGILANCIA;

C).- INSPECCIÓN, Y

D).- LA FUNCIÓN DE FISCALIZACIÓN.

E).- LOS TRABAJOS PERSONALES ESTRICTAMENTE CONFI- DENCIALES DE LOS DIRECTORES DE FACULTADES, - ESCUELAS, DIRECCIONES DE SERVICIO, COORDINA-

DORES, DIRECTORES DE INSTITUTOS Y CENTROS DE-
LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

FINALMENTE, CABE MENCIONAR QUE PARA EL ESTUDIO DE LAS FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SE HA TENIDO QUE - RECURRIR A LA CONSULTA DE APROXIMADAMENTE 450 CUESTIONARIOS - PARA EL ANÁLISIS DE PUESTOS EN LA UNAM, MISMOS QUE HAN SIDO - FORMULADOS Y APLICADOS POR LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES - AL TENOR DE LO DISPUESTO POR LA CLÁUSULA TRANSITORIA SEXTA -- DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRA TIVO DE LA UNIVERSIDAD, QUE EN SU PARTE CONDUCENTE, DICE:

"LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES OBSERVARÁ-
LOS SIGUIENTES CRITERIOS PARA ADAPTAR AL CATÁLOGO
DE PUESTOS DE CONFIANZA DE LAS SIGUIENTES PLAZAS:

1.- TODAS AQUELLAS PLAZAS QUE ACTUALMENTE -
SEAN DE BASE Y QUE REVISTAN CARACTERÍSTICAS LEGA-
LES DE CONFIANZA SE DICTAMINARÁN COMO PLAZAS DE -
CONFIANZA. TODAS AQUELLAS PLAZAS QUE ACTUALMENTE
SEAN DE CONFIANZA Y QUE REVISTAN CARACTERÍSTICAS-
LEGALES DE BASE, SE DICTAMINARÁN COMO PLAZAS DE -
BASE".

EL CUESTIONARIO PARA ANÁLISIS DE PUESTOS DE LA MÁXIMA
CASA DE CULTURA DEL PAÍS, CONSTITUYE, POR SÍ MISMO, UNA VALIO
SA HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN, TODA VEZ QUE PERMITE EXAMINAR
CON TODA OBJETIVIDAD LAS FUNCIONES Y ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS
POR LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

DE ESTE MODO, SE DA CUMPLIMIENTO EXPRESO AL MANDATO DEL ARTÍCULO 90. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN EL SENTIDO DE QUE LA CATEGORÍA DE ESTOS TRABAJADORES DEPENDE DE LA NATURALEZA DE LAS LABORES DESARROLLADAS Y NO DEL NOMBRE QUE SE DÉ AL PUESTO.

1.- EL CARACTER ENUNCIATIVO DE LA CLAUSULA 9 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

UNO DE LOS PRINCIPALES Y GRAVES MOTIVOS QUE HA ORIGINADO LA PRESENCIA DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, RADICA EN LA IMPRECIACIÓN ADMINISTRATIVA Y JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA A SU SERVICIO. DE TAL SUERTE, QUE LAS TAREAS DIARIAS Y -- CONSTANTES DE INVESTIGACIÓN, DOCENCIA Y EXTENSIÓN DE LA CULTURA SE HAN VISTO INTERRUMPIDAS POR LAS SUSPENSIONES DE LABORES PROMOVIDAS POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MÁXIMA CASA DE ESTUDIOS DEL PAÍS, EN RAZÓN DE LA CITADA DEFICIENCIA.

EL PÁRRAFO SEGUNDO DE LA CLÁUSULA 9 DEL VIGENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL -- SERVICIO DE LA UNAM, ESTABLECE:

"SON TRABAJADORES DE CONFIANZA TODOS AQUÉ -- LLOS QUE REALICEN FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN DE CARÁCTER GENERAL NO TABULADOS, ASÍ COMO LOS RELACIONADOS -- CON TRABAJOS PERSONALES ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES DE LOS DIRECTORES DE FACULTADES, ESCUELAS, DIRECCIONES DE SERVICIO, COORDINADORES, DIRECTORES DE INSTITUTOS Y CENTROS DENTRO DE SUS DEPENDENCIAS. NINGÚN EMPLEADO DE CONFIANZA PODRÁ INMISCUIRSE EN LOS ASUNTOS OFICIALES DEL SINDICATO".

AHORA BIEN, DEL ESTUDIO A LA DISPOSICIÓN CONTRACTUAL -
ARRIBA TRANSCRITA, SE DESPRENDEN LAS SIGUIENTES REFLEXIONES:

EL PÁRRAFO SEGUNDO DE LA CLÁUSULA 9 DE LA CONVENCIÓN -
COLECTIVA LABORAL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVER-
SIDAD DE MÉXICO, REVISTE UN CARÁCTER ENUNCIATIVO, MÁS NO LIMIT-
TATIVO. LA ANTERIOR AFIRMACIÓN ENCUENTRA SU FUNDAMENTO EN LOS
ELEMENTOS QUE SE HACEN VALER A CONTINUACIÓN:

10.- LA NORMA CONTRACTUAL ANTES INVOCADA, ORDENA QUE:-
"SON TRABAJADORES DE CONFIANZA TODOS AQUELLOS QUE REALICEN FUN-
CIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN DE
CARÁCTER GENERAL..." PERO EXPRESAMENTE ACLARA QUE ESAS FUNCIO-
NES SON DE CARÁCTER GENERAL DENTRO DE LAS DEPENDENCIAS QUE CON-
FIGURAN LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

20. POR OTRA PARTE, LA CLÁUSULA 7, NUMERAL 7 DEL INS-
TRUMENTO CONTRACTUAL ARRIBA PRECISADO, DEFINE QUE LAS "DEPEN-
DENCIAS SON LAS FACULTADES, ESCUELAS, DIRECCIONES GENERALES DE
SERVICIO O INSTITUTOS Y TODO CENTRO DE TRABAJO DE LA INSTITU-
CIÓN".

30. EN CONSECUENCIA, LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, VIGI-
LANCIA, INSPECCIÓN Y FISCALIZACIÓN DE CARÁCTER GENERAL SE PRE-
SENTAN Y DESARROLLAN DENTRO DE CADA FACULTAD, ESCUELA, DIREC-
CIÓN GENERAL DE SERVICIO, CENTRO E INSTITUTO DE LA UNIVERSIDAD
LUEGO ENTONCES, RESULTA QUE LOS ASESORES, JEFES DE DEPARTAMEN-
TO, SUPERVISORES, JEFES DE LABORATORIO, COORDINADORES DE BI-
BLIOTECA, ETC., SON Y DEBEN DE SER CONSIDERADOS COMO TRABAJAD-
RES UNIVERSITARIOS DE CONFIANZA, TODA VEZ QUE REALIZAN LAS --
PRECITADAS ACTIVIDADES DENTRO DE SUS DEPENDENCIAS DE ADSCRIP -

CIÓN, O EN UN ÁREA ESPECÍFICA DE ÉSTAS.

40.- ES VERDAD, LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES EN EL ACTA NÚMERO 159 CORRESPONDIENTE A SU SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL DÍA 10 DE DICIEMBRE DE 1976, APROBÓ EL DOCUMENTO DENOMINADO -- "EL ESTADO PARCIAL DEL CATÁLOGO ABIERTO DE PUESTOS DE CONFIANZA" MEDIANTE EL CUAL, SE CONSIDERAN DE ESA NATURALEZA, AL ASESOR ACADÉMICO, EDITOR ACADÉMICO, SUPERVISOR DE BIOTERIO Y -- OTROS MÁS.

50.- INTERPRETAR GRAMATICALMENTE Y EN FORMA LIMITATIVA EL CONTENIDO DE LA CLÁUSULA EN CUESTIÓN, ES CAER EN EL ERROR - LÓGICO Y JURÍDICO, YA QUE BAJO ESA PERSPECTIVA, LOS ÚNICOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS DE CONFIANZA SERÍAN LOS QUE CONTEMPLA EL ARTÍCULO 3, NUMERALES 3 Y 5 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL; ESTO ES, EL RECTOR Y LOS DIRECTORES DE FACULTADES, ESCUELAS, INSTITUTOS Y CENTROS.

60.- POR TODO LO ANTERIORMENTE EXPUESTO, DEBE CONCLUIR SE QUE LA CLÁUSULA 9A. DEL VIGENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNAM, REVISTE CARÁCTER ENUNCIATIVO.

2.- EL TERMINO GENERAL DENTRO DEL CONTEXTO DE LA CLAUSULA 9A.- DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

EL CARÁCTER GENERAL DE LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, -- INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN RADICA EN AQUELLAS QUE SE DESARROLLAN DENTRO DE TODAS Y CADA UNA DE LAS DEPENDENCIAS QUE CONFORMAN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. ESTO ES, LA DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN DE -- CARÁCTER GENERAL ENMARCADAS DENTRO DE TODA FACULTAD, ESCUELA, DIRECCIÓN DE SERVICIO, COORDINACIÓN, INSTITUTO Y CENTRO DE LA UNAM.

LA ANTERIOR AFIRMACIÓN ENCUENTRA SU DEBIDO FUNDAMENTO EN LOS SIGUIENTES:

E L E M E N T O S J U R I D I C O S

LA DOCTRINA JURÍDICA HA EXPLORADO SOBRE LA INTERPRETACIÓN Y ALCANCE DE LA GENERALIDAD DE LAS FUNCIONES DE CONFIANZA ASÍ, EL MAESTRO CANTÓN MOLLER, AL ESTUDIAR DICHO TÉRMINO DENTRO DEL CONTEXTO DEL ARTÍCULO 90. DEL VIGENTE CÓDIGO LABORAL, SOSTIENE QUE:

"PERO CUANDO LA LEY HABLA DE "GENERALIDAD",- RESPECTO DE LOS TRABAJOS, CREA UN MOTIVO DE ANÁLISIS

SIS; EN EFECTO, HASTA DÓNDE DEBE SER GENERAL O -
CUÁL ES EL LÍMITE DE ESA GENERALIDAD, SON MEDIOS-
DE DEFINIR LA CARACTERÍSTICA DE ESTOS EMPLEADOS.

CONSIDERAMOS QUE SUPONER QUE SOLAMENTE PUEDE
HABER UN CARGO GENERAL EN CADA ACTIVIDAD DENTRO -
DE LA EMPRESA ES UN TANTO INJUSTO. LA VERDAD ES-
QUE PUEDE HABER UN JEFE, CON CARACTERÍSTICAS DE -
ACTIVIDAD GENERAL DENTRO DE CADA UNA DE LAS ESPE-
CIALIDADES DE ACCIÓN; POR EJEMPLO, SI BIEN HAY UN
JEFE DE PERSONAL, ELLO NO IMPOSIBILITA PARA QUE -
EXISTA OTRO JEFE DE PERSONAL EN CADA UNO DE LOS -
ESTABLECIMIENTOS DE LA EMPRESA, Y EN ESTAS CONDI-
CIONES, LA NOCIÓN DE GENERALIDAD ESTARÁ CIRCUN-
SCRITA EN EL ESPACIO A LOS ESTABLECIMIENTOS, ES DE
CIR, A CADA UNO DE ELLOS.

AHORA BIEN, PUEDEN EXISTIR JEFATURAS GENERA-
LES ADEMÁS DE POR EL ESTABLECIMIENTO, POR EL TRA-
BAJO DE QUE SE TRATE, POR EJEMPLO, PRODUCCIÓN, --
COMPRAS, MANTENIMIENTO, ETC.", (41)

LÍNEAS MÁS ADELANTE, EL MISMO AUTOR AGREGA :

"ESTA GENERALIDAD EN EL CARÁCTER DE LAS LABO-
RES CREA CONFUSIÓN. ALGUNAS PERSONAS LLEGAN AL -
GRADO DE PENSAR QUE SOLAMENTE LOS DIRECTORES O GE-
RENTES, ETC., "GENERALES" Y NO ASÍ AQUELLOS QUE -

(41) CANTÓN MOLLER, MIGUEL. OPUS CIT., PÁG. 40.

TIENEN A SU CARGO "ÁREAS MENORES", SON DE CONFIANZA. CONSIDERAMOS QUE LA GENERALIDAD CONSISTE EN LA RESPONSABILIDAD SOBRE LA PRODUCCIÓN; ASÍ LOS ENCARGADOS DE ÁREAS ESPECÍFICAS, DE PRODUCCIÓN PARCIAL, TAMBIÉN TIENEN LABORES GENERALES. ESTE ARTÍCULO 182 VIENE A JUSTIFICAR NUESTRA APRECIACIÓN, YA QUE SEÑALA QUE ES EN LA EMPRESA "O ESTABLECIMIENTO", ES DECIR, EN UNA PARTE DE ELLA".(42)

EN EFECTO, SUSTENTAR EL CRITERIO DE QUE EL SEGUNDO PÁRRAFO DE LA CLÁUSULA CONTRACTUAL ARRIBA INVOCADA, SE REFIERE A LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN, CON CARÁCTER GENERAL Y QUE POR LO MISMO COMPRENDEN A TODAS LAS FUNCIONES DE LA INSTITUCIÓN, YA QUE EL EJERCICIO DE LAS MISMAS ACTIVIDADES EN FORMA ESPECÍFICA O CONCRETA EN EL TALLER, EN DEPARTAMENTOS U OFICINAS, NO LE DAN A TALES FUNCIONES LA NATURALEZA DE CONFIANZA, ES CAER EN LA ABERRACIÓN JURÍDICA, POR LAS SIGUIENTES RAZONES:

PRIMERA.- EN ESE ORDEN DE IDEAS, SE TENDRÍA QUE LAS ÚNICAS PERSONAS QUE OCUPARÍAN PUESTOS DE CONFIANZA SON LOS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 30., NUMERALES 3 Y 5 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA UNAM, ESTO ES, EL RECTOR Y LOS DIRECTORES DE FACULTADES, ESCUELAS E INSTITUTOS. LO ANTERIOR CONTRAVIENE TODO PRINCIPIO LÓGICO PORQUE NO ES POSIBLE QUE EL RECTOR Y LOS DIRECTORES DE DICHAS DEPENDENCIAS SE ENCARGUEN DE TODAS LAS FUNCIONES DE CONFIANZA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL, SINO QUE NECESARIAMENTE DE-

(42) IDEM, PÁG. 40.

BEN DE EXISTIR PUESTOS DE CONFIANZA CON ACTIVIDADES DE DIRECCIÓN, FISCALIZACIÓN, VIGILANCIA E INSPECCIÓN DENTRO DE TODAS Y CADA UNA DE LAS DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS. EN ESE SENTIDO, LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES, EN SU SESIÓN EXTRAORDINARIA-CELEBRADA EL DÍA 10 DE DICIEMBRE DE 1976, APROBÓ "EL ESTADO -- PARCIAL DEL CATÁLOGO ABIERTO DE PUESTOS DE CONFIANZA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO", EL CUAL CONTEMPLA DIVERSOS PUESTOS DE CONFIANZA COMPRENDIDOS EN TRES GRUPOS SIGUIENTES:

GRUPO I

<u>CLAVE</u>	<u>DENOMINACION DEL PUESTO</u>
FC-01	RECTOR.
FC-02	SECRETARIO GENERAL ACADEMICO.
FC-03	SECRETARIO GENERAL ADMINISTRATIVO.
FC-04	ABOGADO GENERAL.
FC-05	SECRETARIO DE LA RECTORIA.
FC-06	COORDINADOR
FC-07	COORDINADOR DE COLEGIO.
FC-08	DIRECTOR.
FC-09	DIRECTOR DE UNIDAD ACADEMICA.
FC-10	DIRECTOR AUXILIAR.
FC-11	DIRECTOR GENERAL.
FC-12.	DIRECTOR DE CENTRO.

FC-13	DIRECTOR DE COMISION.
FC-14	TESORERO.
FC-15	CONTRALOR.
FC-16	AUDITOR INTERNO.
FC-17	CONTADOR GENERAL.
FC-18	CAJERO GENERAL.
FC-19	PAGADOR GENERAL.
FC-20	GERENTE.

GRUPO II

<u>CLAVE</u>	<u>DENOMINACION DEL PUESTO</u>
C-01	ABOGADO AUXILIAR
C-02	ADMINISTRADOR.
C-03	ASESOR CONTABLE DEL CONTRALOR.
C-04	ASESOR CONTABLE DEL PATRONATO UNIVERSITARIO.
C-05	ASESOR DE LA SECRETARIA GENERAL ACADEMICA.
C-06	ASESOR DE LA SECRETARIA GENERAL ADMINISTRATIVA.
C-07	ASESOR JURIDICO.
C-08	AUDITOR.
C-09	AUXILIAR DE DIRECTOR EN DIVUL - GACION.
C-10	AUXILIAR DEL CONTRALOR.

C-11	AUXILIAR DEL COORDINADOR.
C-12	AYUDANTE DE DIRECTOR EN DIVULGACION.
C-13	AYUDANTE DEL CONTRALOR.
C-14	AYUDANTE DEL COORDINADOR.
C-15	AYUDANTE DEL TESORERO.
C-16	CAJERO AUXILIAR.
C-17	CONSEJERO.
C-18	COORDINADOR DE LA COMISION TECNICA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS LEGISLATIVOS.
C-19	ENCARGADO DE ARCHIVO DE LA COORDINACION.
C-20	JEFE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA.
C-21	PAGADOR AUXILIAR.
C-22	PASANTE EN DERECHO.
C-23	SECRETARIA DEL TRIBUNAL UNIVERSITARIO.
C-24	SECRETARIA EJECUTIVA.
C-25	SECRETARIO AUXILIAR DE LA COORDINACION.
C-26	SECRETARIO AUXILIAR DE LA SECRETARIA GENERAL ACADEMICA.
C-27	SECRETARIO DE LA COORDINACION.
C-28	SECRETARIO PARTICULAR.
C-29	SUBCONTADOR GENERAL.
C-30	SUPERVISOR DE AUDITORIA.
C-31	SUPERVISOR DEL OBSERVATORIO.

GRUPO III

<u>CLAVE</u>	<u>DENOMINACION DEL PUESTO</u>
AC-01	ASESOR ACADEMICO.
AC-02	COORDINADOR DE BIBLIOTECA.
AC-03	EDITOR ACADEMICO.
AC-04	ENCARGADO DE EXTENSION UNIVER - SITARIA.
AC-05	JEFE DE COMPUTACION ACADEMICA.
AC-86	JEFE DE DEPARTAMENTO ACADEMICO.
AC-07	JEFE DE DIVISION.
AC-08	SECRETARIO ACADEMICO.

CABE AGREGAR QUE HASTA EL 21 DE SEPTIEMBRE DE 1977, -
LA COMISION MIXTA DE TABULADORES HA AGREGADO LOS SIGUIENTES --
PUESTOS DE CONFIANZA:

GRUPO II

<u>CLAVE</u>	<u>DENOMINACION DEL PUESTO</u>
C-32	JEFE DE SECCION ESCOLAR.
C-33	JEFE DE DEPARTAMENTO EJECUTIVO.
C-34	COORDINADOR DE LIBRERIAS.
C-35	SUPERVISOR DE LIBRERIAS.

GRUPO III

CLAVEDENOMINACION DEL PUESTO

AC-09

SUPERVISOR DE BIOTERIO.

ESTA TRANSCRIPCIÓN PERMITE OBSERVAR CON MERIDIANA CLARIDAD QUE LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES HA INTERPRETADO, Y ASÍ LO HA APLICADO, QUE LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN SE PRESENTAN EN TODAS Y CADA UNA DE LAS DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS O EN UN ASPECTO DETERMINADO DE LA ACTIVIDAD DE ÉSTAS.

SEGUNDA.- EN EL DICTAMEN DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS SE MUESTRA CON TODA EVIDENCIA QUE LA CORRECTA INTERPRETACIÓN QUE DEBE DARSE AL TÉRMINO "GENERAL" NO ES EL DE A TODAS LAS FUNCIONES DE LA EMPRESA, SINO QUE LA DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN PUEDEN DARSE EN UN ESTABLECIMIENTO O EN UNA PARTE DETERMINADA DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA. EN EFECTO, EL DICTAMEN DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS CONTUNDENTEMENTE AFIRMA QUE POR:

"...FUNCIONES QUE TENGAN CARÁCTER GENERAL SE HACE REFERENCIA A QUE LA FUNCION TENGA ESE CARÁCTER Y NO A QUE LA ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR DEBA REFERIRSE, DE MANERA ABSOLUTA, A TODAS LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA, YA QUE ES POSIBLE QUE LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, DE VIGILANCIA O DE FISCALIZACIÓN SE PRESENTEN EN UNA PARTE DETERMINADA DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA."

LIZACIÓN ESTÉN ENCOMENDADAS A VARIAS PERSONAS, --
 CADA UNA DE LAS CUALES EJERZA SU ACTIVIDAD EN UN-
 ESTABLECIMIENTO O EN UN ASPECTO DETERMINADO DE LA
 ACTIVIDAD DE LA EMPRESA. EL DICTAMEN ES PRECISO-
 EN QUE LO GENERAL DEBE ENTENDERSE EN CONTRAPOSI-
 CIÓN CON LO CONCRETO O ESPECIFICO. PERO DENTRO --
 DE ESTE CONCEPTO, EL TÉRMINO FUNCIONES DE CARÁC-
 TER GENERAL RESULTA INDISPENSABLE, PORQUE SI TODA
 PERSONA QUE EJERCE UNA ACTIVIDAD DIRECTRIZ PARA --
 LA REALIZACIÓN DE UNA LABOR CONCRETA, FUESE UN --
 TRABAJADOR DE CONFIANZA, OCURRIRÍA QUE ÚNICAMENTE
 LOS TRABAJADORES DE LAS CATEGORÍAS INFERIORES O --
 MÁS SIMPLS, SERÍAN TRABAJADORES DE BASE O DE --
 PLANTA". (43)

A MAYOR ABUNDAMIENTO, LA COMISIÓN REDACTORA DE LA NUE-
 VA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN NINGÚN MOMENTO INDICÓ QUE LAS --
 FUNCIONES DESCRITAS DEBERÍAN DE REFERIRSE A TODA LA EMPRESA, --
 SINO TAN SÓLO QUE FUESEN GENERALES, O SEA, DE CARACTER GENE --
 RAL.

AHORA BIEN, TOMANDO EN CUENTA LA ESTRUCTURA JURÍDICA--
 -ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO,
 RESULTA PROCEDENTE SOSTENER QUE EL VOCABLO "GENERAL" SE REFIE-
 RE A QUE LAS MULTIMENCIONADAS FUNCIONES DE CONFIANZA SE REALI-
 CEN EN CADA UNA DE LAS DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS O EN UNA --

(43) DICTAMEN DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS AL PROYECTO DE LEY FE
 DERAL DEL TRABAJO.

PARTE DETERMINADA DE LA ACTIVIDAD DE ÉSTAS. ES POR ELLO, QUE LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES HA INCLUIDO EN TRES GRUPOS, - DIVERSOS PUESTOS DE CONFIANZA CUYAS TAREAS SE HACEN CONSISTIR EN LA DIRECCIÓN, VIGILANCIA, INSPECCIÓN Y FISCALIZACIÓN DENTRO DE TODO CENTRO DE TRABAJO DE LA UNAM. PUESTOS QUE VAN DESDE - EL ASESOR, JEFE DE SECCIÓN, JEFE DE DEPARTAMENTO HASTA EL DIRECTOR DE UNA FACULTAD, ESCUELA, CENTRO, INSTITUTO O COORDINACIÓN.

TERCERA.- LA DOCTRINA MEXICANA DEL DERECHO DEL TRABAJO, SOBRE EL ASPECTO QUE SE COMENTA, ES MUY OSCURA Y CONFUSA. PRÁCTICAMENTE NINGÚN AUTOR MEXICANO CONSIDERA QUE EL "CARÁCTER GENERAL" DE LAS FUNCIONES DE CONFIANZA SEA "EL DE TODAS LAS -- FUNCIONES DE LA EMPRESA". POR OTRA PARTE, NO SE PUEDE DEJAR -- DE RECONOCER QUE LA UNIVERSIDAD NACIONAL REVISTE CARACTERÍSTICAS EN SU ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO MUY PROPIAS.

CUARTA.- EL ÚNICO AUTOR QUE CONCIBE QUE EL CARÁCTER GENERAL DE LAS FUNCIONES DE CONFIANZA SE REFIERE A "TODAS LAS - FUNCIONES DE LA EMPRESA", ES EL MAESTRO ALBERTO TRUEBA URBINA (44), PERO SU OPINIÓN DOCTRINARIA NO PUEDE, NI DEBE APLICARSE A LA UNAM, EN VIRTUD DE QUE SU ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO SON MUY DIFERENTES A LOS DE CUALQUIER EMPRESA, FUNDAMENTO POR EL - CUAL EL CONCEPTO DE GENERALIDAD EN LA UNIVERSIDAD NO PUEDE SER ENTENDIDO RESTRICTIVAMENTE, POR SER LA UNIVERSIDAD DE MÉXICO - UNA INSTITUCIÓN SUI GENERIS.

QUINTA.- INDEPENDIEMENTE DE LO ANTES EXPUESTO, CABE

(44) TRUEBA URBINA, ALBERTO. OPUS CIT., PÁG. 320.

MANIFESTAR QUE EN RAZÓN DE QUE LA UNIVERSIDAD ES UNA DE LAS -
 INSTITUCIONES EDUCATIVAS MÁS GRANDES DEL MUNDO, SU ORGANIZA --
 CIÓN ES COMPLEJA Y PRESENTA UN PRINCIPIO FUNDAMENTAL EN ÉSTA:

LA DELEGACION DE FUNCIONES DE CONFIANZA

ES CIERTO, HA DICHO EL TRATADISTA MAYER, QUE LA ESTRUC
 TURA JERÁRQUICA DE LAS UNIVERSIDADES, INTRODUCE UN FACTOR ESENC
 CIAL EN SU DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA QUE ES PRECISAMENTE LA DE-
 LEGACIÓN DE FACULTADES EN LA TOMA DE DECISIONES. PERO ESA TO-
 MA DE DECISIONES DEBE DE RECAER EN TRABAJADORES DE CONFIANZA.

ELEMENTOS LOGICOS

EL VOCABLO "GENERAL" IMPLICA, CUANDO SE USA COMO ADJETIVO, -
 UNA ACTITUD COMÚN, ESENCIAL A TODOS LOS INDIVIDUOS QUE CONSTI-
 TUYEN UN TODO O A MUCHOS OBJETOS, AUNQUE SEAN DE NATURALEZA DI-
 FERENTE.

EL ADJETIVO "GENERAL" SE APLICA INDISTINTAMENTE A LOS-
 TÉRMINOS O A LAS PROPOSICIONES. TÉRMINO GENERAL ES EL QUE EX-
 PRESA LO QUE ES COMÚN A UN NÚMERO DE INDIVIDUOS Y PERTENECE A-
 CADA UNO DE ELLOS, DIFERENCIÁNDOSE DEL COLECTIVO, PORQUE ESTE-
 EXPRESA LO QUE ES COMÚN A UN NÚMERO DETERMINADO DE INDIVIDUOS-
 Y ES UNA PROPIEDAD DEL CONJUNTO. LO MISMO PUEDE DECIRSE DE --
 LAS PROPOSICIONES. UNA PROPOSICIÓN ES "GENERAL" CUANDO CONTIE
 NE UN TÉRMINO O VARIOS, VARIABLE O INDETERMINADO, ESTO ES, UN-
 TÉRMINO SUSCEPTIBLE DE VARIOS VALORES, DE SUERTE QUE LA PROPO-

SICIÓN MISMA TENGA UN SENTIDO VARIABLE.

DESDE EL PUNTO DE VISTA DE DETERMINACIÓN DE LA FORMA, PUEDEN DISTINGUIRSE TANTO EN LOS TÉRMINOS COMO EN LAS PROPOSICIONES: LA SINGULARIDAD, LA PARTICULARIDAD Y LA UNIVERSALIDAD.

UN TÉRMINO SINGULAR Y UN TÉRMINO UNIVERSAL (45), TIENE LA EXTENSIÓN CLARAMENTE DETERMINADA: UNIDAD Y TOTALIDAD, RESPECTIVAMENTE. NO OCURRE LO MISMO CON EL PARTICULAR: ALGUNOS, VARIOS, ETC., PUES NO PRECISA CUÁLES. EL QUE SE AFIRME QUE "ALGUNOS HOMBRES DE ESTA FAMILIA SON JUSTOS", NO EXPRESA CUÁNTOS, NI CUÁLES. DESDE EL PUNTO DE VISTA DE INDETERMINACIÓN DEL CONTENIDO, CABE ACLARAR LOS GRADOS DE MINORIDAD, MAYORIDAD Y TOTALIDAD; SÓLO ESTA ÚLTIMA ES DETERMINADA, COINCIDIENDO CON LO SINGULAR O LO UNIVERSAL. EL QUE DICE: "LA GENERALIDAD DE LOS HOMBRES SON NORMALES", ESTÁ EXPRESANDO CON ESTA PROPOSICIÓN LA EXISTENCIA DE UNA MINORIDAD DE HOMBRES DESEQUILIBRADOS QUE ES COMO LA EXCEPCIÓN A LA REGLA COMÚN O GENERAL. NO CABE TAMPOCO, EN CONSECUENCIA, CONFUNDIR LO GENERAL CON LO PARTICULAR.

COUTURAT HA CONCRETADO CON ACIERTO ESTA DISTINCIÓN, AL DECIR QUE:

"...LAS PROPOSICIONES UNIVERSALES SE OPONEN A LAS PARTICULARES Y EN CAMBIO LAS GENERALES SE OPONEN A LAS ESPECIALES O ESPECÍFICAS". (46)

(45) ENCICLOPEDIA ESPASA CALPE. TOMO XXV, PÁG. 260.

(46) CITADO POR LA REPRESENTACIÓN DE LA UNAM EN LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES EN EL ACTA NÚMERO 99 CORRESPONDIENTE A LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 24 DE JUNIO DE 1976.

AHORA BIEN, ESTUDIANDO EL VOCABLO "FUNCIONES", ADJETIVADO BAJO EL CONCEPTO DE "GENERAL", ESTO ES, A "FUNCIONES GENERALES", UTILIZADO POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL ARTÍCULO 90., SE ENTIENDE CLARA E INEQUÍVOCAMENTE COMO "FUNCIONES GENERALES", LAS GENERICAS, LAS ABSTRACTAS, ES DECIR, LAS NO ESPECIFICADAS, NI MENOS AÚN CONCRETAS.

ESTO SE DEBE AL HECHO DE QUE SIENDO ESTAS FUNCIONES GENERALES, EXCLUSIVAS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, SE OTORGAN EN FUNCIÓN DIRECTA DE QUE TIENEN QUE VER EN SU CARGO CON LA EXISTENCIA MISMA DE LA EMPRESA Y QUE DEBEN DE OBRAR CON EL CRITERIO MÁS ADECUADO PARA QUE SE LOGREN LOS FINES DE LA MISMA DEPENDENCIA UNIVERSITARIA. AHÍ EN DONDE ESTÁ EN JUEGO LA EXISTENCIA DE UNA EMPRESA, ESTABLECIMIENTO O NEGOCIACIÓN, EN EL CASO CONCRETO, LAS DEPENDENCIAS DE LA UNAM, HA DICHO MARIO DE LA CUEVA, DEBE HABLARSE DE TRABAJADORES DE CONFIANZA. EL USO INDETERMINADO DE LA RAZÓN E INDEFINIDO DEL CRITERIO, ES LO QUE HACE "GENERAL" A LA FUNCIÓN Y NO SOLAMENTE LO INDETERMINADO DEL NÚMERO DE PERSONAS QUE PUEDEN SER MATERIA DE LA DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN, PUES ESTE DATO, EN REALIDAD, ES IRRELEVANTE PARA EL CARÁCTER "GENERAL" DE LA FUNCIÓN.

RESULTA, POR TANTO, QUE NO SE DEBE CONFUNDIR LO UNIVERSAL (TODOS) CON LO GENERAL, QUE ES LO NO ESPECÍFICO, LO NO CONCRETO. LUEGO ENTONCES, LA CORRECTA INTERPRETACIÓN QUE DEBE DARSE AL TÉRMINO "GENERAL" ES EL QUE LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, VIGILANCIA, FISCALIZACIÓN E INSPECCIÓN SE PRESENTAN EN LAS DEPENDENCIAS DE LA UNIVERSIDAD O EN UN ASPECTO DETERMINADO DE ELLAS.

POR TODO LO ANTERIORMENTE EXPUESTO Y FUNDADO CABE CONCLUIR QUE EL TÉRMINO "GENERAL" DENTRO DEL CONTEXTO DE LA CLÁUSULA 9A. DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL - ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, SE REFIERE A LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN QUE SE DESARROLLAN DENTRO DE TODAS Y CADA UNA DE LAS DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS O EN UN ASPECTO DETERMINADO DE LA ACTIVIDAD DE ÉSTAS.

3.- DEFINICION DE LAS FUNCIONES PROPIAS DE LOS TRABAJADORES - DE CONFIANZA.

LOS TÉRMINOS EN QUE SE PLANTEA EL SEGUNDO PÁRRAFO DE LA CLÁUSULA 9A. DEL VIGENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD - NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, HACEN NECESARIO PRECISAR EL CONCEPTO DE LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN DE CARÁCTER GENERAL, ASÍ COMO DETERMINAR EL CONTENIDO Y ALCANCE DE LOS TRABAJOS PERSONALES ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES DE LOS DIRECTORES DE FACULTADES, ESCUELAS, DIRECCIONES DE SERVICIO, COORDINADORES, DIRECTORES DE INSTITUTOS Y CENTROS DE LA UNAM. PERO PARA LOGRAR TAL OBJETIVO, PREVIAMENTE RESULTA INELUDIBLE DISTINGUIR ENTRE FUNCIÓN, ACTIVIDAD Y PUESTO, TODA VEZ QUE LAS TÉCNICAS DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA ASÍ LO REQUIEREN.

POR LO QUE RESPECTA A LA FUNCIÓN, ÉSTA ES DEFINIDA -- POR DUHALT KRAUSS, COMO "EL GRUPO DE ACTIVIDADES AFINES Y -- COORDINADAS, NECESARIAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN". (47)

EL MISMO TRATADISTA CONCEBE A LA ACTIVIDAD COMO "EL -- GRUPO DE OPERACIONES AFINES Y SUCESIVAS, EJECUTADAS POR UNA -- MISMA PERSONA". (48)

(47) DUHALT KRAUSS, MIGUEL F. LOS MANUALES DE PROCEDIMIENTOS EN LAS OFICINAS PÚBLICAS. TERCERA EDICIÓN. EDITORIAL -- TRILLAS. MÉXICO. 1981, PÁG. 60

(48) IDEM, PÁG. 60.

OTROS AUTORES, COMO DÍAZ DE OLGUÍN, MANIFIESTAN QUE - LA ACTIVIDAD ES "TODA ACCIÓN QUE REALIZA UNA PERSONA PARA SATISFACER UN PROPÓSITO ESPECÍFICO, Y QUE AL CONCATENARSE CON - OTRAS ACTIVIDADES EN UNA FORMA ORDENADA (PROCESOS DE TRABAJO), CONFIGURAN UNA FUNCIÓN". (49)

AHORA BIEN, DE LA SIMPLE LECTURA A LAS IDEAS ANTES EX PUESTAS, SE DESPRENDE QUE LA FUNCIÓN ES EL TODO Y QUE LA ACTI VIDAD UNA PARTE; Y ADEMÁS, LA FUNCIÓN GENERALMENTE SE ENCUEN - TRA DESPERSONALIZADA Y EN CAMBIO, LA ACTIVIDAD ES PERSONAL.

EN CONSECUENCIA, LAS FUNCIONES SE REALIZAN O SE CUM - PLEN MEDIANTE PROCESOS QUE SE INICIAN EN LO MÁS ALTO DE LA JE RARQUÍA EN LAS EMPRESAS, SIENDO ESTE PUNTO INICIAL GENERALMEN TE UNA DECISIÓN QUE SE MANIFIESTA AL TRAVÉS DE ÓRDENES, QUE - SUCESIVAMENTE SE RETRASMITEN HACIA LOS NIVELES INFERIORES POR LOS DIFERENTES GRADOS EN LA PROPIA ESCALA JERÁRQUICA. Y TAM - BIÉN POR LAS RESPUESTAS QUE EN FORMA DE ACTIVIDADES SEAN DA - DAS POR LOS NIVELES INFERIORES Y SUJETAS A CONTROL POR UNA CO RRIENTE DE INFORMACIÓN QUE SE DESPLAZA EN DIRECCIÓN ASCENDEN - TE.

POR LO QUE HACE AL PUESTO, EL MAESTRO ARIAS GALICIA, - LO CONCEPTÚA COMO "EL CONJUNTO DE OPERACIONES, CUALIDADES, -- RESPONSABILIDADES Y CONDICIONES QUE INTEGRAN UNA UNIDAD DE -- TRABAJO, ESPECÍFICA E IMPERSONAL". (50)

(49) DÍAZ DE OLGUÍN, MAGDALENA. OPUS CIT., PÁG. 10.

(50) ARIAS GALICIA, FERNANDO. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HU MANOS. QUINTA EDICIÓN. EDITORIAL TRILLAS. MÉXICO. 1979, PÁG. 177.

AGUSTÍN REYES PONCE, ES MÁS EXPLÍCITO EN SU EXPOSICIÓN, AL DECIR QUE:

"EL PUESTO PUEDE DEFINIRSE COMO UNA UNIDAD - DE TRABAJO ESPECÍFICA E IMPERSONAL.

A).- UNIDAD DE TRABAJO.- ESTO QUIERE DECIR - QUE HEMOS LLEGADO A LA PARTE FINAL DEL ASPECTO - TEÓRICO: NOS ENCONTRAMOS EN LA DETERMINACIÓN ÚLTIMA DE LO QUE CADA HOMBRE CONCRETO DEBE HACER; A - PARTIR DE ESTE MOMENTO TENEMOS QUE TRATAR DEL CONTACTO QUE ESTA UNIDAD TEÓRICA TIENE CON LAS PERSONAS CONCRETAS QUE HAN DE OCUPAR EL PUESTO.

B).- ESPECÍFICA.- EL PUESTO SE CONSTITUYE - ANTE TODO CON LO QUE "DEBE HACERSE" Y "LO QUE SE-REQUIERE QUE EL TRABAJADOR TENGA" PARA PODER OCUPARLO. ESTAS DOS COSAS, DE TAL MANERA SON ESPECÍFICAS DE CADA PUESTO, QUE HACEN DE SUYO IMPOSIBLE INTERCAMBIAR DE INMEDIATO LO QUE HACEN PERSONAS - DE DISTINTOS PUESTOS, EN TANTO QUE ES NORMAL DICHO CAMBIO (CON PEQUEÑOS AJUSTES Y ADIESTRAMIENTO) ENTRE QUIENES OCUPEN PUESTOS IDÉNTICOS.

C).- IMPERSONAL.- EL PUESTO ES UNIDAD TEÓRICA Y, POR LO MISMO, NO SE REFIERE A LAS PERSONAS CONCRETAS QUE LO OCUPAN. ASÍ, LO MÁS FRECUENTE - ES QUE EL PUESTO ESTÉ OCUPADO POR VARIAS PERSONAS SIMULTÁNEAMENTE: HAY EN UNA EMPRESA UN PUESTO DE-FACTURISTA Y DIEZ FACTURISTAS; UN PUESTO DE CHO -

FER Y VEINTE CHOFERES", (51)

CON LOS ELEMENTOS PREVIAMENTE INVOCADOS, DEBE SOSTENERSE QUE PUESTO ES EL CONJUNTO DE FUNCIONES, ACTIVIDADES, REQUISITOS, RESPONSABILIDADES, ATRIBUCIONES Y FACULTADES QUE CONSTITUYEN UNA UNIDAD DE TRABAJO ESPECÍFICA E IMPERSONAL.

CABE AGREGAR QUE SIENDO EL PUESTO LA UNIDAD BÁSICA DEL TRABAJO, RESULTA EVIDENTE QUE A PARTIR DE SU CORRECTA DEFINICIÓN Y ESTRUCTURACIÓN SE INICIA LA TECNIFICACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, DADO QUE LAS TAREAS A EFECTUAR EN UNA ORGANIZACIÓN TAN COMPLEJA, COMO LO ES LA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, SE REALIZAN POR MEDIO DE LAS FACULTADES, ESCUELAS, CENTROS, INSTITUTOS, COORDINACIONES, DIRECCIONES GENERALES DE SERVICIO Y DIVISIONES, DEPARTAMENTOS O SECCIONES QUE EXISTEN DENTRO DE LAS MISMAS DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS, PERO SIEMPRE CONCRETANDO DICHAS LABORES A NIVEL DE CADA PUESTO.

ES ASÍ QUE DEPENDIENDO DE LAS FUNCIONES QUE SE TENGAN QUE CUBRIR, SE REQUERIRAN CIERTAS HABILIDADES, ESTUDIOS, EXPERIENCIA E INICIATIVA, TODA VEZ QUE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, LA RESPONSABILIDAD Y EL ESFUERZO, VARÍAN EN CADA CASO CONCRETO. VERBIGRACIA: EL ADMINISTRADOR DE LA ESTACIÓN BIOLÓGICA DE LOS TUXTLAS TIENE ACTIVIDADES, REQUISITOS Y RESPONSABILIDADES DIVERSAS A LAS QUE TIENE ASIGNADAS EL ADMINISTRADOR DEL OBSERVATORIO ASTRÓNOMICO NACIONAL, AMBAS DEPENDENCIAS DE

(51) REYES PONCE, AGUSTÍN. EL ANÁLISIS DE PUESTOS. SEXTA EDICIÓN. EDITORIAL LIMUSA. MÉXICO. 1977, PÁG. 43.

LA UNAM.

POR ELLO ES IMPORTANTE EXAMINAR LAS CARACTERÍSTICAS - DE CADA PUESTO, CON EL OBJETO DE ESTABLECER LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA DESEMPEÑARLO CON POSIBILIDADES DE ÉXITO; PARA - ESTO, NADA MEJOR QUE PRACTICAR UN ANÁLISIS DEL MISMO.

"EL ANÁLISIS DE UN PUESTO ES, AFIRMA EL MAESTRO FERNANDO ARIAS GALICIA, UN MÉTODO CUYA FINALIDAD ESTRIBA EN DETERMINAR LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN EN EL MISMO, LOS REQUISITOS (CONOCIMIENTOS, EXPERIENCIA, HABILIDADES, ETCÉTERA) - QUE DEBE SATISFACER LA PERSONA QUE VA A DESEMPEÑARLO CON ÉXITO, Y LAS CONDICIONES AMBIENTALES QUE PRIVAN EN EL SISTEMA -- DONDE SE ENCUENTRA ENCLAVADO". (52)

A FIN DE LLEVAR A CABO EL ANÁLISIS DE PUESTOS, SE RECOMIENDA UTILIZAR UNA METODOLOGÍA QUE PERMITA OBTENER EFICIENTES RESULTADOS POR MEDIO DE LA ÓPTIMA UTILIZACIÓN DE ELEMENTOS HUMANOS, MATERIALES Y TÉCNICOS DE LOS QUE SE DISPONGA. EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, SE HA REALIZADO - EL ANÁLISIS Y VALUACIÓN DE PUESTOS MEDIANTE EL EMPLEO DE CUESTIONARIOS. CABE DESTACAR QUE EL CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DE LOS PUESTOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNAM, SE INTEGRA CON LOS FACTORES SIGUIENTES:

(52) ARIAS GALICIA, FERNANDO. OPUS CIT., PÁG. 177.

I.- DATOS DEL PUESTO.

- 1.- NOMBRE DEL TRABAJADOR.
- 2.- ADSCRIPCIÓN.
- 3.- CATEGORÍA.
- 4.- JORNADA.
- 5.- SALARIO.

II.- DESCRIPCION DETALLADA DEL PUESTO.

- 6.- ACTIVIDADES DIARIAS Y CONSTANTES.
- 7.- ACTIVIDADES PERIÓDICAS.
- 8.- ACTIVIDADES EVENTUALES.

III.- ESPECIFICACIONES DEL PUESTO.

- 9.- CONOCIMIENTOS.
- 10.- EXPERIENCIA.
- 11.- INICIATIVA.

IV.- RESPONSABILIDADES QUE TIENE.

- 12.- EN BIENES.
- 13.- EN TRÁMITES.
- 14.- EN DATOS, INFORMES Y DOCUMENTOS.
- 15.- EN DIRECCIÓN O MANEJO DE PERSONAL.

V.- ESFUERZO.

- 16.- MENTAL.
- 17.- Físico.

VI.- CONDICIONES DE TRABAJO.

18.- EL AMBIENTE EN QUE SE DESARROLLA EL TRABAJO.

19.- LOS INSTRUMENTOS DE TRABAJO QUE SE UTILIZAN PARA EJECUTAR LAS LABORES.

20.- RIESGOS DE TRABAJO.

PARA UNA MAYOR ILUSTRACIÓN AL PRESENTE ESTUDIO, SE ANEXA UN CUESTIONARIO PARA ANÁLISIS DE PUESTOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

EL CUESTIONARIO ARRIBA ALUDIDO, RESULTA DE VITAL IMPORTANCIA PARA EL EXAMEN DE LOS PUESTOS DE CONFIANZA DE LA UNAM, TODA VEZ QUE EN DICHO DOCUMENTO SE CONSIGNAN LAS FUNCIONES Y ACTIVIDADES EFECTUADAS POR SUS OCUPANTES. DE ESTE MODO SE DA CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 90. DE LA LEY FEDERAL LABORAL Y POR EL SEGUNDO PÁRRAFO DE LA CLÁUSULA 9A. DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD, EN EL SENTIDO DE QUE LA CATEGORÍA DE TRABAJADOR DE CONFIANZA DEPENDE DE LA NATURALEZA DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS Y NO DE LA DENOMINACIÓN QUE SE DÉ AL PUESTO.

LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES EN EL ACTA NÚMERO 159 CORRESPONDIENTE A LA SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 10 DE DICIEMBRE DE 1976, ACORDÓ QUE LA DETERMINACIÓN DE LOS PUESTOS DE CONFIANZA, SE HARÁ POR DICHO CUERPO COLEGIADO EL QUE FORMULARÁ EL CATÁLOGO DE PUESTOS RESPECTIVOS. CONVINIÉNDOSE ADEMÁS, "QUE PARA FORMULAR EL CATÁLOGO DE PUESTOS -

DE CONFIANZA SE DEBERÁ ATENDER EXCLUSIVAMENTE A LAS FUNCIONES QUE SE DESEMPEÑEN Y NO A LA DESIGNACIÓN DE LOS PUESTOS, ES DECIR, EL CRITERIO QUE SE SIGA SERÁ EMINENTEMENTE OBJETIVO".(53)

OBVIO ES, QUE EL CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DE LOS PUESTOS DE LA UNAM, REPRESENTA UN MÉTODO PARA RECOPILAR INFORMACIÓN OBJETIVA. PERO ADEMÁS, PERMITE DESCRIBIR LOS PUESTOS CON PRECISIÓN, SEÑALÁNDOSE ACTIVIDADES, FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y REQUISITOS PARA OCUPARLOS.

URGE QUE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, SE CONCLUYA EN LA ELABORACIÓN DEL CATÁLOGO ABIERTO DE --- PUESTOS DE CONFIANZA, YA QUE SE PUEDE PRESENTAR EL PELIGRO DE QUE A NOMBRE DE TAL CONFIANZA SE INCURRA EN ABUSOS TALES COMO:

- 1.- DISTINCIONES EN LA REMUNERACIÓN.
- 2.- DISCRIMINACIONES EN LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO.
- 3.- LA CONTRATACIÓN EXAGERADA DE TRABAJADORES QUE NO AGOTAN LAS CARACTERÍSTICAS LEGALES DE CONFIANZA - QUE ESTABLECEN TANTO LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, - COMO EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNAM.
- 4.- INESTABILIDAD LABORAL EN FORMA ABSOLUTA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE CONFIANZA SON FUN

(53) COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES, ACTA NÚMERO 159 CORRESPONDIENTE A LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL 10 DE DICIEMBRE DE 1976.

DAMENTALES PARA QUE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, ALCANCE CON TODA EXCELENCIA SUS ELEVADOS FINES PREVISTOS- EN SU LEY ORGÁNICA. EN LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA GENERAL- MENTE HA DESCANSADO EL ÉXITO DE LA DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA UNAM. ESTA CIRCUNSTANCIA DEBE TENERSE MUY PRESENTE, -- TRATÁNDOSE DE EXAMINAR LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y JURÍDICA DE LA MULTIMENCIONADA CASA DE CULTURA.

EN LA UNIVERSIDAD DE MÉXICO, EXISTEN PERSPECTIVAS ENCONTRADAS TRATÁNDOSE DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. POR - UN LADO, LA UNIVERSIDAD SE ENFRENTA A UN CRECIMIENTO CUANTITATIVO Y CUALITATIVO QUE REQUIERE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL - DE CONFIANZA DE ALTO NIVEL ACADÉMICO Y PROFESIONAL; Y POR -- OTRO, UN SINDICATO, EL STUNAM, CUYOS PLANTEAMIENTOS ACUSAN UN RADICALISMO EXAGERADO. LAS NEGOCIACIONES, EN CIERTAS Y LAMEN- TABLES OCASIONES, SE HAN VISTO CARACTERIZADAS POR EL SISTEMA- DE FUERZA, ARGUCIA Y SUBJETIVIDAD EMPLEADO POR EL STUNAM.

LOS PUNTOS ENCONTRADOS DEBEN BUSCAR ALTERNATIVAS DE - SOLUCIÓN QUE PERMITAN CONSEGUIR EL EQUILIBRIO Y LA JUSTICIA - SOCIAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E - INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY, DE TAL MODO QUE CONCUERDEN CON LA AUTONOMÍA, LA LIBERTAD DE CÁTEDRA- E INVESTIGACIÓN Y LOS FINES PROPIOS DE ESTOS CENTROS DE CULTU- RA.

EN UNA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA TAN GRANDE COMO LO ES LA DE LA UNIVERSIDAD DE MÉXICO, LAS FUNCIONES DE CONFIANZA SE DEBEN DE INTERPRETAR EN EL SENTIDO DE QUE SE DESARROLLAN DEN-

TRO DE TODAS Y CADA UNA DE LAS DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS O EN UN ASPECTO DE ÉSTAS, ES DECIR SON DE NATURALEZA ENUNCIATIVA Y NO SE REFIEREN A LA DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN DE TODA LA UNIVERSIDAD.

UN CRITERIO O UNA PERSPECTIVA OBJETIVA DE LAS MULTIMENCIONADAS FUNCIONES DE CONFIANZA AYUDARÁ, INDUDABLEMENTE, A BUSCAR CAMINOS DE SOLUCIÓN A FIN DE QUE LOS RECINTOS DE LA CULTURA Y LA INVESTIGACIÓN NACIONALES NO SUFRAN, COMO LO HAN PADECIDO EN NUMEROSAS OCASIONES, LA SUSPENSIÓN DE LABORES PROMOVIDAS POR EL STUNAM. PORQUE ESAS SUSPENSIONES DE TRABAJO DAÑAN AL PUEBLO DE MÉXICO QUE QUIERE Y MERECE UNA UNIVERSIDAD QUE SEA EJEMPLO DE LA EXCELENCIA ACADÉMICA Y DE LA DEVOCIÓN INTELECTUAL.

4.- CONCEPTO DE LA FUNCION DE DIRECCION.

LA PALABRA DIRECCIÓN, VIENE DEL VERBO "DIRIGERE"; ÉSTE SE INTEGRA A SU VEZ DEL PREFIJO "DI", INTENSIVO, Y "REGE - RE": REGIR, GOBERNAR. ESTE ÚLTIMO DERIVA DEL SÁNCRITO "RAJ", QUE SIGNIFICA "PREEMINENCIA".

EN CONSONANCIA CON LA ANTERIOR ETIMOLOGÍA, LOS MAESTROS KOONTZ Y O' DONNELL, CONCIBEN A LA DIRECCIÓN COMO "LA -- FUNCIÓN EJECUTIVA DE GUIAR Y VIGILAR A LOS SUBORDINADOS". (54)

POR OTRA PARTE, LA DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA CONSULTIVA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 120 DEL REGLAMENTO INTERIOR DE ESA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO FEDERAL, HA EMITIDO - EL SIGUIENTE DICTAMEN:

"LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN SON LAS ENCAMINADAS AL MANEJO DE UNA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO".-
(55)

DESDE UNA PERSPECTIVA ACENDRADAMENTE DOCTRINAL, GARI-TA YEPEZ CONSIDERA QUE LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN SE TRADUCEN EN "LAS QUE ESTÁN A CARGO DE UNA O VARIAS PERSONAS, CUYAS FACULTADES EL PATRÓN DELEGA A SU FAVOR, LAS AUTORIZA A HACERSE-CARGO DE LA REALIZACIÓN DE LOS FINES DE LA EMPRESA, NEGOCIA -

(54) KOONTZ H. Y O' DONNELL C. CURSO DE ADMINISTRACIÓN MODERNA. CUARTA EDICIÓN. EDITORIAL MCGRAW-HILL. MADRID, ESPAÑA. 1967, PÁG. 515.

(55) SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. REVISTA DEL TRABAJO. TOMO II. EDITORIAL SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. MÉXICO. 1972, PÁG. 23

CIÓN O INSTITUCIÓN. ESTA FACULTAD DE DIRECCIÓN ES LA MÁS AMPLIA QUE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA PUEDA TENER DENTRO DEL ESTABLECIMIENTO". (56)

AHORA BIEN, ATENDIENDO A LAS CONCEPCIONES JURÍDICAS ARRIBA INVOCADAS, RESULTA PROCEDENTE SOSTENER QUE VARIOS TRABAJADORES -- ADSCRITOS A LAS DIVERSAS DEPENDENCIAS DE LA UNAM, REVISTEN CARACTERÍSTICAS LEGALES DE CONFIANZA, TODA VEZ QUE SUS ACTIVIDADES SE HACEN CONSISTIR EN:

1.- "DIRIGIR AL PERSONAL A SU CARGO CON EL FIN DE LOGRAR -- LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS";

2.- "TENER LA AUTORIDAD Y TOMAR LAS DECISIONES QUE EXPRESAMENTE LE ENCOMIENDE EL TÍTULAR DE LA DEPENDENCIA";

3.- "DIRIGIR, SUPERVISAR Y COORDINAR LOS TRABAJOS DEL DEPARTAMENTO A SU CARGO";

4.- "SUPERVISAR LA ELABORACIÓN DE MATERIAL INFORMATIVO";

5.- "DIRIGIR LAS ACTIVIDADES DEL PERSONAL DEL ÁREA DE SUMINISTROS";

6.- "DIRIGIR Y TOMAR DECISIONES SOBRE LOS ASUNTOS DE CARÁCTER GENERAL QUE SE PRESENTEN EN LA DEPENDENCIA";

7.- "DIRIGIR Y COORDINAR AL PERSONAL DE LAS ÁREAS DE FINANZAS Y TRÁFICO PARA EFECTUAR LA COMPROBACIÓN FINAL";

8.- "TENER A SU CARGO UNA SECCIÓN ESCOLAR, VIGILANDO EL -- CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO Y DE LAS POLÍTICAS QUE TENGA ASIGNADAS";

9.- "REVISAR EL BUEN SERVICIO DEL PERSONAL, LA LIM -- PIEZA DE LOS LOCALES, LA EXISTENCIA ADECUADA DE LIBROS Y EL - CAMBIO SUFICIENTE DE LAS CAJAS EN LAS LIBRERÍAS A SU CARGO, - MEDIANTE VISITAS PERIÓDICAS";

10.- "DIRIGIR LAS ACTIVIDADES DE CAPTURA, PROGRAMA -- CIÓN Y PRODUCCIÓN DE DATOS";

11.- "DIRIGIR LOS SERVICIOS DE APOYO DE LOS TALLERES- Y LABORATORIOS";

12.- "SUPERVISAR LA ADQUISICIÓN DEL MATERIAL BIBLIO-- HEMEROGRÁFICO";

13.- "DIRIGIR Y PROGRAMAR LOS DATOS DE LAS INVESTIGA- CIONES DEL INSTITUTO, SUPERVISANDO EL PROCESO";

14.- "COORDINAR LAS ACTIVIDADES DE LOS DEPARTAMENTOS- PENDIENTES DE LA COORDINACIÓN DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA";

15.- "REPRESENTAR AL INSTITUTO EN ASUNTOS DE COMPUTA- CIÓN ELECTRÓNICA";

16.- "DIRIGIR LAS ACTIVIDADES DE LOS INVESTIGADORES - ADSCRITOS A SU DEPARTAMENTO";

17.- "DIRIGIR Y CONTROLAR EL INTERCAMBIO DE MATERIAL- BIBLIOGRÁFICO CON OTRAS DEPENDENCIAS DE LA UNIVERSIDAD E INS- TITUCIONES EDUCATIVAS NACIONALES Y EXTRANJERAS";

18.- "PARTICIPAR EN LA DECISIÓN DE LAS POLÍTICAS GENE- RALES, TANTO DE LA DOCENCIA COMO DE LA INVESTIGACIÓN, BAJO - LAS CUALES DEBE FUNCIONAR LA BIBLIOTECA";

19.- "DIRIGIR, SUPERVISAR Y COORDINAR LOS TRABAJOS DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA";

20.- "COORDINAR LOS TRÁMITES LEGALES DE CARÁCTER GENE

RAL DONDE LA UNIVERSIDAD SEA PARTE", Y

21.- OTRAS ACTIVIDADES QUE SE ENCUENTRAN DEBIDAMENTE-
ASENTADAS EN LOS CUESTIONARIOS PARA ANÁLISIS DE PUESTOS QUE -
HAN SIDO FORMULADOS POR LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES Y -
APLICADOS A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CON EL OBJETO DE --
REVISAR SUS FUNCIONES, EN LOS TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA TRANSI-
TORIA SEXTA DEL PACTO COLECTIVO LABORAL PARA EL PERSONAL AD -
MINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA INSTITUCIÓN.

NO ESTÁ DE MÁS, PARA LOS FINES DE ESTE ESTUDIO DE LA-
FUNCIÓN DE DIRECCIÓN, CITAR LA AUTORIDAD INTELECTUAL DE DON -
JESÚS CASTORENA, QUIEN ENSEÑA QUE "LAS FACULTADES DE DIREC --
CIÓN, SON AQUELLAS POR LAS QUE SE DELEGA LA REALIZACIÓN DE --
LOS FINES DE LA EMPRESA". (57)

EL JURISTA EUQUERIO GUERRERO, PALABRAS MÁS, PALABRAS-
MENOS, COINCIDE CON EL CRITERIO DE CASTORENA, Y AL RESPECTO -
MANIFIESTA:

"EN MATERIA DE DIRECCIÓN PODEMOS DECIR QUE -
LOS REPRESENTANTES DEL PATRÓN LA EJERCEN CON GRA-
DO MÁXIMO PERO CON LA DELEGACIÓN DE AUTORIDAD QUE
ES INDISPENSABLE EN TODO NEGOCIO. LOS PROPIOS RE-
PRESENTANTES TIENEN QUE DELEGAR PARTE DE SU AUTO-
RIDAD A SUS INMEDIATOS COLABORADORES Y ÉSTOS A SU
VEZ REPITEN EL PROCESO DE DELEGACIÓN HASTA LLEGAR
A LOS NIVELES MÁS BAJOS DE LA JERARQUÍA ADMINIS -
TRATIVA". (58)

(57) CASTORENA, JESÚS J. OPUS CIT., PÁG. 39.

(58) GUERRERO, EUQUERIO. OPUS CIT., PÁG. 78.

RATIFICANDO LAS IDEAS ANTERIORES, EL LICENCIADO ROBERTO RIVERA GALINDO, ASEVERA QUE:

"LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN SON AQUELLAS - POR LAS QUE SE DELEGA LA REALIZACIÓN DE LOS FINES DE LA EMPRESA A UNA O VARIAS PERSONAS A QUIENES - EL PATRÓN AUTORIZA A HACERSE CARGO DE LA REALIZACIÓN DE DICHS FINES. ESTA FACULTAD DE DIRECCIÓN ES LA MÁS AMPLIA QUE SE CONCEDE A UN TRABAJADOR - PUESTO QUE INCLUYE A LAS DEMÁS FUNCIONES DE CONFIANZA ENUNCIADAS POR LA LEY". (59)

DE LA SIMPLE LECTURA A LAS DISERTACIONES DOCTRINALES- PREVIAMENTE TRANSCRITAS, SE DESPRENDEN LOS POSTULADOS SIGUIENTES:

- 10.- LA DELEGACIÓN DE LAS FUNCIONES DE CONFIANZA.
- 20.- EL MANEJO DE UNA INSTITUCIÓN O DEPENDENCIA A -- TRAVÉS DEL CONTROL, COORDINACIÓN, DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN DE LAS FUNCIONES Y ACTIVIDADES ASIGNADAS A LOS TRABAJADORES.

ES VERDAD, LA DELEGACIÓN DE LAS FUNCIONES DE CONFIANZA CONSTITUYE UN ELEMENTO ESENCIAL DE LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y JURÍDICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. EN EFECTO, "LA ESTRUCTURA JERÁRQUICA DE UNA INSTITUCIÓN DEDICADA A LA DIFUSIÓN DE LA CULTURA INTRODUCE UN ELEMENTO EN SU DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA: DELEGACIÓN DE FACULTADES -

(59) CITADO POR DÍAZ DE OLGUÍN, MAGDALENA. OPUS. CIT., PÁG. 31.

EN LA TOMA DE DECISIONES EN FUNCIÓN DE LA CONTRIBUCIÓN REAL".
(60)

EN CONSECUENCIA, "ESA TOMA DE DECISIONES DEBE DE RE -
CAER NECESARIAMENTE EN PERSONAL DE CONFIANZA". (61)

PARALELAMENTE AL PENSAMIENTO EXPUESTO POR EL PROFESOR
MAYER, ES IMPORTANTE HACER VALER AGUÍ, LA EJECUTORIA RECAÍDA-
EN EL JUICIO DE AMPARO NÚMERO 101/72, Y CUYA VOZ DICE:

"DELEGACION DE FUNCIONES DE CONFIANZA".- AM-
PARO DIRECTO NÚMERO 101/72.- MARÍA DEL REFUGIO -
MARTÍN DEL CAMPO Y COAGRAVIADOS. JUNIO 26 DE 1972.
PONENTE: MAGISTRADO MANUEL GUTIÉRREZ.

A MAYOR ABUNDAMIENTO, ES PERTINENTE RECALCAR EL ESPÍ-
RITU DE LA ANTIGUA TESIS QUE CONSTITUIDA EN PRECEDENTE, PERO-
NO EN JURISPRUDENCIA, SE ENCUENTRA VISIBLE EN LA PÁGINA 3179,
TOMO XIV, DEL APÉNDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
Y QUE EN SU TEXTO SE LEE:

"...TODA VEZ QUE ESTA CLASE DE EMPLEADOS SON
LOS QUE INTERVIENEN EN LA DIRECCIÓN Y VIGILANCIA-
DE UNA NEGOCIACIÓN Y QUE, EN CIERTO MODO, SUSTITU
YEN AL PATRONO EN ALGUNAS DE LAS FUNCIONES PRO --
PIAS DE ÉSTE..."

TOMO XIV.- TESIS 62.- LOAYSA Y MANUEL. PÁG.-
3179.

(60) MAYER, OTTO. OPUS CIT., PÁG. 57.

(61) IDEM, PÁG. 57.

EN ESE ORDEN DE IDEAS, FRANCHINI, EXPLICA QUE:

"LA DELEGACIÓN DE FUNCIONES DE CONFIANZA ES UN PROBLEMA DE ORGANIZACIÓN, YA QUE EXISTE UNA RELACIÓN NUMÉRICA ENTRE LOS FINES A SATISFACER Y EL ORGANISMO PÚBLICO QUE DEBE SATISFACERLOS. UNAS--CUANTAS PERSONAS FÍSICAS NO PODRÁN AL MISMO TIEMPO DIRIGIR, DISPONER, CREAR Y OBRAR POR EL ENTE PÚBLICO, Y POR ELLO ÉSTE DEBE TENER UNA ORGANIZACIÓN ADECUADA. DEBE EXISTIR NECESARIAMENTE UNA DELEGACIÓN DE FUNCIONES DE CONFIANZA". (62)

DE CONFORMIDAD CON ESTOS RAZONAMIENTOS JURÍDICOS, DEBE PRECISARSE QUE LA UNIVERSIDAD NACIONAL COMPRENDE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE IMPARTIR LA 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. Y POR ELLO RESULTA INDISPENSABLE QUE CUENTE CON SU PROPIO PATRIMONIO Y CON UNA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA LO SUFICIENTEMENTE CAPAZ PARA APOYAR LAS TAREAS ACADÉMICAS ENCOMENDADAS A LA INSTITUCIÓN. DE AHÍ QUE SEA CORRECTO SOSTENER QUE LA DELEGACIÓN DE FUNCIONES DE CONFIANZA ES DE VITAL TRASCENDENCIA EN EL FUNCIONAMIENTO ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE LA UNAM. POR ESO RESULTA EVIDENTE QUE VARIOS TRABAJA

(62) FRANCHINI, F. OPUS CIT., PÁG. 351.

DORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS A LA UNIVERSIDAD, DEBEN DE --
SER CONSIDERADOS COMO DE CONFIANZA, PORQUE SUS ACTIVIDADES SE
TRADUCEN EN:

- 1.- "SUSTITUIR A SU JEFE EN AUSENCIA DE ÉSTE";
- 2.- "COORDINAR Y SUPERVISAR EL DESARROLLO DE EVENTOS-
EDUCACIONALES";
- 3.- "COLABORAR CON EL DIRECTOR DE SU DEPENDENCIA EN -
EL PLANEAMIENTO Y CONTROL DE LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS Y AD-
MINISTRATIVAS Y DE LOS PROGRAMAS DE INVESTIGACIÓN";
- 4.- "ASISTIR, COMISIONADO POR EL DIRECTOR, A LAS REU-
NIONES DEL CONSEJO TÉCNICO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA;
- 5.- "ACTUAR COMO SECRETARIO DEL CONSEJO ACADÉMICO IN-
TERNO Y DEL COLEGIO DE INVESTIGADORES";
- 6.- "REPRESENTAR AL DIRECTOR EN SUS AUSENCIAS TEMPORA
LES";
- 7.- "ACTUAR COMO SECRETARIO DEL CONSEJO CONSULTIVO -
INTERNO";
- 8.- "PARTICIPAR EN PROYECTOS ESPECIALES POR ENCARGO -
DE AUTORIDADES UNIVERSITARIAS";
- 9.- "COLABORAR CON EL DIRECTOR DE SU CENTRO EN EL --
PLANTEAMIENTO, ORGANIZACIÓN Y CONTROL DE LAS ACTIVIDADES AD -
MINISTRATIVAS";
- 10.- "CONTROLAR EL MANEJO, ARCHIVO Y PROCESAMIENTO DE
LA INFORMACIÓN CORRESPONDIENTE A LOS SISTEMAS QUE SE MANEJAN-
EN LA SUBDIRECCIÓN TÉCNICA";
- 11.- "COORDINAR Y APOYAR LA REALIZACIÓN DE LOS EVEN -
TOS SISTEMATIZADOS QUE LA SECRETARÍA Y LA PROPIA FACULTAD TEN

GAN ESTABLECIDOS COMO TALES PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES--
PROFESIONALES, EXÁMENES ORDINARIOS, EXÁMENES DE INTRODUCCIÓN-
A LA RESIDENCIA ROTATORIA, ETC";

12.- "VIGILAR EL BUEN SERVICIO QUE PRESTA EL PERSONAL
A SU CARGO";

13.- "SUPERVISAR EL TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO A -
SU DEPARTAMENTO, VIGILANDO QUE SE REALICE CON EL ESMERO QUE -
SE REQUIERA";

14.- "SUSTITUIR AL JEFE DEL DEPARTAMENTO";

15.- "COORDINAR EN AUSENCIA DEL JEFE LAS ACTIVIDADES-
ASIGNADAS AL PERSONAL";

16.- "COORDINAR CON EL JEFE DEL AREA Y DEL DEPARTAMEN
TO, LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL MANEJO DE LAS COM-
PRAS";

17.- "SUPERVISAR QUE EL PERSONAL DE REGISTRO REALICE,
CORRECTAMENTE LA CODIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA";

18.- "ACORDAR CON EL DIRECTOR Y/O SECRETARIO ADMINIS-
TRATIVO, LAS POLÍTICAS GENERALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE --
LOS PLANES Y PROGRAMAS DE TRABAJO PROPIOS DEL DEPARTAMENTO".Y

19.- OTRAS FUNCIONES QUE SE ENCUENTRAN ANOTADAS EN -
LOS CUESTIONARIOS PARA ANÁLISIS DE PUESTOS QUE LA COMISIÓN -
MIXTA DE TABULADORES HA APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA --
UNAM.

COMO SE OBSERVA, SI BIEN ES CIERTO QUE LA DIRECCIÓN -
ES UNA FUNCIÓN TÍPICA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, TAM-
BIÉN LO ES QUE, TRATÁNDOSE DEL MANEJO ADMINISTRATIVO Y OPERA-

TIVO DE UNA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA TAN GRANDE COMO LO ES LA -
 UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, ADMITE LA DELEGACIÓN
 DE FACULTADES EN LA TOMA DE DECISIONES. MÁS CLARO AÚN, LA -
 FUNCIÓN DE DIRECCIÓN CONCEBIDA DENTRO DEL TEXTO DEL ARTÍCULO-
 90. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA CLÁUSULA 9a., PÁRRA-
 FO SEGUNDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL
 ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN, ADMITE LA DELEGACIÓN DE AC-
 TIVIDADES DE DECISIÓN, TODA VEZ QUE "EL DIRECTOR GENERAL NO -
 PUEDE HACERLO TODO, MÁS QUE DELEGAR A LOS AGENTES DE LA ADMI-
 NISTRACIÓN EL PODER Y LA RESPONSABILIDAD DE DECIDIR CIERTOS -
 CASOS". (63) PERO ESE PODER Y ESA RESPONSABILIDAD DEBEN DE RE-
 CAER EN TRABAJADORES DE CONFIANZA.

CORROBORANDO LO ANTERIOR, EL DOCTOR LUIS VILLORO EX -
 PRESA:

"...EL PROCESO DE EDUCACIÓN Y DE INVESTIGA -
 CIÓN CIENTÍFICA NO PUEDE REALIZARSE SIN EL RECONO -
 CIMIENTO DE LA DIVERSIDAD DE FUNCIONES QUE EJER -
 CEN LAS DISTINTAS PERSONAS QUE PARTICIPAN EN ÉL.-
 Y ESAS FUNCIONES SE ENCUENTRAN JERARQUIZADAS". (64)

LUEGO ENTONCES, CABE CONCLUIR QUE LA DELEGACIÓN DE --
 FUNCIONES DE CONFIANZA CONSTITUYE UN ELEMENTO ESENCIAL EN LA-
 ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

(63) MAYER, OTTO. OPUS CIT., PÁG. 60.

(64) VILLORO, LUIS. EL RÉGIMEN LEGAL Y LA IDEA DE LA UNIVER-
SIDAD, EDITORIAL UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXI-
 CO. MÉXICO. 1981, PÁG. 5.

INDEPENDIEMENTE DE LO ARRIBA EXPUESTO Y DESDE UN PUNTO DE VISTA ESTRICTAMENTE ADMINISTRATIVO, ES PERTINENTE CITAR QUE EL MAESTRO REYES PONCE, CONCEPTÚA A LA DIRECCIÓN COMO "AQUEL ELEMENTO DE LA ADMINISTRACIÓN EN EL QUE SE LOGRA LA -- REALIZACIÓN EFECTIVA DE TODO LO PLANEADO, POR MEDIO DE LA AUTORIDAD DEL ADMINISTRADOR, EJERCIDA A BASE DE DECISIONES, YA SEAN TOMADAS DIRECTAMENTE, YA, CON MÁS FRECUENCIA, DELEGANDO DICHA AUTORIDAD, Y SE VIGILA SIMULTÁNEAMENTE QUE SE CUMPLAN EN LA FORMA ADECUADA TODAS LAS ÓRDENES EMITIDAS". (65)

POR OTRA PARTE, LOS ESTUDIOSOS DE LA UNIVERSIDAD DE HARVARD, EN TEMAS ADMINISTRATIVOS, ASEVERAN QUE LA "DIRECCIÓN ES UNA ETAPA EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO, DEFINIÉNDOSE ÉSTE-- COMO EL EJERCICIO DEL MANDO APOYADO EN LA AUTORIDAD RECIBIDA O DELEGADA INFLUYENDO SOBRE EL PERSONAL PARA ALCANZAR LAS METAS SEÑALADAS, MEDIANTE LA ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES Y LA DEFINICIÓN EXACTA DE LOS RESULTADOS QUE SE ESPERAN". (66)

LOS MISMOS ESPECIALISTAS DE LA PRECITADA CASA DE ESTUDIOS, AGREGAN QUE:

"ESTA ETAPA DE DIRECCIÓN, NO PUEDE CONCEBIRSE CABALMENTE SI SE EXPLICA AISLADAMENTE DE LAS ETAPAS PRECEDENTES EN EL PROCESO QUE SON LAS DE: PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN E INTEGRACIÓN". (67)

(65) REYES PONCE, AGUSTÍN. OPUS CIT., PÁG. 305.

(66) UNIVERSIDAD DE HARVARD. HARVARD BUSSINES REVIEW. EDITORIAL UNIVERSIDAD DE HARVARD. 1982, PÁG. 11.

(67) UNIVERSIDAD DE HARVARD. OPUS CIT., PÁG. 12.

DE ESTA MANERA, LA PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y LA INTEGRACIÓN CONSTITUYEN FASES PRECEDENTES DE LA FUNCIÓN EN ANÁLISIS, ES DECIR, LA DIRECCIÓN.

AHORA BIEN, CABE SEÑALAR AQUÍ, QUE LA PLANEACIÓN SIGNIFICA FIJAR OBJETIVOS, DESARROLLAR ESTRATEGIAS, PROGRAMAR, - PRESUPUESTAR, FIJAR PROCEDIMIENTOS Y FORMULAR POLÍTICAS.

POR LO QUE SE REFIERE A LA ORGANIZACIÓN, EN ÉSTA SE ESTABLECE LA ESTRUCTURA DE LA EMPRESA, SE DEFINE EL CONTENIDO Y LA DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS, ASÍ COMO LOS REQUISITOS PARA PODER OCUPAR ÉSTOS.

POR ÚLTIMO, LA INTEGRACIÓN COMPRENDE LA SELECCIÓN, ORIENTACIÓN, EL ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO DEL PERSONAL IDÓNEO PARA CUBRIR LOS PUESTOS VACANTES EN LA NEGOCIACIÓN.

EN LA ESPECIE, LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, DA UN LUGAR PRIMORDIAL A LA PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y A LA INTEGRACIÓN. LA PLANEACIÓN PORQUE MEDIANTE ESTA ETAPA ADMINISTRATIVA SE SEÑALAN LOS OBJETIVOS Y LAS POLÍTICAS; SE REALIZAN LOS PROCEDIMIENTOS Y LAS ESTRATEGIAS, ADEMÁS, SE IMPLEMENTAN LOS PROGRAMAS DE TRABAJO Y EL PRESUPUESTO CORRESPONDIENTE A TODAS Y CADA UNA DE LAS DEPENDENCIAS QUE CONFORMAN LA MÁXIMA CASA DE ESTUDIOS DEL PAÍS.

POR LO QUE CONCIERNE A LA ORGANIZACIÓN, ÉSTA ES SIGNIFICATIVA PORQUE AYUDA A ESTABLECER LA ESTRUCTURA EN QUE VA A OPERAR EL FUNCIONAMIENTO DE UNA DEPENDENCIA UNIVERSITARIA.

EN CUANTO A LA INTEGRACIÓN, ÉSTA RESULTA DE VITAL IMPORTANCIA EN EL ESQUEMA ADMINISTRATIVO DE LAS DIVERSAS DEPEND-

DENCIAS UNIVERSITARIAS PORQUE AUXILIA EN LA SELECCIÓN, CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO DEL PERSONAL QUE VA A OCUPAR PUESTOS VACANTES O DE NUEVA CREACIÓN.

INDEPENDIENTEMENTE DE LO ANTES EXPUESTO, CABE DESTACAR QUE DE LOS CONCEPTOS VERTIDOS POR LOS TRATADISTAS EN ADMINISTRACIÓN, SE DESPRENDE UN ELEMENTO INHERENTE A LA FUNCIÓN DE DIRECCIÓN:

LA DELEGACIÓN DE FUNCIONES DE CONFIANZA.

EN EFECTO, NUEVAMENTE SE INSISTE EN SOSTENER QUE LA DIRECCIÓN DE UNA DEPENDENCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, YA SEA UNA FACULTAD, ESCUELA, DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO, CENTRO O INSTITUTO, IMPLICA QUE SE DELEGUE LA AUTORIDAD DE DECISIÓN Y MANDO, YA QUE ADMINISTRAR ES "HACER AL TRAVÉS DE OTROS", SEGÚN EXPRESIÓN DE REYES PONCE.

DESDE UNA PERSPECTIVA ESTRICTAMENTE ADMINISTRATIVA, ALGUNOS AUTORES CONCIBEN A LA DELEGACIÓN DE FUNCIONES COMO "EL DAR A OTRA PERSONA NUESTRA AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD, PARA QUE HAGA NUESTRAS VECES". (68)

PERO LA DELEGACIÓN DE FUNCIONES ESTA SUPEDITADA A LAS SIGUIENTES REGLAS:

A).- DEBE DELEGARSE CON BASE EN POLITICAS Y REGLAS.

DELEGAR SIN DEJAR NINGUNA CAPACIDAD DE DECISIÓN AL JE

(68) KOONTZ H. Y O' DONNELL C. OPUS CIT., PÁG. 520.

FE DELEGADO, NO ES REALMENTE DELEGAR NADA; DELEGAR SIN BASES- Y CRITERIOS DENTRO DE LOS CUALES DEBA EJERCER SU AUTORIDAD, - ORIGINA LA ANARQUÍA EN LA ADMINISTRACIÓN.

LAS POLÍTICAS SON LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS PARA DELEGAR FUNCIONES Y PERMITEN A LOS JEFES TENER UN ÁMBITO SOBRE EL QUE PUEDEN DECIDIR, PERO DENTRO DE CIERTAS LIMITACIONES Y CON APOYO EN LOS CRITERIOS QUE SE LES INDIQUEN.

B).- DEBE EVITARSE LA DELEGACION POR ENSAYO Y ERROR.

CUANDO LA DELEGACIÓN DE FUNCIONES SE REALIZA EN FORMA - TÉCNICA, RESULTA ESENCIAL DEFINIR LAS RESPONSABILIDADES Y LA-AUTORIDAD DE CADA JEFE, PRECISANDO EL SISTEMA DE DELEGACIÓN,- EL TIPO DE AUTORIDAD Y LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA MISMA DE-LEGACIÓN.

C).- LA DELEGACION REQUIERE PREPARACION EN EL DELEGADO.

UNO DE LOS MÁS GRAVES ERRORES ES CONSIDERAR QUE EL DE-SIGNAR JEFE A UNA PERSONA O ELEVAR SU NIVEL JERÁRQUICO, PUEDE LOGRARSE SIN IMPARTIRLE NINGUNA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO RELATIVO AL PUESTO A OCUPAR.

D).- DEBE DELEGARSE EN FORMA GRADUAL.

PASAR DE UN SISTEMA DE CENTRALIZACIÓN A UNA GRAN DES-CENTRALIZACIÓN, NORMALMENTE CAUSA DAÑOS, SOBRE TODO POR LA -FALTA DE PREPARACIÓN DE LOS TITULARES O JEFES. ASÍ, EN LA --UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO HA VENIDO OPERANDO LA DESCENTRALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y ESCOLA -

FE DELEGADO, NO ES REALMENTE DELEGAR NADA; DELEGAR SIN BASES- Y CRITERIOS DENTRO DE LOS CUALES DEBA EJERCER SU AUTORIDAD, - ORIGINA LA ANARQUÍA EN LA ADMINISTRACIÓN.

LAS POLÍTICAS SON LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS PARA DELEGAR FUNCIONES Y PERMITEN A LOS JEFES TENER UN ÁMBITO SOBRE EL QUE PUEDEN DECIDIR, PERO DENTRO DE CIERTAS LIMITACIONES Y CON APOYO EN LOS CRITERIOS QUE SE LES INDIQUEN.

B).- DEBE EVITARSE LA DELEGACION POR ENSAYO Y ERROR.

CUANDO LA DELEGACIÓN DE FUNCIONES SE REALIZA EN FORMA - TÉCNICA, RESULTA ESENCIAL DEFINIR LAS RESPONSABILIDADES Y LA - AUTORIDAD DE CADA JEFE, PRECISANDO EL SISTEMA DE DELEGACIÓN, - EL TIPO DE AUTORIDAD Y LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA MISMA DE - LEGACIÓN.

C).- LA DELEGACION REQUIERE PREPARACION EN EL DELEGADO.

UNO DE LOS MÁS GRAVES ERRORES ES CONSIDERAR QUE EL DE - SIGNAR JEFE A UNA PERSONA O ELEVAR SU NIVEL JERÁRQUICO, PUEDE - LOGRARSE SIN IMPARTIRLE NINGUNA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO - RELATIVO AL PUESTO A OCUPAR.

D).- DEBE DELEGARSE EN FORMA GRADUAL.

PASAR DE UN SISTEMA DE CENTRALIZACIÓN A UNA GRAN DES- -CENTRALIZACIÓN, NORMALMENTE CAUSA DAÑOS, SOBRE TODO POR LA - FALTA DE PREPARACIÓN DE LOS TITULARES O JEFES. ASÍ, EN LA -- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO HA VENIDO OPERANDO LA - DESCENTRALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y ESCOLA -

RES QUE PROPORCIONAN LAS DIVERSAS DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS, POR LO QUE ES DE VITAL TRASCENDENCIA QUE LOS TITULARES DE LAS SUBDEPENDENCIAS, JEFES DE DEPARTAMENTO O LOS ENCARGADOS DE LAS ÁREAS SE ENCUENTREN LO SUFICIENTEMENTE CAPACITADOS PARA PODER SATISFACER LAS DEMANDAS DE UNA CRECIENTE Y COMPLEJA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

E).- DEBE ADIESTRARSE A LOS JEFES DELEGADOS.

F).- DEBEN ESTABLECERSE CONTROLES APROPIADOS POR CADA GRADO-- DE DELEGACION QUE SE REALIZA.

EL MISMO AUTOR, AGUSTÍN REYES PONCE, AL ANALIZAR LA DELEGACIÓN DE FUNCIONES, AFIRMA QUE EXISTEN VARIAS CLASES ENTRE LAS QUE DESTACAN LAS SIGUIENTES:

A).- DELEGACION GENERAL Y CONCRETA.

LA PRIMERA SE DA PARA TODAS LAS ACTIVIDADES DE UNA DIVISIÓN, DEPARTAMENTO O SECCIÓN PARA LA QUE SE NOMBRA AL JEFE.

POR LO QUE RESPECTA A LA SEGUNDA, SOLAMENTE SE CONFIGURA PARA DETERMINADAS ACTIVIDADES O FUNCIONES QUE EXISTEN EN ESAS UNIDADES DE ORGANIZACIÓN. ASÍ SE TIENE, VERBIGRACIA, LA DESIGNACIÓN DE UN JEFE DEL DEPARTAMENTO LABORAL, O BIEN DELEGAR LA AUTORIDAD A UN SUBJEFE, ÚNICAMENTE PARA SUPERVISAR LA CELEBRACIÓN DE LAS AUDIENCIAS DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA.

B).- DELEGACION TEMPORAL O ILIMITADA.

LA DELEGACIÓN DE FUNCIONES DE CARÁCTER TEMPORAL SE PRESENTA POR UN SOLO PERÍODO DETERMINADO DE TIEMPO. EN CAMBIO, LA DELEGACIÓN ILIMITADA SE MANIFIESTA SIN LÍMITE DE TIEMPO.

C).- DELEGACION INDIVIDUAL Y COLECTIVA.

SEGÚN QUE SE COMUNIQUE A UNA SOLA PERSONA O A UN COMITÉ.

D).- DELEGACION LINEAL, FUNCIONAL O STAFF.

LA DELEGACIÓN LINEAL SE CONFIGURA CUANDO SE DA AUTORIDAD A UNA PERSONA COMO JEFE ÚNICO SOBRE UN GRUPO.

LA DELEGACIÓN FUNCIONAL SE CARACTERIZA PORQUE SE OTORGA UNA AUTORIDAD COMPARTIDA CON OTROS JEFES SOBRE EL MISMO GRUPO.

EN LA DELEGACIÓN STAFF SE EXTIENDE UN NOMBRAMIENTO QUE SE DA SIN AUTORIDAD FORMAL, SINO SÓLO LA QUE OBTIENE UN INDIVIDUO CON BASE EN SU CAPACIDAD DEMOSTRADA, PRESTIGIO ADQUIRIDO Y CONVENCIMIENTO LOGRADO.

E).- DELEGACION DELEGABLE O INDELEGABLE.

SEGÚN QUE LA PERSONA QUE RECIBE LA DELEGACIÓN DE AUTORIDAD, PUEDA A SU VEZ DELEGARLA A OTROS JEFES INFERIORES O CAZCA DE ESTA FACULTAD.

A MAYOR ABUNDAMIENTO, CABE AGREGAR QUE LA CIENCIA ADMINISTRATIVA RECONOCE FUNDAMENTALMENTE A DOS SISTEMAS DE DELE

GACIÓN DE FUNCIONES:

A).- LA DELEGACION GENERAL, Y

B).- LA DELEGACION SOBRE FUNCIONES CONCRETAS.

EN LA DELEGACIÓN GENERAL SE CONCEDE AL JEFE TODA LA -
AUTORIDAD EN EL DEPARTAMENTO O SECCIÓN QUE SE LE ENCOMIENDAN Y
SE PRECISAN LOS CASOS Y CIRCUNSTANCIAS DE EXCEPCIÓN EN LOS -
CUALES NO PUEDE NI DEBE DECIDIR, SINO QUE ES NECESARIO SOME--
TERLOS A LA CONSIDERACIÓN Y CRITERIO DE SUS SUPERIORES PARA -
QUE ÉSTOS DECIDAN.

EN EL SEGUNDO SISTEMA, ESTO ES, LA DELEGACIÓN SOBRE -
FUNCIONES CONCRETAS, SE LE MENCIONAN AL JEFE LOS SUPUESTOS -
CONCRETOS EN QUE PUEDE Y DEBE DECIDIR, Y QUEDA ESTABLECIDO -
EXPRESAMENTE QUE, EN TODOS LOS DEMÁS QUE PUEDAN PRESENTARSE,-
DEBERÁ ACUDIR A LOS JEFES SUPERIORES PARA QUE RESUELVAN.

ES MUY IMPORTANTE ADVERTIR, POR OTRA PARTE, QUE LOS -
ESTUDIOSOS DE LA ADMINISTRACIÓN ASEVERAN QUE LA FUNCIÓN DE DI-
RECCIÓN SE ENCUENTRA REGULADA POR LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS:

A).- EL PRINCIPIO DE LA COORDINACION DE INTERESES.

B).- EL POSTULADO DE LA IMPERSONALIDAD DEL MANDO.

C).- LA REGLA DE LA VIA JERARQUICA.

D).- EL PRINCIPIO DE LA RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS.

A).- EL PRINCIPIO DE LA COORDINACION DE INTERESES.

EN RELACIÓN CON ESTA MÁXIMA, SE AFIRMA QUE EL LOGRO -
DEL FIN COMÚN SE HARÁ MÁS FÁCIL, CUANTO MEJOR SE LOGRE COORDI-
NAR LOS INTERESES DE GRUPO Y AÚN LOS INDIVIDUALES, DE QUIENES
INTERVIENEN EN LA BÚSQUEDA DE ÁQUEL. ASÍ LAS COSAS, LA SUBOR

DINACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CADA DEPARTAMENTO, DIRECCIÓN O DEPENDENCIA EN GENERAL, NO PUEDE IMPLICAR DE NINGUNA MANERA - LA PÉRDIDA O MENOSCABO DE LOS LEGÍTIMOS INTERESES DE CADA INDIVIDUO, YA QUE ES PARA EL MEJOR LOGRO DE ÉSTOS, PARA LO QUE - ACEPTA EN INTEGRARSE A DICHO CENTRO DE TRABAJO Y SUBORDINAR - SU LABOR AL DIRECTOR O JEFE DESIGNADO.

B).- EL POSTULADO DE LA IMPERSONALIDAD DEL MANDO.

LA AUTORIDAD EN UN CENTRO DE LABORES DEBE EJERCERSE, - MÁS COMO RESULTADO DE UNA NECESIDAD DE TODO EL ORGANISMO SO - CIAL, QUE COMO PRODUCTO EXCLUSIVO DE LA VOLUNTAD DE LA PERSONA QUE DICTA LAS DIRECTRICES A SEGUIR. LUEGO ENTONCES, CUANTO MÁS SE IMPERSONALICE LA ORDEN (PRESENTÁNDOLA MÁS BIEN COMO UN REQUERIMIENTO QUE LA SITUACIÓN CONCRETA EXIGE POR IGUAL A QUIEN ORDENA, PARA IMPONER Y A QUIEN OBEDECE, PARA CUMPLIR), - DICHO IMPERATIVO SERÁ MEJOR ACATADO.

C).- LA REGLA DE LA VIA JERARQUICA.

ESTE PRINCIPIO SE TRADUCE EN QUE AL TRANSMITIRSE UNA - ORDEN, RESULTA INELUDIBLE SEGUIR LAS INSTANCIAS PREVIAMENTE - ESTABLECIDAS Y NUNCA ELUDIRLAS O SALTARLAS SIN RAZÓN Y EN FOR - MA CONSTANTE.

D).- EL PRINCIPIO DE LA RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS.

DEBE PROCURARSE QUE LOS PROBLEMAS QUE SURJAN SE RE -- SUELVAN LO MÁS PRONTO QUE SEA POSIBLE Y DE LA MANERA QUE, SIN LESIONAR LA DISCIPLINA, PUEDA PRODUCIR EL MENOR DISGUSTO A -

LAS PARTES.

DE CONFORMIDAD CON LOS CRITERIOS JURÍDICOS Y LOS FUNDAMENTOS ADMINISTRATIVOS HECHOS VALER EN LÍNEAS ANTERIORES Y TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LA ESTRUCTURA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, ES PROCEDENTE SOSTENER QUE LA FUNCIÓN DE DIRECCIÓN ES AQUELLA QUE TIENE POR OBJETO EL MANEJO DE UNA DEPENDENCIA UNIVERSITARIA. PERO ADEMÁS, ES INDUDABLE QUE POR MEDIO DE ESTA FUNCIÓN SE DELEGA LA REALIZACIÓN DE LOS FINES DE UNA DEPENDENCIA DE LA UNAM, YA SE TRATE DE UNA FACULTAD, ESCUELA, CENTRO, DIRECCIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, INSTITUTO O COORDINACIÓN, A UNA O VARIAS PERSONAS A QUIENES - EL TITULAR, DIRECTOR O COORDINADOR AUTORIZA A HACERSE CARGO - DEL CUMPLIMIENTO DE DICHS OBJETIVOS.

POR ÚLTIMO, CABE AGREGAR QUE "UN PUESTO EN QUE SE CONTIENEN ACTIVIDADES DE DIRECCIÓN SIN ALCANZAR UN GRADO DE GENERALIDAD ABSOLUTA, ES SUSCEPTIBLE DE CONSIDERARSE COMO DE CONFIANZA CUANDO NO SE EJERZA LA DIRECCIÓN SOBRE EJECUTANTES DE LABORES CONCRETAS Y CUANDO EN ALGUNA MEDIDA SE PARTICIPE CON LA AUTORIDAD DEL ÁREA O DIVISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN EN ACTIVIDADES QUE IMPLIQUEN O INVOLUCREN EL CONTENIDO DE LOS CONCEPTOS DE PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN, INTEGRACIÓN Y DIRECCIÓN".(69)

5.- CONCEPTO DE LA FUNCION DE INSPECCION.

DON JESÚS CASTORENA AL EXAMINAR LAS FUNCIONES DE INSPECCIÓN DENTRO DEL CONTEXTO DEL ARTÍCULO 50. DE LA VIGENTE -- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SOSTIENE QUE SE TRADUCEN EN:

"... FUNCIONES DE CARÁCTER TÉCNICO QUE TIENEN POR OBJETO VERIFICAR QUE LOS TRABAJOS DE LA EMPRESA SE EJECUTEN CON SUJECCIÓN A LAS PREVENCIÓNES ESTABLECIDAS, YA SEAN DE INSTRUCCIONES EMPRESAS DE LA EMPRESA, YA DE LA NATURALEZA DE LA PROFESIÓN O PROFESIONES DE LOS TRABAJADORES". (70)

EL LICENCIADO FRANCISCO DE LA TORRE BERNAL, AL REFERIRSE A LA INSPECCIÓN, SUSTENTA QUE "ESTÁ DESTINADA A LA COMPROBACIÓN DE QUE AQUELLAS LABORES QUE SE REALIZAN EN EL SENODE LA EMPRESA, NEGOCIACIÓN, ESTABLECIMIENTO O INSTITUCIÓN, SE ESTÁN LLEVANDO A CABO CON ESTRICTO APEGO A LAS NORMAS QUE SE HAN ESTABLECIDO EN LA EMPRESA. ES MENESTER PRESTAR ATENCIÓN DE QUE ESTA FUNCIÓN DEBE DE RECAER EN TÉCNICOS O PROFESIONISTAS POR LAS PECULIARES CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS QUE REVISTE LA INSPECCIÓN...". (71)

POR SU PARTE, EL MAESTRO ERNESTO KROTOSCHIN, ESTIMA -

(70) CASTORENA, JESÚS J. OPUS CIT., PÁG. 90.

(71) CITADO EN EL DOCUMENTO DENOMINADO PRONUNCIACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO EN LA MESA DE PUESTOS Y PLAZAS DE CONFIANZA, CIUDAD UNIVERSITARIA. MÉXICO, D.F., 15 DE AGOSTO DE 1981, PÁG. 5.

QUE:

"DENTRO DEL GRUPO QUE EJERCE LABORES DE INSPECCIÓN ESTÁN LOS CONSEJEROS, YA INDIVIDUALES, YA COMO INTEGRANTES DE CONSEJOS, LOS ASESORES, TÉCNICOS Y DEMÁS PERSONAL QUE TENGA A SU CARGO LA VERIFICACIÓN DE TRABAJOS DE CARÁCTER TÉCNICO". (72)

EL RENOMBRADO AUTOR, EN PÁGINAS MÁS ADELANTE DE SU --
 GERA, REAFIRMA SU POSTURA DOCTRINARIA CON LAS SIGUIENTES PALABRAS:

"ES BIEN SABIDO QUE EL PROGRESO DE LA CIEN -
 CIA Y DE LA TÉCNICA HA HECHO QUE CADA DÍA SEA MA -
 YOR LA NECESIDAD DE CONTRATAR ASESORES, TÉCNICOS -
 Y PERSONAL ALTAMENTE CALIFICADO QUE POR SU ALTA -
 TECNOLOGÍA SUPERAN EN CONOCIMIENTOS AL GERENTE. -
 NATURALMENTE QUE ESTAS PERSONAS SON DE CONFIANZA -
 YA QUE TIENEN LA RESPONSABILIDAD DE ILUSTRAR AL -
 GERENTE O A SU PATRÓN PARA QUE ÉSTE FIJE LAS POLÍ -
 TICAS QUE MEJOR CONVENGAN". (73)

AHORA BIEN, DEL ANÁLISIS A LOS CRITERIOS EXPUESTOS -
 POR LOS TRATADISTAS ARRIBA INVOCADOS, SE DESPRENDE QUE NO PO -
 COS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS AL SERVICIO DE LA UNAM, RE -

(72) KROTOSCHIN, ERNESTO. TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO DEL -
 TRABAJO. QUINTA EDICIÓN. EDITORIAL SUDAMERICANA. BUENOS
 AIRES, ARGENTINA. 1971, PÁG. 450.

(73) KROTOSCHIN, ERNESTO. OPUS CIT., PÁG. 452.

VISTEN CARACTERÍSTICAS DE CONFIANZA, YA QUE SUS ACTIVIDADES-- AGOTAN LOS EXTREMOS PREVISTOS POR LA DOCTRINA JURÍDICA. EN EFECTO, LA LECTURA A LOS CUESTIONARIOS PARA EL ESTUDIO Y VALUACIÓN DE PUESTOS, REVELA FUNCIONES QUE TIENEN CABIDA DENTRO DEL CONCEPTO DE LA INSPECCIÓN, TODA VEZ QUE SE HACEN CONSISTIR EN:

1.- "SUPERVISAR LAS FUNCIONES DE CODIFICACIÓN, PERFORACIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS CORRESPONDIENTES A LAS INVESTIGACIONES QUE LA SECRETARÍA TENGA COMO PROYECTOS A REALIZAR O COMO PROYECTOS EN ASESORÍA DIRECTA AUTORIZADA POR LAS AUTORIDADES CORRESPONDIENTES";

2.- "DIRIGIR Y SUPERVISAR LOS PROGRAMAS POR COMPUTADORA DE TODA MODIFICACIÓN O ADICIÓN AL SISTEMA COMPUTARIZADO DE REGISTRO Y CONTROL ESCOLAR EN LO REFERENTE AL BACHILLERATO Y LICENCIATURA";

3.- "INSPECCIONAR PLANES DE DESARROLLO DE LOS SISTEMAS MANTENIENDO UNA COMUNICACIÓN CERCANA CON LOS JEFES DE LOS DEPARTAMENTOS Y SU PERSONAL PARA CUMPLIR LOS OBJETIVOS INICIALES DE LOS SISTEMAS";

4.- "PROGRAMAR EN COORDINACIÓN CON LOS SUPERVISORES DE SISTEMAS Y DEL JEFE DEL DEPARTAMENTO, EL SISTEMA DE CONTROL AUTOMÁTICO DE ADQUISICIONES Y SUMINISTROS";

5.- "INSPECCIONAR EL PROGRAMA DE ALIMENTACIÓN DE LA COMPUTADORA QUE SUGERIRÁ EL PERSONAL DE CAPTURA, TOMANDO EN CUENTA LAS PRIORIDADES DE LA PRODUCCIÓN";

6.- "ASESORAR A LAS DEPENDENCIAS EN CUANTO A LA CALIBRACIÓN, INSTALACIÓN Y TRANSPORTE DE EQUIPO";

7.- "ASESORAR TÉCNICAMENTE A LOS JEFES DE ÁREA Y JEFES DE DEPARTAMENTO";

8.- "INSPECCIONAR LA INFORMACIÓN INTRODUCIDA EN LA COMPUTADORA QUE SE PUEDE CONSIDERAR COMO CONFIDENCIAL; POR EJEMPLO, LA RELATIVA A PROVEEDORES, REGISTROS, AMPLIACIONES, PEDIDOS, TIEMPO DE ENTREGA, CONTENIDO DE ALMACENES";

9.- "SUPERVISAR EL USO CORRECTO DE LOS EQUIPOS DE CÓMPUTO";

10.- "COORDINAR LAS ACTIVIDADES DE CAPTURA, PROGRAMACIÓN Y PRODUCCIÓN";

11.- "INSPECCIONAR LA ELABORACIÓN DE LAS FICHAS TÉCNICAS DE CADA PELÍCULA PARA TURNARLA AL ARCHIVO";

12.- "ASESORAR AL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE INCREMENTO EN ASPECTOS DE CATALOGACIÓN DE MATERIAL QUE INGRESE AL ARCHIVO HISTÓRICO";

13.- "ASESORAR A LAS DIVERSAS FACULTADES Y ESCUELAS DE LA UNAM, EN LO RELACIONADO A LOS PROCEDIMIENTOS COMPUTARIZADOS";

14.- "ASESORAR A LAS DIVERSAS DEPENDENCIAS DE LA UNIVERSIDAD EN CUANTO A LA ADQUISICIÓN DE EQUIPO";

15.- "SUPERVISAR LA INFRAESTRUCTURA DE APOYO QUE DEBEN DE TENER LOS PROVEEDORES PARA PRESTAR SUS SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, CALIBRACIÓN, REPARACIÓN Y CORRECTO MANEJO Y USO DEL EQUIPO";

16.- "SUPERVISAR LOS DATOS QUE SE INTRODUCEN AL SISTEMA PARA QUE ÉSTOS SEAN REALES Y PRODUZCAN UNA INFORMACIÓN CONFIABLE";

17.- "ASESORAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROVEEDURÍA- Y A LAS DIVERSAS DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS EN LO RELATIVO A COMPRAS Y DONACIONES";

18.- "ANALIZAR Y DISEÑAR SISTEMAS COMPUTARIZADOS PARA EL CENTRO DE SERVICIOS DE CÓMPUTO";

19.- "SUPERVISAR LOS MECANISMOS QUE PERMITAN REALIZAR BUENAS COMPRAS EN VOLUMEN Y CALIDAD";

20.- "ASESORAR A LAS DEPENDENCIAS DE LA UNAM Y CONCRETAMENTE A LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROVEEDURÍA EN LO REFERENTE A LAS FLUCTUACIONES EN EL PROCESO PRODUCTIVO DEL SECTOR INDUSTRIAL";

21.- "SUPERVISAR LA FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL";

22.- "SUPERVISAR LA ELABORACIÓN DEL MATERIAL DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL";

23.- "SUPERVISAR LAS COMPRAS DE MATERIAL FÍLMICO, SONORO Y SIMILAR";

24.- "VIGILAR LOS PROCESOS DE REPRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LOS ANIMALES";

25.- "SUPERVISAR LA CURACIÓN Y PROFILAXIS DE LOS ANIMALES";

26.- "FUNGIR COMO PERITO CONTABLE DE LA UNAM EN LOS LITIGIOS EN LOS QUE LA INSTITUCIÓN SEA PARTE";

27.- "INSPECCIONAR EL TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO AL DEPARTAMENTO, VIGILANDO QUE SE REALICE CON LA PUNTUALIDAD Y ESmero QUE REQUIERA";

28.- "COORDINAR, POR INSTRUCCIONES DEL PRESIDENTE DE-

LA COMISIÓN, LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS SOBRE PROBLEMAS JURÍDICOS UNIVERSITARIOS”;

29.- “TRAMITAR LA COMPRA DE EQUIPO PARA LOS INSTITUTOS Y CENTROS DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, CUANDO SEAN CON CARGO AL PRESUPUESTO DE LA COORDINACIÓN”;

30.- “ANALIZAR DOCUMENTOS SOBRE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y ELABORAR INFORMACIÓN PARA USO DE LA COORDINACIÓN Y DEL CONSEJO”;

31.- “INSPECCIONAR LOS PROGRAMAS DE INVESTIGACIÓN -- CIENTÍFICA”, Y

32.- “SUPERVISAR EL CONTROL DE CALIDAD DE LAS MÁQUINAS, APARATOS E INSTRUMENTOS, ASÍ COMO LOS DIVERSOS ARTÍCULOS QUE ADQUIERE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROVEEDURÍA”.

CON RESPECTO A ESTA ÚLTIMA ACTIVIDAD TRANSCRITA, ES PERTINENTE AGREGAR QUE ALGUNOS AUTORES AFIRMAN QUE LA INSPECCIÓN “USUALMENTE SE DENOMINA PLANEACIÓN Y CONTROL DE PRODUCCIÓN, EN EL ASPECTO CUANTITATIVO; EN EL ASPECTO CUALITATIVO ADOPTA EL NOMBRE DE CONTROL DE CALIDAD”. (74)

INDEPENDIEMENTE DE LO ANTERIOR, ES IMPORTANTE, COMO UNA SIMPLE REFERENCIA, CITAR AQUÍ, LA JURISPRUDENCIA DECRETADA POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Y QUE A LA LETRA DICE:

“JEFES DE DEPARTAMENTO, INSPECTORES DE SERVICIOS, EMPLEADOS DE CONFIANZA.- LOS EMPLEADOS DE QUE SE TRATA SON DE CONFIANZA EN RAZÓN DE QUE NO-

(74) UNIVERSIDAD DE HARVARD, OPUS CIT., PÁG. 18.

SE LIMITAN ÚNICAMENTE A INSPECCIONAR EL TRABAJO -
DE SUS SUBORDINADOS, SINO QUE SUS FUNCIONES SE -
EXTIENDEN A VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE FINES Y -
NORMAS A QUE ESTÁN SUJETAS SUS ACTIVIDADES EN BE-
NEFICIO DEL PÚBLICO, FUNCIÓN DE AUTORIDAD CREADA-
EN SU SERVICIO Y QUE ES NECESARIAMENTE DE CONFIAN-
ZA".

APÉNDICE 1974, TOMO CXVIII, PÁGINA 1051.

RATIFICANDO EL CRITERIO ARRIBA INVOCADO, EL MISMO TRI-
BUNAL SUPREMO DE LA REPÚBLICA, EN EL AMPARO EN REVISIÓN NÚME-
RO 1545/71, DICTÓ LA SIGUIENTE EJECUTORIA:

"EMPLEADOS DE CONFIANZA.- SON EMPLEADOS DE -
CONFIANZA AQUELLOS QUE INSPECCIONAN CIRCUNSTAN- -
CIAS QUE CONSTITUYEN SERVICIOS PÚBLICOS, COMO SON
LAS ACTIVIDADES DE LOS ORGANISMOS ESTATALES, DES-
-CENTRALIZADOS PARA LA ADQUISICIÓN, CONSTRUCCIÓN-
Y REPARACIÓN DE LOS BIENES, ASÍ COMO VIGILAR LOS-
QUE SE EFECTÚAN".

INFORME RENDIDO POR SU PRESIDENTE AL TERMI--
NAR EL AÑO DE 1974.- CUARTA SALA, PÁG. 27.

DEL EXAMEN A LAS TESIS PRONUNCIADAS POR EL MÁXIMO TRI-
BUNAL DE LA FEDERACIÓN, SE SIGUEN DOS CONSECUENCIAS:

EN PRIMER LUGAR QUE TODO TRABAJADOR ADQUIERE LA CALI-
DAD JURÍDICA DE CONFIANZA EN RAZÓN DE QUE SUS FUNCIONES NO SE
LIMITAN A VIGILAR EL TRABAJO DE SUS SUBORDINADOS, SINO QUE --
TAMBIÉN INSPECCIONAN CIRCUNSTANCIAS QUE CONSTITUYEN SERVICIOS

AL PÚBLICO.

EN SEGUNDO TÉRMINO, QUE ESOS SERVICIOS PÚBLICOS DEBEN DE SER PROPORCIONADOS POR UN ORGANISMO ESTATAL O UNA ENTIDAD-DESCENTRALIZADA.

OBVIO ES, COMO COROLARIO DE TODO LO MANIFESTADO, SOSTENER QUE LA EXISTENCIA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNAM, SE ENCUENTRA PLENAMENTE JUSTIFICADA EN RAZÓN DE QUE EJECUTAN ACTIVIDADES RELATIVAS A LA INSPECCIÓN DE LOS SERVICIOS QUE LA INSTITUCIÓN OFRECE AL PÚBLICO, YA SEAN PROFESORES, INVESTIGADORES, ESTUDIANTES, EMPLEADOS O EGRESADOS. ESTA AFIRMACIÓN SE ACREDITA PLENA Y FIRMEMENTE CON LOS CUESTIONARIOS PARA ANÁLISIS DE PUESTOS FORMULADOS POR LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES Y EN LOS CUALES SE LEEN LAS SIGUIENTES TAREAS:

1.- "INSPECCIONAR EL TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO AL DEPARTAMENTO, VIGILANDO QUE LOS SERVICIOS QUE SE PRESTAN A LOS ALUMNOS SE DESARROLLEN CON EL CUIDADO Y ESmero APROPIADOS";

2.- "REPORTAR AL DIRECTOR LAS IRREGULARIDADES EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO POR EL PERSONAL ADSCRITO";

3.- "CONTROLAR LOS PAGOS A LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD, VIGILANDO QUE SEAN CORRECTOS";

4.- "ASESORAR A LOS ALUMNOS Y/O REVISAR TESIS, EXÁMENES PROFESIONALES E INSCRIPCIONES A ESTUDIOS SUPERIORES";

5.- "ATENDER LOS PROBLEMAS LABORALES Y ACADÉMICOS DE LOS PROFESORES ADSCRITOS A SU DEPARTAMENTO Y/O LOS ESCOLARES DE LOS ALUMNOS";

6.- "PROPORCIONAR ASESORÍA ACADÉMICA A PROFESORES Y ALUMNOS, SOBRE MATERIAS CONCERNIENTES A SU DEPARTAMENTO";

7.- "FIRMAR LAS HISTORIAS ACADÉMICAS DE LOS ALUMNOS DEL PLANTEL CORRESPONDIENTE";

8.- "REPRESENTAR AL INSTITUTO EN ASUNTOS DE COMPUTACIÓN ELECTRÓNICA";

9.- "ACTUAR COMO ENLACE ENTRE LA UNAM Y OTRAS INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA SUPERIOR";

10.- "ASESORAR EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE RECEPCIÓN DE PERSONAS DE LA SECRETARÍA GENERAL ADMINISTRATIVA", Y

11.- OTRAS LABORES QUE SE ENCUENTRAN CONSIGNADAS EN LOS PREMENCIONADOS CUESTIONARIOS PARA EL ESTUDIO Y VALUACIÓN DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD.

TODAVÍA MÁS, EL ARTÍCULO 10. DE LA LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, ASÍ COMO SU CORRESPONDIENTE DEL ESTATUTO GENERAL, PRESCRIBEN QUE DICHA CASA DE LA CULTURA 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". EN EFECTO, LA UNAM CONSTITUYE UN ORGANISMO - PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO, DOTADO DE PLENA CAPACIDAD JURÍDICA Y AUTONOMÍA PROPIA. LO ANTERIOR ES SIGNIFICATIVO - PORQUE PERMITE ENUNCIAR LOS PRINCIPALES CARACTERES DE LOS OR-

GANISMOS DESCENTRALIZADOS, LOS QUE SE TRADUCEN EN:

- A).- SON CREADOS INVARIABLEMENTE, POR UN ACTO LEGISLATIVO, SEA LEY DEL CONGRESO DE LA UNIÓN, COMO ES EL CASO DE LA UNAM, O BIEN MEDIANTE UN DECRETO - DEL PODER EJECUTIVO.
- B).- TIENE PERSONALIDAD JURÍDICA PROPIA QUE LES OTORGA ESE ACTO LEGISLATIVO.
- C).- POSEEN UNA DENOMINACIÓN.
- D).- TIENEN ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN, VIGILANCIA Y REPRESENTACIÓN.
- E).- CUENTAN CON UNA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA INTERNA. (SE RECALCA AQUÍ, QUE LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA UNAM ES UNA DE LAS MÁS GRANDES EN SU GÉNERO).
- F).- CUENTAN CON UN PATRIMONIO PROPIO.
- G).- TIENEN POR OBJETO LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS.
- H).- POSEEN UN RÉGIMEN FISCAL.

EN LA ESPECIE, LA UNIVERSIDAD NACIONAL ES UN ORGANISMO DESCENTRALIZADO POR SERVICIO, "POR LO QUE CONCLUIMOS QUE - SU ESTRUCTURA CONCUERDA CON LA DEL ESTABLECIMIENTO PÚBLICO CUYA FINALIDAD ES LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ALCANCES NACIONALES, COMO SON LA INVESTIGACIÓN ACERCA DE LAS CONDICIONES Y PROBLEMAS NACIONALES Y LA LABOR DE EXTENDER CON LA - MAYOR AMPLITUD POSIBLE LOS BENEFICIOS DE LA CULTURA, CONSIGNADOS AMBOS EN EL PRIMER ARTÍCULO DE SU LEY ORGÁNICA". (75)

(75) GONZÁLEZ OROPEZA, MANUEL. EL RÉGIMEN PATRIMONIAL DE LA- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. EDITORIAL UNAM. MÉXICO, D.F. 1977, PÁGS. 143 Y 144.

POR CONSIGUIENTE, ESTE CRITERIO DEBE APLICARSE EN RELACION CON LA JURISPRUDENCIA Y EJECUTORIA ANTES REFERIDAS, - MISMAS QUE ESTABLECEN QUE LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN TA -- REAS DE INSPECCIÓN SON DE CONFIANZA EN VIRTUD DE QUE NO SE LI MITAN ÚNICAMENTE A INSPECCIONAR EL TRABAJO DE SUS SUBORDINA - DOS, SINO QUE SUS ACTIVIDADES SE HACEN EXTENSIVAS A VIGILAR - CIRCUNSTANCIAS QUE CONSTITUYEN SERVICIOS PÚBLICOS, COMO SON - LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS A LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS. EN EL PRESENTE CASO Y BAJO ESE ORDEN DE IDEAS, CABE INSISTIR - EN QUE VARIOS TRABAJADORES ADSCRITOS A LAS DEPENDENCIAS DE LA UNIVERSIDAD, AGOTAN LOS EXTREMOS SEÑALADOS POR EL MÁS ALTO -- TRIBUNAL DE LA REPÚBLICA, YA QUE DE LA REVISIÓN A LOS MÚLTI-- PLES CUESTIONARIOS PARA EL EXAMEN Y VALUACIÓN DE PUESTOS DE - LA UNAM, SE DESPRENDEN LAS SIGUIENTES LABORES:

- 1.- "SUPERVISAR QUE LOS SERVICIOS QUE SE PRESTAN A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA SE EFECTÚEN DEBIDAMENTE";
- 2.- "VIGILAR QUE LOS SERVICIOS SE DESARROLLEN EFICIENTEMENTE";
- 3.- "ORGANIZAR, SUPERVISAR Y CONTROLAR EL TRABAJO DEL PERSONAL QUE TIENE A SU CARGO";
- 4.- "CONTROLAR EL INTERCAMBIO DE MATERIAL DE CINE SUPER 8 CON ORGANISMOS DE MÉXICO E INTERNACIONALES";
- 5.- "VIGILAR QUE LAS RELACIONES INTERNACIONALES Y CONVENIOS PARA LA PRODUCCIÓN DE CINE SUPER 8 SEAN CONSTANTES Y EFICACES";
- 5.- "INSPECCIONAR QUE LOS DIVERSOS CONTRATOS DE COMPRA VENTA SE AJUSTEN A LOS TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS LEGALES ES

TABLECIDOS”;

7.- “INSPECCIONAR QUE LOS SERVICIOS QUE PRESTA SU ÁREA SE DESARROLLEN EFICIENTEMENTE”;

8.- “DAR INSTRUCCIONES AL JEFE DE LA OFICINA PARA EL MEJOR MANEJO DE LAS MERCANCÍAS, ASÍ COMO DE LOS DIVERSOS TRÁMITES QUE SE DEBEN EFECTUAR EN LAS ADUANAS”;

9.- “SUPERVISAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS CONTRATOS CON LOS PROVEEDORES Y VIGILAR LOS TÉRMINOS DE SU VIGENCIA”;

10.- “INSPECCIONAR QUE TODOS LOS TRABAJOS REALIZADOS EN EL ÁREA ESTÉN CORRECTAMENTE ELABORADOS”, Y

11.- OTRAS TAREAS QUE SE ENCUENTRAN DEBIDAMENTE ASENTADAS EN LOS MULTIMENCIONADOS CUESTIONARIOS PARA ANÁLISIS DE PUESTOS.

A MAYOR ABUNDAMIENTO, ES PERTINENTE AGREGAR QUE LAS ACTIVIDADES ANTES TRANSCRITAS RESULTAN DE VITAL IMPORTANCIA PARA LA BUENA ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, YA QUE LA BUENA REALIZACIÓN DE DICHAS FUNCIONES VA A INFLUIR DETERMINANTEMENTE PARA QUE LA INSTITUCIÓN LOGRE CON ÉXITO SUS ELEVADOS FINES CONTENIDOS EN SU LEY ORGÁNICA, ESTATUTO GENERAL Y DEMÁS NORMAS REGLAMENTARIAS; ESTO ES, IMPARTIR EDUCACIÓN SUPERIOR PARA FORMAR PROFESIONISTAS, INVESTIGADORES, PROFESORES UNIVERSITARIOS Y TÉCNICOS ÚTILES A LA SOCIEDAD; ORGANIZAR Y REALIZAR INVESTIGACIONES Y EXTENDER CON LA MAYOR AMPLITUD POSIBLE, LOS BENEFICIOS DE LA CULTURA. A ESTE RESPECTO, ES APLICABLE LA DOCTA OPINIÓN DEL MAESTRO MARIC DE LA CUEVA, A QUIEN SE LE PUEDE PARAFRASEAR DE LA SIGUIENTE MANERA:

TABLECIDOS”;

7.- “INSPECCIONAR QUE LOS SERVICIOS QUE PRESTA SU ÁREA SE DESARROLLEN EFICIENTEMENTE”;

8.- “DAR INSTRUCCIONES AL JEFE DE LA OFICINA PARA EL MEJOR MANEJO DE LAS MERCANCÍAS, ASÍ COMO DE LOS DIVERSOS TRÁMITES QUE SE DEBEN EFECTUAR EN LAS ADUANAS”;

9.- “SUPERVISAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS CONTRATOS CON LOS PROVEEDORES Y VIGILAR LOS TÉRMINOS DE SU VIGENCIA”;

10.- “INSPECCIONAR QUE TODOS LOS TRABAJOS REALIZADOS EN EL ÁREA ESTÉN CORRECTAMENTE ELABORADOS”, Y

11.- OTRAS TAREAS QUE SE ENCUENTRAN DEBIDAMENTE ASENTADAS EN LOS MULTIMENCIONADOS CUESTIONARIOS PARA ANÁLISIS DE PUESTOS.

A MAYOR ABUNDAMIENTO, ES PERTINENTE AGREGAR QUE LAS ACTIVIDADES ANTES TRANSCRITAS RESULTAN DE VITAL IMPORTANCIA PARA LA BUENA ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, YA QUE LA BUENA REALIZACIÓN DE DICHAS FUNCIONES VA A INFLUIR DETERMINANTEMENTE PARA QUE LA INSTITUCIÓN LOGRE CON ÉXITO SUS ELEVADOS FINES CONTENIDOS EN SU LEY ORGÁNICA, ESTATUTO GENERAL Y DEMÁS NORMAS REGLAMENTARIAS; ESTO ES, IMPARTIR EDUCACIÓN SUPERIOR PARA FORMAR PROFESIONISTAS, INVESTIGADORES, PROFESORES UNIVERSITARIOS Y TÉCNICOS ÚTILES A LA SOCIEDAD; ORGANIZAR Y REALIZAR INVESTIGACIONES Y EXTENDER CON LA MAYOR AMPLITUD POSIBLE, LOS BENEFICIOS DE LA CULTURA. A ESTE RESPECTO, ES APLICABLE LA DOCTA OPINIÓN DEL MAESTRO MARIC DE LA CUEVA, A QUIEN SE LE PUEDE PARAFRASEAR DE LA SIGUIENTE MANERA:

"...AHÍ DONDE ESTÁN EN JUEGO LA EXISTENCIA - DE LA EMPRESA -EN ESTE CASO LA UNAM- SUS INTERESES FUNDAMENTALES -IMPARTIR EDUCACIÓN, ORGANIZAR Y REALIZAR INVESTIGACIONES Y EXTENDER LOS BENEFICIOS DE LA CULTURA- SU ÉXITO, SU PROSPERIDAD, EL ORDEN ESENCIAL QUE DEBE REINAR, DEBE HABLARSE DE EMPLEADOS DE CONFIANZA". (76)

ES VERDAD, LA REALIZACIÓN INEPTA O DESHONESTA DE LAS ACTIVIDADES PREVIAMENTE CITADAS, PRODUCIRÁ INDUDABLEMENTE UNA SERIE DE CORRUPTELAS Y ANOMALÍAS PERJUDICIALES TANTO PARA LA UNIVERSIDAD, COMO CASA DE CULTURA, COMO PARA LOS ALUMNOS, PROFESORES, TRABAJADORES Y PÚBLICO EN GENERAL QUE ACUDE A RECIBIR EDUCACIÓN, IMPARTIR CÁTEDRA, GESTIONAR SERVICIOS ESCOLARES Y ADMINISTRATIVOS. POR LO TANTO, EN LOS TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA TRANSITORIA SEXTA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN, LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES DEBE OBSERVAR CRITERIOS OBJETIVOS DEBIDAMENTE FUNDAMENTADOS EN ELEMENTOS JURÍDICOS Y ADMINISTRATIVOS PARA DICTAMINAR SI UN TRABAJADOR REVISTE CARACTERÍSTICAS LEGALES DE CONFIANZA O DE BASE.

INDEPENDIEMENTE DE LO ANTES EXPUESTO, CABE INVOCAR AQUÍ, EL DICTAMEN DE LA DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA CONSULTIVA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, QUE EN SU PARTE CONDUCENTE DICE:

(76) DE LA CUEVA, MARIO. OPUS CIT., PÁG. 153.

"LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑAN PUESTOS DE INSPECCIÓN SON AQUELLAS QUE POR LA ÍNDOLE ESPECIAL - DE LOS SERVICIOS QUE PROPORCIONA TIENEN ATRIBUCIONES QUE TAMBIÉN POR SUSTITUCIÓN EJERCEN EN NOMBRE DEL PATRONO A QUIEN REPRESENTAN", (77)

AHORA BIEN, LOS CONCEPTOS JURÍDICOS, TANTO JURISPRUDENCIALES, COMO DOCTRINARIOS, ARRIBA CITADOS, COMPELEN A SOSTENER QUE LAS FUNCIONES DE INSPECCIÓN DENTRO DEL TEXTO QUE INFORMA AL PÁRRAFO SEGUNDO DE LA CLÁUSULA 9A, DEL VIGENTE PACTO COLECTIVO LABORAL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNAM, SON AQUELLAS DE ÍNDOLE TÉCNICO QUE TIENEN POR OBJETO EL DE VERIFICAR QUE LOS TRABAJOS DE UNA DETERMINADA DEPENDENCIA DE LA UNIVERSIDAD, SE REALICEN CON BASE EN LAS DISPOSICIONES O INSTRUCCIONES ESTABLECIDAS.

NO ESTÁ DE MÁS, PRECISAR QUE EL CARÁCTER GENERAL DE LA INSPECCIÓN SE ENCUENTRA ENMARCADO DENTRO DEL ÁMBITO DE SERVICIOS DE LAS DEPENDENCIAS DE LA MÁXIMA CASA DE ESTUDIOS DE MÉXICO. MÁS CLARO AÚN, LA GENERALIDAD DE LA FUNCIÓN QUE SE ESTUDIA, NO PUEDE REFERIRSE A TODAS LAS TAREAS TÉCNICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, SINO QUE NECESARIAMENTE SE CIRCUNSCRIBE DENTRO DE LAS DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS TAL Y COMO LO ORDENA EL PÁRRAFO SEGUNDO DE LA CLÁUSULA 9A, DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ANTES REFERIDO, TODA VEZ QUE SU NATURALEZA ES ENUNCIATIVA, MAS NO LIMITATIVA.

(77) SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. OPUS., CIT., PÁG. 45.

EN CONCLUSIÓN, REVISTEN CARACTERÍSTICAS LEGALES DE -- CONFIANZA TODOS AQUELLOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS QUE AGOTEN LOS EXTREMOS SEÑALADOS POR EL ARTÍCULO 96. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL PÁRRAFO SEGUNDO DE LA CLÁUSULA 9A. DEL -- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNAM, POR LA JURISPRUDENCIA Y POR LA DOCTRINA JURÍDICA-FORMULADA POR LOS TRATADISTAS. ES DECIR, QUE EJECUTEN FUNCIONES QUE POSEAN LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:

- A).- QUE SEAN DE ÍNDOLE TÉCNICO;
- B).- QUE TENGAN COMO FINALIDAD LA DE VERIFICAR QUE -- LOS TRABAJOS DE UNA DEPENDENCIA DE LA UNAM, SE -- DESARROLLEN CON BASE EN LAS INSTRUCCIONES O DISPOSICIONES ESTABLECIDAS;
- C).- QUE SEAN DE CARÁCTER GENERAL, Y
- D).- QUE LAS LABORES VERIFICADAS CONSTITUYAN SERVICIOS AL PÚBLICO.

LA REUNIÓN DE ESTOS COMPONENTES CONFIGURA LA FUNCIÓN-DE INSPECCIÓN POR LO QUE CABE CONCLUIR QUE TODO AQUEL TRABAJADOR UNIVERSITARIO QUE DESEMPEÑE DICHA FUNCIÓN, NECESARIAMENTE DEBERÁ ADQUIRIR LA CALIDAD JURÍDICA DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.

6.- DEFINICION DE LA FUNCION DE VIGILANCIA.

AL TENOR DE LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 90. DE LA -
LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL PÁRRAFO SEGUNDO DE LA CLÁUSULA -
9A. DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMI--
NISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO, LA VIGILANCIA CONSTITUYE UNA FUNCIÓN CARACTERÍSTICA -
DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

LA DOCTRINA JURÍDICA HA EXPLORADO SOBRE LA INTERPRETA
CIÓN Y ALCANCE DE LA VIGILANCIA COMO ACTIVIDAD PROPIA DE LOS-
TRABAJADORES DE CONFIANZA. ASÍ, EL MAESTRO JESÚS CASTORENA -
AL ESTUDIAR LAS FUNCIONES DE VIGILANCIA DENTRO DEL CONTEXTO -
DEL ARTÍCULO 90. DEL CÓDIGO FEDERAL LABORAL, SOSTIENE QUE:

"SON, DE TODAS LAS DE CONFIANZA, LAS INMANEN
TES A LA MISMA; CONSISTEN EN DELEGAR A UNA PERSO-
NA LA CUSTODIA DE TODO O PARTE DEL PATRIMONIO Y -
LA OBSERVACIÓN DE LA CONDUCTA DEL PERSONAL, EN RE
LACIÓN CON LOS INTERESES DE LA EMPRESA". (78)

DE LA LECTURA A ESTA CONCEPCIÓN, SE DESPRENDEN ALGU--
NOS DATOS QUE SIRVEN PARA DISTINGUIR A UN TRABAJADOR DE CON-
FIANZA, PERO NO OBSTANTE CONTIENE UNA IMPUREZA AL SEÑALAR QUE
MEDIANTE ESTAS FUNCIONES SE "DELEGA A UNA PERSONA LA CUSTODIA
DE TODO O PARTE DEL PATRIMONIO". DICHA CONTAMINACIÓN ESTRIBA
EN QUE EL CONTROL Y LA CUSTODIA DE LOS RECURSOS PATRIMONIALES
DE UNA EMPRESA, INSTITUCIÓN O ESTABLECIMIENTO, ES INHERENTE -

(78) CASTORENA, JESÚS J. OPUS CIT., PÁG. 90.

A LAS TAREAS DE FISCALIZACIÓN, COMO SE ACREDITARA EN LINEAS -
POSTERIORES.

POR SU PARTE, LA LICENCIADA MAGDALENA DÍAZ DE OLGUÍN,
ESTIMA QUE:

"VIGILAR SIGNIFICA PRESERVAR Y SALVAGUARDAR-
LA INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTREN -
EN LOS LOCALES DE LA EMPRESA, ASÍ COMO LOS BIENES-
(COSAS) DE LA MISMA. TAMBIÉN SIGNIFICA MANTENER -
EL ORDEN Y LA DISCIPLINA". (79)

AHORA BIEN, EXAMINANDO ATENTAMENTE LOS CONCEPTOS ARRI-
BA TRANSCRITOS, SE ENCUENTRA QUE COMPRENDEN LOS SIGUIENTES --
ELEMENTOS:

- A).- LA DELEGACIÓN DE FUNCIONES;
- E).- LA OBSERVACIÓN DE LA CONDUCTA DEL PERSONAL CON -
EL OBJETO DE PRESERVAR EL ORDEN Y LA DISCIPLINA;
- C).- CONSERVAR Y SALVAGUARDAR LA INTEGRIDAD TANTO DE-
LOS TRABAJADORES, COMO DE LOS BIENES, Y
- D).- TODO ELLO EN RELACIÓN CON LOS INTERESES DE LA EM-
PRESA, ESTABLECIMIENTO, INSTITUCIÓN, DEPENDENCIA
O NEGOCIACIÓN.

ADEMÁS, DEL ANÁLISIS A LOS CRITERIOS SUSTENTADOS POR-
LOS JURISTAS ANTES CITADOS, SE INFIERE QUE VARIOS TRABAJADO--
RES UNIVERSITARIOS REVISTEN CARACTERÍSTICAS DE CONFIANZA, TO-

(79) DÍAZ DE OLGUÍN, MAGDALENA, OPUS CIT., PÁG. 45.

DA VEZ QUE SUS LABORES AGOTAN LOS SUPUESTOS PREVISTOS POR LA DOCTRINA JURÍDICA. EN EFECTO, LOS CUESTIONARIOS PARA EL ESTUDIO Y VALUACIÓN DE PUESTOS DE LA UNAM, ARROJAN TAREAS QUE TIENEN CABIDA DENTRO DE LA DEFINICIÓN DE VIGILANCIA, YA QUE SE - TRADUCEN EN:

1.- "VIGILAR, CONTROLAR Y/O TRAMITAR LOS MOVIMIENTOS- DEL PERSONAL DE LA DEPENDENCIA, ASÍ COMO SU ASISTENCIA Y --- DISCIPLINA, REMUNERACIÓN, PRESTACIONES Y GASTOS EN GENERAL; - CUIDANDO DE QUE TODO ELLO SE CUMPLA CONFORME A LAS DISPOSICIONES LEGALES Y ADMINISTRATIVAS APLICABLES O RELATIVAS";

2.- "VIGILAR, CONTROLAR Y/O TRAMITAR LA ADQUISICIÓN,- REGISTRO, ALMACENAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE BIENES MUEBLES, -- ACCESORIOS, MATERIALES, ETC";

3.- "VIGILAR, CONTROLAR Y/O TRAMITAR O PROPORCIONAR,- EN SU DEPENDENCIA, SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, COMO SON LA RE VISIÓN, CONSERVACIÓN, REPARACIÓN, AJUSTE, LIMPIEZA, LUBRICA-- CIÓN, INSTALACIÓN, MONTAJE Y DESMONTAJE, PINTURA, REPOSICIÓN- DE PARTES O ELEMENTOS, DE MOTORES, MAQUINARIA, EQUIPOS, APA- RATOS, HERRAMIENTAS, INSTRUMENTOS, MOBILIARIO, INSTALACIONES, ETC";

4.- "VIGILAR, CONTROLAR Y/O PROPORCIONAR, EN SU DEPEN DENCIA, LOS SERVICIOS DE INTENDENCIA, COMO SON EL ASEO Y LA - LIMPIEZA; OPERACIÓN DE ELEVADORES; TRANSPORTE Y TRASLADO DE - PERSONAS, EQUIPO, MOBILIARIO Y MATERIALES DE TODO TIPO; Y VI- GILANCIA DE LOS BIENES MUEBLES E INMUEBLES";

5.- "VIGILAR EL CUMPLIMIENTO EFICAZ DE LAS ACTIVIDA--

DES ENCOMENDADAS AL PERSONAL ADSCRITO A SU SECCIÓN”;

6.- “SUPERVISAR Y COORDINAR LOS TRABAJOS ADMINISTRATIVOS, TOMANDO LAS DECISIONES GENERALES QUE NO ESTÉN EXPRESAMENTE ENCOMENDADAS A OTROS ÓRGANOS O PERSONAS”;

7.- “VIGILAR EL CUMPLIMIENTO, EN LA OPERACIÓN DE SU DEPARTAMENTO, DE LOS OBJETIVOS, LAS POLÍTICAS Y LAS DISPOSICIONES LEGALES Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNAM, CUIDANDO IGUALMENTE QUE EL TRABAJO DEL PERSONAL A SU CARGO SE DESARROLLE CON LA RESPONSABILIDAD QUE SE LE FIJÓ Y QUE SE PRACTIQUE CON LA EFICIENCIA REQUERIDA”;

8.- “TENER A SU CARGO LOS SERVICIOS DE SUMINISTRO DE ACCESORIOS DE OFICINA Y VIGILAR EL ASEO Y LA LIMPIEZA DE LA OFICINA”;

9.- “VIGILAR, CONTROLAR Y/O PROPORCIONAR EN SU DEPENDENCIA, LOS SERVICIOS GENERALES DE OFICINA, COMO SON LA CORRESPONDENCIA, EN SUS MODALIDADES DE ENTRADA, MECANOGRAFÍA Y SALIDA; REGISTRO Y ARCHIVO DE DOCUMENTOS; MENSAJERÍA; RECEPCIÓN Y DUPLICACIÓN O REPRODUCCIÓN”;

10.- “TENER LA AUTORIDAD Y TOMAR LAS DECISIONES QUE EXPRESAMENTE LE ENCOMIENDE EL JEFE DE SU DEPARTAMENTO O DEPENDENCIA”;

11.- “VIGILAR EL CUMPLIMIENTO EFICAZ DE LAS ACTIVIDADES ENCOMENDADAS AL PERSONAL ADSCRITO A SU SECCIÓN”;

12.- “SUPERVISAR Y COORDINAR LOS TRABAJOS DEL DEPARTAMENTO A SU CARGO”;

13.- “VIGILAR, INSPECCIONAR Y REVISAR EL BUEN SERVICIO

DEL PERSONAL, LA LIMPIEZA DE LOS LOCALES, LA EXISTENCIA ADECUADA DE LIBROS Y EL CAMBIO SUFICIENTE DE LAS CAJAS EN LAS LIBRERÍAS A SU CARGO, MEDIANTE VISITAS PERIÓDICAS";

14.- "VIGILAR LAS LABORES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO-ADSCRITO AL BIOTERIO";

15.- "CUMPLIR Y VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO,- LAS POLÍTICAS Y LAS FUNCIONES DE SU DEPARTAMENTO";

16.- "INSPECCIONAR EL TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO -- AL DEPARTAMENTO, VIGILANDO QUE SE REALICE CON LA PUNTUALIDAD- Y ESmero QUE REQUIERA";

17.- "SUBSTITUIR AL PAGADOR GENERAL EN TODAS SUS FUNCIONES, EN CASO DE INASISTENCIA DE AQUEL O POR ENCARGO ESPECIAL";

18.- "REPORTAR A SU JEFE INMEDIATO LAS IRREGULARIDADES EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO POR EL PERSONAL ADSCRITO";

19.- "ELABORAR Y PROPONER AL TITULAR DE SU DEPENDENCIA EL PROGRAMA DE ACTIVIDADES DEL DEPARTAMENTO";

20.- "INFORMAR PERIÓDICAMENTE AL TITULAR DE SU DEPENDENCIA SOBRE EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES", Y

21.- OTRAS ACTIVIDADES CUYA TRANSCRIPCIÓN SERÍA DEMASIADO PROLIJA TODA VEZ QUE YA SE ENCUENTRAN DEBIDAMENTE ASENTADAS TANTO EN LOS CUESTIONARIOS PARA ANÁLISIS DE PUESTOS, COMO EN EL DOCUMENTO DENOMINADO "ESTADO PARCIAL DEL CATÁLOGO -- ABIERTO DE PUESTOS DE CONFIANZA DE LA UNAM", MISMO QUE FUE -- APROBADO POR LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES EN SU SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL DÍA 10 DE DICIEMBRE DE 1976.

RESULTA LÓGICO, COMO CONSECUENCIA DE TODO LO MANIFESTADO, SOSTENER QUE LA PRESENCIA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD, SE ENCUENTRA TOTALMENTE JUSTIFICADA EN VIRTUD DE QUE DESEMPEÑAN TAREAS DE VIGILANCIA, LAS CUALES AGOTAN LOS EXTREMOS PREVISTOS POR EL ARTÍCULO 90. DEL CÓDIGO FEDERAL LABORAL, EL PÁRRAFO SEGUNDO DE LA CLÁUSULA 9A. DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNAM, POR LA JURISPRUDENCIA Y POR LA DOCTRINA JURÍDICA SUSTENTADA POR LOS CIENTÍFICOS DEL DERECHO LABORAL. EFECTIVAMENTE, LOS TRABAJADORES OBJETO DEL PRESENTE ESTUDIO, EFECTÚAN FUNCIONES QUE CONTIENEN LOS DATOS SIGUIENTES:

- A).- LA FINALIDAD DE PRESERVAR Y SALVAGUARDAR LA INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS, ASÍ COMO DE LOS BIENES QUE CONFORMAN LA DEPENDENCIA DE LA UNIVERSIDAD.
- B).- LA OBSERVACIÓN DE LA CONDUCTA DEL PERSONAL CON EL OBJETO DE CUIDAR EL ORDEN Y LA DISCIPLINA DENTRO DE UNA DEPENDENCIA UNIVERSITARIA, Y
- C).- LA DELEGACIÓN DE LAS FUNCIONES DE VIGILANCIA.

FINALMENTE, SE INSISTE UNA VEZ MÁS AQUÍ, QUE LA VIGILANCIA COMO ACTIVIDAD PROPIA E INHERENTE A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA TAMBIÉN ACEPTA LA FIGURA DE LA DELEGACIÓN DE DECISIONES. ES VERDAD, NO SE PUEDE NI SE DEBE CONCEBIR QUE EN UNA INSTITUCIÓN CON UNA ESTRUCTURA ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA TAN COMPLEJA COMO LO ES LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, NO SE CONFIGURE LA DELEGACIÓN DE FUNCIONES DE CONFIANZA, CONCRETAMENTE LAS DE VIGILANCIA. PERO LA VIGILANCIA DEBE DE SER DE CARÁCTER GENERAL DENTRO DE LAS DEPENDENCIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

7.- CONCEPTO DE LA FUNCION DE FISCALIZACION.

LA LICENCIADA MAGDALENA DÍAZ DE OLGUÍN, AL REFERIRSE A LA FISCALIZACIÓN COMO UNA FUNCIÓN PROPIA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, SOSTIENE QUE:

"EL TÉRMINO FISCALIZAR COMPRENDE LA COMPROBACIÓN DE LA PROBIIDAD CON QUE SE MANEJA EL PATRIMONIO DE LA EMPRESA, PRINCIPALMENTE EN LOS RENGLO--NES DE DOCUMENTOS, VALORES, EFECTIVO, PATENTES, - FÓRMULAS, EXISTENCIAS DE ALMACENES, ETC". (80)

ROBERTO RIVERA GALINDO, A SU VEZ, ESTIMA QUE LA FISCALIZACIÓN "FACULTA A LAS PERSONAS QUE LAS EJERCEN PARA ANALI - ZAR Y AVERIGUAR LAS ACCIONES Y OPERACIONES QUE ESTÁN A CARGO - DE OTRO U OTROS TRABAJADORES. ABARCANDO EL CONTROL DE INGRE - SOS Y EGRESOS DE LA EMPRESA". (81)

EL MAESTRO JESÚS CASTORENA, AL ENCUADRAR LA ACTIVIDAD QUE SE ESTUDIA DENTRO DEL ÁMBITO DEL ARTÍCULO 90. DE LA LEY - FEDERAL DEL TRABAJO, AFIRMA QUE SE TRADUCE EN:

"...AVERIGUAR LAS ACCIONES DE OTRO, EN CON - TROLAR LOS INGRESOS Y EGRESOS DE UNA EMPRESA Y EN ANALIZAR Y VIGILAR SUS OPERACIONES". (82)

(80) DÍAZ DE OLGUÍN, MAGDALENA. OPUS CIT., PÁG. 48.

(81) CITADO POR DÍAZ DE OLGUÍN, MAGDALENA. OPUS CIT., PÁG. 50

(82) CASTORENA, JESÚS J. OPUS CIT., PÁG. 90.

AHORA BIEN, DEL ANÁLISIS A LOS CRITERIOS SUSTENTADOS-POR LOS JURISTAS ARRIBA INVOCADOS, SE DESPRENDEN LOS DATOS SI-GUIENTES:

A).- EL CONTROL DE LOS INGRESOS Y EGRESOS DE UNA INS-TITUCIÓN, EMPRESA O ESTABLECIMIENTO. EN LA ESPECIE, ESTE CON-TROL SE PRESENTA EN TODAS Y CADA UNA DE LAS DEPENDENCIAS UNI-VERSITARIAS, PERO FUNDAMENTALMENTE EN AQUELLAS QUE INTEGRAN -EL PATRONATO UNIVERSITARIO; ESTO ES, LA TESORERÍA, CONTRALO--RÍA, AUDITORÍA INTERNA, CONTADURÍA, PATRIMONIO, EGRESOS, CON-TROL PRESUPUESTAL Y PAGADURÍA.

B).- EL ANÁLISIS Y LA SUPERVISIÓN DE LAS OPERACIONES -FINANCIERAS QUE SE DESARROLLAN EN EL ESTABLECIMIENTO. SE RE-CALCA QUE EN ESTE CASO CONCRETO, SERÍAN LOS CENTROS DE LABO--RES DE LA UNAM.

C).- LA VIGILANCIA DE LA CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN CON LOS INTERESES PATRIMONIALES DE LA NEGOCIACIÓN SE INSISTE UNA VEZ MÁS, QUE EN EL SUPUESTO ESPECÍFICO SE TRATA DE LAS DIVERSAS DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS.

EN ESE ORDEN DE IDEAS, ES EVIDENTE QUE VARIOS TRABA-JADORES ADSCRITOS A LAS DEPENDENCIAS DE LA INSTITUCIÓN, REVIS--TEN CARACTERES DE CONFIANZA, TODA VEZ QUE SUS ACTIVIDADES SE-HACEN CONSISTIR EN:

1.- "REALIZAR LAS AUDITORÍAS ESPECIALES QUE ORDENEN -LAS AUTORIDADES DEL PATRONATO SOBRE ASUNTOS CONTABLES, TALES-COMO COMPRAS, INVENTARIOS, CAJA, ETC";

2.- "MANEJAR Y CONTROLAR LAS CUENTAS BANCARIAS DEL --PATRONATO";

3.- "CONTROLAR LOS PAGOS A PROVEEDORES Y ACREEDORES--
EXTRANJEROS";

4.- "RECIBIR Y CONTROLAR LOS INGRESOS PROVENIENTES DE
LOS SERVICIOS GENERALES QUE PRESTA LA UNIVERSIDAD, AUTORIZÁN-
DOLOS CON SU FIRMA";

5.- "REPORTAR A LAS AUTORIDADES DEL PATRONATO EL RE--
SULTADO DE LAS AUDITORÍAS EFECTUADAS Y LAS IRREGULARIDADES EN
CONTRADAS";

6.- "COORDINAR LAS ÁREAS DE FINANZAS Y TRÁFICO PARA -
EFECTUAR LA COMPROBACIÓN FINAL";

7.- "CONCILIAR CON EL BANCO NACIONAL DE COMERCIO EXTE
RIOR Y CON EL DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA GENERAL DE LA UNAM,-
LAS CARTAS DE CRÉDITO IRREVOCABLES";

8.- "LLEVAR EL CONTROL FINANCIERO CONTABLE DE LA OFI-
CINA";

9.- "LLEVAR EL CONTROL DEL MOVIMIENTO DE RECURSOS FI-
NANCIEROS DE LA OFICINA POR COMPRAS Y GASTOS DE ADMINISTRA- -
CIÓN";

10.- "AUTORIZAR MODIFICACIONES EN EL CAMBIO DE PROVEE
DOR, PRECIO DE MERCANCÍA, PLAZOS DE ENTREGA, CONDICIONES DE -
COMPRA Y PAGOS";

11.- "CONTROLAR LOS EMBARQUES RECIBIDOS POR LAS DIFE-
RENTES ADUANAS PARA SU DESPACHO OPORTUNO";

12.- "CONTROLAR LA DOCUMENTACIÓN CONFIDENCIAL PARA EL
DESPACHO DE LAS MERCANCÍAS QUE SE RECIBEN DE LOS AGENTES ADUA
NALES, DEL BANCO NACIONAL DE COMERCIO EXTERIOR, DE LOS PROVEE
DORES, DE LAS DEPENDENCIAS";

13.- "CONTROLAR EL EJERCICIO DE LA PARTIDA 267 (ANUALMENTE \$120,000 000.00 APROXIMADAMENTE. CIENTO VEINTE MILLO--NES DE PESOS)

14.- "SUPERVISAR LAS REQUISICIONES A FIN DE REALIZAR-LAS ADQUISICIONES DE MERCANCIAS EN EL EXTRANJERO";

15.- "CUSTODIAR Y CONTROLAR LA DOCUMENTACIÓN COMPROBATORIA EN LA COMPRA Y GASTOS";

16.- "EFECTUAR UN CONSTANTE CONTROL EN CUANTO A LAS - INVERSIONES Y DEPRECIACIONES";

17.- "SUPERVISAR Y CONTROLAR LA INFORMACIÓN REQUERIDA POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE FINANZAS";

18.- "EFECTUAR LOS ANÁLISIS FINANCIEROS QUE SE REQUIERAN CON EL OBJETO DE SUSCRIBIR LOS CONTRATOS DE COMPRA-VENTA-QUE MÁ S BENEFICIEN A LA DEPENDENCIA";

19.- "CONTROLAR Y/O EFECTUAR EL PAGO DE SUELDOS Y SALARIOS AL PERSONAL DE SU DEPENDENCIA";

20.- "CONTROLAR EL EJERCICIO PRESUPUESTAL DE LA DEPENDENCIA, INFORMANDO PARA ELLO A SUS DIVERSOS ÓRGANOS", Y

21.- OTRAS TAREAS QUE SE ENCUENTRAN DEBIDAMENTE ASENTADAS EN LOS CUESTIONARIOS PARA ANÁLISIS DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

COMO SE OBSERVA, LAS ACTIVIDADES ANTES TRANSCRITAS - CONSTRIÑEN A SOSTENER QUE NO POCOS TRABAJADORES AL SERVICIO - DE LA UNIVERSIDAD, AGOTAN LOS EXTREMOS DE LA FISCALIZACIÓN Y- EN CONSECUENCIA, SON DE CONFIANZA. CORROBORANDO ESTA ASEVERACIÓN, CANTÓN MOLLER, EXPRESA QUE:

"ES OBVIO QUE ALGUNAS ACTIVIDADES, COMO SON LA AUDITORÍA, CONTRALORÍA Y REPRESENTACIÓN O APODERAMIENTO, QUE TIENE A SU CARGO LA FISCALIZACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA O SU REPRESENTACIÓN ANTE LOS TRABAJADORES Y AÚN FRENTE A LAS AUTORIDADES, DEBEN DE SER CONSIDERADOS COMO DE CONFIANZA". (83)

PERO ADEMÁS ES APLICABLE AQUÍ, EL PENSAMIENTO DEL LICENCIADO FLORES FRANCO, QUIEN SUSTENTA QUE:

"...LOS TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN ACTIVIDADES DE AUDITORÍA, CONTRALORÍA O ASESORÍA EN LA FISCALIZACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DE UNA NEGOCIACIÓN, EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, DEBEN DE SER CONSIDERADOS COMO DE CONFIANZA". (84)

LUEGO ENTONCES, CABE AFIRMAR QUE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS QUE REÚNAN ESTOS ELEMENTOS, NECESARIAMENTE DEBEN DE SER CONSIDERADOS COMO DE CONFIANZA. EN EFECTO, EXISTEN EN LAS DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS, TRABAJADORES QUE DESARROLLAN LABORES COMO: "FIRMAR LOS CHEQUES EXPEDIDOS CON CARGO AL FONDO FIJO, MANCOMUNADAMENTE CON EL COORDINADOR Y EL JEFE DE LA-

(83) CANTÓN MOLLER, MIGUEL. OPUS CIT., PÁG. 44

(84) CITADO EN EL DOCUMENTO PRONUNCIACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO EN LA MESA DE PUESTOS Y PLAZAS DE CONFIANZA. CIUDAD UNIVERSITARIA. 15 DE AGOSTO DE 1981, PÁG. 9.

UNIDAD ADMINISTRATIVA"; "CONTROLAR LOS FONDOS PROVENIENTES DE LA OEA"; "PRACTICAR LAS AUDITORÍAS QUE ORDENEN LAS AUTORIDADES DEL PATRONATO"; "COOPERAR CON EL TESORERO EN LA APLICACIÓN DEL SUBSIDIO"; "RECIBIR, CONTROLAR Y ENTREGAR A LA TESORERÍA, PREVIO ACUERDO DEL TITULAR, LOS INGRESOS QUE POR CUALQUIER CONCEPTO OBTENGA LA DEPENDENCIA"; "CONTROLAR LOS PAGOS A LOS FUNCIONARIOS DE LA DEPENDENCIA, VIGILANDO QUE ESTEN BIEN"; "DE ACUERDO CON EL JEFE DEL DEPARTAMENTO, PREPARAR LAS AUDITORÍAS QUE LE SON ASIGNADAS, DICTANDO LAS INSTRUCCIONES NECESARIAS PARA CADA AUDITORÍA"; "DIRIGIR Y COORDINAR LOS TRABAJOS DE CADA AUDITORÍA"; "COORDINAR LOS PROCEDIMIENTOS DE AUDITORÍA, BAJO NORMAS TÉCNICAS, ASÍ COMO LAS INSTRUCCIONES PARTICULARES DICTADAS POR EL AUDITOR INTERNO"; "ASESORAR A LOS AUDITORES DURANTE EL DESARROLLO DE LAS AUDITORÍAS"; "EVALUAR LA INFORMACIÓN DE LOS AUDITORES Y RENDIRLE UN INFORME ESCRITO DE LOS RESULTADOS AL AUDITOR INTERNO"; "SUGERIRLES A LOS TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS, LOS CONTROLES, SISTEMAS Y MEDIDAS CONVENIENTES PARA LA PROTECCIÓN DEL PATRIMONIO UNIVERSITARIO"; "ASESORAR A LAS DEPENDENCIAS PARA EL ESTABLECIMIENTO DE MÉTODOS DE REGISTRO Y CONTROL CONTABLES", Y OTRAS FUNCIONES MÁS QUE SERÍA OCIOSO MENCIONAR PERO QUE ORIGINAN QUE UN TRABAJADOR ADQUIERA LA CALIDAD JURÍDICA DE CONFIANZA.

Es conveniente destacar que los trabajadores de confianza que ejecutan estas funciones de fiscalización son indispensables no únicamente para una determinada dependencia de la institución, sino para la Universidad Nacional Autónoma de México, en general. Es evidente que la Universidad como -

UN ORGANISMO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO, DOTADO DE AUTONOMÍA Y CON UN PATRIMONIO PROPIO, REQUIERA DE MANERA INELUDIBLE, - LLEVAR EL CONTROL DE LOS INGRESOS Y EGRESOS DE SUS DEPENDEN--CIAS, YA SEAN FACULTADES, ESCUELAS, CENTROS, INSTITUTOS, DI--RECCIONES GENERALES DE SERVICIO O COORDINACIONES. Y NO SÓLO-ESO, SINO QUE TAMBIÉN REQUIERE AGOTAR EL ESTUDIO Y LA VIGILAN- CIA DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS QUE CELEBRAN SUS ENTES AD- MINISTRATIVOS. POR EJEMPLO, DE CONFORMIDAD CON EL MANUAL DE- ORGANIZACIÓN DE LA UNAM, LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROVEEDURÍA, TIENE ENCOMENDADOS LOS OBJETIVOS SIGUIENTES:

1.- "ADQUIRIR Y SUMINISTRAR OPORTUNAMENTE LOS BIENES- QUE REQUIERAN LAS DEPENDENCIAS DE LA INSTITUCIÓN, PARA FACILI- TAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PROGRAMAS UNIVERSITARIOS";

2.- "PROGRAMAR LAS ADQUISICIONES DE BIENES DE CONSUMO Y DE ACTIVO FIJO DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES SEÑALADAS POR LAS DIVERSAS DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS";

3.- "FORMULAR Y TRAMITAR LOS PEDIDOS Y CONTRATOS DE - COMPRAVENTA PARA ADQUIRIR LOS BIENES DE ACUERDO CON LAS NECE- SIDADES Y DISPONIBILIDADES PRESUPUESTALES DE CADA DEPENDEN-- CIA";

4.- "ELABORAR EL CATÁLOGO DE PROVEEDORES Y ARTÍCULOS, ASÍ COMO OTROS BIENES DE ACTIVO FIJO Y DE CONSUMO", Y

5.- "ADQUIRIR LOS BIENES QUE REQUIERAN LAS DIFERENTES DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS EN LAS MEJORES CONDICIONES DE CA- LIDAD Y PLAZOS DE ENTREGA".

EN CONSECUENCIA, ES LÓGICO QUE DADA LA NATURALEZA DE- LOS OBJETIVOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROVEEDURÍA DE LA -

UNAM, IMPLIQUE QUE VARIOS DE SUS TRABAJADORES REALICEN ACTIVIDADES DE CONFIANZA, COMO LO ES LA FISCALIZACIÓN.

EN ESE ORDEN DE IDEAS, ES APLICABLE EN LA ESPECIE, LA TESIS DOCTRINAL FORMULADA POR EL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA, - QUIEN PLANTEA QUE:

"...LA REALIZACIÓN DESHONESTA O INEPTA DE LA FISCALIZACIÓN ORIGINARÍA GRAVES PERJUICIOS AL PATRIMONIO DE LA EMPRESA, NEGOCIACIÓN, ESTABLECIMIENTO O INSTITUCIÓN". (85)

POR OTRO LADO, ES PERTINENTE SEÑALAR QUE ALGUNOS MIEMBROS ACTIVOS DEL SINDICALISMO UNIVERSITARIO, ASEGURAN QUE EN LAS DIVERSAS DEPENDENCIAS QUE CONFORMAN LA UNIVERSIDAD NACIONAL, NO SE JUSTIFICA LA CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CUYA ACTIVIDAD PRIMORDIAL RADICA EN LA FISCALIZACIÓN, PORQUE LA INSTITUCIÓN NO ES UNA EMPRESA, YA QUE NO ORGANIZA LOS ELEMENTOS DE LA PRODUCCIÓN PARA LA PERSECUCIÓN DE NINGÚN PROPÓSITO LUCRATIVO, NUNCA HA TENIDO, NI TIENE, NI SE PROPONE TENER PROVECHOS EN SENTIDO MERCANTILISTA; SINO QUE POR EL CONTRARIO, ES UNA COMUNIDAD DE CULTURA. BAJO ESA PERSPECTIVA, LA REPRESENTACIÓN DEL STUNAM EN LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES, SE HA PRONUNCIADO EN ESTOS TÉRMINOS:

"LA UNAM NO SÓLO "REVISTE CARACTERÍSTICAS EN SU ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO, MUY DISTINTAS A LAS DE CUALQUIER EMPRESA", SINO QUE NO ES UNA EM-

(85) DE LA CUEVA, MARIO. OPUS CIT., PÁG. 153.

PRESA, PUESTO QUE NO TIENE FINALIDADES DE LUCRO.- Y, DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 10. DE SU LEY ORGÁNICA, ES UNA CORPORACIÓN PÚBLICA 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.

ASÍ PUES, LA UNAM NO TIENE INTERESES LUCRATIVOS QUE DEFENDER Y QUE JUSTIFIQUEN LA EXISTENCIA DE TANTOS PUESTOS DE CONFIANZA... "(86)

ES VERDAD, QUE EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 16 DE LA VIGENTE LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LA UNIVERSIDAD DE MÉXICO, NO ES UNA EMPRESA CUYO FIN FUNDAMENTAL SEA EL LUCRO; PERO TAMBIÉN ES CIERTO, QUE DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 10. DE SU LEY ORGÁNICA, ASÍ COMO SU CORRESPONDIENTE DEL ESTATUTO GENERAL, - CONSTITUYE UN ORGANISMO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO, DOTADO DE PLENA CAPACIDAD JURÍDICA Y QUE POR LO MISMO, CUENTA CON UN PATRIMONIO PROPIO. EN EFECTO, EL ARTÍCULO 15 DE LA INVOCADA LEY ORGÁNICA, ESTABLECE QUE:

(86) ACTA NÚMERO 124 DE LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES, CORRESPONDIENTE A LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 23 DE AGOSTO DE 1976, PÁG. 12.

"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 HABÉRSELES 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 HAYA 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".

AHORA BIEN, LA DELICADA RESPONSABILIDAD DE ADMINIS --
TRAR Y FISCALIZAR EL PATRIMONIO UNIVERSITARIO CORRE A CARGO, -
POR DISPOSICIÓN EXPRESA DEL ARTÍCULO 10 DE LA VIGENTE LEY OR-
GÁNICA, DE UN CUERPO COLEGIADO INTEGRADO POR TRES PERSONAS, -
DESIGNADO POR LA JUNTA DE GOBIERNO Y QUE RECIBE LA DENOMINA-
CIÓN DE PATRONATO.

AL RESPECTO, ES IMPORTANTE MANIFESTAR QUE TANTO EL AR-
TÍCULO 10 DE LA MULTICITADA LEY ORGÁNICA COMO EL REGLAMENTO -
INTERIOR DEL PATRONATO, PRESCRIBEN LAS ATRIBUCIONES EXCLUSI -
VAS DE LA MÁXIMA AUTORIDAD FINANCIERA DE LA UNAM, MISMAS QUE-
SE PUEDEN ENUNCIAR CON LAS SIGUIENTES PALABRAS:

1.- DESARROLLAR LAS FUNCIONES DE ADMINISTRACIÓN DEL -
PATRIMONIO UNIVERSITARIO, TALES COMO SU PROTECCIÓN, RESTAURA-
CIÓN E INCREMENTO.

2.- EFECTUAR EL MANEJO DE TODOS LOS FONDOS DE LA UNI-
VERSIDAD, TANTO ORDINARIOS COMO EXTRAORDINARIOS.

3.- FORMULAR EL INVENTARIO Y CATÁLOGO DE LOS BIENES -
QUE INTEGREN EL PATRIMONIO UNIVERSITARIO, A EFECTO DE REALI -
ZAR SOBRE ELLOS UN CONTROL ADECUADO.

4.- DESAFECTAR DEL PATRIMONIO UNIVERSITARIO, AQUELLOS
BIENES QUE A SU JUICIO, DEJEN DE SER UTILIZADOS A LOS SERVI -
CIOS QUE BRINDA LA INSTITUCIÓN.

5.- REALIZAR TODO TIPO DE OPERACIONES, TANTO CIVILES -
COMO MERCANTILES, EN LOS QUE SE AFECTE DE ALGUNA MANERA AL PA-
TRIMONIO UNIVERSITARIO.

6.- FORMULAR Y PRESENTAR A LOS PROYECTOS DEL PRESU --
PUESTO ANUAL, DE INGRESOS Y DE EGRESOS DE LA INSTITUCIÓN, ASÍ

COMO SUS MODIFICACIONES AL CONSEJO UNIVERSITARIO, DE CONFORMIDAD CON EL ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD.

7.- VIGILAR MEDIANTE LAS MÁS AMPLIAS FACULTADES, EL CORRECTO EJERCICIO DEL PRESUPUESTO, ASÍ COMO DE LOS FONDOS EXTRAORDINARIOS Y DE LAS EROGACIONES QUE CON TALES FONDOS SE REALICEN.

8.- FORMULAR Y PRESENTAR LA CUENTA DE LA INSTITUCIÓN AL CONSEJO UNIVERSITARIO, DENTRO DEL PLAZO PRESCRITO EN LA LEY, CONFORME AL PROCEDIMIENTO ORGÁNICO, PARA QUE UN CONTADOR INDEPENDIENTE LA DICTAMINE Y LA ENVÍE AL CONSEJO UNIVERSITARIO.

9.- SUPERVISAR EL DESTINO DE LOS DONATIVOS, LEGADOS Y FIDEICOMISOS, CUIDANDO, EN LO POSIBLE, QUE SE RESPETE LA VOLUNTAD DE QUIENES LOS CONSTITUYEN, PERO SIEMPRE DESTINÁNDOLOS AL MEJOR USO QUE CONVenga A LA UNIVERSIDAD.

10.- ACORDAR LA FORMULACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INSTRUMENTOS, ACUERDOS, CIRCULARES Y DEMÁS DISPOSICIONES, RESPECTO A LOS ASUNTOS Y RESOLUCIONES QUE LE COMPETAN.

11.- DESIGNAR Y REMOVER A SUS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS, DELEGÁNDOLES FACULTADES NO DISCRECIONALES PARA CASOS DETERMINADOS.

12.- AUTORIZAR EL PROGRAMA DE TRABAJO Y EL CORRESPONDIENTE PRESUPUESTO DEL PROPIO PATRONATO.

13.- DECIDIR SOBRE LAS INVERSIONES DE LOS RECURSOS FINANCIEROS DE LA UNIVERSIDAD Y SU ADMINISTRACIÓN, A FIN DE OBTENER LA MÁS ALTA PRODUCTIVIDAD Y SEGURIDAD DE LAS PROPIAS INVERSIONES.

14.- NOMBRAR REPRESENTANTE DEL PATRIMONIO ANTE EL CONSEJO UNIVERSITARIO Y SU RESPECTIVA COMISIÓN DE PRESUPUESTOS, PARA LA REVISIÓN Y -EN SU CASO- LA APROBACIÓN DEL PROYECTO DE PRESUPUESTO Y LAS MODIFICACIONES QUE SOBRE EL MISMO SE TRAMITEN.

15.- HACER RECOMENDACIONES, FIJAR CRITERIOS Y VIGILAR QUE SE CUMPLAN, EN LA MATERIA QUE LE COMPETA, EN LA ELABORACIÓN DE LOS CONTRATOS DE CONSTRUCCIÓN, RECONSTRUCCIÓN, MEJORAMIENTO Y CONSERVACIÓN DE LAS OBRAS E INSTALACIONES DE LA UNIVERSIDAD.

16.- REVISAR ANTES DE SU FIRMA LOS CONTRATOS MENCIONADOS ANTERIORMENTE.

17.- IMPONER, REDUCIR O REVOCAR LAS PENAS PECUNIARIAS ESTIPULADAS EN LOS CONTRATOS REFERIDOS EN EL NUMERAL ANTERIOR

18.- NOMBRAR REPRESENTANTES EN LOS CONCURSOS Y EN LAS ADJUDICACIONES DE LOS CONTRATOS ARRIBA PRECISADOS.

19.- CONOCER Y DETERMINAR SOBRE LAS RESPONSABILIDADES EN LOS CASOS DE DAÑOS O PÉRDIDAS DE BIENES PATRIMONIALES.

20.- CONOCER Y RESOLVER EN SU CASO, SOBRE LAS SOLICITUDES DE LAS DEPENDENCIAS DEL RECTOR, QUE TENGAN POR OBJETO LA TRANSFERENCIA O BAJA DE BIENES PATRIMONIALES.

21.- ACORDAR EL OTORGAMIENTO DE LAS CONCESIONES, AUTORIZACIONES Y PERMISOS PARA EXPLOTAR EL PATRIMONIO UNIVERSITARIO.

22.- DAR CUENTA AL ABOGADO GENERAL DE CUALQUIER CONFLICTO EN EL QUE EL PATRONATO PUDIERA TENER ALGÚN INTERÉS JURÍDICO, PARA EL EFECTO DE QUE DICHO FUNCIONARIO PROCEDA A LA-

DEFENSA DE LOS INTERESES PATRIMONIALES DE LA UNIVERSIDAD.

23.- RESOLVER LOS CASOS Y DUDAS NO PREVISTAS POR SU--
REGLAMENTO INTERIOR, Y

24.- DESEMPEÑAR LAS DEMÁS ATRIBUCIONES QUE SEAN CO --
NEXAS A LAS ANTERIORES.

NO ESTÁ DE MÁS, INDICAR QUE EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO
8 DEL VIGENTE REGLAMENTO INTERIOR DEL PATRONATO UNIVERSI
TARIO, ÉSTE CUENTA CON LAS SIGUIENTES DEPENDENCIAS:

- 1.- TESORERÍA.
- 2.- CONTRALORÍA.
- 3.- AUDITORÍA INTERNA.
- 4.- PATRIMONIO.
- 5.- CONTADURÍA.
- 6.- EGRESOS.
- 7.- CONTROL PRESUPUESTAL.
- 8.- PAGADURÍA.

LAS FACULTADES DEL TESORERO DE LA UNIVERSIDAD NACIO--
NAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, SE ENCUENTRAN DEBIDAMENTE PREVISTAS -
EN EL ARTÍCULO 25 DEL REGLAMENTO ARRIBA INVOCADO, Y QUE A LA-
LETRA DICE:

25.- CORRESPONDE AL TESORERO:

1.- CONTROLAR Y MANEJAR LOS FONDOS PROVENIENTES DE -
LOS RECURSOS ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS QUE POR CUALQUIER -
MOTIVO OBTENGA LA INSTITUCIÓN.

2.- LLEVAR EL REGISTRO DEL INVENTARIO TOTAL DEL PATRI
MONIO UNIVERSITARIO QUE SEÑALA EL ARTÍCULO 15 DE LA LEY ORGÁ-
NICA.

3.- TRAMITAR EL COBRO DEL SUBSIDIO FEDERAL Y DE OTROS RECURSOS QUE SE OBTENGAN.

4.- RECAUDAR LOS FONDOS PROCEDENTES DE LOS DERECHOS Y CUOTAS QUE POR LOS DIVERSOS SERVICIOS DE LA INSTITUCIÓN DEBEN CUBRIRSE Y CUALQUIER OTRO INGRESO POR UTILIDADES, INTERESES, DIVIDENDOS, RENTAS, APROVECHAMIENTOS Y ESQUILMOS, PROCEDENTES DE LOS BIENES MUEBLES E INMUEBLES.

5.- CONTROLAR Y AUTORIZAR LOS MOVIMIENTOS BANCARIOS - DE LOS RECURSOS DE LA UNIVERSIDAD.

6.- CUIDAR EL OPORTUNO PAGO DE SUELDOS Y OTRAS PRESTACIONES AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN.

7.- VIGILAR EL PAGO DE LOS COMPROMISOS QUE SE GENEREN CON MOTIVO DEL EJERCICIO PRESUPUESTAL.

8.- ELABORAR EL CALENDARIO DE LOS EGRESOS Y PAGOS, CORRESPONDIENTE A CADA EJERCICIO PRESUPUESTAL.

9.- MANTENER LA POSICIÓN DE SOLVENCIA Y LIQUIDEZ DE LA UNAM.

10.- PROGRAMAR LOS FINANCIAMIENTOS QUE REQUIERA LA UNIVERSIDAD PARA CUMPLIR CON LAS METAS FIJADAS.

11.- SUSCRIBIR MANCOMUNADAMENTE CON OTRO FUNCIONARIO-AUTORIZADO DEL PATRONATO, CHEQUES, TÍTULOS DE CRÉDITO Y DEMÁS DOCUMENTOS PROPIOS DEL MANEJO DE FONDOS EN TESORERÍA.

12.- PARTICIPAR EN LA FORMACIÓN DEL PROYECTO DEFINITIVO DEL PRESUPUESTO ANUAL DE LA INSTITUCIÓN.

13.- INVERTIR EN LO POSIBLE Y EN LA FORMA MÁS CONVENIENTE LOS RECURSOS PATRIMONIALES, SIGUIENDO LOS ACUERDOS DEL PATRONATO.

14.- CON BASE EN LOS INGRESOS Y EGRESOS, RENDIR LA -- POSICIÓN DIARIA DE RECURSOS.

15.- SOLICITAR A LA CONTRALORÍA LA VERIFICACIÓN DEL - MANEJO DE FONDOS DE LAS DIVERSAS DEPENDENCIAS, CUANDO ASÍ LO - CONSIDERE CONVENIENTE.

16.- PROPONER A LAS AUTORIDADES DEL PATRONATO, EL PER - SONAL NECESARIO PARA CUMPLIR CON SUS FUNCIONES.

17.- ATENDER CUALQUIER OTRA FUNCIÓN QUE EXPRESAMENTE - LE SEÑALE EL PATRONATO.

DE ACUERDO CON LOS ORDENAMIENTOS UNIVERSITARIOS SOBRE LA MATERIA, CORRESPONDE AL CONTRALOR:

1.- LA SUPERVISIÓN DEL MANEJO DE LOS FONDOS Y VALORES QUE HAGA LA TESORERÍA, DEBIENDO INFORMAR DIRECTA Y PERIÓDICA - MENTE AL PATRONATO, SEGÚN LO DECIDA ÉSTE.

2.- LLEVAR EL REGISTRO CONTABLE DE TODAS LAS OPERACIO - NES FINANCIERAS Y PRESUPUESTARIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

3.- VIGILAR LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO.

4.- REALIZAR AUDITORÍAS PERIÓDICAMENTE O ESPECIALES, - CONFORME A PROGRAMAS APROBADOS POR EL PATRONATO, A LAS DIFE - RENTES DEPENDENCIAS DE LA UNAM, INFORMANDO AL PATRONATO SOBRE EL RESULTADO DE LAS MISMAS.

5.- VERIFICAR Y CONTROLAR, EN FORMA SISTEMÁTICA, QUE - LAS OPERACIONES SE REALICEN CON APEGO A LOS INSTRUCTIVOS, -- CONTRATOS, PAUTAS Y LEGISLACIÓN DE LA UNIVERSIDAD.

6.- DAR CUMPLIMIENTO A LAS DISPOSICIONES FISCALES VI - GENTES QUE AFECTEN A LA INSTITUCIÓN COMO RETENEDORA.

7.- PREPARAR LA CUENTA ANUAL.

8.- FORMULAR LA INFORMACIÓN ANALÍTICA RELACIONADA CON LOS ESTADOS FINANCIEROS, CONTABLES Y DE COSTOS QUE REQUIERAN- LOS DIVERSOS NIVELES JERÁRQUICOS DE LA UNAM.

9.- PARTICIPAR EN LA FORMULACIÓN DEL PROYECTO DEFINI- TIVO DEL PRESUPUESTO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE - MÉXICO.

10.- VERIFICAR QUE EL PAGO DE SUELDOS AL PERSONAL DE- LA UNIVERSIDAD SE AJUSTE A LO QUE DISPONEN LOS ARTÍCULOS 71 Y 72 DE SU ESTATUTO GENERAL.

11.- INTERVENIR EN LA RECEPCIÓN DE LAS NUEVAS OBRAS O INSTALACIONES QUE SE INCORPOREN AL PATRIMONIO UNIVERSITARIO.

12.- PARTICIPAR EN LAS MODIFICACIONES QUE RECAIGAN SO- BRE LOS BIENES INMUEBLES DEL PATRIMONIO DE LA UNIVERSIDAD.

13.- PLANEAR E INTEGRAR SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS PA- RA EL REGISTRO OPORTUNO Y ADECUADO DE LAS DIVERSAS OPERACIO-- NES QUE PERJUDICAN EL PATRIMONIO DE LA INSTITUCIÓN, Y

14.- ATENDER CUALQUIER OTRA FUNCIÓN QUE EXPRESAMENTE- LE OTORQUE EL PATRONATO DE LA UNAM.

POR LO QUE ATÁÑE A LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PATRIMO - NIO UNIVERSITARIO, ÉSTA POSEE LAS ATRIBUCIONES QUE A CONTINUA- CIÓN SE ENUNCIAN:

1.- REPRESENTAR AL PATRONATO EN LA CELEBRACIÓN DE CON- TRATOS, TANTO CIVILES COMO ADMINISTRATIVOS, RELATIVOS A BIE-- NES QUE CORRESPONDAN AL RÉGIMEN DE PROPIEDAD PRIVADA DE LA - UNIVERSIDAD DE MÉXICO, ASÍ COMO LOS QUE INGRESEN, EGRESEN O MO- DIFIQUEN EN CUALQUIER FORMA AL PATRIMONIO UNIVERSITARIO.

2.- OPTIMIZAR LAS UTILIDADES, INTERESES, DIVIDENDOS.-

RENTAS, APROVECHAMIENTOS Y ESQUILMOS DE LOS BIENES DE LA UNAM.

3 - ESTABLECER LOS MECANISMOS MÁS CONVENIENTES PARA LA OBTENCIÓN E INCREMENTO DE LOS INGRESOS, TANTO ORDINARIOS COMO EXTRAORDINARIOS.

4.- CUMPLIMENTAR LOS PLANES DE REGISTRO Y VALORIZACIÓN DE LOS BIENES INMUEBLES DE LA UNIVERSIDAD, PARA SU CONSOLIDACIÓN EN LA CUENTA ANUAL Y SU CONTROL DIARIO.

5.- ACTUALIZAR EL PATRIMONIO UNIVERSITARIO MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE INVENTARIOS, REGISTROS Y EVALUACIÓN ECONOMICA DE LOS DATOS.

6.- EJECUTAR EL OTORGAMIENTO DE LAS CONCESIONES, AUTORIZADAS POR EL PATRONATO.

7.- RECIBIR PARA EL DEBIDO CONTROL PATRIMONIAL, LAS OBRAS E INSTALACIONES DE NUEVA CONSTRUCCIÓN Y ENTREGÁRSELAS A LAS DEPENDENCIAS CORRESPONDIENTES.

8.- CONTROLAR LAS AUTORIZACIONES, OBTENCIÓN DE PATENTES, CONTROL DE PAGOS Y VIGILANCIA DE LOS USUARIOS DE LOS DERECHOS DE AUTOR QUE PERTENEZCAN A LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

9.- ORGANIZAR ESPECTÁCULOS, TANTO ONEROSOS COMO GRATUITOS, EN COLABORACIÓN CON LAS DIVERSAS DEPENDENCIAS DEL RECTOR, SOBRE TODO TIPO DE EVENTOS.

10.- INTENSIFICAR BAJO SU ESTRICTO CONTROL, LOS SERVICIOS COMERCIALES OTORGADOS A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA AL TRAVÉS DE LAS AUTORIZACIONES RESPECTIVAS.

11.- CONSTITUIR FIDEICOMISOS CUANDO ÉSTOS ASEGUREN UN MAYOR INCREMENTO DE LOS RENDIMIENTOS SOBRE LOS SERVICIOS O CONCESIONES DE EXPLOTACIÓN.

12.- REALIZAR LAS FUNCIONES DE CONSERVACIÓN Y RESTAURACIÓN DE LOS BIENES CULTURALES Y TRATAR DE DIFUNDIR SU CONOCIMIENTO A TODA LA COMUNIDAD.

13.- ASESORAR Y CONTROLAR LOS TRABAJOS TÉCNICOS QUE SE REQUIERAN PARA EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LOS BIENES INMUEBLES, Y

14.- ATENDER CUALQUIER OTRA FUNCIÓN QUE LE INDIQUE EL PATRONATO UNIVERSITARIO.

PARALELAMENTE A LO ANTES CITADO, RESULTA IMPRESCINDIBLE EXPRESAR QUE LOS DEPARTAMENTOS QUE COLABORAN CON LA CONTRALORÍA DE LA UNIVERSIDAD, SON LOS DE:

- A).- AUDITORÍA INTERNA,
- B).- CONTABILIDAD,
- C).- ORGANIZACIÓN Y SISTEMAS,
- D).- PROCESAMIENTO DE DATOS, Y
- E).- CONTROL DE PRESUPUESTO.

CABE AGREGAR QUE "EN EL MES DE MARZO DE 1977, EL PATRONATO ACORDÓ EN REORGANIZAR SUS DEPENDENCIAS, UNIENDO LA TESORERÍA Y LA CONTRALORÍA Y CREANDO DOS DIRECCIONES GENERALES: DE FINANZAS Y DE CONTROL E INFORMÁTICA". (87)

OBVIO ES, COMO COROLARIO DE TODO LO MANIFESTADO, RATIFICAR QUE TANTO LA ESTRUCTURA FINANCIERA DE LA UNAM, ASÍ COMO SUS OBJETIVOS Y FUNCIONES ENCOMENDADOS, EXIGEN QUE LAS DISTINTAS DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS CUENTEN CON LOS SERVICIOS DE TRABAJADORES DEDICADOS AL CONTROL DE LOS INGRESOS Y EGRESOS QUE GENERAN; ESTO ES, TRABAJADORES DE CONFIANZA QUE DESEMPEÑEN LABORES DE FISCALIZACIÓN.

(87) GONZÁLEZ OROPEZA, MANUEL. OPUS CIT., PÁG. 174.

POR LO ANTERIOR, RESULTA PROCEDENTE SOSTENER QUE ES - TOTALMENTE INACEPTABLE LA PRONUNCIACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN- DEL STUNAM EN LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES. EN EFECTO, DICHA DISERTACIÓN SINDICAL ADOLECE DE NOTORIOS ERRORES COMO SE DEMUESTRA CON LOS RAZONAMIENTOS QUE A CONTINUACIÓN SE SUBRAYAN:

PRIMERO.- LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO- ES UNA CORPORACIÓN PÚBLICA -ORGANISMO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO- DOTADO DE PLENA CAPACIDAD JURÍDICA, PATRIMONIO PROPIO,- Y POR ENDE, CUENTA CON UNA ENORME ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PARA PODER MANEJAR LOS INGRESOS QUE RECIBE O -- LOS EGRESOS QUE PRODUCE. ESTO ORIGINA INELUDIBLEMENTE QUE SE REQUIERA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE CONFIANZA CON FUNCIONES CONSISTENTES EN EL CONTROL DE ESOS INGRESOS Y EGRESOS. - MÁS CLARO AÚN, QUE EJECUTEN TAREAS DE FISCALIZACIÓN DE CARÁCTER GENERAL DENTRO DE SU DEPENDENCIA DE ADSCRIPCIÓN.

SEGUNDO.- A MAYOR ABUNDAMIENTO, SE INSISTE NUEVAMENTE EN INVOCAR LAS ENSEÑANZAS DEL MAESTRO MAYER, QUIEN ESTIMA QUE LA DELEGACIÓN DE FACULTADES EN LA TOMA DE DECISIONES SE PRESENTA COMO UN ELEMENTO PRINCIPAL EN LA ADMINISTRACIÓN UNIVERSITARIA. ES EVIDENTE QUE EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE GRANDES DIMENSIONES COMO LO ES LA UNIVERSIDA NACIONAL, SE CONFIGURE LA DELEGACIÓN DE FUNCIONES DE CONFIANZA.

TERCERO.- LA CLÁUSULA TRANSITORIA SEXTA DEL CONTRATO-COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNAM, ORDENA QUE:

"LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES OBSERVARÁN-
LOS SIGUIENTES CRITERIOS PARA ADAPTAR AL CATÁLOGO
DE PUESTOS DE CONFIANZA DE LAS SIGUIENTES PLAZAS:

1.- TODAS AQUELLAS PLAZAS QUE ACTUALMENTE -
SEAN DE BASE Y QUE REVISTAN CARACTERÍSTICAS LEGA-
LES DE CONFIANZA SE DICTAMINARÁN COMO PLAZAS DE -
CONFIANZA. TODAS AQUELLAS PLAZAS QUE ACTUALMENTE-
SEAN DE CONFIANZA Y QUE REVISTAN CARACTERÍSTICAS-
LEGALES DE BASE, SE DICTAMINARÁN COMO PLAZAS DE -
BASE.

2.- LA UNIVERSIDAD SE COMPROMETE A CREAR TAN
TAS PLAZAS NUEVAS COMO AQUELLAS QUE SIENDO ACTUAL
MENTE DE BASE SEAN DICTAMINADAS COMO PLAZAS DE -
CONFIANZA POR LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES, -
CON MONTOS Y SALARIOS EQUIVALENTES".

ASÍ PUES, LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES DIAGNOSTI-
CA SI UN DETERMINADO PUESTO AGOTA LOS EXTREMOS PARA SER CALI-
FICADO COMO DE CONFIANZA. ES DECIR, CORRESPONDE AL PLENO DE-
DICHO CUERPO COLEGIADO CONTRACTUAL, Y NO A LA REPRESENTACIÓN-
SINDICAL ÚNICAMENTE, RESOLVER LA SITUACIÓN JURÍDICA Y ADMINIS-
TRATIVA DE LOS PUESTOS Y PLAZAS DE CONFIANZA.

POR TODO LO ANTERIOR, SE CONCLUYE QUE LA FISCALIZA --
CIÓN, EN LOS TÉRMINOS EN QUE ESTÁ CONCEBIDA EN EL PÁRRAFO SE-
GUNDO DE LA CLÁUSULA 9A. DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA LABORAL -
PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNAM, SE -
TRADUCE EN LA FUNCIÓN DE CONTROLAR LOS INGRESOS Y EGRESOS, --
ASÍ COMO LOS DERECHOS ECONÓMICOS Y PATRIMONIALES DE CADA UNA-

DE LAS DEPENDENCIAS QUE CONFORMAN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO; EN ANALIZAR Y VIGILAR SUS OPERACIONES FINANCIERAS.

FINALMENTE, DEBE SOSTENERSE QUE UNA PERSONA ADQUIERE LA CALIDAD DE TRABAJADOR DE CONFIANZA POR EL SOLO DESEMPEÑO - DE CUALQUIERA DE LAS ACTIVIDADES PREVISTAS EN EL PÁRRAFO SEGUNDO DE LA CLÁUSULA 9A. DEL VIGENTE PACTO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD. VERBIGRACIA: BASTA LA REALIZACIÓN DE LAS TAREAS DE VIGILANCIA DE CARÁCTER GENERAL EN CIERTA DEPENDENCIA UNIVERSITARIA PARA QUE SE CONCEPTÚE COMO DE CONFIANZA A UN TRABAJADOR.

RESULTA DIFÍCIL QUE UN INDIVIDUO EJECUTE TODAS Y CADA UNA DE LAS LABORES DE CONFIANZA; ESTO ES, LA DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN DE CARÁCTER GENERAL DENTRO DE LAS DIVERSAS DEPENDENCIAS DE LA INSTITUCIÓN, ASÍ COMO DESARROLLAR TRABAJOS PERSONALES ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES DE LOS DIRECTORES DE FACULTADES, ESCUELAS, DIRECCIONES DE SERVICIO, COORDINADORES, DIRECTORES DE INSTITUTOS Y CENTROS. ES DIFÍCIL PORQUE CADA UNA DE LAS MULTIMENCIONADAS FUNCIONES DE CONFIANZA REVISTEN SIGNIFICADOS Y CARACTERÍSTICAS DIFERENTES. POR CONSIGUIENTE, UN TRABAJADOR PUEDE DESEMPEÑAR TAREAS DE FISCALIZACIÓN, SIN TENER NINGUNA INJERENCIA O PARTICIPACIÓN EN LAS OTRAS RESTANTES. BASTA QUE UNA PERSONA DESARROLLE UNA SOLA DE LAS ACTIVIDADES ESTABLECIDAS TANTO EN EL ARTÍCULO 90. DE LA VIGENTE LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMO POR EL PÁRRAFO SEGUNDO DE LA CLÁUSULA CONTRACTUAL ARRIBA PRECISADA, PARA QUE NECESARIAMENTE DEBA DE SER CONSIDERADA COMO TRABAJADOR DE CONFIANZA.

8.- DEFINICION DE LOS TRABAJOS PERSONALES ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES DE LOS DIRECTORES DE FACULTADES, ESCUELAS, DIRECCIONES DE SERVICIO, COORDINADORES, DIRECTORES DE INSTITUTOS Y CENTROS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

EL DOCTOR JOSÉ LUIS FERREIRA PRUNES, EN SU OBRA "LOS CARGOS DE CONFIANZA EN EL DERECHO BRASILEÑO DEL TRABAJO", EXPONE QUE :

"CONFIANZA -AFIRMA LA GRAN ENCICLOPEDIA PORTUGUESA Y BRASILEÑA- ES TENER UNA FIRME ESPERANZA EN ALGUIEN O EN ALGUNA COSA; ES TENER FÉ EN; FIAR DE". (88)

LAS TAREAS PERSONALES ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES DE LOS DIRECTORES DE FACULTADES, ESCUELAS, DIRECCIONES DE SERVICIO, COORDINADORES, DIRECTORES DE INSTITUTOS Y CENTROS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, CONSTITUYEN, DENTRO DEL CONTEXTO DE LA CLÁUSULA 9A. DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INSTITUCIÓN, ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DE LAS PERSONAS QUE SE DESEMPEÑAN EN PUESTOS DE CONFIANZA. EN EFECTO, DE LA LECTURA A LOS DIVERSOS CUESTIONARIOS PARA ANÁLISIS Y VALUACIÓN DE PUESTOS DE LA UNAM, SE DESPRENDEN LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES:

(88) CITADO POR CAVAZOS FLORES, BALTASAR, OPUS CIT., PÁG. 10

- 1.- "EN GENERAL, SON LAS RELACIONADAS CON TRABAJOS ES-
TRICTAMENTE CONFIDENCIALES DEL TRIBUNAL UNIVERSITARIO";
- 2.- "REALIZAR LA VERSIÓN MECANOGRÁFICA DE LAS AUDIEN-
CIAS Y SENTENCIAS DEL TRIBUNAL UNIVERSITARIO";
- 3.- "EN SU CASO, TENER A SU CARGO EL SERVICIO DE MUL-
TICOPIA O REPRODUCCIÓN, TAQUIMECANOGRAFÍA Y TRANSCRIPCIÓN DE-
DOCUMENTOS CONFIDENCIALES DE LA OFICINA DEL ABOGADO GENERAL";
- 4.- "EN SU CASO, TENER A SU CARGO LOS SERVICIOS DE -
RECEPCIÓN DE PERSONAS, COMUNICACIÓN Y MENSAJERÍA EN ASUNTOS -
CONFIDENCIALES DE LA OFICINA DEL ABOGADO GENERAL";
- 5.- "EN GENERAL, SON LAS RELACIONADAS CON TRABAJOS ES--
TRICTAMENTE CONFIDENCIALES DE LA OFICINA DEL ABOGADO GENERAL";
- 6.- "ASISTIR AL SECRETARIO GENERAL ADMINISTRATIVO Y -
AL SECRETARIO PARTICULAR EN LAS ACTIVIDADES PERSONALES Y CON-
FIDENCIALES QUE LE SEAN ENCOMENDADAS";
- 7.- "ELABORAR LOS INFORMES CONFIDENCIALES SOLICITADOS
POR EL TESORERO Y EL CONTRALOR DE LA UNAM.";
- 8.- "REALIZAR LOS TRABAJOS CONFIDENCIALES Y PERSONA -
LES QUE LE SOLICITE EL CONTADOR GENERAL";
- 9.- "TENER A SU CARGO EL SERVICIO DE ARCHIVO DE DOCU-
MENTOS PARTICULARES Y CONFIDENCIALES DE SU JEFE";
- 10.- "TENER A SU CARGO EL SERVICIO DE MULTICOPIA O --
REPRODUCCIÓN, TAQUIMECANOGRAFÍA Y TRANSCRIPCIÓN DE DOCUMENTOS
PERSONALES Y CONFIDENCIALES DE SU JEFE";
- 11.- "TENER A SU CARGO LOS SERVICIOS DE RECEPCIÓN DE-
PERSONAS, COMUNICACIÓN Y MENSAJERÍA EN ASUNTOS PERSONALES Y -
CONFIDENCIALES DE SU JEFE";

12.- "DESEMPEÑAR ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LAS FUNCIONES ANTERIORES E INHERENTES A SU PUESTO, QUE LE SEAN ENCOMENDADAS POR SU JEFE";

13.- "CLASIFICAR, CATALOGAR Y REGISTRAR LA DOCUMENTACIÓN CONFIDENCIAL DEL CONSEJO TÉCNICO DE LA INVESTIGACIÓN --- CIENTÍFICA Y DE LA COORDINACIÓN DE ACUERDO CON LAS POLÍTICAS-DE ARCHIVO";

14.- "INSTRUIR AL PERSONAL QUE PUEDA TENER ACCESO AL ARCHIVO DE DOCUMENTOS CONFIDENCIALES";

15.- "DESEMPEÑAR AQUELLAS OTRAS ACTIVIDADES INHERENTES A SU PUESTO Y AQUELLAS DE CARÁCTER PERSONAL ESTRICTAMENTE CONFIDENCIAL QUE EL COORDINADOR LE ENCOMIENDE";

16.- "REPRESENTAR AL COORDINADOR COMO MIEMBRO DE COMISIONES";

17.- "REPRESENTAR AL COORDINADOR ANTE LA SECRETARÍA GENERAL ADMINISTRATIVA.

18.- "ELABORAR LOS INFORMES SOLICITADOS POR EL TESORERO, EL CONTRALOR Y EL CAJERO GENERAL, ASÍ COMO LOS ESTUDIOS CONFIDENCIALES QUE LE SEAN ENCOMENDADOS";

19.- "SUBSTITUIR AL PAGADOR GENERAL EN TODAS SUS FUNCIONES, EN CASO DE INASISTENCIA DE AQUEL O POR ENCARGO ESPECIAL", Y

20.- OTRAS LABORES QUE SE ENCUENTRAN CONSIGNADAS EN LOS PREMENCIONADOS CUESTIONARIOS PARA ANÁLISIS DE PUESTOS.

EN CONSONANCIA CON LAS ACTIVIDADES ARRIBA TRANSCRITAS, CABE INVOCAR EL CRITERIO JURÍDICO SUSTENTADO POR EL MAESTRO MIGUEL CANTÓN MOLLER, QUIEN REFLEXIONA:

"...QUIENES POR SU CERCANÍA AL PATRÓN O SU INMEDIATO REPRESENTANTE, O A SUS ÓRGANOS DE FUNCIÓN, PUDIERAN TENER ACCESO A INFORMACIONES, POLÍTICAS O ACTITUDES PATRONALES, TAMBIÉN DEBEN DE SER CONSIDERADOS DE CONFIANZA". (89)

POR SU PARTE, DON NÉSTOR DE BUEN LOZANO, AL ALUDIR A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA QUE DESARROLLAN TAREAS PERSONALES Y CONFIDENCIALES DEL PATRÓN, MANIFIESTA QUE:

"EN SEGUNDO TÉRMINO Y POR LO QUE SE REFIERE AL CONCEPTO MISMO DE "TRABAJO PERSONAL DENTRO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO", NOS PARECE QUE SIGNIFICA AQUELLAS ACTIVIDADES QUE EL PATRÓN PODRÍA REALIZAR PERSONALMENTE PERO QUE EN OCASIONES POR NECESIDAD Y EN OTRAS POR COMODIDAD, DELEGA EN OTRAS PERSONAS. NO CABE DUDA DE QUE EL PATRÓN PODRÍA ESCRIBIR SU CORRESPONDENCIA Y ARCHIVARLA, CONDUCIR SU AUTOMÓVIL, ORDENAR SUS CITAS Y ENTREGAR DOCUMENTOS CONFIDENCIALES, PERO ES EVIDENTE QUE SERÁ MEJOR QUE ESAS TAREAS LAS REALICEN UNA SECRETARIA, UN CHOFER O UN MENSAJERO. A ESTOS TRABAJADORES QUE, A MAYOR ABUNDAMIENTO, SON DEPOSITARIOS DE DATOS CONFIDENCIALES, LA LEY LES ATRIBUYE EL CARÁCTER DE CONFIANZA". (90)

(89) CANTÓN MOLLER, MIGUEL. OPUS CIT., PÁG. 37.

(90) DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. OPUS CIT., PÁG. 331.

AHORA BIEN, DE LAS FUNCIONES ASENTADAS EN LOS CUESTIONARIOS PARA EL EXAMEN DE PUESTOS DE LA UNAM Y DE LAS PERSPECTIVAS DOCTRINARIAS ANTES EXPRESADAS, SE INFIERE QUE EL ÚNICO TIPO DE TRABAJADORES QUE AGOTA LOS EXTREMOS DE LAS LABORES PERSONALES Y CONFIDENCIALES DE LOS TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS, SON AQUELLOS QUE GUARDAN POR RAZÓN DE SUS ACTIVIDADES UNA RELACIÓN ESTRECHA CON DICHS TITULARES, TANTO POR LO QUE RESPECTA AL TRABAJO, COMO POR LO QUE SE REFIERE, EN CIERTOS CASOS, A SU VIDA PRIVADA.

EN CONCLUSIÓN, RESULTA PROCEDENTE CONSIDERAR COMO TRABAJOS PERSONALES ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES DE LOS DIRECTORES DE FACULTADES, ESCUELAS, DIRECCIONES DE SERVICIO, COORDINADORES, DIRECTORES DE INSTITUTOS Y CENTROS DE LA UNIVERSIDAD, LOS QUE SE DAN EN FUNCIÓN DE LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:

PRIMERO.- LA CONFIANZA EXPRESADA EN TÉRMINOS DE COMPETENCIA PROFESIONAL PARA SUBSTITUIR AL TITULAR DE DETERMINADA DEPENDENCIA DE LA UNAM, EN TRABAJOS QUE REALIZA PERSONALMENTE

SEGUNDO.- LA CONFIANZA MANIFESTADA EN CAPACIDAD DE MANEJAR CON DISCRECIÓN INFORMACIÓN QUE ES VITAL PARA CIERTA DEPENDENCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

TERCERO.- LA CONFIANZA EN TÉRMINOS DE HONESTIDAD PARA MANEJAR INFORMACIÓN QUE ES IMPORTANTE TANTO PARA LA DEPENDENCIA UNIVERSITARIA, COMO PARA SU TITULAR.

C A P I T U L O I V

FUNDAMENTOS JURIDICOS PARA LA FORMULACION DEL CATÁLOGO ABIERTO DE PUESTOS DE CONFIANZA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

- 1.- CRÍTICA AL OFICIO NÚMERO 132 APROBADO POR LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES EN SU SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL 26 DE NOVIEMBRE DE 1975.
- 2.- ANÁLISIS DEL ESTADO PARCIAL DEL CATÁLOGO ABIERTO DE PUESTOS DE CONFIANZA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
- 3.- IMPORTANCIA DE QUE EL CATÁLOGO DE PUESTOS DE CONFIANZA DE LA UNAM, SEA UN DOCUMENTO ABIERTO QUE PERMITA LA INCORPORACIÓN DE PLAZAS DE NUEVA CREACIÓN.
- 4.- IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN EN LA DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS DE CONFIANZA.

1.- CRITICA AL OFICIO NUMERO 132 APROBADO POR LA COMISION MIXTA DE TABULADORES EN SU SESION EXTRAORDINARIA DEL 26 DE NOVIEMBRE DE 1975.

EL DÍA 7 DE NOVIEMBRE DE 1975, EL DIRECTOR DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, DIRIGIÓ EL OFICIO NÚMERO 213/75 A LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES INCONFORMÁNDOSE POR LA RECLASIFICACIÓN A BASE DE ALGUNAS DE LAS PLAZAS DE CONFIANZA ADSCRITAS A DICHO INSTITUTO. COMO RESPUESTA AL MISMO, EL CITADO CUERPO COLEGIADO CONTRACTUAL ACORDÓ EL OFICIO NÚMERO 132 DEL 26 DE NOVIEMBRE DE ESE MISMO AÑO Y EN EL CUAL SE CONTIENEN UNA SERIE DE CRITERIOS, CONCEPTOS Y DEFINICIONES SOBRE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD.

LOS CRITERIOS ADOPTADOS POR LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES EN EL OFICIO 132, RESULTAN DEL TODO DESFAVORABLES PARA LA INSTITUCIÓN, TODA VEZ QUE HAN SIDO EL FUNDAMENTO PARA NEGAR CUALQUIER RECLASIFICACIÓN DE PLAZAS DE BASE A CONFIANZA. EL OFICIO 132 ANULA LAS POSIBILIDADES DE RECLASIFICAR PLAZAS DE BASE A CONFIANZA EN LA UNAM, SALVO LAS QUE SE ENCUADREN EN LOS SUPUESTOS PREVISTOS EN EL MULTIMENCIONADO DOCUMENTO, EN CUANTO A FUNCIONES GENERALES. ES CONVENIENTE TRANSCRIBIR EL TEXTO INTEGRAL DEL OFICIO ARRIBA ENUNCIADO.

COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES
Av. UNIVERSIDAD No. 1821
MÉXICO 20, U.F.

OFICIO No. 132
ASUNTO Es IMPROCEDENTE SU IN-
CONFORMIDAD SOBRE LA RECLASI-
FICACIÓN A BASE DE ALGUNAS DE
SUS PLAZAS DE CONFIANZA.

MÉXICO, D. F. A 26 DE NOVIEMBRE DE 1975.

SR. LIC. ARTURO BONILLA SÁNCHEZ,
DIRECTOR DEL INSTITUTO DE
INVESTIGACIONES ECONÓMICAS.
P R E S E N T E .

SU OFICIO No. 213/75-, DEL 7 -
DE NOVIEMBRE DE 1975.
ÁCTAS 3,5,19,27 Y 30.
NUESTRO OFICIO No. 92 DEL 24-
DE OCTUBRE DE 1975.

LE INFORMAMOS QUE ESTA COMISIÓN, EN EJERCICIO DE LAS ATRIBU-
CIONES Y FACULTADES QUE LE CONFIEREN LAS CLÁUSULAS IV, XXIII, -
XLV. 4 Y TRANSITORIA QUINTA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, -
ASÍ COMO LAS FRACCIONES VII Y VIII DEL ARTÍCULO 11 DE SU PROPIO-
REGLAMENTO, TOMÓ EL ACUERDO DE RECHAZAR SU INCONFORMIDAD POR IM-
PROCEDENTE, DE CONFORMIDAD CON LAS RAZONES QUE MÁS ADELANTE SE -
EXPONEN.

AL ESTUDIAR LOS TÉRMINOS Y CONCEPTOS DE SU OFICIO, SE EN-
CONTRARON IMPORTANTES ERRORES TÉCNICOS Y JURÍDICOS QUE HACEN NECE-

SARIA E INDISPENSABLE LA SIGUIENTE EXPLICACIÓN:

I.- EN GENERAL

1.- PARA PODER CUMPLIR CON EFICACIA SUS ATRIBUCIONES Y FACULTADES, ESTA COMISIÓN ADOPTÓ Y APLICA, ENTRE OTROS, - LOS SIGUIENTES CONCEPTOS TÉCNICOS:

1.1.- ACTIVIDAD O LABOR, ES EL GRUPO DE OPERACIONES AFINES Y SUCESIVAS, EJECUTADAS POR UNA MISMA PERSONA. (1)

1.2.- FUNCIÓN, ES EL GRUPO DE ACTIVIDADES AFINES Y COORDINADAS NECESARIAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN. (1)

1.3.- FUNCIÓN GENERAL, ES LA REALIZADA POR TODOS LOS ADMINISTRADORES, EN MAYOR O MENOR GRADO, EN EL EJERCICIO NORMAL DE SU PUESTO. (1)

1.4.- ADMINISTRADOR, ES LA PERSONA QUE TIENE LA FUNCIÓN DE DETERMINAR LOS OBJETIVOS GENERALES, LAS POLÍTICAS PRINCIPALES Y LA ESTRUCTURACIÓN ORGÁNICA DE LA INSTITUCIÓN. (2)

1.5.- OBJETIVO, ES EL FIN O META QUE SE PRETENDE ALCANZAR, YA SEA CON LA REALIZACIÓN DE UNA FUNCIÓN O DE TODO EL FUNCIONAMIENTO DE LA INSTITUCIÓN. (1)

1.6.- POLÍTICA, ES LA NORMA DE CARÁCTER GENERAL QUE GUÍA LA ACTUACIÓN DE LOS INTEGRANTES DE LA INSTITUCIÓN SOBRE UNA FUNCIÓN DETERMINADA, PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS. (1)

- 1.7.- DIRECCIÓN ES LA FUNCIÓN DE CONTROLAR Y ORIENTAR - EL ESFUERZO HUMANO DE MANERA QUE SE PUEDAN ALCANZAR LOS OBJETIVOS PREESTABLECIDOS DE LA INSTITUCIÓN Y DE ACUERDO CON POLÍTICAS ACEPTADAS DE ANTE MANO.
- 1.8.- FISCALIZACIÓN, ES LA FUNCIÓN DE CONTROLAR Y PROMOVER LOS INTERESES ECONÓMICOS Y PATRIMONIALES DE LA INSTITUCIÓN. (3)
- 1.9.- INSPECCIÓN (ADMINISTRATIVA), ES LA FUNCIÓN DE EXAMINAR Y VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS- GENERALES, TALES COMO LOS DE ENSEÑANZA, TRAEAJO,- ETC. (4)
- 1.10.- VIGILANCIA, ES LA FUNCIÓN DE CUIDAR Y ATENDER - - EXACTAMENTE DE LAS COSAS QUE ALGUIEN TIENE A SU - CARGO. (4)
- 1.11.- CONTROL, ES LA AUTORIDAD PARA CONTROLAR, ESTO ES, PARA EJERCER LA DIRECCIÓN, ORIENTACIÓN O RESTRICCIÓN DEL PODER SOBRE LAS COSAS O PERSONAS; PARA - ANALIZAR Y CONFRONTAR ACTUACIONES ANTERIORES Y -- PRESENTES A FIN DE ESTABLECER UNA BASE PARA ACCIQU NES FUTURAS. (2)
- 1.12.- ORGANIZACIÓN, ES EL CONJUNTO DE ACTIVIDADES QUE - TIENEN POR OBJETO ESTABLECER LA COORDINACIÓN ÓP-- TIMA DE FUNCIONES EN TODA EMPRESA, TODO SERVICIO- O ADMINISTRACIÓN PÚBLICOS O PRIVADOS. (3) (5)
- 1.13.- PREVISIÓN, ES EL PLANTEAMIENTO Y COORDINACIÓN DE- LAS DIVERSAS OPERACIONES Y FUNCIONES DE LA INSTI- TUCIÓN PARA LOGRAR LOS RESULTADOS REALIZABLES Y -

COMPROBAR Y REGIR LAS VARIACIONES HABIDAS EN EL --
PLAN APROBADO PARA QUE SE PUEDAN LOGRAR LOS RESUL-
TADOS REQUERIDOS. (2)

2.- LA APLICACIÓN DE LOS CONCEPTOS ANTERIORES RESUELVE TÉCNICAMENTE:

- 2.1.- QUE CON EL ANÁLISIS DE LAS ACTIVIDADES DE TODOS -
Y CADA UNO DE LOS TRABAJADORES DE BASE, SE PUEDA_
ELABORAR EL "REGLAMENTO DE PUESTOS DE BASE", EL -
CUAL INDICARÁ LAS FUNCIONES Y DESCRIBIRÁ LAS ACTI
VIDADES DE CADA PUESTO, SEÑALANDO LOS REQUISITOS_
PARA CUBRIRLO. (1) (6)
- 2.2.- QUE EL ANÁLISIS DE LAS ACTIVIDADES PERMITA EVA- -
LUAR LOS PUESTOS DE BASE, ESTO ES, DETERMINAR EL VA
LOR DE CADA UNO EN LA ORGANIZACIÓN EN RELACIÓN --
CON LOS DEMÁS PUESTOS, ESTABLECIENDO EL CORRESPON
DIENTE SALARIO PARA CADA PUESTO O GRUPO DE PUES--
TOS. (7) .
- 2.3.- QUE EL ANÁLISIS DE LAS ACTIVIDADES DE QUIENES OCU
PAN PUESTOS CONSIDERADOS COMO DE CONFIANZA, PERMI
TA CONOCER SI ELLAS INTEGRAN FUNCIONES GENERALES_
QUE DETERMINEN LA CALIDAD DE CONFIANZA EN LOS - -
PUESTOS RESPECTIVOS. (8)
- 2.4.- QUE LAS FUNCIONES GENERALES A QUE SE REFIERE EL -
SEGUNDO PÁRRAFO DE LA CLÁUSULA IV DEL CONVENIO Co
LECTIVO DE TRABAJO SON LAS DE DETERMINAR LOS OBJE
TIVOS GENERALES, LAS POLÍTICAS PRINCIPALES Y LA -

ESTRUCTURACIÓN ORGÁNICA DE LA INSTITUCIÓN. (CONCEPTOS 1.3 A 1.6).

- 2.5.- QUE LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, FISCALIZACIÓN, -- INSPECCIÓN Y VIGILANCIA (CONCEPTOS 1.7 A 1.10) DE CARÁCTER GENERAL (CONCEPTOS 1.3 Y 1.4) A QUE SE REFIERE EL SEGUNDO PÁRRAFO DE LA CLÁUSULA IV DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ESTÁN ÍNTIMA Y DIRECTAMENTE RELACIONADAS CON LOS OBJETIVOS Y POLÍTICAS DE LA INSTITUCIÓN (CONCEPTOS 1.5 Y 1.6), ESTO ES, SON EXCLUSIVAMENTE DE PREVISIÓN, ORGANIZACIÓN Y CONTROL (CONCEPTOS 1.11 A 1.13), DE NINGUNA MANERA DE REALIZACIÓN O EJECUCIÓN. (9)
- 3.- A FIN DE PODER CUMPLIR CON EFICACIA LA OBLIGACIÓN QUE LE IMPONE EL TERCER PÁRRAFO DE LA CLÁUSULA IV DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ESTA COMISIÓN ADOPTÓ Y APLICA LOS SIGUIENTES CRITERIOS JURÍDICOS, TENIENDO EN CUENTA LO PREVENIDO EN LA CLÁUSULA VIII DEL PROPIO CONVENIO:
- 3.1.- SON TRABAJADORES DE CONFIANZA TODOS AQUELLOS QUE REALICEN FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN DE CARÁCTER GENERAL Y NO TABULADOS, ASÍ COMO LOS RELACIONADOS CON TRABAJOS PERSONALES ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES DE LOS DIRECTORES DE LAS FACULTADES, ESCUELAS, DIRECTORES GENERALES DE SERVICIO, COORDINADORES Y DIRECTORES DE INSTITUTO, DENTRO DE SUS DEPENDENCIAS. (SEGUNDO PÁRRAFO DE LA CLÁUSULA IV DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO).

- 3.2.- SON TRABAJADORES DE CONFIANZA TODOS LOS QUE REALIZAN FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN, CON CARÁCTER GENERAL Y QUE POR LO MISMO COMPRENDEN A TODAS LAS FUNCIONES DE LA INSTITUCIÓN, YA QUE EL EJERCICIO DE LAS MISMAS ACTIVIDADES EN FORMA ESPECÍFICA O CONCRETA EN EL TALLER, EN DEPARTAMENTOS U OFICINAS, ETC., NO LE DANA TALES FUNCIONES EL CARÁCTER DE CONFIANZA. (10)
- 3.3.- HAY TRABAJADORES QUE, SIN SER DE CONFIANZA, REALIZAN FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN. POR ELLO, ESTAS DEBEN DE TENER CARÁCTER GENERAL Y, POR LO TANTO, SU INTERPRETACIÓN HA DE SER RESTRICTIVA, DEBIENDO REFERIRSE A LA VIDA MISMA DE LA INSTITUCIÓN, A SUS INTERESES Y FINES GENERALES. (11)
- 3.4.- EL HECHO DE QUE UN TRABAJADOR CUENTE EN SU TRABAJO CON LA COLABORACIÓN DE DIVERSOS AUXILIARES, DE LOS QUE ES JEFE INMEDIATO Y RESPECTO DE QUIENES TIENE EL CARÁCTER DE REPRESENTANTE DEL PATRÓN, NO ES SUFICIENTE PARA CONSIDERARLO COMO EMPLEADO DE CONFIANZA,... PUES LAS LABORES DE DIRECCIÓN QUE CARACTERIZAN AL EMPLEADO DE CONFIANZA, CONFORME A LA LEY, SON LAS RELATIVAS A LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN, (DIRECTO 900/56) (12)
- 3.5.- PARA QUE EL TRABAJADOR DEBA ESTIMARSE COMO DE CONFIANZA, NO BASTA QUE ASÍ SE ESTIPULE EN EL CONTRA

TO DE TRABAJO INDIVIDUAL O COLECTIVO, PORQUE SEÑALANDO LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU ARTÍCULO - 9, A QUIÉNES DEBE CONSIDERARSE COMO TALES, Y SIENDO ÉSTE UN PRECEPTO DE ORDEN PÚBLICO PORQUE SALVA GUARDA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, SÓLO LOS EN ÉL PRECISADOS TIENEN TAL CARÁCTER, Y LO QUE SE PACTE EN CONTRAVENCIÓN A DICHO PRECEPTO DEBE TENERSE POR NO PUESTO, AL TENOR DEL ARTÍCULO 5 DE LA CITADA LEY. (DIRECTO 2033/56) (12)

- 3.6.- ADEMÁS DE LAS FUNCIONES SEÑALADAS SE INCLUYEN - - AQUELLAS QUE SE RELACIONEN CON TRABAJOS PERSONALES DEL PATRÓN DENTRO DE LA INSTITUCIÓN. NO PUEDE ABRIGAR ESTE CONCEPTO A LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑEN TRABAJOS PARA EL PATRÓN COMO INDIVIDUO, FUERA O DENTRO DE LA INSTITUCIÓN, ... PUES LAS ÚLTIMAS - PALABRAS LIMITAN EL CONTENIDO DE LA FRASE A TRABAJOS DENTRO DE LA DEPENDENCIA. ENTONCES, COLEGIMOS QUE SE ESTÁ REFIRIENDO LA LEY AL PATRÓN COMO TAL, A LAS ACTIVIDADES QUE LE COMPETEN COMO PATRÓN Y - ESTAS ACTIVIDADES NO PUEDEN SER OTRAS QUE LAS DE DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y OTRAS LABORES ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES COMO LAS QUE COMPETEN A LOS SECRETARIOS PARTICULARES, - AYUDANTES, ETC. (13).

- 4.- AL ENCONTRAR ESTA COMISIÓN, COMO RESULTADO DE LOS ANÁLISIS DE ACTIVIDADES, PUESTOS CONSIDERADOS COMO DE CONFIANZA PERO CUYAS FUNCIONES NO REUNEN CARACTERÍSTICAS -

LEGALES DE CONFIANZA, SI BIEN LAS ACTIVIDADES ESTÁN DIRECTAMENTE RELACIONADAS CON LAS FUNCIONES ACADÉMICAS, O SON SUS AUXILIARES DIRECTAS, ACORDÓ.

4.1.- QUE NO CONSTITUYEN ACTIVIDADES NETAMENTE ADMINISTRATIVAS QUE PUEDAN UBICAR LOS PUESTOS DENTRO DE LOS - DE BASE.

4.2.- QUE POR NO ESTAR PREVISTO EL CASO EN EL ESTATUTO -- DEL PERSONAL ACADÉMICO, SE FORMARÁ UN GRUPO ESPECIAL DE PUESTOS DE CONFIANZA DENOMINADO "ACADÉMICO - ADMINISTRATIVO", A RESERVA DE QUE CON POSTERIORIDAD SE LE UBIQUE ADECUADAMENTE.

4.3.- QUE PARA PODER INCLUIR UN PUESTO DE CONFIANZA EN EL GRUPO "ACADÉMICO-ADMINISTRATIVO", ES REQUISITO INDISPENSABLE QUE QUIEN LO OCUPE O LO VAYA A OCUPAR - TENGA PREVIAMENTE, Y LO CONSERVE, UN PUESTO ACADÉMICO EN LA MISMA DEPENDENCIA.

5.-LOS ANTERIORES CONCEPTOS Y CRITERIOS ESTÁN FUNDAMENTADOS - TÉCNICA Y JURÍDICAMENTE, TANTO EN DISPOSICIONES LEGALES COMO EN AUTORIDADES EN LAS MATERIAS CORRESPONDIENTES. POR - ELLO, PARA SU INFORMACIÓN Y COMO AMPLIACIÓN A LAS PRECEDENTES EXPLICACIONES, LE PROPORCIONAMOS LA SIGUIENTE REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA, YA SEÑALADA EN LOS PÁRRAFOS CORRESPONDIENTES.

(1) MIGUEL F. DUHALT KRAUSS.- APUNTES SOBRE MANUALES DE -- PROCEDIMIENTOS.

LOS MANUALES DE PROCEDIMIENTOS EN LAS OFICINAS PÚBLICAS.

- (2) KARL E. ETTINGER.- GLOSARIO ADMINISTRATIVO.
- (3) HERNANDO CALLEJA.- DICCIONARIO POLÍTICO-SOCIAL.
- (4) ENCICLOPEDIA SALVAT.
- (5) COMISIÓN CONSULTIVA DE LA ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO. GINEBRA.
- (6) HICKS Y PLACE.- ORGANIZACIÓN DE OFICINAS.
LITTLEFIELD Y PETERSON.- ORGANIZACIÓN DE OFICINAS.
GEORGE R. TERRY.- ADMINISTRACIÓN DE OFICINAS.
- (7) CARRASCOSA Y GORDILLO.- CALIFICACIÓN DE TRABAJO Y VALORACIÓN DE MÉRITOS.
GEORGES GEENS.- LA CALIFICACIÓN DEL TRABAJO.
JOSÉ J. HERRERO ALEIXANDRE.- MANUAL DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.
ELIZABETH LANHAM.- VALUACIÓN DE PUESTOS.
CLAUDE LAPIERRE.- VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.
OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.- LA EVALUACIÓN DE LAS TAREAS.
LUCAS ORTUETA.- VALORACIÓN DE TAREAS Y ESTRUCTURACIÓN DE SALARIOS.
PATTON Y SMITH.- VALORACIÓN DE PUESTOS.
- (8) AGUSTÍN REYES PONCE.- EL ANÁLISIS DE PUESTOS.
- (9) H. PASDERMADJIÁN.- AGENDA DEL ORGANIZADOR.
- (10) ALBERTO TRUEBA URBINA.- NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.
- (11) NÉSTOR DE BUEN LOZANO.- DERECHO DEL TRABAJO.

MARIO DE LA CUEVA.- EL HUEVO DERECHO DEL TRABAJO.

(12) BOLETÍN DE INFORMACIÓN JUDICIAL DE LA SUPREMA_
CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. NÚMEROS 109 Y
111.

(13) EUQUERIO GUERRERO.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.

11.- EN PARTICULAR

CONTESTAMOS SU ESCRITO DE REFERENCIA, POR PÁRRAFOS:

6.- PÁRRAFOS II V VIII

6.1.- PASAMOS POR ALTO LOS JUICIOS TEMERARIOS QUE CONTIENEN Y QUE ATRIBUIMOS A UNA ERRÓNEA INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Y A DESCONOCIMIENTO, TANTO DE LAS FUNCIONES DE ESTA COMISIÓN CUANTO AL SISTEMA DE ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE PUESTOS.

7.- PÁRRAFOS I, II Y IX

7.1.- EN GENERAL, SON CONFUSOS SUS TÉRMINOS Y NO NOS QUEDA MÁS QUE REMITIRLO A LA PARTE I DE ESTE DOCUMENTO QUE LE AYUDARÁ A ENTENDER EL ASUNTO.

8.- PÁRRAFOS IV A VII

8.1.- DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN LA PARTE I DE ESTE DOCUMENTO, LAS ACTIVIDADES QUE USTED ATRIBUYE A LAS PLAZAS EN CUESTIÓN, DE NINGUNA MANERA CONSTITUYEN FUNCIONES DE CONFIANZA.

9.- PÁRRAFO III

9.1.- CUANDO RATIFICAMOS UNA PLAZA DE CONFIANZA, LO HACE

MOS PRECISAMENTE AL PUESTO Y CUALQUIER REFERENCIA A QUIEN LO OCUPA, ES SOLO ESO, UNA REFERENCIA NADA MÁS, YA QUE LAS FUNCIONES QUEDAN ESTABLECIDAS CON LA RATIFICACIÓN, SIN QUE LAS ACTIVIDADES PUEDAN CAMBIARSE UNILATERALMENTE CON POSTERIORIDAD.

- 9.2.- CUALQUIER CAMBIO POSTERIOR Y UNILATERAL EN LAS ACTIVIDADES DE UNA PLAZA QUE HAYAMOS RATIFICADO COMO DE CONFIANZA, PODRÍA ALTERAR SU CONDICIÓN CAUSANDO LA INTERVENCIÓN DE ESTA COMISIÓN Y, POSIBLEMENTE, LA RECLASIFICACIÓN A BASE DE LA PLAZA.
- 9.3.- TRATÁNDOSE DE PLAZAS DE CONFIANZA DEL GRUPO "ACADÉMICO - ADMINISTRATIVO, SÍ ES IMPORTANTE DAR EL NOMBRE DE SU OCUPANTE, TODA VEZ QUE DEBE LLENAR LOS REQUISITOS SEÑALADOS EN EL PÁRRAFO 4.3 DE ESTE DOCUMENTO.
- 9.4.- EN VIRTUD DE QUE EL PUESTO DE "JEFE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA" FUÉ RATIFICADO COMO DE CONFIANZA POR ESTA COMISIÓN, SEGÚN SUS ACTAS NÚMEROS 3 Y 4, SE CONSIDERARON GLOBALMENTE TODAS LAS PLAZAS - C-65; Y, AL CITAR AL OCUPANTE DE LA CORRESPONDIENTE A ESE INSTITUTO, HUBO UN ERROR DE PARTE DE QUIEN ANOTÓ ESE DATO PARA NUESTRO OFICIO No. 92, POR LO QUE PEDIMOS ATENTAMENTE QUE NOS DISCULPE TAL ERROR QUE, EN REALIDAD Y SEGÚN LO EXPLICADO, CARECE DE IMPORTANCIA.

10.- PÁRRAFO VIII

10.1.-ESTA COMISIÓN NO ES CONTENCIOSA, POR LO QUE NOTIENE LA OBLIGACIÓN DE JUSTIFICAR (NO "SUBSTANCIAR", QUE SIGNIFICA COMPENDIAR, EXTRACTAR) SUS ACUERDOS O DECISIONES.

10.2.-ESTA COMISIÓN ES MIXTA, ES DECIR, ESTÁ INTEGRADA PARITARIAMENTE (SEGÚN SU PROPIO REGLAMENTO) POR REPRESENTANTES DEBIDAMENTE ACREDITADOS DE AMBAS PARTES, POR LO QUE SUS ACUERDOS O DECISIONES OBLIGAN A SUS REPRESENTADOS AL TENOR DE LO SEÑALADO EN LAS CLÁUSULAS LI Y LII DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO; Y SOLO PROCEDEN INCONFORMIDADES DE PARTE DE LOS TRABAJADORES SI, DE ACUERDO CON LO PREVISTO EN LAS CLÁUSULAS VIII, IX, LI Y LII DEL CONVENIO Y EN LOS ARTÍCULOS 5, 17 Y 18 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CONSIDERAN VIOLADOS SUS DERECHOS.

11.- PÁRRAFO X

11.1.-EL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES TENÍA TRES PLAZAS DE "JEFE DE DEPARTAMENTO" DE CONFIANZA: LAS PLAZAS C-5015-001 Y C-5023001 FUERON RECLASIFICADAS A BASE; LA PLAZA C-5021001 FUÉ RATIFICADA COMO DE CONFIANZA EN EL GRUPO "ACADÉMICO-ADMINISTRATIVO".

11.2.-LAS PLAZAS C-5021001 Y C-5024001 DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS, RECLASIFICADAS A BASE, NO TIENEN CARACTERÍSTICAS ACADÉMICO-ADMINISTRATI-

VAS, POR LO QUE NO PROCEDE COMPARACIÓN CON LA -
C-5021001 DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIA
LES.

11.3.- PARA ACLARAR SU REFERENCIA A AMBAS SITUACIONES Y
A PETICIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DEL STEUNAM, ES
TA COMISIÓN HARÁ UNA INVESTIGACIÓN SOBRE LA CITA
DA PLAZA C-5021001 DEL INSTITUTO DE INVESTIGA--
CIONES SOCIALES Y PROCEDERÁ EN CONSECUENCIA.

12.- PÁRRAFO XI

12.1.- LA RECLASIFICACIÓN DE PLAZAS DE CONFIANZA A BA-
SE NO VIOLA DE MANERA ALGUNA EL ESCALAFÓN DE_
LA DEPENDENCIA CORRESPONDIENTE, TODA VEZ QUE
ESAS PLAZAS SERÁN INCORPORADAS AL SISTEMA GENE--
RAL DE EVALUACIÓN DE PUESTOS; LO QUE SIGNIFICA_
QUE TODAS LAS PLAZAS DE BASE, INCLUIDAS LAS DE_
CONFIANZA QUE PASARON A BASE, SERÁN RECLASIFICA
DAS, EVALUADAS Y UBICADAS CORRECTAMENTE.

12.2.- EN GENERAL, LA ELABORACIÓN DEL "REGLAMENTO DE -
PUESTOS DE BASE" Y DEL NUEVO "TABULADOR" HARÁ -
QUE SE MODIFIQUEN, COMPLETA Y NECESARIAMENTE, -
LOS ACTUALES PROCEDIMIENTOS ESCALAFONARIOS Y EL
REGLAMENTO DE ESCALAFÓN VIGENTE.

12.3.- LA EVALUACIÓN DE PUESTOS (INCLUIDAS LAS PLAZAS_
DE CONFIANZA RECLASIFICADAS A BASE) EN LA UINAM,
NO PRESENTA DESVENTAJA IMPORTANTE ALGUNA Y SÍ -
TRAERÁ MUY IMPORTANTES VENTAJAS, TANTO A LA ADMI
NISTRACIÓN COMO A SUS TRABAJADORES, ENTRE LAS -

QUE SE PUEDEN CITAR:

A).- FACILITARÁ:

- + EL MEJORAMIENTO DE LA ADM_ NISTRACIÓN;
- + LA ADECUADA SELECCIÓN DEL_ NUEVO PERSONAL;
- + LA MEJORÍA DE RELACIONES - ENTRE JEFES Y SUBALTERNOS;
- + LA MEJORÍA Y SIMPLIFICA-- CIÓN DEL REGLAMENTO DE ES- CALAFÓN.

B).- PERMITIRÁ

- ++ A LA DIRECCIÓN UN MEJOR CO_ NOCIMIENTO DEL TRABAJO QUE SE REALIZA;
- + EL ESTABLECIMIENTO DE NOR- MAS DE RENDIMIENTO;
- + EL ESTABLECIMIENTO DE PRO- CEDIMIENTOS JUSTOS Y EQUI- TATIVOS DE PROMOCIÓN;
- + LA CLASIFICACIÓN DE MÉRIT-- TOS;
- + LA DELIMITACIÓN DE LOS DE- BERES Y DERECHOS DE JEFES_ Y SUBALTERNOS;
- + LA DELIMITACIÓN REAL DE -- LAS ACTIVIDADES DE CONFIAN_ ZA RESPECTO DE LAS DE BASE;

- + LA ELABORACIÓN DE ESTUDIOS DE SIMPLIFICACIÓN DEL TRABAJO;
- + LLEVAR A CABO PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL;
- + UNA JUSTA Y EQUITATIVA -- ASIGNACIÓN DE SALARIOS;
- + UNIFORMAR LOS PROCEDIMIENTOS.

FINALMENTE Y PARA NO ALARGAR INNECESARIAMENTE ESTE DOCUMENTO, ESTA COMISIÓN LO INVITA CORDIALMENTE PARA QUE ASISTA A CUALQUIERA DE SUS JUNTAS, PREVIO ACUERDO CON EL SECRETARIO DE LA COMISIÓN, AL TELÉFONO 548-00-63, PARA QUE PUEDA USTED EXPONER DE VIVA VOZ CUALQUIER DUDA QUE TENGA SOBRE SU CASO.

ATENTAMENTE

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
LA COMISION MIXTA DE TABULADORES

ANALISIS DEL OFICIO NUMERO 132 APROBADO POR LA COMISION
MIXTA DE TABULADORES EN SU SESION EXTRAORDINARIA
DEL 26 DE NOVIEMBRE DE 1975.

EN EL OFICIO NÚMERO 132 DEL 26 DE NOVIEMBRE DE 1975, DE

LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES, SE HACE LA SIGUIENTE INTERPRETACIÓN SOBRE EL CONCEPTO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, EN LO REFERENTE AL CARÁCTER GENERAL DE LAS FUNCIONES QUE ÉSTOS DESEMPEÑAN. ASÍ, EN EL NUMERAL 3.2 DEL PRECITADO DOCUMENTO, SE LEE:

"SON TRABAJADORES DE CONFIANZA TODOS LOS QUE - REALIZAN FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN, CON CARÁCTER GENERAL Y QUE POR LO MISMO COMPRENDEN A TODAS LAS FUNCIONES DE LA INSTITUCIÓN, YA QUE EL EJERCICIO DE LAS MISMAS ACTIVIDADES EN FORMA ESPECÍFICA O CONCRETA EN EL TALLER EN DEPARTAMENTOS U OFICINAS, ETC., NO LE DAN A TALES FUNCIONES EL CARÁCTER DE CONFIANZA".

INMEDIATAMENTE DESPUÉS, EN EL NUMERAL 3.3 DEL INSTRUMENTO QUE SE ANALIZA, SE AFIRMA QUE:

"HAY TRABAJADORES QUE, SIN SER DE CONFIANZA, - REALIZAN FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN. POR ELLO, ESTAS DEBEN DE TENER CARÁCTER GENERAL Y, POR LO TANTO, SU INTERPRETACIÓN HA DE SER RESTRICTIVA, DEBIENDO REFERIRSE A LA VIDA MISMA DE LA INSTITUCIÓN, A SUS INTERESES Y FINES GENERALES".

ESTA TRANSCRIPCIÓN PERMITE OBSERVAR CON MERIDIANA CLARIDAD QUE EL CONTENIDO DEL OFICIO 132 ADOLECE DE SERIAS IMPRECIACIONES QUE COMPELEN A UNA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEFICIENTES DEL CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA. EN EFECTO, EN EL DOCUMENTO QUE SE ESTUDIA, SE SOSTIENE QUE LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN,

INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN, SERÁN DE CONFIANZA CUANDO SEAN GENERALES, ES DECIR, QUE COMPRENDAN "...A TODAS LAS FUNCIONES DE LA INSTITUCIÓN". A ESTE RESPECTO, RESULTA PROCEDENTE-ASEVERAR QUE DICHA CONCEPCIÓN ES INEXACTA A LA LUZ DE LOS SIGUIENTES.

A.- ELEMENTOS JURIDICOS

EN EL CAPÍTULO I DE LA PRESENTE TESIS PROFESIONAL, "LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL", YA SE HA HECHO MENCIÓN DE QUE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 NO CONTIENE NI DEFINICIÓN NI CONCEPTO ALGUNO QUE PERMITA DETERMINAR CON EXACTITUD LO QUE DEBE DE ENTENDERSE POR TRABAJADOR DE CONFIANZA. ES VERDAD, LA LEGISLACIÓN LABORAL DE 1931, SÓLO SE REFIERE A LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA EN SUS ARTÍCULOS 48 Y 126, FRACCIÓN X, PERO LO HACE EN TÉRMINOS SUMAMENTE VAGOS. DE TAL MODO, -- QUE EL PRIMERO DE LOS PRECEPTOS ANTES INVOCADOS, VERSA TEXTUALMENTE LO SIGUIENTE:

"ARTÍCULO 48.- LAS ESTIPULACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO SE EXTIENDEN A TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJEN EN LA EMPRESA, AUN CUANDO NO SEAN MIEMBROS DEL SINDICATO QUE LO HAYA CELEBRADO. SE PODRÁ EXCEPTUAR DE ESTA DISPOSICIÓN A LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑEN PUESTOS DE DIRECCIÓN Y DE INSPECCIÓN DE LAS LABORES, ASÍ COMO A LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA EN TRABAJOS PERSONALES DEL PATRÓN DENTRO DE LA EMPRESA".

POR OTRA PARTE, LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 126 DE LA --

LEY LABORAL ARRIBA CITADO, EN SU PARTE CONDUCTENTE, ORDENA QUE:-

"ARTÍCULO 126.- EL CONTRATO DE TRABAJO TERMINA RÁ:

X.- POR PERDER LA CONFIANZA DEL PATRÓN, EL TRABAJADOR QUE DESEMPEÑE UN EMPLEO DE DIRECCIÓN, FISCALIZACIÓN O VIGILANCIA; MÁS SI HABÍA SIDO PROMOVIDO DE UN PUESTO DE ESCALAFÓN EN LAS EMPRESAS EN QUE ÉSTE EXISTE, VOLVERÁ A ÉL, SALVO QUE HAYA MOTIVO JUSTIFICADO PARA SU DESPIDO.

LO MISMO SE OBSERVARÁ CUANDO EL TRABAJADOR DESEMPEÑA UN PUESTO DE CONFIANZA, SOLICITE VOLVER A SU ANTIGUO EMPLEO".

AHORA BIEN, YA SE HA EXPUESTO EN PÁGINAS ANTERIORES, -- QUE POR LA REDACCIÓN IMPRÉCISA DE LA IDEA COMPRENDIDA EN EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY DE 1931, SE INFIEREN TRES DISTINTAS CLASES DE PUESTOS. QUE OCUPAN LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, ESTO ES:

- 1.- LOS QUE DESEMPEÑAN PUESTOS DE DIRECCIÓN;
- 2.- LOS QUE OCUPAN PUESTOS DE INSPECCIÓN, Y
- 3.- LOS QUE DESARROLLAN TRABAJOS PERSONALES DEL PATRÓN-DENTRO DE LA EMPRESA.

POR EL CONTRARIO, LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 126 IDENTIFICA A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CON LAS PERSONAS QUE EFECTUAN FUNCIONES PROPIAS E INHERENTES A LOS PUESTOS DE DIRECCIÓN, FISCALIZACIÓN O VIGILANCIA.

COMO ES DE OBSERVARSE, ESTOS TEXTOS LEGALES ÚNICAMENTE-
ALUDEN A LA DIRECCIÓN, FISCALIZACIÓN, INSPECCIÓN Y VIGILANCIA -
DE LAS LABORES, PERO NO A QUE ESAS FUNCIONES SE REFIERAN A TO--
DAS LAS LABORES DE UNA EMPRESA.

EL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA, AL ESTUDIAR ESTAS CUESTIO
NES, ENSEÑA QUE:

"LA CONFUSIÓN QUE SE NOTA EN LOS ARTÍCULOS DE-
LA LEY, PROVIENE DEL PROYECTO DE LA CONVENCIÓN DE -
LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, APROBADA-
EN LA REUNIÓN DE WASHINGTON DE 1919, PARA LIMITAR A
8 HORAS LA JORNADA DE TRABAJO". (91)

EN EL ARTÍCULO 20. DE DICHA CONVENCIÓN, SE PRESCRIBE:

"LAS DISPOSICIONES DE LA PRESENTE CONVENCIÓN -
NO SON APLICABLES A LAS PERSONAS QUE OCUPAN UN PUEST
TO DE VIGILANCIA O DE DIRECCIÓN O UN PUESTO DE CON-
FIANZA".

CABE DESTACAR QUE ESTOS POSTULADOS FUERON RECOGIDOS POR
LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN EN LA EJECUTORIA RECAÍ
DA EN EL AMPARO DIRECTO NÚMERO 2/938, PROMOVIDO POR LA COMPA--
ÑÍA MEXICANA DE PETRÓLEO "EL AGUILA", S. A., MISMA QUE A LA LE-
TRA DICE:

"EL CONCEPTO EMPLEADO DE CONFIANZA FUE UTILIZA
DO POR PRIMERA VEZ EN EL PROYECTO SOBRE JORNADA DE-
TRABAJO PRESENTADO A LA CONFERENCIA DE LA ORGANIZA

(91) DE LA CUEVA, MARIO. OPUS CIT., PÁG. 423.

CIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, QUE SE CELEBRÓ EN LA CIUDAD DE WASHINGTON EN EL AÑO DE 1919; FUE ADOPTADO MÁS TARDE POR LA LEGISLACIÓN BELGA Y PASÓ POSTERIORMENTE A NUESTRO DERECHO EN LOS ARTÍCULOS 40., 48 Y 126, FRACCIÓN X, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EN EL PROYECTO PRESENTADO A LA CONFERENCIA DE WASHINGTON SE DECÍA QUE LA JORNADA DE 8 HORAS NO SERÍA -- APLICABLE A LOS EMPLEADOS QUE DESEMPEÑARAN PUESTOS -- DE CONFIANZA, DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN, PERO -- EN DEBATE SE ACLARÓ EL ALCANCE DE ESE ARTÍCULO, POR HABERSE VISTO QUE DE DAR UNA INTERPRETACIÓN GRAMATICAL A SUS TÉRMINOS, RESULTARÍA QUE LA MAYOR PARTE DE LOS TRABAJADORES SERÍAN DE CONFIANZA, YA QUE EL SIMPLE CAPATAZ EJECUTA ACTOS DE DIRECCIÓN CON RESPECTO A LOS OPERARIOS QUE SE ENCUENTRAN BAJO SUS ÓRDENES; SE SOSTUVO DESDE ENTONCES QUE LOS EMPLEADOS-- DE CONFIANZA SERÍAN PRECISAMENTE LOS ALTOS EMPLEADOS QUE POR RAZÓN DE SUS FUNCIONES TENÍAN A SU CARGO LA MARCHA Y EL DESTINO GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN. O AQUELLOS QUE TAMBIÉN, POR RAZÓN DE SUS FUNCIONES-- ESTUVIERAN AL TANTO DE LOS SECRETOS DE LA EMPRESA Y SE DIJO, ADEMÁS, QUE EL TÉRMINO EMPLEADOS DE CONFIANZA NO ERA FIJO, SINO QUE DEBÍA APLICARSE EN RELACIÓN CON CADA UNA DE LAS EMPRESAS, ESTO ES, QUE SE TRATABA DE UN CONCEPTO ELÁSTICO QUE HABÍA QUE PRECISAR EN CADA CASO".

NO ESTÁ POR DEMÁS HACER VALER AQUÍ, EL ANTEPROYECTO DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, MISMO QUE LES FUE -- ENTREGADO A LOS TRABAJADORES Y EMPRESARIOS, Y QUE EN SU ARTÍCULO 80. ESTABLECE:

"LA CATEGORÍA DE EMPLEADO DE CONFIANZA DEPENDE DE LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS Y NO DE LA DESIGNACIÓN QUE SE LE DÉ AL PUESTO.

SON FUNCIONES DE CONFIANZA LAS DE:

- I.- LOS DIRECTORES, ADMINISTRADORES Y GERENTES GENERALES, CUANDO TENGAN CARÁCTER DE TRABAJADORES;
- II.- LOS DIRECTORES TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS Y SUS COLABORADORES INMEDIATOS, TALES COMO JEFE DE PRODUCCIÓN, DE LABORATORIOS, DE INVESTIGACIONES, DE SEGURIDAD INDUSTRIAL, DE COMPRAS Y VENTAS, DE PERSONAL Y OTROS SEMEJANTES, DE CUYA CAPACIDAD Y ALTO GRADO DE RESPONSABILIDAD DEPENDE EL BUEN RESULTADO DE LOS TRABAJOS;
- III.- LOS ABOGADOS Y CONTADORES QUE TENGAN A SU CARGO, RESPECTIVAMENTE, LA DEFENSA DE LOS INTERESES DE LA EMPRESA Y SU CONTABILIDAD;
- IV.- LAS PERSONAS ENCARGADAS DE GUARDAR LOS SECRETOS DE FABRICACIÓN;
- V.- LOS CAJEROS ENCARGADOS DE LA ENTRADA Y SALIDA DE CAUDALES, Y LAS PERSONAS QUE MANEJEN LOS -

FONDOS DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO;

VI.- LAS PERSONAS QUE TENGAN A SU CARGO LA VIGILANCIA GENERAL DE LOS TRABAJOS;

VII.- LAS PERSONAS QUE PRESTEN SERVICIOS PERSONALES AL PATRÓN, TALES COMO EL SECRETARIO O SECRETARIA PARTICULAR Y CUYA ACTIVIDAD, DISCRECIÓN O CELOSEAN INDISPENSABLES PARA UN TRABAJO EFICAZ; Y

VIII.- LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑEN FUNCIONES O ACTIVIDADES ANÁLOGAS A LAS ENUNCIADAS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES, A JUICIO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE".

BALTASAR CAVAZOS FLORES, AL EXAMINAR LA NATURALEZA JURÍDICA DEL ARTÍCULO 80. DEL PROYECTO LEGISLATIVO PREVIAMENTE --
TRANSCRITO, MANIFIESTA:

"DICHO PRECEPTO ERA DESDE LUEGO INOBJETABLE, PERO EL PROBLEMA SURGIÓ CUANDO SE QUIZO PRECISAR EN QUÉ CONSISTÍAN LAS FUNCIONES DE CONFIANZA.

SE ESTIMÓ QUE UNA ENUMERACIÓN CASUÍSTICA ERA SIEMPRE PELIGROSA PUES SE CORRÍA EL RIESGO DE QUE SE OMITIERA ALGUNA FUNCIÓN. EL SECTOR PATRONAL AL RESPECTO PROPUSO QUE SE ANUNCIARAN ALGUNAS FUNCIONES TÍPICAS Y SE INCLUYERA UNA FRASE FINAL QUE PERMITIERA EXTENDERSE A OTRAS ACTIVIDADES SEMEJANTES, A LO CUAL EL SECTOR OBRERO SE OPUSO ADUCIENDO QUE CON DI

CHA FRASE EL ARTÍCULO QUEDABA MUY AMBIGUO.

FUE ENTONCES CUANDO SE PROPUSO LA PRESENTA-
-
CIÓN DE UN CONCEPTO "GENERAL" QUE NUNCA LLEGÓ A SA-
TISFACER AL SECTOR EMPRESARIAL". (92)

PARALELAMENTE A LO ANTERIOR, RESULTA IMPRESCINDIBLE IN-
VOCAR EL DICTAMEN RELATIVO AL ACTUAL ARTÍCULO 90. DE LA LEY FE-
DERAL DEL TRABAJO, MISMO QUE ELABORÓ LA CÁMARA DE DIPUTADOS Y -
QUE DICE:

"DESPUÉS DE UN ANÁLISIS CUIDADOSO DEL ARTÍCULO 90. DE LA INICIATIVA PRESIDENCIAL, QUE ES EL --
QUE CONTIENE EL CONCEPTO DE "TRABAJADOR DE CONFIANZA", SE LLEGÓ A LA CONCLUSIÓN DE QUE DEBÍA CONSERVARSE EN LOS TÉRMINOS QUE SE ENCUENTRA REDACTADO -
EN ELLA, PERO SE JUZGA CONVENIENTE PRECISAR SU SIGNIFICADO: LA CATEGORÍA DE " TRABAJADOR DE CONFIANZA", SEGÚN EL PRECEPTO CITADO Y LAS IDEAS CONTENIDAS EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA INICIATIVA,--
DEPENDE DE LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA EL TRABAJADOR Y NO DE LA DENOMINACIÓN QUE SE DÉ AL PUESTO, LO QUE TRAE COMO CONSECUENCIA QUE LA DETERMINACIÓN DE LA CATEGORÍA DEBE HACERSE POR LOS CARACTERES DE LA FUNCIÓN Y NO DE LA ACTIVIDAD--
QUE DESEMPEÑA EL TRABAJADOR, DE TAL MANERA QUE CUANDO SE HABLA EN EL PRECEPTO DE "FUNCIONES QUE TENGAN CARÁCTER GENERAL" SE HACE REFERENCIA A QUE LA-
(92) CAVAZOS FLORES, BALTASAR. OPUS. CIT., PÁG. 20.

FUNCIÓN TENGA ESE CARÁCTER Y NO A QUE LA ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR DEBA REFERIRSE, DE MANERA ABSOLUTA, A TODAS LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA, YA QUE ES POSIBLE QUE LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, DE VIGILANCIA O DE FISCALIZACIÓN ESTEN ENCOMENDADAS A VARIAS PERSONAS, CADA UNA DE LAS CUALES EJERZA SU ACTIVIDAD EN UN ESTABLECIMIENTO O EN UN ASPECTO DETERMINADO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA. PERO DENTRO DE ESTE CONCEPTO, EL TÉRMINO "FUNCIONES DE CARÁCTER GENERAL" RESULTA INDISPENSABLE, PORQUE SI TODA PERSONA QUE EJERCE UNA ACTIVIDAD DIRECTRIZ PARA LA REALIZACIÓN DE UNA LABOR CONCRETA FUESE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA, OCURRIRÍA QUE ÚNICAMENTE LOS TRABAJADORES DE LAS CATEGORÍAS INFERIORES O MÁS SIMPLES, SERÍAN -- TRABAJADORES DE BASE O DE PLANTA".

EN ORDEN A ESTOS RAZONAMIENTOS, LA REDACCIÓN FINAL DEL ARTÍCULO 90. DE LA VIGENTE LEY LABORAL, QUEDÓ ESTRUCTURADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

"LA CATEGORÍA DE TRABAJADOR DE CONFIANZA DEPENDE DE LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS Y NO DE LA DESIGNACIÓN QUE SE DÉ AL PUESTO.

SON FUNCIONES DE CONFIANZA LAS DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN, CUANDO TENGAN CARÁCTER GENERAL, Y LAS QUE SE RELACIONEN CON TRABAJOS PERSONALES DEL PATRÓN DENTRO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO".

ES DE OBSERVARSE QUE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO - DE 1970, ABORDA DIRECTAMENTE EL PROBLEMA, AFIRMANDOSE EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS QUE "EL CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA TIENE UNA GRAN IMPORTANCIA PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS; POR ESTA RAZÓN Y CONSIDERANDO LA IMPRECISIÓN QUE EXISTE EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE, SE ANALIZARON LOS DOS SISTEMAS QUE HAN SIDO PROPUESTOS POR LA DOCTRINA: CONSISTE EL PRIMERO EN EL SEÑALAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA TÍPICOS, COLOCANDO UNA FRACCIÓN FINAL EN LA ENUMERACIÓN QUE SE HICIERE, QUE PERMITIERA CONSIDERAR COMO TRABAJADORES DE CONFIANZA A LOS QUE TUVIEREN CARACTERÍSTICAS SEMEJANTES A LAS DE LOS CONTEMPLADOS EN EL PRECEPTO RESPECTIVO. EN EL ANTEPROYECTO QUE SE ENTREGÓ A LOS TRABAJADORES Y A LOS EMPRESARIOS SE ADOPTÓ TENTATIVAMENTE ESA SOLUCIÓN, PERO EN LAS PLÁTICAS QUE SE TUVIERON CON LOS SECTORES INTERESADOS SE OBSERVÓ QUE LOS TRABAJADORES, ADEMÁS DE REDUCIR LAS FRACCIONES DEL RESPECTIVO ARTÍCULO, RECHAZABAN LA IDEA DE UNA FRACCIÓN FINAL QUE PUDIERA APLICARSE ANALÓGICAMENTE. EN CAMBIO, LOS EMPRESARIOS QUERÍAN QUE SE AMPLIARA LA LISTA. DESPUÉS DE ESE CAMBIO DE IMPRESIONES SE LLEGÓ A LA CONCLUSIÓN DE QUE UNA ENUMERACIÓN LIMITATIVA PODRÍA DEJAR FUERA DE ELLA SITUACIONES QUE DEBIERON CONSIDERARSE, ASÍ COMO TAMBIÉN QUE ERA IMPOSIBLE PREVER LAS NUEVAS SITUACIONES QUE SE PRESENTARAN; Y UNA ENUMERACIÓN EJEMPLIFICATIVA PODRÍA ABRIR LAS PUERTAS A UNA EXTENSIÓN INCONVENIENTE DE LA CATEGORÍA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA. ANTE LA DIVERGENCIA DE OPINIONES DE LOS SECTORES TRABAJO Y CAPITAL, SE LLEGÓ A LA CONCLUSIÓN DE QUE ERA PREFERIBLE UN CONCEPTO GENERAL, A CUYO FIN SE ADOPTARON LAS IDEAS SIGUIENTES: LOS TRA-

BAJADORES DE CONFIANZA SON TRABAJADORES, SEGÚN LO INDICA SU -- NOMBRE, LO QUE QUIERE DECIR QUE ESTÁN PROTEGIDOS POR LA LEGISLA CIÓN DEL TRABAJO, CON LAS MODALIDADES QUE IMPONE SU NATURALEZA. -- UNA FÓRMULA BASTANTE DIFUNDA EXPRESA QUE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SON AQUELLOS CUYA ACTIVIDAD SE RELACIONA EN FORMA IN MEDIATA Y DIRECTA CON LA VIDA MISMA DE LAS EMPRESAS, CON SUS IN TERESES, CON LA REALIZACIÓN DE SUS FINES Y CON SU DIRECCIÓN, AD MINISTRACIÓN Y VIGILANCIA GENERALES; ESTA FÓRMULA Y LAS DISPOSI CIONES DE LA LEY VIGENTE, INTERPRETADAS POR LA DOCTRINA Y LA JU RISPRUDENCIA, PERMITIERON DETERMINAR LAS DOS CARACTERÍSTICAS SI GUIENTES: PRIMERAMENTE, LA CATEGORÍA DEL TRABAJADOR DE CONFIAN ZA DEPENDE DE LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES; EN SEGUNDO LUGAR, LAS FUNCIONES DE CONFIANZA SON LAS DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, - VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN, CUANDO TENGAN CARÁCTER GENERAL Y - LAS QUE SE RELACIONAN CON TRABAJOS PERSONALES DEL PATRÓN".

DE LA LECTURA A LAS ANTERIORES DISPOSICIONES, SE DES- - PRENDE QUE LA INTERPRETACIÓN CONTENIDA EN EL OFICIO NÚMERO 132 APROBADO POR LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES, CARECE DE FUNDA MENTACIÓN JURÍDICA TODA VEZ QUE LA ACEPCIÓN QUE DÁ AL TÉRMINO - "GENERAL" NO ESTÁ CONTENIDA NI EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, - NI EN EL DICTAMEN DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS, NI EN LA EXPOSI -- CIÓN DE MOTIVOS, PUESTO QUE EN ELLOS SE IMPRIME UN SENTIDO DISTIN TO AL VOCABLO; Y NI SIQUIERA EL SENTIDO QUE INCLUYE LA INTERPRE TACIÓN DE REFERENCIA DE "A TODAS LAS FUNCIONES DE LA INSTITU- - CIÓN", FUE PREVISTA POR LA ANTERIOR LEY LABORAL DE 1931. LOS AR GUMENTOS VERTIDOS EN EL OFICIO 132 ÚNICAMENTE ENCUENTRAN APOYO-

EN LA TESIS DEL MAESTRO ALBERTO TRUEBA URBINA, TESIS QUE POR -- MUY RESPETABLE QUE SEA SÓLO DEBE SER CONSIDERADA COMO UNA OPI-- NIÓN DOCTRINAL Y, POR TANTO, NO FINCA OBLIGATORIEDAD ALGUNA.

EN EFECTO, LA COMISIÓN REDACTORA DE LA NUEVA LEY FEDE-- RAL DEL TRABAJO, EN NINGÚN MOMENTO INDICÓ QUE LAS FUNCIONES DES-- CRITAS DEBÍAN REFERIRSE A TODA LA EMPRESA, SINO TAN SÓLO QUE -- FUESEN GENERALES, O SEA, DE CARACTER GENERAL.

A MAYOR ABUNDAMIENTO, YA SE HA HECHO MENCIÓN QUE EL DIC-- TAMEN DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS CONTUNDENTEMENTE ASEVERA QUE POR: - "... FUNCIONES QUE TENGAN CARÁCTER GENERAL SE HACE REFERENCIA A QUE LA FUNCION TENGA ESE CARACTER Y NO A QUE LA ACTIVIDAD DEL - TRABAJADOR DEBA REFERIRSE, DE MANERA ABSOLUTA, A TODAS LAS ACTI-- VIDADES DE LA EMPRESA, YA QUE ES POSIBLE QUE LAS FUNCIONES DE - DIRECCIÓN, DE VIGILANCIA O DE FISCALIZACIÓN ESTÉN ENCOMENDADAS-- A VARIAS PERSONAS, CADA UNA DE LAS CUALES EJERZA SU ACTIVIDAD - EN UN ESTABLECIMIENTO O EN UN ASPECTO DETERMINADO DE LA ACTIVI-- DAD DE LA EMPRESA". EL DICTAMEN ES PRECISO EN QUE LO GENERAL DE-- BE ENTENDERSE EN CONTRAPOSICIÓN CON LO CONCRETO O ESPECIFICO.- "PERO DENTRO DE ESTE CONCEPTO, EL TÉRMINO "FUNCIONES DE CARÁC-- TER GENERAL" RESULTA INDISPENSABLE, PORQUE SI TODA PERSONA QUE EJERCE UNA ACTIVIDAD DIRECTRIZ PARA LA REALIZACIÓN DE UNA LABOR CONCRETA, FUESE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA, OCURRIRÍA QUE ÚNICA-- MENTE LOS TRABAJADORES DE LAS CATEGORÍAS INFERIORES O MÁS SIM-- PLES, SERÍAN TRABAJADORES DE BASE O DE PLANTA".

INDEPENDIENTEMENTE DE LO ANTES EXPUESTO, ES DE HACERSE -

NOTAR QUE BALTASAR CAVAZOS FLORES, AL REFLEXIONAR SOBRE EL CONTENIDO DEL ARTÍCULO 90. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ESTIMA - QUE:

"...ES VERDADERAMENTE LAMENTABLE EL QUE ESTE - PRECEPTO CONTenga DOS PÁRRAFOS CONTRADICTORIOS: EL PRIMERO QUE ES CORRECTO, YA QUE EFECTIVAMENTE EL -- NOMBRE QUE SE DA A LOS CONTRATOS NO DETERMINA LA NA - TURALEZA DE LOS MISMOS, CONTRADICE AL SEGUNDO QUE - PREVIENE QUE DETERMINADAS FUNCIONES TIENEN EL CARÁCTER DE CONFIANZA, SÓLO CUANDO TENGAN CARÁCTER GENERAL, LO CUAL NO ES EXACTO. EJEMPLO: EN UNA EMPRESA EXISTEN VARIOS CONTADORES: SI NOS ATENEMOS A LO EXPRESADO POR EL SEGUNDO PÁRRAFO, SÓLO SERÍA EMPLEADO DE CONFIANZA EL CONTADOR GENERAL Y NO SUS AUXILIA-- RES, LO CUAL RESULTA ABSURDO, MÁXIME QUE LA PRIMERA PARTE DEL ARTÍCULO DETERMINA QUE NO ES LA DESIGNA-- CIÓN QUE SE DÉ AL PUESTO LO QUE DETERMINA LA CATEGORÍA DE CONFIANZA DEL TRABAJADOR SINO LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS Y ES INDISCUTIBLE QUE LOS CONTADORES, AUNQUE NO TENGAN LA DESIGNACIÓN DE "GENERALES", DESEMPEÑAN SIEMPRE LABORES DE CONFIANZA". (93)

EN ESE ORDEN DE IDEAS, RESULTA LÓGICO QUE EL CARÁCTER - GENERAL DE LAS FUNCIONES DE CONFIANZA SE RELACIONA ESTRECHAMENTE CON LA VIDA MISMA DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, CON SUS -

INTERESES, CON LA REALIZACIÓN DE SUS FINES Y CON SU DIRECCIÓN, - INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN. EN CONSECUENCIA, ES UNDESACIERTO SOSTENER QUE ÚNICAMENTE EL DIRECTOR DE UNA DEPENDENCIA UNIVERSITARIA REVISTE CARACTERÍSTICAS LEGALES DE CONFIANZA Y NO ASÍ AQUELLOS QUE TIENEN A SU CARGO ÁREAS ESPECÍFICAS DE -- SERVICIO Y QUE SON VITALES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA MISMA DEPENDENCIA UNIVERSITARIA. EN EFECTO, EL JURISTA *MIGUEL CANTÓN MOLLER, AL EXAMINAR EL RÉGIMEN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, ASEVERA:

"...SUPONER QUE SOLAMENTE PUEDE HABER UN CARGO GENERAL EN CADA ACTIVIDAD DENTRO DE LA EMPRESA ES - UN TANTO INJUSTO. LA VERDAD ES QUE PUEDE HABER UN - JEFE, CON CARACTERÍSTICAS DE ACTIVIDAD GENERAL DENTRO DE CADA UNA DE LAS ESPECIALIDADES DE ACCIÓN..." (94)

LÍNEAS MÁS ADELANTE, EL MISMO AUTOR EXPRESA:

"CONSIDERAMOS QUE LA GENERALIDAD CONSISTE EN - LA RESPONSABILIDAD SOBRE LA PRODUCCIÓN; ASÍ LOS ENCARGADOS DE ÁREAS ESPECÍFICAS, DE PRODUCCIÓN PAR - CIAL, TAMBIÉN TIENEN LABORES GENERALES". (95)

LUEGO ENTONCES, DE LA EXÉGESIS DEL DICTAMEN DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS Y DE LA DOCTRINA JURÍDICA FORMULADA POR LOS ESTUDIADOS DEL DERECHO LABORAL, SE INFIERE QUE LA CORRECTA INTERPRETACIÓN QUE DEBE DARSE AL VOCABLO "GENERAL" NO ES EL DE "A TODAS

(94) CANTÓN MOLLER, MIGUEL. OPUS CIT., PÁG. 28

(95) IDEM., PÁG. 29.

LAS FUNCIONES DE LA EMPRESA", SINO QUE LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN PUEDEN DARSE EN UN ESTABLECIMIENTO O EN UN ASPECTO DETERMINADO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA.

ATENTO A LO ANTERIOR, SE LLEGA A LA CONCLUSIÓN DE QUE - LAS FUNCIONES PROPIAS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS DE CONFIANZA, ESTO ES, LAS DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN DE CARÁCTER GENERAL SE PRESENTAN EN TODAS Y CADA UNA DE LAS DEPENDENCIAS QUE CONFORMAN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. MÁS CLARO AÚN, EL SIGNIFICADO DE LA PALABRA "GENERAL" SE REFIERE A TODAS LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑAN EN CADA UNA DE LAS DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS Y NO "COMPRENDEN A TODAS LAS FUNCIONES DE LA INSTITUCIÓN", COMO ERRÓNEAMENTE SE EXPONE EN EL OFICIO NÚMERO 132 DE LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES. ES VERDAD, EL TEXTO DE LOS ARTÍCULOS 90, Y 182 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIENE A FUNDAMENTAR DICHA AFIRMACIÓN, TODA VEZ QUE PERMITE DEDUCIR CLARAMENTE QUE ES EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, ES DECIR, EN UNA PARTE DE ELLA EN DONDE SE DESARROLLAN LAS ACTIVIDADES DE CONFIANZA DE CARÁCTER GENERAL. EN LA ESPECIE, LAS TAREAS SUSTANCIALES DE LA UNAM SE REALIZAN EN LAS FACULTADES, ESCUELAS, CENTROS E INSTITUTOS, MIENTRAS QUE LAS LABORES DE APOYO SE EFECTÚAN EN LAS DIRECCIONES GENERALES DE SERVICIO Y LÓGICO ES QUE EN TODOS ESTOS CENTROS DE TRABAJO SE PRESENTEN -- LAS FUNCIONES DE CONFIANZA ANTES ANOTADAS. VERBIGRACIA: LAS PERSONAS QUE OCUPAN EL PUESTO DE SECRETARIO ACADÉMICO EN LOS INSTITUTOS DE HUMANIDADES, TIENEN ENCOMENDADAS LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES:

- 1.- "SUPERVISAR LA ADQUISICIÓN DEL MATERIAL BIBLIOHEMEROGRÁFICO";
- 2.- "SUPERVISAR LA ELABORACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTO DE LA DEPENDENCIA, EN EL ASPECTO ACADÉMICO";
- 3.- "SUPERVISAR LOS TRABAJOS DE CAMPO QUE REALICE EL PERSONAL ACADÉMICO ADSCRITO A LA DEPENDENCIA";
- 4.- "VIGILAR EL EJERCICIO PRESUPUESTAL EN RELACIÓN CON LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS";
- 5.- "ACTUAR COMO SECRETARIO DEL CONSEJO ACADÉMICO INTERNO Y DEL COLEGIO DE INVESTIGADORES";
- 6.- "REPRESENTAR AL DIRECTOR EN SUS AUSENCIAS TEMPORALES";
- 7.- "COLABORAR CON EL DIRECTOR DE SU DEPENDENCIA EN EL PLANTEAMIENTO Y CONTROL DE LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS Y ADMINISTRATIVAS Y DE LOS PROGRAMAS DE INVESTIGACIÓN";
- 8.- "PARTICIPAR EN EL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO"; Y
- 9.- OTRAS LABORES QUE SE ENCUENTRAN PREVISTAS EN EL CATALOGO ABIERTO DE PUESTOS DE CONFIANZA DE LA UNAM.

A MAYOR ABUNDAMIENTO, RESULTA IMPROCEDENTE LA ACEPCIÓN QUE EL OFICIO 132 DA AL TÉRMINO "GENERAL", YA QUE SUSTENTAR LA INTERPRETACIÓN EN EL SENTIDO DE QUE "SON TRABAJADORES DE CONFIANZA TODOS LOS QUE REALIZAN FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN, CON CARÁCTER GENERAL Y QUE POR LO MISMO COMPRENDEN A TODAS LAS FUNCIONES DE LA INSTITUCIÓN", ES CAER EN LA ABERRACIÓN JURÍDICA, TODA VEZ QUE ENTONCES EL RECTOR, EL ABOGADO GENERAL, EL SECRETARIO DE LA RECTORÍA Y LOS SECRETA--

RIOS GENERALES ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, SERÍAN LOS ÚNICOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE ÉSTA, YA QUE DESEMPEÑAN LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN DE LA UNAM. LO ANTERIOR CONTRAVIENE TODO PRINCIPIO LÓGICO.

POR OTRA PARTE, EL PÁRRAFO SEGUNDO DE LA CLÁUSULA 9A. - DEL VIGENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA MÁXIMA CASA DE ESTUDIOS DE LA REPÚBLICA, ESTIPULA:

"SON TRABAJADORES DE CONFIANZA TODOS AQUELLOS QUE REALICEN FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN DE CARÁCTER GENERAL NO TABULADOS, ASÍ COMO LOS RELACIONADOS CON TRABAJOS PERSONALES ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES DE LOS DIRECTORES DE FACULTADES, ESCUELAS, DIRECCIONES DE SERVICIO, COORDINADORES, DIRECTORES DE INSTITUTOS Y CENTROS DENTRO DE SUS DEPENDENCIAS. NINGÚN EMPLEADO DE CONFIANZA PODRÁ INMISCUIRSE EN LOS ASUNTOS OFICIALES DEL SINDICATO".

AHORA BIEN, DEL ESTUDIO A LA DISPOSICIÓN CONTRACTUAL ARRIBA TRANSCRITA, SE DESPRENDE QUE ÉSTA REVISTE UN CARÁCTER ENUNCIATIVO, MAS NO LIMITATIVO. LA ANTERIOR ASEVERACIÓN ENCUENTRA SU FUNDAMENTO EN LOS ELEMENTOS QUE SE HACEN VALER A CONTINUACIÓN:

1.- LA NORMA CONTRACTUAL PREVIAMENTE INVOCADA, ORDENA -

QUE: "SON TRABAJADORES DE CONFIANZA TODOS AQUELLOS QUE REALICEN FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN DE CARÁCTER GENERAL". PERO EXPRESAMENTE ACLARA QUE ESAS FUNCIONES SON DE CARÁCTER GENERAL "DENTRO DE SUS DEPENDENCIAS". A SU VEZ, LA CLÁUSULA 7A., NUMERAL 7 DEL INSTRUMENTO COLECTIVO LABORAL, DEFINE QUE LAS "DEPENDENCIAS SON LAS FACULTADES, ESCUELAS, DIRECCIONES GENERALES DE SERVICIO E INSTITUTOS Y TODO CENTRO DE TRABAJO DE LA INSTITUCIÓN".

LUEGO ENTONCES, OBVIO ES QUE EL CARÁCTER GENERAL DE LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN SE REFIERE A LAS QUE SE EFECTÚAN DENTRO DE LAS DEPENDENCIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. ES DECIR, LAS FUNCIONES DE CONFIANZA DE CARÁCTER GENERAL ENMARCADAS DENTRO DE TODO CENTRO DE LABORES DE LA UNAM.

2.- SE INSISTE NUEVAMENTE EN INVOCAR LA TESIS EXPUESTA POR MIGUEL CANTÓN MOLLER, QUE A LA LETRA DICE:

"ESTA GENERALIDAD EN EL CARÁCTER DE LAS LABORES CREA CONFUSIÓN. ALGUNAS PERSONAS LLEGAN AL GRADO DE PENSAR QUE SOLAMENTE LOS DIRECTORES O GERENTES, ETC., "GENERALES" Y NO ASÍ AQUELLOS QUE TIENEN A SU CARGO "ÁREAS MENORES", SON DE CONFIANZA. CONSIDERAMOS QUE LA GENERALIDAD CONSISTE EN LA RESPONSABILIDAD SOBRE LA PRODUCCIÓN; ASÍ LOS ENCARGADOS DE ÁREAS ESPECÍFICAS, DE PRODUCCIÓN PARCIAL, TAMBIÉN TIENEN LABORES GENERALES. ESTE ARTÍCULO 182 VIENE A JUSTIFICAR NUESTRA APRECIACIÓN, YA QUE

SEÑALA QUE ES EN LA EMPRESA 'O ESTABLECIMIENTO', ES DECIR, EN UNA PARTE DE ELLA" (96)

EFFECTIVAMENTE, LAS FUNCIONES DE CONFIANZA DE CARÁCTER - GENERAL SE CONFIGURAN EN TODAS Y CADA UNA DE LAS DEPENDENCIAS - UNIVERSITARIAS Y NO COMPRENDEN A TODA LA INSTITUCIÓN.

3.- INDEPENDIEMENTE DE LO ANTES EXPUESTO, ES DE VITAL TRASCENDENCIA HACER NOTAR QUE LA PROPIA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES EN EL ACTA NÚMERO 159, CORRESPONDIENTE A LA SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 10 DE DICIEMBRE DE 1976, APROBÓ EL DOCUMENTO DENOMINADO "ESTADO PARCIAL DEL CATÁLOGO ABIERTO DE PUESTOS DE CONFIANZA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO". AL TENOR DE LO ESTATUIDO EN EL INSTRUMENTO BILATERAL ARRIBA PRECISADO, LOS PUESTOS DE CONFIANZA ESTÁN COMPRENDIDOS EN LOS TRES GRUPOS SIGUIENTES:

I.- DE FUNCIONARIOS EJECUTIVOS; LOS QUE, POR SU PROPIA NATURALEZA, NO REQUIEREN DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES.

II.- LOS ADMINISTRATIVOS QUE REQUIEREN DESCRIPCIÓN DE -- FUNCIONES.

III.- LOS ACADÉMICO-ADMINISTRATIVOS, QUE IGUALMENTE RE-- QUIEREN DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES.

GRUPO I

CLAVE	DENOMINACION DEL PUESTO
C-01	RECTOR
C-02	SECRETARIO GENERAL
C-03	SECRETARIO GENERAL AUXILIAR
C-04	ABOGADO GENERAL
C-05	SECRETARIO DE LA RECTORIA
C-06	COORDINADOR
C-07	COORDINADOR DE COLEGIO
C-08	DIRECTOR
C-09	DIRECTOR DE UNIDAD ACADEMICA
C-10	DIRECTOR AUXILIAR
C-11	DIRECTOR GENERAL
C-12	DIRECTOR DE CENTRO
C-15	DIRECTOR DE COMISION
C-14	TESORERO
C-15	CONTRALOR
C-16	AUDITOR INTERNO
C-17	CONTADOR GENERAL
C-18	CAJERO GENERAL
C-19	PAGADOR GENERAL
C-20	GERENTE

GRUPO II

CLAVE	DENOMINACION DEL PUESTO
C-01	ABOGADO AUXILIAR
C-02	ADMINISTRADOR
C-03	ASESOR CONTABLE DEL CONTRALOR
C-04	ASESOR CONTABLE DEL PATRONATO UNIVERSITARIO
C-05	ASESOR DE LA SECRETARIA GENE- RAL ACADEMICA
C-06	ASESOR DE LA SECRETARIA GENE- RAL ADMINISTRATIVA
C-07	ASESOR JURIDICO
C-08	AUDITOR
C-09	AUXILIAR DE DIRECTOR DE DIVUL- GACION
C-10	AUXILIAR DEL CONTRALOR
C-11	AUXILIAR DEL COORDINADOR
C-12	AYUDANTE DE DIRECTOR EN DIVUL- GACION
C-13	AYUDANTE DEL CONTRALOR
C-14	AYUDANTE DEL COORDINADOR
C-15	AYUDANTE DEL TESORERO
C-16	CAJERO AUXILIAR
C-17	CONSEJERO

CLAVE	DENOMINACION DEL PUESTO
C-18	COORDINADOR DE LA COMISION -- TECNICA DE ESTUDIOS Y PROYEC- TOS LEGISLATIVOS
C-19	ENCARGADO DE ARCHIVO DE LA -- COORDINACION
C-20	JEFE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA
C-21	PAGADOR AUXILIAR
C-22	PASANTE EN DERECHO
C-23	SECRETARIA DEL TRIBUNAL UNI-- VERSITARIO
C-24	SECRETARIA EJECUTIVA
C-25	SECRETARIO AUXILIAR DE LA --- COORDINACION
C-26	SECRETARIO AUXILIAR DE LA SE- CRETARIA GENERAL
C-27	SECRETARIO DE LA COORDINACION
C-28	SECRETARIO PARTICULAR
C-29	SUB-CONTADOR GENERAL
C-30	SUPERVISOR DE AUDITORIA
C-31	SUPERVISOR DEL OBSERVATORIO

GRUPO III

CLAVE	DENOMINACION DEL PUESTO
AC-01	ASESOR ACADEMICO

CLAVE	DENOMINACION DEL PUESTO
AC-02	EDITOR ACADEMICO
AC-03	ENCARGADO DE EXTENSION UNIVER SITARIA
AC-04	JEFE DE COMPUTACION ACADEMICA
AC-05	JEFE DE DEPARTAMENTO ACADEMICO
AC-06	JEFE DE DIVISION
AC-07	SECRETARIO ACADEMICO

DE LA LECTURA A LOS ANTERIORES PUESTOS, SE INFIERE QUE-
ÉSTOS, POR SU MISMA NATURALEZA, COMPRENDEN LAS FUNCIONES DE DI-
RECCIÓN, VIGILANCIA, INSPECCIÓN Y FISCALIZACIÓN DE CARÁCTER GE-
NERAL PERO DENTRO DE CADA UNA DE LAS DEPENDENCIAS DE LA UNIV. -
ES VERDAD, VERBÍGRACIA LOS PUESTOS DE JEFE DE UNIDAD ADMINISTRA
TIVA, SECRETARIO DE LA COORDINACIÓN, JEFE DE DEPARTAMENTO ACADÉ
MICO, ENCARGADO DE ARCHIVO DE LA COORDINACIÓN Y OTROS, SE RELA-
CIONAN CON LOS FINES DE CADA UNA DE LAS DEPENDENCIAS UNIVERSITA
RIAS YA SEAN FACULTADES, ESCUELAS, DIRECCIONES GENERALES DE SER
VICIO, CENTROS O INSTITUTOS. MÁS CLARO AÚN, LA PROPIA COMISIÓN-
MIXTA DE TABULADORES DETERMINÓ QUE EL PUESTO DE JEFE DE DEPAR-
TAMENTO ACADÉMICO SE ENCUENTRA INTEGRADO POR LAS SIGUIENTES AC-
TIVIDADES:

- 1.- "CUMPLIR Y VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO, --
LAS POLÍTICAS Y LAS FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO A SU CARGO";
- 2.- "COORDINAR Y SUPERVISAR LAS ACTIVIDADES DE LOS PRO-
FESORES ADSCRITOS A SU DEPARTAMENTO";

3.- "PRESIDIR EN SU CASO, LAS SESIONES DEL CONSEJO DEPARTAMENTAL";

4.- "VIGILAR Y CONTROLAR EL EJERCICIO PRESUPUESTAL DE SU DEPARTAMENTO, INFORMANDO DE ELLO A QUIEN CORRESPONDA";

5.- "ELABORAR EL ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTO DE SU DEPARTAMENTO";

6.- "ASESORAR A LOS ALUMNOS Y/O REVISAR TESIS, EXÁMENES PROFESIONALES E INSCRIPCIONES A ESTUDIOS SUPERIORES";

7.- "COLABORAR EN LA ELABORACIÓN Y/O REVISIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIOS O PRÁCTICAS";

8.- "EN SU CASO, ESTABLECER Y MANTENER RELACIONES CON AQUELLAS INSTITUCIONES FORÁNEAS RELACIONADAS CON LOS OBJETIVOS Y FUNCIONES DE SU DEPARTAMENTO";

9.- "EN SU CASO, ATENDER LOS PROBLEMAS LABORALES Y ACADÉMICOS DE LOS PROFESORES ADSCRITOS A SU DEPARTAMENTO Y/O LOS ESCOLARES DE LOS ALUMNOS";

10.- "PROPORCIONAR ASESORÍA ACADÉMICA A PROFESORES Y ALUMNOS, SOBRE MATERIAS CONCERNIENTES A SU DEPARTAMENTO", Y

11.- "DESEMPEÑAR LAS DEMÁS ACTIVIDADES ACADÉMICO-ADMINISTRATIVAS PROPIAS DE SU DEPARTAMENTO E INHERENTES AL PUESTO".

COMO SE ADVIERTE DEL ANÁLISIS A LAS LABORES PREVIAMENTE TRANSCRITAS, ÉSTAS RESULTAN TOTALMENTE APLICABLES A LOS DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS DE LAS FACULTADES Y ESCUELAS DE LA INSTITUCIÓN. LUEGO ENTONCES, NO ES PROCEDENTE LA ASEVERACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES EN EL SENTIDO DE QUE LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN, --

CON CARÁCTER GENERAL COMPRENDEN A TODAS LAS FUNCIONES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

NO ESTÁ DE MÁS, PARA RECALCAR LA IMPROCEDENCIA DEL MULTIMENCIONADO OFICIO 132, RECURRIR AL DERECHO LABORAL COMPARADO. ASÍ, LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE VENEZUELA SOSTIENE:

"PARA QUE UN EMPLEADO DE INSPECCIÓN PUEDA SER EXCLUIDO DEL CONTRATO COLECTIVO, NO ES NECESARIO QUE TENGA A SU CARGO LA INSPECCIÓN DE TODAS LAS LABORES DE LA EMPRESA, SINO QUE BASTARÍA QUE LO SEA DE ALGUNAS, SIEMPRE QUE EN ESA FUNCIÓN REUNAS DEMÁS CONDICIONES DE IMPORTANCIA, SUSTITUCIÓN DEL PATRONO Y CONFIANZA CAPACES DE DETERMINAR SU CALIFICACIÓN EN ESA CATEGORÍA DE EMPLEADOS. AFIRMA EL RECURRENTE QUE "LA INSPECCIÓN DE LABORES A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 44 DE LA LEY DEL TRABAJO ES LA INSPECCIÓN GENERAL DE LAS LABORES DE UNA EMPRESA Y NO LAS DE UN GRUPO, CUADRILLA O EQUIPO DE TRABAJADORES". EL CRITERIO ANTERIOR SE BASA, SIN DUDA, EN UNA INTERPRETACIÓN ESTRICTAMENTE GRAMATICAL DEL ARTICULO PLURAL. "LAS" USADO POR EL LEGISLADOR, SEGÚN EL CUAL PARA QUE UN EMPLEADO PUEDA SER EXCLUIDO DEL CONTRATO COLECTIVO SE REQUIERE QUE TENGA LA DIRECCIÓN O INSPECCIÓN DE "TODAS" LAS LABORES DE LA EMPRESA, PORQUE, NO OTRA COSA, SIGNIFICARÍA GRAMATICALMENTE LA FRASE "INSPECCIÓN DE LAS LABORES". CONSIDERA ESTE SUPREMO TRIBUNAL, QUE TAL COSA NO PUEDE HABER-

SIDO LA INTENCION DEL LEGISLADOR, PARA PRECISAR LA-CUAL SE HACE NECESARIO RECURRIR A LA LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA MEXICANAS QUE, COMO ES SABIDO, SIR-VIERON EN MUCHO DE PATRÓN A NUESTRA LEGISLACIÓN LA-BORAL... SI ESTA RAZÓN ES ENTRE OTRAS, LA DE QUE EL PATRONO PUEDE ESCOGER LIBREMENTE EL PERSONAL PARA - DETERMINADOS CARGOS, ELLO NO ENTRAÑARÍA EL QUE ESA-FACULTAD SÓLO LA TUVIERA EL PATRONO PARA CON AQUE--LLOS EMPLEADOS QUE TENGAN A SU CARGO LA DIRECCIÓN O INSPECCIÓN DE "TODAS LAS LABORES", PUES ESE MISMO IN-TERÉS DEL PATRONO PUEDE EXISTIR PARA CUANDO LA INS-PECCIÓN O DIRECCIÓN SE LIMITE DETERMINADAS LABORES-DE LA EMPRESA, PERO QUE SON DE MARCADA IMPORTANCIA-EN LA ORGANIZACIÓN Y MARCHA DE LA MISMA... POR TAN-TO, LA INTERPRETACIÓN GRAMATICAL DEL ARTÍCULO "LAS" COMO INDICANDO "TODAS" LAS LABORES DE UNA EMPRESA - NO ES APTA PARA DESCUBRIR EL ESPÍRITU OBJETIVO DE - LA LEY, SIENDO MÁ S JURÍDICA Y MÁ S ACORDE CON NUES--TRA REALIDAD INDUSTRIAL Y LABORAL LA INTERPRETACIÓN QUE SE DEJA ESTABLECIDA".

REVISTA NACIONAL DE JURISPRUDENCIA. AÑO I, NÚ-MERO 2.- CARACAS, VENEZUELA.

B.- ACEPTACION LOGICA Y CORRECTA DEL TERMINO GENERAL.

EL VOCABLO "GENERAL" IMPLICA, CUANDO SE USA COMO ADJETI-VO, UNA ACTITUD COMÚN, ESENCIAL A TODOS LOS INDIVIDUOS QUE CONS

TITUYEN UN TODO O A MUCHOS OBJETOS AUNQUE SEAN DE NATURALEZA DIFERENTE.

EL ADJETIVO "GENERAL" SE APLICA INDISTINTAMENTE A LOS TÉRMINOS O A LAS PROPOSICIONES. TÉRMINO GENERAL ES EL QUE EXPRESA LO QUE ES COMÚN A UN NÚMERO DE INDIVIDUOS Y PERTENECE A CADA UNO DE ELLOS, DIFERENCIÁNDOSE DEL COLECTIVO, PORQUE ESTE EXPRESA LO QUE ES COMÚN A UN NÚMERO DETERMINADO DE INDIVIDUOS Y ES UNA PROPIEDAD DEL CONJUNTO. LO MISMO PUEDE DECIRSE DE LAS PROPOSICIONES. UNA PROPOSICIÓN ES "GENERAL" CUANDO CONTIENE UN TÉRMINO O VARIOS, VARIABLE O INDETERMINADO, ESTO ES, UN TÉRMINO SUSCEPTIBLE DE VARIOS VALORES, DE SUERTE QUE LA PROPOSICIÓN MISMA TENGA UN SENTIDO VARIABLE.

DESDE EL PUNTO DE VISTA DE DETERMINACIÓN DE LA FORMA, PUEDEN DISTINGUIRSE TANTO EN LOS TÉRMINOS COMO EN LAS PROPOSICIONES: LA SINGULARIDAD, LA PARTICULARIDAD Y LA UNIVERSALIDAD.

"UN TÉRMINO SINGULAR Y UN TÉRMINO UNIVERSAL, TIENE LA EXTENSIÓN CLARAMENTE DETERMINADA: UNIDAD Y TOTALIDAD, RESPECTIVAMENTE. NO OCURRE LO MISMO CON EL PARTICULAR: ALGUNOS, VARIOS, ETC., PUES NO PRECISA CUÁLES. EL QUE AFIRME QUE "ALGUNOS HOMBRES DE ESTA FAMILIA SON JUSTOS", NO EXPRESA CUÁNTOS, NI CUÁLES. DESDE EL PUNTO DE VISTA DE INDETERMINACIÓN DEL CONTENIDO, CABE ACLARAR LOS GRADOS DE MINORIDAD, MAYORIDAD Y TOTALIDAD; SÓLO ESTA ÚLTIMA ES DETERMINADA, COINCIDIENDO CON LO SINGULAR O LO UNIVERSAL. EL QUE DICE: "LA GENERALIDAD DE LOS HOMBRES SON NORMALES", ESTÁ EXPRESANDO CON ESTA PROPOSICIÓN LA EXISTENCIA DE UNA MINORIDAD DE HOMBRES DESEQUILIBRADOS, QUE ES COMO LA EXCEPCIÓN A LA REGLA COMÚN O GENERAL. NO CABE TAMPOCO, EN CONSE

CUENCIA, CONFUNDIR LO GENERAL CON LO PARTICULAR". (97)

COUTURAT HA CONCRETADO CON ACIERTO ESTA DISTINCIÓN AL DECIR QUE:

"...LAS PROPOSICIONES UNIVERSALES SE OPONEN A LAS PARTICULARES Y EN CAMBIO LAS GENERALES SE OPONEN A LAS ESPECIALES O ESPECÍFICAS". (98)

AHORA BIEN, EL VOCABLO "FUNCIONES", ADJETIVADO BAJO EL CONCEPTO DE "GENERAL", ESTO ES, A "FUNCIONES GENERALES", UTILIZADO POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL ARTÍCULO 90., SE ENTENDE CLARA E INEQUÍVOCAMENTE COMO "FUNCIONES GENERALES" LAS GENERICAS, LAS ABSTRACTAS; ESTO ES, NO ESPECIFICADAS NI MENOS AUN CONCRETAS.

ESTO SE DEBE AL HECHO DE QUE SIENDO ESTAS FUNCIONES GENERALES, EXCLUSIVAS DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA, SE OTORGAN EN FUNCIÓN DIRECTA DE QUE TIENEN QUE VER EN SU CARGO CON LA EXISTENCIA MISMA DE LA EMPRESA Y QUE DEBEN OBRAR CON EL CRITERIO MAS ADECUADO PARA QUE SE LOGREN LOS FINES DE LA MISMA EMPRESA.

EL USO INDETERMINADO DE LA RAZÓN E INDEFINIDO DEL CRITERIO, ES LO QUE HACE "GENERAL" A LA FUNCIÓN Y NO SÓLAMENTE LO INDETERMINADO DEL NÚMERO DE PERSONAS QUE PUEDEN SER MATERIA DE LA DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN, PUES ESTE DATO, EN REALIDAD, ES IRRELEVANTE PARA EL CARÁCTER "GENERAL" DE LA FUNCIÓN.

(97) ENCICLOPEDIA ESPASA CALPE. TOMO XXV, PÁG. 260

(98) VOCABULAIRE TECHNIQUE ET CRITIQUE DE LA PHILOSOPHIE.

POR LO EXPUESTO Y FUNDADO, SE CONCLUYE QUE LA INTERPRETACIÓN QUE HA HECHO LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES DEL CONCEP TO "GENERAL" ES INCORRECTA. ESTA AFIRMACIÓN ENCUENTRA SU FUNDAMENTO EN LOS SIGUIENTES ARGUMENTOS:

1.- LOGICO.

LA INTERPRETACIÓN QUE SE HA HECHO AL OFICIO 132 RESULTA ERRÓNEA EN VIRTUD DE QUE NO SE RECURRE A NINGÚN MÉTODO VÁLIDO DE RACIOCINIO PARA LOGRAR LA ASEVERACIÓN: "QUE POR LO MISMO COMPRENDEN A TODAS LAS FUNCIONES DE LA INSTITUCIÓN". ES, POR TANTO, QUE NO SE DA NINGÚN ANTECEDENTE DE ESE CONSECUENTE, PUES LAMENTABLEMENTE SE CONFUNDE LO UNIVERSAL (TODOS) CON LO GENERAL, QUE ES LO NO ESPECÍFICO, LO NO CONCRETO.

2.- JURIDICO.

CLARAMENTE SE MUESTRA EN EL DICTAMEN DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS QUE LA CORRECTA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN QUE DEBE DARSE AL TÉRMINO "GENERAL" NO ES EL DE "A TODAS LAS FUNCIONES DE LA EMPRESA", SINO QUE LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN PUEDEN DARSE, Y SE DAN, EN "UN ASPECTO DETERMINADO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA".

ADEMÁS, SE INSISTE NUEVAMENTE EN SEÑALAR QUE NINGÚN ORDENAMIENTO LEGAL, NI ABROGADO NI VIGENTE, NI LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, HAN ESTABLECIDO QUE POR "FUNCIONES GENERALES" DEBAN ENTENDERSE AQUELLAS QUE SE REFIEREN A TODAS LAS FUNCIONES DE LA EMPRESA.

3.- DE HECHO

POR OTRA PARTE, NO SE PUEDE DEJAR DE RECONOCER QUE LA -
UNIVERSIDAD REVISTE CARACTERÍSTICAS EN SU ORGANIZACIÓN Y FUNCIO-
NAMIENTO, MUY DISTINTAS A LAS DE CUALQUIER EMPRESA, RAZÓN POR -
LA CUAL EL CONCEPTO DE GENERALIDAD EN LA UNAM NO PUEDE SER EN-
TENDIDO RESTRICTIVAMENTE, PRECISAMENTE POR SER UNA INSTITUCIÓN-
"SUI GENERIS".

2.- BREVE ANALISIS DEL ESTADO PARCIAL DEL CATALOGO ABIERTO DE PUESTOS DE CONFIANZA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

EL ESTADO PARCIAL DEL CATÁLOGO ABIERTO DE PUESTOS DE CONFIANZA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, PRESENTA - LAS SIGUIENTES DEFICIENCIAS:

PRIMERA.- LA DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS RESULTA MUY LIMITADA, TODA VEZ QUE SE AGOTA EN POCAS FUNCIONES. EN EFECTO, NO SE PRECISA LA TOTALIDAD DE LAS FUNCIONES Y ACTIVIDADES, REQUISITOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS PUESTOS DE CONFIANZA.

SEGUNDA.- LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES AL FORMULAR "EL ESTADO PARCIAL DEL CATÁLOGO ABIERTO DE PUESTOS DE CONFIANZA DE LA UNAM", INCURRIÓ EN EL DESACIERTO TÉCNICO DE LEVANTAR UN INVENTARIO DE PLAZAS DE CONFIANZA CON BASE EN LOS CÓDIGOS PROGRAMÁTICOS EXISTENTES. EJEMPLO: LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS CUENTA CON DOS PLAZAS DE JEFE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA, -- MISMAS QUE SE ENCUENTRAN AMPARADAS CON LOS CÓDIGOS PROGRAMÁTICOS NÚMEROS 001154550-001 Y 001164551-002.

LO PROCEDENTE ERA QUE EL ÓRGANO COLEGIADO CONTRACTUAL SE AVOCARA A DESCRIBIR EN FORMA MÁS COMPLETA A LOS PUESTOS DE CONFIANZA. Y POR LO QUE RESPECTA AL INVENTARIO, ÉSTE PUEDE SER, Y DE HECHO ASÍ ACONTECE, ELABORADO CON EXACTITUD POR LA SECRETARÍA GENERAL ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL CENTRO DE SERVICIOS DE CÓMPUTO.

5.- IMPORTANCIA DE QUE EL CATALOGO DE PUESTOS DE CONFIANZA DE LA UNAM, SEA UN DOCUMENTO ABIERTO QUE PERMITA LA INCORPORACION DE PLAZAS DE NUEVA CREACION

EL CATÁLOGO DE PUESTOS DE CONFIANZA DE LA UNAM, DEBER SER UN DOCUMENTO ABIERTO QUE PERMITA LA INCORPORACIÓN DE LOS PUESTOS Y PLAZAS DE NUEVA CREACIÓN. EN EFECTO, EL DESARROLLO DE LAS ESTRUCTURAS ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCION LLEVA IMPLICITA LA CREACIÓN DE PUESTOS Y PLAZAS DE CONFIANZA. ES VERDAD, LA CRECIENTE Y COMPLEJA ORGANIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, HA REQUERIDO LA APERTURA DE VARIOS PUESTOS DE CONFIANZA, COMO SON LOS DE AUDITOR A, AUDITOR AA, AUDITOR BB, ARQUITECTO RESIDENTE, ARQUITECTO PROYECTISTA, PROYECTISTA, CALCULISTA, RESIDENTE, GERENTE GENERAL, GERENTE, SUPERVISOR DE ESCUELAS INCORPORADAS, ENCARGADO DEL SEMINARIO DE TESIS, SUBDIRECTOR, ENTRENADOR, DIRECTOR DE ORQUESTA, CONSULTOR DE PRECIOS, CAPITÁN DE BUQUE, JEFE DE MÁQUINAS DE BUQUE, PRIMER OFICIAL DE CUBIERTA, PRIMER OFICIAL DE MÁQUINAS, SEGUNDO OFICIAL DE CUBIERTA Y SEGUNDO OFICIAL DE MÁQUINAS MISMOS QUE NO SE CONTEMPLAN EN EL CATÁLOGO DE PUESTOS QUE APROBÓ LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES.

OBVIO ES, QUE EL CATÁLOGO DE PUESTOS DE CONFIANZA DEBE PREVEER LA CREACIÓN DE NUEVOS PUESTOS EN ATENCIÓN A LAS NECESIDADES DE SERVICIO Y A LA DISPONIBILIDAD PRESUPUESTARIA DE LA INSTITUCIÓN.

4.- IMPORTANCIA DE LA APLICACION DE LOS CONCEPTOS JURIDICOS DE DIRECCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y FISCALIZACION EN LA DESCRIPCION DE LOS PUESTOS DE CONFIANZA

RESULTA DE VITAL IMPORTANCIA LA APLICACIÓN DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS RELATIVOS A LAS FUNCIONES DE CONFIANZA CON EL OBJETO DE LOGRAR UNA DESCRIPCIÓN OBJETIVA DE LOS PUESTOS DE ESA NATURALEZA. EN CONSECUENCIA, ES PROCEDENTE EMPLEAR LAS SIGUIENTES DEFINICIONES:

1A.- LA FUNCIÓN DE DIRECCIÓN ES AQUELLA QUE TIENE POR OBJETO EL MANEJO DE UNA DEPENDENCIA UNIVERSITARIA.

2A.- LAS FUNCIONES DE INSPECCIÓN SON AQUELLAS DE ÍNDOLE TÉCNICO QUE TIENEN POR OBJETO EL DE VERIFICAR QUE LOS TRABAJOS DE UNA DETERMINADA DEPENDENCIA UNIVERSITARIA SE REALICEN CON BASE EN LAS DISPOSICIONES O INSTRUCCIONES ESTABLECIDAS.

3A.- LAS FUNCIONES DE VIGILANCIA CONSISTEN EN DELEGAR A UNA PERSONA LA CUSTODIA DE TODO O PARTE DEL PATRIMONIO Y LA OBSERVACIÓN DE LA CONDUCTA DEL PERSONAL, EN RELACIÓN CON LOS INTERESES DE LA DEPENDENCIA UNIVERSITARIA.

4A.- LA FISCALIZACIÓN ES LA FUNCIÓN DE CONTROLAR Y PROMOVER LOS INGRESOS Y EGRESOS, ASÍ COMO LOS DERECHOS ECONÓMICOS Y PATRIMONIALES DE UNA DEPENDENCIA UNIVERSITARIA; EN ANALIZAR Y VIGILAR SUS OPERACIONES FINANCIERAS.

C A P I T U L O V

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LAS LIMITACIONES A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

- 1.- LIMITACIONES A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN RELACIÓN CON -
SU LIBERTAD SINDICAL O DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL.
- 2.- LIMITACIONES A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN CUANTO A SU
INTERVENCIÓN EN LOS MOVIMIENTOS DE HUELGA.
- A).-CONSIDERACIONES GENERALES.
- A).-MARCO JURÍDICO DE LA HUELGA EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITU-
CIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY.
- B).-LIMITACIONES A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE CONFIAN-
ZA EN CUANTO A SU INTERVENCIÓN EN LOS MOVIMIENTOS DE HUELGA
PROMOVIDOS POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSI-
DAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
- 3.- LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA.
- 4.- IMPORTANCIA DEL ESTABLECIMIENTO DE LA CARRERA DE SERVICIO -
CIVIL PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA-
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

1.- LIMITACIONES A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN RELACION
CON SU LIBERTAD SINDICAL O DE ASOCIACION PROFESIONAL.

LA ESPERADA PRECISIÓN DEL MARCO JURÍDICO-LABORAL APLICABLE A LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY, SE LOGRÓ AL TRAVÉS DE LA REFORMA A LA FRACCIÓN VIII DEL ARTÍCULO 30. DEL CÓDIGO SUPREMO DE LA REPÚBLICA, POR LA CUAL SE CONSAGRA LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA.

POR DECRETO DEL 6 DE JUNIO DE 1980, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DEL 9 DE JUNIO DEL MISMO AÑO, SE ADICIONÓ CON LA FRACCIÓN VIII EL MENCIONADO ARTÍCULO 30. CONSTITUCIONAL, PARA QUEDAR COMO SIGUE:

"LAS UNIVERSIDADES Y LAS DEMÁS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR A LAS QUE LA LEY OTORQUE AUTONOMÍA, TENDRÁN LA FACULTAD Y LA RESPONSABILIDAD DE GOBERNARSE A SÍ MISMAS; REALIZARÁN SUS FINES DE EDUCAR, INVESTIGAR Y DIFUNDIR LA CULTURA DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS DE ESTE ARTÍCULO, RESPETANDO LA LIBERTAD DE CÁTEDRA E INVESTIGACIÓN Y DE LIBRE EXAMEN Y DISCUSIÓN DE LAS IDEAS; DETERMINARÁN SUS PLANES Y PROGRAMAS; FIJARÁN LOS TÉRMINOS DE INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DE SU PERSONAL ACADÉMICO; Y ADMINISTRARÁN SU PATRIMONIO. LAS RELACIONES LABORALES, TANTO DEL PERSONAL ACADÉMICO COMO DEL ADMINISTRATIVO, SE NORMARÁN POR EL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO

LO 123 DE ESTA CONSTITUCIÓN, EN LOS TÉRMINOS Y CON-
LAS MODALIDADES QUE ESTABLEZCA LA LEY FEDERAL DEL -
TRABAJO CONFORME A LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE -
UN TRABAJO ESPECIAL, DE MANERA QUE CONCUERDEN CON -
LA AUTONOMÍA, LA LIBERTAD DE CÁTEDRA E INVESTIGA--
CIÓN Y LOS FINES DE LAS INSTITUCIONES A QUE ESTA FRAC
CIÓN SE REFIERE".

ES ASÍ COMO SE DA EL PRIMER PASO DEFINITIVO HACIA LA SO
LUCIÓN NORMATIVA DE LOS PROBLEMAS LABORALES EN LAS UNIVERSIDA-
DES PÚBLICAS AUTÓNOMAS. DE CONFORMIDAD A LO DISPUESTO POR LA --
MENCIONADA FRACCIÓN DEL ARTÍCULO 30. CONSTITUCIONAL, SE ADICIO-
NÓ CON EL CAPÍTULO XVII AL TÍTULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL -
TRABAJO, QUE REGULA EXCLUSIVAMENTE A LAS RELACIONES DE TRABAJO-
ENTRE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y ACADÉMICOS Y LAS UNI--
VERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR-
LEY.

EN ESTE SENTIDO, TALES RELACIONES SE RIGEN POR EL APAR
TADO "A" DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DEL PAÍS Y
SU LEY REGLAMENTARIA.

CABE ADVERTIR QUE, SI BIEN EL ESQUEMA JURÍDICO PARA EL-
TRABAJO EN ESTAS INSTITUCIONES SE EXPRESA FORMALMENTE EN LA --
CONSTITUCIÓN Y LA REFERIDA LEY FEDERAL LABORAL, NO ES SINO EL -
RESULTADO MATERIAL DE UN COMPROMISO ENTRE LOS ACTORES UNIVERSI-
TARIOS, ESTO ES, ENTRE LAS AUTORIDADES Y LAS ORGANIZACIONES --
GREMIALES DEL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO DE LAS UNIVER
SIDADES, QUIENES RECURRIERON ANTE EL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA -

PARA DECIDIR SOBRE SUS DISCREPANCIAS. ES ASÍ COMO SE SUPERA --
AQUEL PENSAMIENTO QUE PRETENDÍA HACER APARECER COMO IRRECONCILIABLES, E INCLUSO COMO TOTAL O PARCIALMENTE INCOMPATIBLES, LOS DE RECHOS DE LOS TRABAJADORES CON LOS PRINCIPIOS Y FINES QUE PREVALECE EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

DE ACUERDO TAMBIÉN A LOS LINEAMIENTOS DE LAS REFORMAS JURÍDICAS ANTES CITADAS, EL ARTÍCULO 353-N DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ESTABLECE QUE:

"LOS SINDICATOS Y LAS DIRECTIVAS DE LOS MISMOS QUE SE CONSTITUYAN EN LAS UNIVERSIDADES O INSTITUCIONES A LAS QUE SE REFIERE ESTE CAPÍTULO, ÚNICAMENTE ESTARÁN FORMADOS POR LOS TRABAJADORES QUE PRESENTEN SUS SERVICIOS EN CADA UNA DE ELLAS Y SERÁN:

I.- DE PERSONAL ACADÉMICO;

II.- DE PERSONAL ADMINISTRATIVO, O

III.- DE INSTITUCIÓN SI COMPRENDE A AMBOS TIPOS DE TRABAJADORES".

ES CLARO QUE DEBE ENTENDERSE QUE NO PODRÁN CREARSE LOS SINDICATOS DENOMINADOS DE OFICIOS VARIOS, DE INDUSTRIA Y NACIONALES. CON FUNDAMENTO EN LO ORDENADO POR LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 360 DE LA LEY LABORAL, NO ES POSIBLE LA ORGANIZACIÓN DE SINDICATOS DE OFICIOS VARIOS, YA QUE LOS MISMOS SÓLO PUEDEN CONSTITUIRSE CUANDO, EN EL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE, EL NÚMERO DE TRABAJADORES DE UNA MISMA PROFESIÓN SEA MENOR DE 20.

POR OTRA PARTE, LA EXCLUSIÓN DE LOS SINDICATOS DE INDUSTRIA Y NACIONALES SE DEBE A QUE SE LES CONSIDERA INCOMPATIBLES --

CON LA GARANTÍA CONSTITUCIONAL DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA. ES VERDAD, COMO LO HABÍA SOSTENIDO LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA SUPERIOR, LA CREACIÓN DE UN SINDICATO ÚNICO NACIONAL HUBIERA RESULTADO PARCIAL O TOTALMENTE CONTRARIO A LA AUTONOMÍA DE GOBIERNO, INDEPENDENCIA INSTITUCIONAL, POTESTAD LEGISLATIVA, RÉGIMEN JURÍDICO, PATRIMONIO UNIVERSITARIO, DEMOCRACIA UNIVERSITARIA Y SINDICAL, ASÍ COMO A LA AUTONOMÍA SINDICAL. AL RESPECTO, LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA INICIATIVA PRESIDENCIAL EXPRESA:

"LA AUTONOMÍA DE QUE DISFRUTAN ESTAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR LES GARANTIZA, TAMBIÉN, SU INDEPENDENCIA ENTRE SÍ Y DE AHÍ EL PRINCIPIO DE QUE SÓLO PUEDEN FORMARSE SINDICATOS POR CADA INSTITUCIÓN. DE NO ENTENDER ASÍ LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA, PODRÍA DARSE EL CASO DE QUE INTERVINIERAN EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA PERSONAS AJENAS A ESTAS INSTITUCIONES, IMPIDIÉNDOLE A SUS PROPIOS TRABAJADORES EL EJERCICIO DIRECTO DE SUS DERECHOS LABORALES Y AFECTARÍA EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES AUTÓNOMAS PARA GOBERNARSE A SÍ MISMAS".

(99)

NO OBSTANTE LA LIMITACIÓN ANTERIOR, CON BASE EN LO PREVISTO POR EL ARTÍCULO 381 DEL CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO, LOS DISTINTOS SINDICATOS UNIVERSITARIOS CONSERVAN EL DERECHO PARA

FORMAR FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

DE ESTA MANERA, SE PRETENDE CONSEGUIR EL EQUILIBRIO Y LA JUSTICIA SOCIAL EN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y ACADÉMICOS Y LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY, DE TAL MODO QUE CONCUERDEN CON LA AUTONOMÍA, LA LIBERTAD DE CÁTEDRA E INVESTIGACIÓN Y LOS FINES PROPIOS DE ESTOS INSTITUTOS.

ES EVIDENTE QUE EL FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DONDE DERIVA LA LEY REGLAMENTARIA QUE CONSAGRA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN-SINDICAL, CON LAS EXCEPCIONES QUE YA SE HAN ANOTADO TRATÁNDOSE DEL TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, SE ENCUENTRA EN LA FRACCIÓN XVI DEL ARTÍCULO 123 DEL CÓDIGO SUPREMO DE LA REPÚBLICA, QUE A LA LETRA DICE:

"TANTO LOS OBREROS COMO LOS EMPRESARIOS TENDRÁN DERECHO PARA COALIGARSE EN DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES, FORMANDO SINDICATOS, ASOCIACIONES PROFESIONALES, ETCÉTERA".

EN CONSONANCIA CON ESTE PRECEPTO CONSTITUCIONAL, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU ARTÍCULO 354, ORDENA QUE:

"LA LEY RECONOCE LA LIBERTAD DE COALICIÓN DE TRABAJADORES Y PATRONES".

TODAVÍA MÁS, LA LEY LABORAL CONTEMPLA LA LIBERTAD SINDICAL O DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL, EN LAS NORMAS SIGUIENTES:

"ARTÍCULO 356.- SINDICATO ES LA ASOCIACIÓN DE -

TRABAJADORES O PATRONES, CONSTITUIDA PARA EL ESTUDIO, MEJORAMIENTO Y DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES".

"ARTÍCULO 357.- LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES TIENEN EL DERECHO DE CONSTITUIR SINDICATOS, SIN NECESIDAD DE AUTORIZACIÓN PREVIA".

"ARTÍCULO 358.- A NADIE SE PUEDE OBLIGAR A FORMAR PARTE DE UN SINDICATO O A NO FORMAR PARTE DE ÉL.

CUALQUIER ESTIPULACIÓN QUE ESTABLEZCA MULTA CONVENCIONAL EN CASO DE SEPARACIÓN DEL SINDICATO O QUE DESVIRTÚE DE ALGÚN MODO LA DISPOSICIÓN CONTENIDA EN EL PÁRRAFO ANTERIOR, SE TENDRÁ POR NO PUESTA".

AHORA BIEN, DE CONFORMIDAD CON EL ESPÍRITU QUE INFORMA A LOS TEXTOS ARRIBA INVOCADOS, CABE SOSTENER QUE LOS PRINCIPIOS E INSTITUCIONES FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO, LA LIBERTAD DE COALICIÓN, LA LIBERTAD Y EL DERECHO SINDICALES, LA LIBERTAD DE NEGOCIACIÓN Y CONTRATACIÓN COLECTIVAS Y EL DERECHO DE HUELGA, SE APLICAN A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. "EN EFECTO, ENSEÑA EL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA, SI EN LA FRACCIÓN XXII DEL ARTÍCULO 123 NO SE DA NINGUNA DISTINCIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES ORDINARIOS Y LOS DE CONFIANZA, TAMPOCO SE ENCUENTRA EN LAS FRACCIONES XVI Y XVII, POR LO TANTO, TODA LIMITACIÓN QUE HUBIERA INTRODUCIDO EL LEGISLADOR O QUE ACEPTÉ EN EL FUTURO LA JURISPRUDENCIA, ROMPERÍA EL ORDEN JERÁRQUICO DE LAS NORMAS Y DESTRUIRÍA EL PRINCIPIO DE LA CARTA MAGNA". (100)

ASÍ PUES, EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA VIGENTE LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE CONTEMPLA QUE:

"EL ARTÍCULO 185 RESUELVE LAS CUESTIONES RELATIVAS A LAS RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES DE -- CONFIANZA Y LOS DEMÁS TRABAJADORES: NO PODRÁN FORMAR PARTE DE SUS SINDICATOS, LO QUE NO IMPLICA QUE NO PUEDAN ORGANIZAR SINDICATOS ESPECIALES; LOS TRABAJADORES HAN SOSTENIDO DE MANERA INVARIABLE QUE LOS -- DE CONFIANZA ESTÁN DE TAL MANERA VINCULADOS CON LOS EMPRESARIOS, QUE NO PODRÍAN FORMAR PARTE DE SUS SINDICATOS, UNO DE CUYOS FINES ES EL ESTUDIO Y DEFENSA DE LOS INTERESES OBREROS FRENTE A LOS EMPRESARIOS.- POR LA MISMA RAZÓN, SOSTIENEN TAMBIÉN LOS TRABAJADORES QUE NO DEBEN SER CONSIDERADOS EN LOS RECUE~~N~~TOS, PORQUE ELLO LOS COLOCARÍA ANTE EL DILEMA DE PREFERIR LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES O HACER HONOR A LA CONFIANZA DEPOSITADA EN ELLOS, HACIENDO A UN -- LADO LAS RELACIONES OBRERAS".

EN CONCLUSIÓN, LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNAM, SÍ PUEDEN CONSTITUIR SU PROPIO SINDICATO.

DESDE LUEGO CABE SEÑALAR QUE AQUELLOS TRABAJADORES DE CONFIANZA QUE FORMAN LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA FUNDAMENTAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, TALES COMO EL RECTOR, SECRETARIO GENERAL -- ACADÉMICO, SECRETARIO GENERAL ADMINISTRATIVO, ABOGADO GENERAL, SECRETARIO DE LA RECTORÍA, COORDINADOR DE HUMANIDADES, COORDINADOR DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, COORDINADOR DEL COLEGIO DE CIEN--

CIAS Y HUMANIDADES, TESORERO, CONTRALOR, AUDITOR INTERNO, CONTADOR GENERAL, CAJERO GENERAL, PAGADOR GENERAL, GERENTE Y LOS DIRECTORES DE FACULTADES, ESCUELAS, DIRECCIONES DE SERVICIO, - INSTITUTOS Y CENTROS, NO PUEDEN FORMAR PARTE DE UN SINDICATO, - PUES SIENDO LAS AUTORIDADES Y LOS FUNCIONARIOS PRINCIPALES DE LA UNAM, SERÍA ABSURDO SUPONER QUE A LA VEZ PUDIERAN ORGANIZAR UN CUERPO DE RESISTENCIA, COMO LO ES EL SINDICATO, O FORMAR -- PARTE DE ÉL, PUES NO EXISTIRÍA LA MÁX MÍNIMA POSIBILIDAD DE DE FENSA DE DICHA CASA DE ESTUDIOS, NI ES DE SUPONERSE LA OPOSI- - CIÓN CONTRA SÍ MISMA.

EN CAMBIO, EN ESTRICTA PURIDAD JURÍDICA, SI SE PUEDE- CONCÈBIR Y SE JUSTIFICA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA LIBERTAD SINDICAL, TUTELADA Y ACEPTADA EN MÉXICO NO SOLAMENTE POR MANDA TO CONSTITUCIONAL Y ORDEN LEGAL, SINO TAMBIÉN POR CONVENIOS IN TERNACIONALES, EL AGRUPAMIENTO EN UN ORGANISMO DE DEFENSA DE - LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CUYO OBJETIVO ESTÁ ENCAMINADO A ESTUDIAR, MEJORAR Y CUIDAR DE SUS INTERESES, PERO NO A MARCAR- LAS POLÍTICAS Y DIRECTRICES DE LA UNIVERSIDAD DE MÉXICO, NI A OBLIGARLA DE MANERA ALGUNA EN SUS RESOLUCIONES. TAL ES EL CASO, TEÓRICAMENTE HABLANDO, DEL ENCARGADO DE ARCHIVO DE LA COORDINA CIÓN DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA O DEL EDITOR ACADÉMICO, CU YAS FUNCIONES PUEDEN SER DESEMPEÑADAS POR TRABAJADORES QUE LA- EXPERIENCIA LOS HA CAPACITADO PARA ELLO.

SE PUEDE AFIRMAR, COMO COROLARIO DE LO ARRIBA EXPUESTO, QUE NO TODOS LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SON SINDICALIZABLES, PERO LOS QUE SI LO SON, POR LA PROPIA NATURALEZA DE SUS ACTIVI DADES, DEBEN DE ESTAR SEPARADOS DE LOS DEMÁS TRABAJADORES, TAL

Y COMO LO PRESCRIBE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ES VERDAD, EL -
ARTÍCULO 183 DEL ORDENAMIENTO LEGAL EN CITA, DISPONE QUE:

"LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA NO PODRÁN FORMAR PARTE DE LOS SINDICATOS DE LOS DEMÁS TRABAJADORES, NI SERÁN TOMADOS EN CONSIDERACIÓN EN LOS RECUENTOS QUE SE EFECTÚEN PARA DETERMINAR LA MAYORÍA EN LOS CASOS DE HUELGA, NI PODRÁN SER REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LOS ORGANISMOS QUE INTEGREN DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES DE ESTA LEY".

DEL ANÁLISIS AL PRECEPTO PREVIAMENTE TRANSCRITO, SE DESPRENDEN LAS SIGUIENTES CONSECUENCIAS:

PRIMERA.- LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA NO PUEDEN INTEGRARSE A LOS SINDICATOS DE LOS DEMÁS TRABAJADORES. ESTE POSTULADO JURÍDICO HA SIDO CRISTALIZADO EN EL SEGUNDO PÁRRAFO DE LA CLÁUSULA 9A. DEL VIGENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNAM, QUE EN SU PARTE-CONDUCTENTE ESTABLECE QUE:

"NINGÚN EMPLEADO DE CONFIANZA PODRÁ INMISCUIRSE EN LOS ASUNTOS OFICIALES DEL SINDICATO".

EN RELACIÓN CON LA MENCIONADA DISPOSICIÓN, LA CLÁUSULA DEL MISMO PACTO COLECTIVO LABORAL, ESTIPULA:

"LA UNIVERSIDAD RECONOCE QUE EL SINDICATO TIENE LA TITULARIDAD Y LA ADMINISTRACIÓN DE ESTE CON-

TRATO Y COMO CONSECUENCIA LA EXCLUSIVIDAD EN LA CONTRATACIÓN DE LOS PUESTOS Y PLAZAS DE LAS RAMAS ADMINISTRATIVAS, CON EXCLUSIÓN DE LAS DE CONFIANZA".

POR EXCLUSIÓN, Y TOMANDO EN CUENTA LO ORDENADO POR LAS NORMAS ANTES ALUDIDAS, CABE INSISTIR EN QUE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE CONFIANZA DE LA UNIVERSIDAD DE MÉXICO, SÍ PUEDEN CONSTITUIR SU PROPIO SINDICATO, EL CUAL DEBE DE SER DIFERENTE A LOS DE LOS DEMÁS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y/O ACADÉMICOS. ELLO OBEDECE A QUE LOS MULTICITADOS TRABAJADORES DE CONFIANZA REALIZAN TAREAS DE DIRECCIÓN, VIGILANCIA, INSPECCIÓN Y FISCALIZACIÓN DE CARÁCTER GENERAL DENTRO DE LAS DIVERSAS DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS Y EN CONSECUENCIA, SI FORMARAN PARTE DE LA MISMA ORGANIZACIÓN LLEGARÍA EL MOMENTO EN QUE, LA IDENTIDAD O DIVERGENCIA DE INTERESES FRENTE A LA UNIVERSIDAD, LA UNIDAD SINDICAL Y EN CIERTOS CASOS HASTA LA DISCIPLINA DEL SINDICATO, IMPEDIRÍAN QUE PUDIERAN CUMPLIR DEBIDAMENTE CON SUS ACTIVIDADES.

SEGUNDA.- EL TRABAJADOR DE BASE QUE ES PROMOVIDO A UN PUESTO DE CONFIANZA DEBE DE SEPARARSE DE SU SINDICATO O QUEDAR SUSPENDIDO EN EL DISFRUTE DE LOS DERECHOS SINDICALES, POR LO MENOS. EFECTIVAMENTE, EL ARTÍCULO 11, INCISO A) DEL ESTATUTO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, SEÑALA QUE TODO TRABAJADOR QUE SEA DESIGNADO PARA OCUPAR UN PUESTO DE CONFIANZA, DEBERÁ SOLICITAR A ESA ORGANIZACIÓN SINDICAL QUE LE SUSPENDA EN EL GOCE DE SUS DERECHOS DE MIEMBRO ACTIVO.

AL RESPECTO, SON APLICABLES LAS ENSEÑANZAS DEL MAESTRO-EUSEBIO RAMOS, QUE A LA LETRA DICEN:

"EN LA NUEVA LEY DE TRABAJO REFORMADA, ARTÍCULO 363, AUNQUE NO SE MENCIONA EXPRESAMENTE, DEBE ENTENDERSE, QUE CUANDO UN TRABAJADOR ORDINARIO ES PROMOVIDO A UN PUESTO DE CONFIANZA DEJA DE PERTENECER A UN SINDICATO AL QUE ESTÁ AFILIADO, POR LA PROHIBICIÓN EXPRESA QUE RESULTA DEL TEXTO DEL MENCIONADO ARTÍCULO 363 DE LA LEY, EN EL SENTIDO DE QUE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA NO PUEDEN INGRESAR EN LOS SINDICATOS DE LOS DEMÁS TRABAJADORES. CUANDO LA PROMOCIÓN DEL TRABAJADOR ORDINARIO SE HAGA EN FORMA TEMPORAL A UN PUESTO DE CONFIANZA, LA LEY, SEGÚN EXPRESA EN EL MENCIONADO ARTÍCULO 363, QUE EN LOS ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS PODRÁN DETERMINARSE LA CONDICIÓN Y LOS DERECHOS DE SUS MIEMBROS QUE SEAN PROMOVIDOS A UN PUESTO DE CONFIANZA COLIGIÉNDOSE DE LO ANTERIORMENTE CITADO, QUE CUANDO LA PROMOCIÓN SEA TEMPORAL Y NO DEFINITIVA ES CUANDO DEBERÁ OPERAR LA FACULTAD CONCEDIDA A LOS SINDICATOS CONSIGNADA EN LA ÚLTIMA PARTE DEL ARTÍCULO QUE SE VIENE CITANDO.

NO DEBE ENTENDERSE TAL FACULTAD COMO UNA ANTI-NOMÍA, PORQUE ES DE EXPLORADO DERECHO, QUE OTRA DE LAS CAUSAS POR LAS CUALES SE DEJA DE PERTENECER A UN SINDICATO DE TRABAJADORES ORDINARIOS; ES POR HABER CAMBIADO LA CALIDAD DE SIMPLE TRABAJADOR A TRABAJADOR DE CONFIANZA, A MENOS QUE, COMO YA LO VENIMOS APUNTANDO, LA PROMOCIÓN SEA TEMPORAL, EN ESTE -

CASO, PREVIO ACUERDO DE ASAMBLEA, SÓLO CREEMOS QUE -
 OPERE LA SUSPENSIÓN DE DERECHOS, NATURALMENTE SIN PA-
 GO DE CUOTAS, PERO TAMBIÉN SIN LA REPRESENTACIÓN --
 SINDICAL PARA EL TRABAJADOR PROMOVIDO". (101)

A MAYOR ABUNDAMIENTO, ES CONVENIENTE TRANSCRIBIR EL TEX-
 TO DEL ARTÍCULO 186 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

"EN EL CASO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO ANTE-
 RIOR, SI EL TRABAJADOR DE CONFIANZA HUBIESE SIDO --
 PROMOVIDO DE UN PUESTO DE PLANTA, VOLVERÁ A ÉL, SAL-
 VO QUE EXISTA CAUSA JUSTIFICADA PARA SU SEPARACIÓN".

OBVIO ES, COMO RESULTADO DE TODO LA MANIFESTADO, INSIS-
 TIR EN QUE EL TRABAJADOR ADMINISTRATIVO DE BASE QUE ES NOMBRA-
 DO A DESEMPEÑAR UN PUESTO DE CONFIANZA EN LA UNIVERSIDAD NACIO-
 NAL, TIENE QUE RENUNCIAR AL STUNAM O EN SU DEFECTO, QUE SE LE
 SUSPENDA EN EL DISFRUTE DE SUS DERECHOS SINDICALES.

TERCERA.- LA AFILIACIÓN DE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA A -
 UN SINDICATO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE BASE, COMO LO ES
 EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA-
 DE MÉXICO, IMPLICA LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA EN AQUEL. EL FUNDA-
 MENTO DE ESTA AFIRMACIÓN SE ENCUENTRA EN EL ARTÍCULO 185 DE LA --
 LEY LABORAL, MISMO QUE DISPONE:

"EL PATRÓN PODRÁ RESCINDIR LA RELACIÓN DE TRA-

(101) RAMOS, EUSEBIO. DERECHO SINDICAL MEXICANO. SEGUNDA EDICIÓN.
 EDITORIAL CÁRDENAS, EDITOR Y DISTRIBUIDOR. MÉXICO. 1978, -
 PÁGS., 58 y 59.

BAJO SI EXISTE UN MOTIVO RAZONABLE DE PÉRDIDA DE -
LA CONFIANZA, AUN CUANDO NO COINCIDA CON LAS CAU--
SAS JUSTIFICADAS DE RESCISIÓN A QUE SE REFIERE EL-
ARTÍCULO 47.

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA PODRÁ EJERCITAR --
LAS ACCIONES A QUÉ SE REFIERE EL CAPÍTULO IV DEL
TÍTULO SEGUNDO DE ESTA LEY".

NO ESTÁ POR DEMÁS HACER NOTAR, QUE EL DOCTOR BALTASAR -
CAVAZOS FLORES, ARGUMENTA QUE "EL PUESTO DE TRABAJADOR DE CON--
FIANZA NO SE LLEVA CON EL DE CARÁCTER SINDICAL. O SE ES, O NO -
SE ES. EL TRABAJADOR DE CONFIANZA QUE SE SINDICALICE DEJA EN --
ESE MISMO MOMENTO DE SER TRABAJADOR DE CONFIANZA". (102)

EN ESE ORDEN DE IDEAS, CABE INSISTIR NUEVAMENTE EN QUE-
SI BIEN ES CIERTO QUE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA NO PUEDEN -
INGRESAR EN LOS SINDICATOS DE LOS DEMÁS TRABAJADORES, TAMBIÉN -
ES VERDAD, QUE AQUELLOS SÍ PUEDEN CONSTITUIR SUS PROPIOS SINDI-
CATOS.

ES CONVENIENTE ADVERTIR QUE, A UNA GRAN MAYORÍA DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNI
VERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, NO LES INTERESA EN LO MÁS
MÍNIMO LA FORMACIÓN DE UN SINDICATO, PERO EXISTEN ALGUNAS PERSO
NAS QUE HAN PLANTEADO LA INQUIETUD DE INTEGRAR UNA ORGANIZACIÓN
DE ESE TIPO.

LAS CAUSAS Y MOTIVOS QUE PUEDEN INFLUIR, EN UN MOMENTO-DADO, PARA LA SINDICACIÓN DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS DE CONFIANZA, SON TANTO DE ÍNDOLE ECONÓMICA, COMO DE NATURALEZA ES TRUCTURAL Y POLÍTICA.

1.- CAUSAS Y MOTIVOS DE INDOLE ECONOMICA.

A).- EL PROCESO INFLACIONARIO, CON EL RESPECTIVO DETERIORO DEL PODER ADQUISITIVO DEL PERSONAL DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD DE MÉXICO.

B).- LA AUSTERIDAD ADMINISTRATIVA QUE SE REFLEJA EN LA-CANCELACIÓN DE PLAZAS DE CONFIANZA DE NUEVA CREACIÓN.

C).- LA PRESUNCIÓN DE QUE LA REMUNERACIÓN A LOS MIEMBROS DEL PERSONAL UNIVERSITARIO DE CONFIANZA ES COMPRATIVAMENTE MENOR A LA DE OTROS PROFESIONISTAS CON PREPARACIÓN EQUIVALENTE EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO, PRESENTÁNDOSELES LA SINDICACIÓN COMO UNA OPORTUNIDAD PARA OBTENER PRESUNTAS REIVINDICACIONES ECONÓMICAS.

D).- LA CONCEPCIÓN DE QUE LOS SINDICATOS OBTIENEN MAYORES PRESTACIONES ECONÓMICAS QUE LAS QUE LA ADMINISTRACIÓN UNIVERSITARIA CONCEDE SIN PRESIÓN ALGUNA.

E).- LA TOTAL INESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA QUE SE HA VENIDO PRESENTANDO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, POR LO QUE LA SINDICACIÓN SE PLANTEA COMO UNA RESPUESTA NATURAL DE PROTECCIÓN INSTINTIVA. (103)

(103) SIMPLEMENTE DE LOS AÑOS DE 1981 A 1984, SE REMOVIERON EN 3 OCASIONES AL ABOGADO GENERAL Y 5 AL DIRECTOR GENERAL DE PERSONAL, POR CITAR UN EJEMPLO.

F).- PARA LA MAYOR PARTE DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, REPRESENTA SU ÚNICO EMPLEO.

2.- CAUSAS Y MOTIVOS DE NATURALEZA ESTRUCTURAL

A).- LA DESPERSONALIZACIÓN DE LAS RELACIONES ENTRE LA UNIVERSIDAD NACIONAL Y SU PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA, COMO CONSECUENCIA DE LA DESMESURADA EXPANSIÓN DE ESA CASA DE ESTUDIOS, LO QUE HA ORIGINADO, SEGÚN EL SENTIR DE ALGUNOS TRABAJADORES, QUE SE PIERDAN EN EL ANONIMATO Y NO SE LES RECONOZCAN SUS MÉRITOS ACADÉMICOS Y PROFESIONALES.

B).- LA ABSTENCIÓN, POR PARTE DE LOS ÓRGANOS UNIVERSITARIOS COMPETENTES, DE REGULAR JURÍDICA Y ADMINISTRATIVAMENTE LA CALIFICACIÓN DE LOS MÉRITOS ACADÉMICOS Y PROFESIONALES, EL ESFUERZO Y LA DEDICACIÓN LOGRADOS POR LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES, A FIN DE EVITAR QUE EL INFLUYENTISMO Y AMIGUISMO PREVALEZCAN SOBRE LA RAZÓN Y EL DERECHO. - CONVIENE OBSERVAR QUE, EN AQUELLAS INSTITUCIONES DONDE SE DESARROLLAN ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN CULTURAL EN FORMA ORGÁNICA, PROGRAMADA Y SISTEMÁTICA CABRÍA DESIGNAR EN LOS PUESTOS DE CONFIANZA A LAS PERSONAS MEJOR PREPARADAS, A LAS MÁS CAPACES Y A LAS QUE TIENEN UN AMOR CRECIENTE HACIA LA UNAM. LO ANTERIOR SE ENCUENTRA PLENAMENTE JUSTIFICADO, YA QUE LAS UNIVERSIDADES REALIZAN DE MANERA DIRECTA LAS TAREAS ASIGNADAS POR LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LEY ORGÁNICA Y EL ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL; ESTO ES, LA INVESTIGACIÓN, LA DOCENCIA Y LA DIFUSIÓN DE LA CULTURA CON EL OBJETO DE ALCAN

ZAR LA EXCELENCIA ACADÉMICA QUE TANTO NECESITA EL PAÍS, POR LO QUE EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA QUE SIRVE DE APOYO A LAS MULTIMENCIONADAS ACTIVIDADES, DEBE DE REUNIR LA MÁS ALTA CALIDAD Y RESPONSABILIDAD PROFESIONALES.

ES INDUDABLE QUE LA UNAM CONSTITUYE LA PRINCIPAL OBRA - DE LA CULTURA NACIONAL Y LA MÁS EXCELSA DE LAS CREACIONES DE LA INTELIGENCIA MEXICANA. LA UNIVERSIDAD DE MÉXICO ES EL PILAR DE LA IDENTIDAD NACIONAL, ASÍ COMO DE LA SOBERANÍA TECNOLÓGICA Y - CIENTÍFICA. ESTA IDEA SUSTENTA Y MOTIVA LA OBLIGACIÓN DE CREAR UN ORDENAMIENTO DE ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS A LOS TRABAJADORES - DE CONFIANZA, PERO TAMBIÉN IMPLICA LA SELECCIÓN Y PROMOCIÓN OBJETIVAS, AL TRAVÉS DE CONCURSOS DE OPOSICIÓN APLICADOS A DICHS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE CONFIANZA.

ES CLARO QUE, EN EL SUPUESTO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO QUE ESTÁ, O DEBE ESTAR, INTIMAMENTE VINCULADA A LAS ASPIRACIONES NACIONALES, POR MEDIO DE LA CÁTEDRA - INTERNA DE DIÁLOGO Y DEMOCRACIA, CON LOS MÁXIMOS NIVELES DE EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN, DOCENCIA, DIFUSIÓN Y EXTENSIÓN DE LA CULTURA, REQUIERE QUE SUS TRABAJADORES DE CONFIANZA SE ENCUENTREN ALTAMENTE CALIFICADOS PARA DESARROLLAR CON EFICIENCIA LAS TAREAS QUE SE LES ENCOMIENDEN Y ADEMÁS, SE ENTREGUEN EN FORMA ABSOLUTA E ILIMITADA A SERVIR A LA CASA DE ESTUDIOS MÁS IMPORTANTE DEL PAÍS. BAJO ESA PERSPECTIVA, ES INELUDIBLE FORMULAR EL ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA AL SERVICIO - DE LA UNAM, MISMO QUE DEBE CONTENER LAS SIGUIENTES BASES:

- A).- OTORGAR EL INGRESO EXCLUSIVAMENTE AL PERSONAL QUE SATISFAGA LOS REQUISITOS PARA EL DESEMPEÑO ADECUADO AL PUESTO;
- B).- APLICACIÓN DE UN SISTEMA QUE PERMITA ELIMINAR LA INESTABILIDAD EN EL PUESTO PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA;
- C).- ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE PROMOCIONES QUE SEA LA BASE PARA LA CARRERA DEL SERVICIO UNIVERSITARIO;
- D).- IMPLEMENTACIÓN DE ESTÍMULOS ESPECIALES PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA;
- E).- EVITAR LA IMPROVIZACIÓN EN EL TRABAJO, Y
- F).- ELIMINACIÓN DE LOS ALTOS COSTOS IMPLÍCITOS EN LA FORMACIÓN DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE CONFIANZA, QUIENES POR LA INESTABILIDAD EN SUS CARGOS ABANDONAN EL EMPLEO O SERVICIO UNIVERSITARIO.

EN ESE ORDEN DE IDEAS, NO ES DEL TODO APLICABLE LA EJECUTORIA PRONUNCIADA POR LA CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA, QUE SE HA HECHO VALER EN LAS PÁGINAS ANTERIORES Y QUE NUEVAMENTE SE REPRODUCE, CUYA VOZ DICE:

"TRABAJADOR DE CONFIANZA, DERECHOS DE PREFERENCIA DEL .- TRATÁNDOSE DE PUESTOS DE CONFIANZA, EL PATRÓN TIENE LIBERTAD PARA SELECCIONAR AL TRABAJADOR QUE LO VA A REPRESENTAR Y CUYOS ACTOS VAN A REPERCUTIR DIRECTAMENTE EN SU BENEFICIO O PERJUICIO, ATENDIENDO PARA ELLO AL GRADO DE CONFIANZA QUE LE MEREZCAN LOS CANDIDATOS; POR ENDE, NO BASTA CONTAR CON LAS MEJORES CALIFICACIONES OBTENIDAS EN UN CURSO DE CAPACITACIÓN, NI EL HECHO DE CONTAR CON MAYOR

ANTIGÜEDAD DE DEPARTAMENTO, PUES EL RESULTADO DEL -
EXAMEN DE REFERENCIA Y LA ANTIGÜEDAD TEMPORAL NO -
OBLIGAN AL PATRÓN A OTORGARLE AL TRABAJADOR EL PUES-
TO DE CONFIANZA, PORQUE TALES EXÁMENES DE CAPACITA-
CIÓN Y ANTIGÜEDAD, PODRÁN SER CRITERIOS DE ELECCIÓN
ATENDIBLES POR EL PATRÓN, PERO QUE NO LO VINCULAN".

AMPARO DIRECTO NÚMERO 1606/76., PROMOVIDO POR-
MANUEL ORTIZ RUEDA. 2 DE AGOSTO DE 1976. INFORME -
RENDIDO A LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
POR SU PRESIDENTE, AL TERMINAR EL AÑO DE 1976. SE--
GUNDA PARTE, CUARTA SALA, PÁG. 42.

CABE RECALCAR QUE PARA LOS EFECTOS DEL PRESENTE ESTUDIO,
SE CONSIDERAN TRABAJADORES DE CONFIANZA A TODOS AQUÉLLOS QUE -
REALIZAN FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCA
LIZACIÓN DE CARÁCTER GENERAL, ASÍ COMO LOS RELACIONADOS CON TRA-
BAJOS PERSONALES ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES DE LOS DIRECTORES
Y COORDINADORES DE LAS DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS, DENTRO DE -
ÉSTAS, PERO QUE NO SON AUTORIDADES O FUNCIONARIOS DE LA UNIVER-
SIDAD NACIONAL. EN EFECTO, AUNQUE EN GENERAL TODOS LOS TRABA-
JADORES DE CONFIANZA SON INDIVIDUOS AL SERVICIO DE LA INSTITUCIÓN,
LOS ARTÍCULOS 30. DE LA LEY ORGÁNICA Y 12 DEL ESTATUTO GENERAL-
DE ESA CASA DE CIENCIAS Y HUMANIDADES, ESTABLECEN QUE LAS AUTO-
RIDADES DE LA UNAM, SON EL RECTOR Y LOS DIRECTORES DE LAS FACUL-
TADES, ESCUELAS, CENTROS E INSTITUTOS.

RESULTA DE VITAL IMPORTANCIA PRECISAR AQUÍ, QUE EN LOS-
TÉRMINOS DE LAS FRACCIONES I Y II DEL ARTÍCULO 60. DE LA LEY OR-
GÁNICA ARRIBA INVOCADA, LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS SON DE--
SIGNADAS POR LA JUNTA DE GOBIERNO DE LA PROPIA INSTITUCIÓN.

POR LO QUE SE REFIERE A LOS FUNCIONARIOS DE LA UNAM, ÉSTOS SON NOMBRADOS LIBREMENTE POR EL RECTOR, ASÍ, EL ARTÍCULO-31 DEL ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE MÉXICO, PRESCRIBE-QUE:

"EL SECRETARIO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD SERÁ-DESIGNADO LIBREMENTE POR EL RECTOR Y COLABORARÁ CON ÉL EN LOS ASUNTOS DE CARÁCTER DOCENTE, DE ORIENTA -CIÓN, DE DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD Y DE DIFUSIÓN DE LA CULTURA".

ES LÓGICO QUE EXISTEN EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, PUESTOS DE CONFIANZA CUYA DESIGNACIÓN SE OTORGA LIBREMENTE POR EL RECTOR EN UN ACTO UNILATERAL Y DISCRECIONAL. NOMBRAMIENTOS QUE SON Y DEBEN DE SER RESPETADOS, TODA VEZ QUE SE ENCUENTRAN DEBIDAMENTE FUNDAMENTADOS EN LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA, PERO TAMBIÉN HAY PUESTOS DE CONFIANZA DE NIVEL INTERMEDIO - QUE DEBEN DE SER OCUPADOS POR INDIVIDUOS QUE REÚNAN LA CAPACIDAD, HABILIDAD Y EXPERIENCIA UNIVERSITARIA REQUERIDAS PARA UN DESEMPEÑO ACEPTABLE.

EN CONCLUSIÓN, UNO DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA UNAM ESTÁ RELACIONADO CON LA INEXISTENCIA EN LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA DE CONDICIONES Y REQUISITOS PARA EL INGRESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN EN EL SERVICIO. EN EFECTO, COMO -ACERTADAMENTE LO EXPUSO EL DOCTOR OCTAVIO RIVERO SERRANO, RECTOR DE LA UNAM, EN EL PERÍODO 1981--1984, QUE:

"OTRO PROBLEMA DE LA ADMINISTRACIÓN ESTÁ RELACIONADO CON LA INEXISTENCIA EN LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA

TARIA DE CONDICIONES Y REQUISITOS PARA EL INGRESO Y LA PROMOCIÓN EN EL SERVICIO ADMINISTRATIVO. A DIFERENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO, EL TRABAJADOR ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA NO CUENTA CON UN CUERPO DE NORMAS QUE DEFINA LAS FORMALIDADES Y LOS PASOS DE SU EMPLEO Y CARRERA. ES ASÍ QUE SE ASISTE A RECLUTAMIENTOS DE EMPLEADOS QUE NO SIEMPRE REÚNEN LA CAPACIDAD, HABILIDAD Y EXPERIENCIA UNIVERSITARIA REQUERIDAS PARA UN DESEMPEÑO ACEPTABLE DEL PUESTO. POR OTRA PARTE, LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS DE CONFIANZA SE SIENTEN VULNERABLES POR CARECER DE PERSPECTIVAS CLARAS, LO QUE EN OCASIONES HACE QUE ASUMAN SU EMPLEO COMO UNA CIRCUNSTANCIA FORTUITA Y PROVISIONAL. POR OTRA PARTE, LA UNIVERSIDAD NO COMPITE EN SALARIOS CON INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS Y, DE ESTA FORMA, UN ALTO PORCENTAJE DE SUS FUNCIONARIOS ALTAMENTE CALIFICADOS SUELE OPTAR POR TRABAJOS MEJOR REMUNERADOS FUERA DE LA UNIVERSIDAD". (104)

LÍNEAS MÁS ADELANTE DE SU DISERTACIÓN, MANIFIESTA:

"... ES NECESARIO ELABORAR LOS PROYECTOS CONSECUENTES QUE SEÑALEN LAS SIGUIENTES ACCIONES:

1.- ELABORAR UN PROYECTO DE ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE ESTABLEZCA UNA CARRERA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO

(104) RIVERO SERRANO, OCTAVIO. EVALUACIÓN Y MARCO DE REFERENCIA PARA LOS CAMBIOS ACADÉMICO ADMINISTRATIVOS. EDITORIAL UNAM. MÉXICO. 1984. PÁG. 55

VO DE CONFIANZA.

2.- ...

3.- ...

4.- ...

5.- ...

6.- ELABORAR UN PROYECTO QUE DELIMITE CLARAMENTE LAS COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS, TANTO DE LOS TRABAJADORES DE BASE COMO DE LOS DE CONFIANZA, QUE DEFINA CON PRECISIÓN LA RELACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS CON LOS FUNCIONARIOS ACADÉMICOS, EN TODOS LOS NIVELES". (105)

ES VERDAD, ES INDISPENSABLE FORMULAR EL ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA CON EL OBJETO DE REGULAR LA CARRERA DEL SERVICIO CIVIL PARA LOS MULTIMENCIONADOS TRABAJADORES. LA AUSENCIA DE ÉSTE DOCUMENTO ORIGINA QUE EL PERSONAL DE CONFIANZA SE SIENTA INSEGURO EN SUS PUESTOS, LO QUE EN ALGUNAS VECES HA CE QUE SE PLANTEÉ LA SINDICACIÓN COMO UN MECANISMO PARA DEFENDER SUS DERECHOS.

3.- CAUSAS Y MOTIVOS DE INDOLE POLITICA.

A).- EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO A NIVEL MUNDIAL Y, PRINCIPALMENTE, EN VARIOS SECTORES DEL PAÍS; EN PARTICULAR, LA SINDICACIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE BASE AL SERVICIO DE LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR QUE, POR LO GENERAL, PRECEDIÓ A LA DEL PERSONAL ACADÉMICO Y QUE POR SU --

PROBADA EFICACIA HA LOGRADO LA OBTENCIÓN DE SIGNIFICATIVAS CONQUISTAS LABORALES Y UNA MAYOR INFLUENCIA SOBRE LA TOMA DE DECISIONES CONCERNIENTES A SUS INTEGRANTES.

B).- LA CONCEPCIÓN DE QUE EL SINDICALISMO CONSTITUYE UN INSTRUMENTO DE PODER TANTO DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS, COMO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.

ESTA IDEA ES RATIFICADA POR ALFREDO J. RUPRECHT, QUIEN EN SU OBRA "DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO", EXPONE:

"EL SINDICALISMO ROMPE LOS MOLDES A LOS QUE SE CONSTRIÑÓ EN UN PRINCIPIO, ES DECIR, LAS CONQUISTAS LABORALES, Y AVANZA DECIDIDAMENTE EN EL CAMPO DE LA POLÍTICA.

EL SINDICALISMO MODERNO, SI SE LE ANALIZA A TRAVÉS DE SU ACTUACIÓN EN EL MUNDO ACTUAL, SE NOTA QUE ES UN DECIDIDO FACTOR DE PODER, INFLUYENDO DE MANERAS DIVERSAS Y NO SIEMPRE EFICIENTES EN LA MARCHA DEL ESTADO". (106)

LÍNEAS MÁS ADELANTE, EL CONNOTADO AUTOR REAFIRMA SU POSTURA DOCTRINAL EN LOS TÉRMINOS SIGUIENTES:

"SIN LLEGAR A ESOS EXTREMOS, LA VERDAD ES QUE EL SINDICALISMO SE HA DESVIADO MUCHAS VECES DE LA SENDA DONDE DEBE TRANSITAR, QUE COMETIÓ Y COMETE ERRORES -

106) RUPRECHT, ALFREDO J. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. EDITORIAL UNAM. MÉXICO. 1980. PÁG. 58.

TERRIBLES, QUE NO SIEMPRE TIENE FINES PROFESIONALES SINO OTROS, MUCHAS VECES BASTARDOS. PERO, A PESAR - DE TODO ELLO, COMO INSTITUCIÓN NUEVA QUE ES, PUEDE- Y REALIZARÁ OBRAS DE BIEN Y SERÁ EL FACTOR DE PAZ Y TRANQUILIDAD QUE BUSCA EL DERECHO LABORAL". (107)

ES VERDAD, EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO REPRESENTA HOY- EN DÍA, UN FACTOR REAL DE PODER NO SÓLO EN LA VIDA DE LAS UNIVER- SIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, SINO TAMBIÉN EN - EL QUEHACER POLÍTICO DEL PAÍS.

C).- LA OPORTUNIDAD QUE SE DERIVA DEL MOVIMIENTO SINDICAL UNIVER- SITARIO PARA INTEGRAR UN BLOQUE EN LA LUCHA POR ENCONTRAR NUEVAS ALTERNATIVAS DE PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA A NIVEL NACIONAL, POR- MEDIO DE LA REFORMA Y APERTURA DEL SISTEMA POLÍTICO MEXICANO. -- ASÍ, EN 1977 SE APROBÓ LA DENOMINADA "REFORMA POLÍTICA", PARA CU YA IMPLANTACIÓN SE TOMÓ EN CUENTA, ENTRE OTRAS FUERZAS, LA SIGNI- FICADA POR EL PARTIDO SOCIALISTA UNIFICADO DE MÉXICO, QUE ALGU- NOS DE SUS MIEMBROS SON DESTACADOS DIRIGENTES DEL SINDICATO DE - TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO --- (STUNAM) Y ANIMADORES PRINCIPALES DEL SINDICALISMO UNIVERSITARIO EN GENERAL. EL ENUNCIADO DE ESTAS NOCIONES, COMPELE A INSISTIR - EN MENCIONAR AL MAESTRO RUPRECHT, QUIEN EXPONE:

"LOS SINDICATOS PARTICIPAN DECIDIDAMENTE EN LA VIDA POLÍTICA, EN FORMA DIRECTA E INMEDIATA.

LYON--CAEN HACE UNA CLASIFICACIÓN DE LA ESTRU- TURA DE LAS RELACIONES ENTRE LOS PARTIDOS POLÍTICOS

Y EL SINDICATO:

PARTIDO OBRERO
Y SINDICATO

- A).- EL PARTIDO Y EL SINDICATO PERSI--
GUEN FINES DISTINTOS Y SON AUTÓNOMOS;-
B).- EL SINDICATO, ORGANISMO PREEXIS--
TENTE, CREA SU PROPIO PARTIDO; E
C).- EL PARTIDO, AVANZADA DEL PROLETA--
RIADO, EXPLICA LAS TAREAS DE LOS OTROS
COMPONENTES DEL MOVIMIENTO OBRERO, NO--
TABLEMENTE EL SINDICATO.

PARTIDO NO
OBRERO Y
SINDICATO.

- A).- EL SINDICATO IDEOLÓGICO: TIENE SU
PROGRAMA, SU FILOSOFÍA POLÍTICA Y ESTA
BLECE SUS LAZOS CON EL PARTIDO;
B).- EL SINDICATO DE MASA: SIN COLOR -
POLÍTICO, COLABORA CON TODOS LOS PARTI--
DOS, E
C).- EL SINDICATO INTEGRADO: ES UN OR--
GANISMO DE DERECHO PÚBLICO, ÚNICO, - -
OBLIGATORIO; NO HAY LIBERTAD SINDICAL.

RELACIÓN SINDI--
CATO-ESTADO.

- A).- EN UN PAÍS SOCIALISTA, DE PARTIDO--
ÚNICO, EL SINDICATO ES ÚNICO Y REFLEJA
EL PARTIDO DOMINANTE;
B).- EN UN ESTADO CORPORATIVO, EL SIN--
DICATO ÚNICO INTEGRADO ES SIMPLE INS--
TRUMENTO DEL ESTADO, E
C).- EN UN ESTADO DEMO-LIBERAL, EL MO--

VIMIENTO SINDICAL ES PRIVADO Y LIBRE". -
(108)

ESTA ASEVERACIÓN ES EXACTA PORQUE ALGUNOS DIRIGENTES SINDICALES, CASO CONCRETO LOS DEL STUNAM, PIERDEN SU RUMBO Y SE DEDICAN A LA POLÍTICA CON FINES DE LOGRAR UNA CURUL EN LA CÁMARA - DE DIPUTADOS O EN LA DE SENADORES. PIERDEN DE VISTA EL INTERÉS - REAL, INMEDIATO Y PERMANENTE DEL SINDICATO, PARA ALTERARLO EN -- UNO PERSONAL QUE ÚNICAMENTE CONSIDERA LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES CON OBJETIVOS POLÍTICOS Y DEMAGÓGICOS. TODAVÍA MÁS, COMO - ACERTADAMENTE SUSTENTA EL PROFESOR RUPRECHT, ÉSTE TIPO DE LÍDE-- RES HA COLABORADO EN QUE EL SINDICALISMO "SE HAYA TRANSFORMADO - EN UNA INSTITUCIÓN PODEROSA, DE CARÁCTER ABSOLUTISTA, MANEJADA - POR UN GRUPO CERRADO, UNA VERDADERA VERTICALIDAD EJECUTIVA, CASI COMO UN EJÉRCITO, CON LA DIFERENCIA QUE ES UN EJÉRCITO QUE VOTA Y ELIGE SUS GENERALES". (109)

PARALELAMENTE A LO ANTERIOR, TAMBIÉN RESULTA INELUDIBLE- AGREGAR AQUÍ, QUE EL MOVIMIENTO SINDICAL UNIVERSITARIO HA TRATA- DO, Y EN CIERTO GRADO LO HA CONSEGUIDO, DE TRANSFORMAR A LA UNI- VERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, EN UN CAMPO DE CONTROVER-- SIAS Y REDUCIRLA A UN SIMPLE OBJETO DE NEGOCIACIÓN DENTRO DEL -- JUEGO DE LAS FUERZAS POLÍTICAS, EMPLEANDO PARA ELLO LAS LEGÍTI-- MAS DEMANDAS DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE BASE.

(108) RUPRECHT, ALFREDO J. OPUS CIT., PÁGS. 58 Y 59.

(109) RUPRECHT, ALFREDO J. OPUS CIT., PÁG. 9.

ANTE EL POSIBLE SURGIMIENTO DE UN SINDICATO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LA UNAM, COMO RESULTADO DE LOS FACTORES ARRIBA MANIFESTADOS, SE PARTE DEL POSTULADO QUE SU FIN DEBE DE SER - EL DE EQUILIBRAR Y ARMONIZAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y PRESERVAR LA AUTONOMÍA, LA LIBERTAD DE CÁTEDRA E INVESTIGACIÓN, ASÍ COMO LOS OBJETIVOS SEÑALADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL, ADEMÁS DE PROTEGER LOS INTERESES NO SÓLO DE LOS BENEFICIARIOS DEL SERVICIO EDUCATIVO SINO DEL PAÍS EN GENERAL, POR LA TRASCENDENCIA DE ESA CASA DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE MÉXICO.

SI BIEN ES CIERTO QUE, EN ESTRICTA PURIDAD JURÍDICA, SE JUSTIFICA LA EXISTENCIA DEL SINDICALISMO UNIVERSITARIO PORQUE -- ASÍ LO ORDENA LA FRACCIÓN XVI DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, -- PORQUE ASÍ LO ESTABLECEN LOS ARTÍCULOS 353 A, 353 O, 354, 356, - 357 Y 358 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TAMBIÉN LO ES QUE EL -- EXAGERADO RADICALISMO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES HA PROPICIADO LAS SIGUIENTES CONSECUENCIAS EN LA UNAM:

1.- LA CRECIENTE BUROCRATIZACIÓN EN LAS DEPENDENCIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, TODA VEZ QUE EL STUNAM CONSTANTEMENTE - EXIGE LA APERTURA DE PLAZAS DE NUEVA CREACIÓN PORQUE LAS CARGAS DE TRABAJO, SEGÚN SU PUNTO DE VISTA, SON DEMASIADO ABUNDANTES PARA SUS AGREMIADOS.

2.- LA DESMEDIDA INJERENCIA SINDICAL EN LA TOMA DE DECISIONES ADMINISTRATIVAS, HA COMPLICADO Y DIFICULTADO LA GESTIÓN -- UNIVERSITARIA, EN RAZÓN DEL VETO POTENCIAL DEL SINDICATO A ALGÚNCAMBIO ORGANIZATIVO BENÉFICO.

3.- LA INTENSA PROMOCIÓN DE HUELGAS POR PARTE DEL SINDICA

TO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, HA INFLUIDO EN EL DETERIORO DEL NIVEL ACADÉMICO Y LA RESPECTIVA CRISIS DE LOS FINES DE LA INSTITUCIÓN. EL ABUSO DEL SINDICALISMO UNIVERSITARIO SE HA OLVIDADO QUE EL BIEN JURÍDICO A TUTELAR EN EL EQUILIBRIO DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA UNAM, "NO PUEDE REDUCIRSE A LA EXCLUSIVA CONSIDERACIÓN DE LOS INTERESES Y EXPECTATIVAS LABORALES DE LAS PARTES, IGNORANDO LAS REPERCUSIONES QUE TIENEN LOS CONFLICTOS QUE ENTRE ELLOS SE GENERAN Y QUE PUEDEN AFECTAR A LA SOCIEDAD EN SU TOTALIDAD". (110)

PUES BIEN, CONSIDERANDO EL PODEROSO DESARROLLO DEL SINDICALISMO UNIVERSITARIO, NO SERÍA DIFÍCIL QUE EN EL FUTURO SE INTEGRARA UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LA UNIVERSIDAD DE MÉXICO. CLARO ESTÁ QUE LA LIBERTAD SINDICAL DEBE SER COMPATIBLE CON LOS PRINCIPIOS DE LA LIBERTAD DE CÁTE - DRA E INVESTIGACIÓN, DE DISCUSIÓN DE LAS IDEAS Y DEL LIBRE EXAMEN DE TODAS LAS CORRIENTES IDEOLÓGICAS. DE CONSTITUIRSE DICHO SINDICATO DEBE SER UNA AGRUPACIÓN DE TRABAJADORES QUE VELE ÍNTEGRAMENTE POR LA AUTONOMÍA Y LA SUPERACIÓN ACADÉMICA DE LA UNIVERSIDAD, DE SU UNIVERSIDAD, Y NO CAER EN EL ERROR DE ABATIR EL NIVEL ACADÉMICO Y TRANSFORMAR A LA UNAM EN UNA SUCURSAL DE DETERMINADO PARTIDO POLÍTICO.

(110) CARRILLO PRIETO, IGNACIO Y BARQUÍN, MANUEL. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO EN LAS INSTITUCIONES AUTÓNOMAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR, EDITORIAL UNAM, MÉXICO, 1984, PÁG. 71.

2.- LIMITACIONES A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN CUANTO A SU INTERVENCIÓN EN LOS MOVIMIENTOS DE HUELGA.

A).- CONSIDERACIONES GENERALES

A).- MARCO JURÍDICO DE LA HUELGA EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY.

RESULTA DE VITAL IMPORTANCIA PRECISAR QUE SI BIEN EL DECRETO QUE ADICIONA AL TÍTULO SEXTO DE LA NUEVA LEY FEDERAL LABORAL, CON UN CAPÍTULO XVII, NO LIMITA LAS CAUSALES QUE ORIGINAN EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA HUELGA, POR LO QUE SUPUESTAMENTE PROCEDERÍAN DE MANERA INDISCRIMINADA LAS ESTABLECIDAS POR EL -- ARTÍCULO 450 DEL CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO ARRIBA INVOCADO, EN REALIDAD, DEBE ESTARSE SÓLO A AQUELLAS QUE SON COMPATIBLES CON LA NATURALEZA MISMA DE LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY. ESTO ES EN RAZÓN DE LOS FINES QUE INFORMAN A TODAS LAS DISPOSICIONES QUE INTEGRAN DICHO -- CAPÍTULO Y A LA IMPOSIBILIDAD JURÍDICA DE QUE EN LAS MISMAS SE CONFIGUREN CIERTAS CAUSALES. ASÍ, VERBIGRACIA, NO ES APLICABLE EN LA ESPECIE, LA QUE SE REFIERE AL REQUERIMIENTO DEL REPARTO -- DE UTILIDADES A LA LUZ DE LOS SIGUIENTES RAZONAMIENTOS:

PRIMERO.- EN LOS TÉRMINOS DEL PRECEPTO 16 DE LA VIGENTE LEY LABORAL, LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY, NO REVISTEN LAS CARACTERÍSTICAS LEGALES DE EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

SEGUNDO.- ADEMÁS, LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 126 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ORDENA EXPRESAMENTE QUE QUEDAN EXCEPTUADAS DE LA OBLIGACIÓN DE REPARTIR UTILIDADES, "LAS INSTITUCIO--

NES PÚBLICAS DESCENTRALIZADAS CON FINES CULTURALES, ASISTENCIA--
LES O DE BENEFICENCIA”.

DEL MISMO MODO, ES IMPROCEDENTE LA HUELGA QUE TENGA POR-
OBJETO LA CELEBRACIÓN DE UN CONTRATO--LEY, TODA VEZ QUE LA INJE-
RENCIA EN LA CONTRATACIÓN DE INDIVIDUOS EXTRAÑOS A CADA UNA DE -
ESTAS INSTITUCIONES VIOLARÍA LA GARANTÍA CONSTITUCIONAL DE LAS -
CASAS DE CULTURA PARA GOBERNARSE A SÍ MISMAS.

INDEPENDIENTEMENTE DE LO ANTERIOR, TAMPOCO PROCEDE UNA -
HUELGA QUE TENGA POR OBJETO EL DE “CONSEGUIR EL EQUILIBRIO ENTRE
LOS DIVERSOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, ARMONIZANDO LOS DERECHOS
DEL TRABAJO CON LOS DEL CAPITAL”, SEGÚN LO PREVISTO POR LA FRAC-
CIÓN XVIII DEL APARTADO “A” DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN-
GENERAL DE LA REPÚBLICA Y LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 450 DE LA -
LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TODA VEZ QUE TALES UNIVERSIDADES NO SON
EMPRESAS QUE CUENTEN CON CAPITAL, EN EL SENTIDO QUE LO UTILIZAN-
DICHS PRECEPTOS; EN TODO CASO, EL EQUILIBRIO QUE DEBE BUSCARSE-
CORRESPONDE AL ORDENADO POR EL ARTÍCULO 353-J DE LA LEY LABORAL,
DE CONFORMIDAD AL POSTULADO DE QUE LO ESPECIAL PREVALECE SOBRE -
LO GENERAL Y TOMANDO EN CUENTA QUE LAS INSTITUCIONES DE EDUCA---
CIÓN SUPERIOR NO CUENTAN CON LOS MEDIOS SUFICIENTES PARA HACER -
FRENTE A LAS PETICIONES ECONÓMICAS DE SUS TRABAJADORES, SINO QUE
DEPENDEN PARA EL EFECTO DEL SUBSIDIO FEDERAL O DEL QUE RECIBEN -
DE LA RESPECTIVA ENTIDAD FEDERATIVA. POR LO ANTES EXPUESTO, CABE
CONCLUIR QUE PARA LA PROCEDENCIA DE UNA HUELGA EN LAS UNIVERSIDA
DES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY, DE-
BE EXAMINARSE, FUNDAMENTALMENTE, SI LA CAUSAL INVOCADA RESULTA -
COMPATIBLE CON LA NATURALEZA DE ELLAS.

POR OTRO LADO, EL ARTÍCULO 353-R DE LA VIGENTE LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PRESCRIBE DOS MODALIDADES AL PROCEDIMIENTO DE HUELGA. LA PRIMERA TRATA SOBRE EL AVISO DE SUSPENSIÓN DE LABORES, QUE HA DE PRESENTARSE CUANDO MENOS CON DIEZ DÍAS DE ANTICIPACIÓN, PARA DARLE EL MISMO TRATAMIENTO QUE LA FRACCIÓN XVIII DEL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL DISPONE PARA EL SUPUESTO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS. EL MAESTRO BALTASAR CAVAZOS FLORES, - AL COMENTAR EL ARTÍCULO 353-R DE LA VIGENTE LEY FEDERAL LABORAL, EXPONE QUE:

"EL ARTÍCULO 353-R EXIGE QUE EL AVISO PARA LA - SUSPENSIÓN DE LABORES EN CASO DE HUELGA, DEBE DE DAR SE POR LO MENOS CON DIEZ DÍAS DE ANTICIPACIÓN A LA - FECHA SEÑALADA PARA SUSPENDER EL TRABAJO, EQUIPARÁNDOSE ASÍ A LAS UNIVERSIDADES CON LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

"CREEMOS QUE ESTE PRECEPTO ES OMISO, YA QUE SÓLO SE REFIERE A UN PLAZO MÍNIMO Y NO A UN PLAZO MÁXIMO, DEJÁNDOSE ABIERTA LA POSIBILIDAD PARA QUE UN SINDICATO EMPLACE A HUELGA, POR PRESIÓN, Y CONCEDA UN - PLAZO DE SEIS U OCHO MESES DE PREHUELGA CON LOS CONSIGUIENTES PERJUICIOS E INCERTIDUMBRE QUE ELLO ACARREA".

EFFECTIVAMENTE, DEBE PRECISARSE EN DICHA DISPOSICIÓN LEGAL EL TÉRMINO MÁXIMO PARA QUE EL SINDICATO AVISE SOBRE LA SUSPENSIÓN DE LABORES EN CASO DE HUELGA, TODA VEZ QUE SE PUEDE PRESENTAR LA INCERTIDUMBRE EN LA VIDA ACADÉMICA DE LAS UNIVERSIDA--

DES.

POR OTRA PARTE, LA SEGUNDA MODALIDAD CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 353-R DEL CÓDIGO LABORAL ARRIBA INVOCADO, SE HACE CONSISTIR EN QUE, ADEMÁS DE LOS TRABAJADORES QUE DEBEN CONTINUAR LABO--RANDO PARA LA CONSERVACIÓN Y SEGURIDAD DE LAS INSTALACIONES, MA--QUINARIA, SEMOVIENTES Y MATERIAL DE INVESTIGACIÓN O LA REANUDA--CIÓN DE LAS LABORES, DE CONFORMIDAD CON LO ORDENADO POR LOS AR--TÍCULOS 467 Y 935, DEBE SEÑALARSE EL NÚMERO DE TRABAJADORES NECESA--RIOS PARA QUE SIGAN DESARROLLÁNDOSE LAS LABORES CUYA SUSPENSIÓN--PUEDA DAÑAR LAS TAREAS DE LA INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA. CABE AGRE--GAR QUE DE ACUERDO CON LO PRESCRITO POR EL ARTÍCULO 936 DE LA --MULTIMENCIONADA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SI LOS HUELGUISTAS SE --NIEGAN A PRESTAR LAS ACTIVIDADES REQUERIDAS, RESULTA PROCEDENTE--CONTRATAR LOS SERVICIOS DE OTROS TRABAJADORES Y, EN EL SUPUESTO--EXTREMO, LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE RESPECTIVA PODRÁ --SOLICITAR EL AUXILIO DE LA FUERZA PÚBLICA A FIN DE QUE PUEDAN --EFECTUARSE ESAS LABORES.

CONSIDERANDO LAS CARACTERÍSTICAS ORGANIZATIVAS DE LAS --UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR--LEY Y SU VITAL TRASCENDENCIA PARA LA VIDA NACIONAL, ES URGENTE E INELUDIBLE PREVEER UN PROCEDIMIENTO SUMARIO QUE EVITE LA DURA--CIÓN INDEFINIDA DE LA HUELGA EN ESTAS CASAS DE CULTURA POR LA PO--SICIÓN IRREDUCTIBLE DE ALGUNA DE LAS PARTES. ES CIERTO, EN RAZÓN DE QUE EN LAS UNIVERSIDADES NO SE CONFIGURAN LOS MECANISMOS IN--FORMALES QUE DISMINUYEN LAS POSIBILIDADES DE UN PERÍODO DE HUEL--GA INTERMINABLE, COMO SON, VERBIGRACIA, LAS PÉRDIDAS ECONÓMICAS--INCLUYENDO LA QUIEBRA CON LA INHERENTE SUPRESIÓN DEL CENTRO DE --

TRABAJO, EN EL CASO CONCRETO DE LAS EMPRESAS PRIVADAS, O LA PRE-
 SIÓN DE LA OPINIÓN PÚBLICA POR LA CARENCIA DE PRESTACIÓN DE UN -
 SERVICIO DE ÍNDOLE NECESARIA, COMO ES EL DE TRANSPORTE-, SE CO--
 RRE EL RIESGO DE QUE SE PUEDA PROLONGAR INDEFINIDAMENTE UNA HUEL
 GA, ATENTANDO ASÍ, EN CONTRA DE LOS FINES Y LA SUPERVIVENCIA MIS
 MA DE TALES CASAS DE CULTURA Y ORIGINANDO UN DETERIORO DE CONSE-
 CUENCIAS IRREVERSIBLES SOBRE UNA UNIVERSIDAD O LA TOTALIDAD DEL-
 SISTEMA PÚBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

B).- LIMITACIONES A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE-
 CONFIANZA EN CUANTO A SU INTERVENCIÓN EN LOS MOVI--
 MIENTOS DE HUELGA PROMOVIDOS POR EL SINDICATO DE --
 TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
 MÉXICO.

DE CONFORMIDAD CON LO ORDENADO POR EL ARTÍCULO 183 DE LA
 VIGENTE LEY FEDERAL LABORAL, LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE
 CONFIANZA NO SON, NI DEBEN DE SER, TOMADOS EN CUENTA EN LOS RE--
 CUENTOS QUE SE EFECTÚAN PARA DETERMINAR LA MAYORÍA EN LOS CASOS-
 DE HUELGA PROMOVIDOS POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNI-
 VERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

EN CONCORDANCIA CON ESTA NORMA JURÍDICA, LA FRACCIÓN II-
 DEL ARTÍCULO 462 DEL CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO, PRESCRIBE QUE:

"SI SE OFRECE COMO PRUEBA EL RECUENTO DE LOS --
 TRABAJADORES, SE OBSERVARÁN LAS NORMAS SIGUIENTES:

I...

II.- NO SE COMPUTARÁN LOS VOTOS DE LOS TRABAJA-
 DORES DE CONFIANZA..."

PARALELAMENTE A LAS CITADAS DISPOSICIONES LEGALES, ES IMPORTANTE HACER VALER AQUÍ, LA EJECUTORIA PRONUNCIADA POR EL TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, Y -- QUE A LA LETRA DICE:

"HUELGA.- LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CARECEN DE DERECHO A DECLARARLA. DE LA INTERPRETACIÓN DEL -- CONJUNTO DE NORMAS QUE INTEGRAN LA LEY FEDERAL DEL -- TRABAJO SE DESPRENDE LA CONCLUSIÓN DE QUE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CARECEN DEL DERECHO DE IR A LA HUELGA, PORQUE ASÍ SE DEDUCE DEL ARTÍCULO 183, QUE -- DISPONE QUE ESTA CLASE DE TRABAJADORES NO SERÁN TOMADOS EN CONSIDERACIÓN EN LOS RECUENTOS QUE SE EFECTÚEN PARA DETERMINAR LA MAYORÍA EN LOS CASOS DE HUELGA Y EL 462, FRACCIÓN II, QUE INDICA QUE CUANDO SE OFRECE COMO PRUEBA EN UNA HUELGA EL RECUENTO, NO SE COMPUTARÁN LOS VOTOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, PUES NO TENDRÍA SENTIDO ESTIMAR QUE SÍ PUEDEN IR A LA HUELGA SI EN EL MOMENTO DE RECONTAR A LOS HUELGUISTAS SUS VOTOS NO FUESEN TOMADOS EN CONSIDERACIÓN, PRODUCIÉNDOSE ASÍ LA CONTRADICTORIA SITUACIÓN DE QUE PRECISAMENTE QUIENES EMPIEZAN LA HUELGA Y LA HACEN ESTALLAR, NO TIENEN VOTO EN EL MOMENTO DE DETERMINAR SI LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES ESTÁN A FAVOR O EN CONTRA DEL MOVIMIENTO. ADEMÁS, ESTA INTERPRETACIÓN DE LA LEY ES ACORDE CON LOS PRINCIPIOS QUE LA INSPIRARON, PORQUE EN EL ARTÍCULO 90. SE ESTATUYÓ QUIÉ--

NES SON LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, QUE RESULTAN SER LOS DIRECTORES REPRESENTANTES DEL PATRÓN Y SUS MÁS CERCANOS COLABORADORES, LO QUE HACE QUE SU INTERÉS SE IDENTIFIQUE CON EL DE AQUEL A QUIEN SUSTITUYEN EN EL DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORALES Y CUYAS FACULTADES DE MANDO EJERCITAN, Y SI BIEN NO PIERDEN POR ELLO SU CALIDAD DE TRABAJADORES Y LA PROTECCIÓN DE LA LEY, NO PUEDEN SER CONSIDERADOS IGUALES A LOS DEMÁS QUE SÍ ESTÁN FACULTADOS PARA EMPLAZAR A HUELGA, A LO QUE HAY QUE AGREGAR, POR ÚLTIMO, QUE POR SU PROPIA NATURALEZA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA NO PUEDEN SER NUNCA SUPERIORES EN NÚMERO A LOS QUE NO LO SON, DE LO QUE SE SIGUE QUE SIEMPRE ESTÁN EN MINORÍA",

AMPARO EN REVISIÓN 207/76, SINDICATO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA NACIONAL DE CARROS DE FERROCARRIL, 16 DE FEBRERO DE 1977. MAYORÍA DE VOTOS. DISIDENTE: RAFAEL PÉREZ -- MIRAVETE. INFORME DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA -- CORTE. 1977. COLEGIADOS, PÁG. 279.

TODAVÍA MAS, EL ARTÍCULO 83 DEL ESTATUTO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, ESTIPULA QUE "PREVIO ANÁLISIS DEL CONSEJO GENERAL DE HUELGA Y DE LAS ASAMBLEAS SINDICALES EN CADA DEPENDENCIA, LA DECISIÓN DE ESTALLAR UN MOVIMIENTO DE HUELGA SE TOMARÁ MEDIANTE EL -- EJERCICIO DEL VOTO UNIVERSAL, DIRECTO Y SECRETO EXPRESADO --

EN URNAS, DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO. UNA VEZ REALIZADO EL CÓMPUTO DE LA VOTACIÓN, LA DECISIÓN MAYORITARIA SE INSTRUMENTARÁ”.

A SU VEZ, EL ARTÍCULO 70. DEL MENCIONADO ESTATUTO SINDICAL, EN SU PARTE CONDUCENTE, PRECEPTÚA QUE:

“SON MIEMBROS DEL SINDICATO TODOS LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA UNAM QUE NO SEAN TRABAJADORES DE CONFIANZA, QUE SE AFILIEEN AL MISMO Y CUMPLAN CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL PRESENTE ESTATUTO”.

LA CIRCUNSTANCIA DE QUE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, NO SON TOMADOS EN CUENTA EN LOS RECUENTOS QUE SE REALIZAN PARA DETERMINAR LA MAYORÍA EN LAS HUELGAS PROMOVIDAS POR EL STUNAM, RESULTA LÓGICA TODA VEZ QUE POR LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑAN ESTOS TRABAJADORES, NO ES ACEPTABLE QUE PARTICIPEN EN LA DEFENSA DE ALGUNOS INTERESES O DERECHOS DEL PERSONAL DE BASE. ADEMÁS, LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA GENERALMENTE SIEMPRE SE IDENTIFICAN Y DEFIENDEN LAS DIRECTRICES Y POLÍTICAS SEÑALADAS POR LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS. EXISTE UNA TOTAL IDENTIDAD ENTRE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y LA UNIVERSIDAD DE MÉXICO, INCLUSIVE ALGUNOS DE ELLOS, CONCEPTÚAN EL SERVICIO Y QUEHACER UNIVERSITARIOS COMO UN VERDADERO PRIVILEGIO Y UNA GRAN DISTINCIÓN, EN DONDE LA REMUNERACIÓN ECONÓMICA OCUPA UN LUGAR SECUNDARIO. SIN EMBARGO, COMO ENSEÑA EL MAESTRO CAVAZOS FLORES, NO SE DEBE CONFUNDIR “EL DERECHO A RECONTAR A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN UNA HUELGA AJENA A ELLOS, CON EL DERECHO QUE INDISCUTIBLEMENTE -

TIENEN, DE EMPLAZAR A HUELGA Y RECONTAR EN SUS PROPIOS MOVIMIENTOS"
(111)

BAJO ESA PERSPECTIVA RESULTA PROCEDENTE SOSTENER QUE SI LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS DE CONFIANZA AL TENOR DE LO PREVISTO POR LA FRACCIÓN XVI DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y POR LOS -- ARTÍCULOS 353A, 353 O, 354, 356, 357 Y 358 DE LA LEY FEDERAL -- DEL TRABAJO, TIENEN DERECHO A CONSTITUIR SU PROPIO SINDICATO Y EN CONSECUENCIA, TAMBIÉN LO TIENEN DE EMPLAZAR A HUELGA Y RECON- TAR EN SUS PROPIOS MOVIMIENTOS. PERO NUEVAMENTE SE INSISTE EN - SEÑALAR QUE NO ES NADA CONVENIENTE QUE LA UNIVERSIDAD NACIONAL - AUTÓNOMA DE MÉXICO SE VEA EMPLAZADA A HUELGA EN FORMA CONSTANTE Y ARBITRARIA, PORQUE LA SUSPENSIÓN DE LABORES CONSISTENTES EN LA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN DE LA CULTURA PERJUDICA NO - SÓLO A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA -PRINCIPALMENTE A LOS ESTUDIAN- TES- SINO QUE DAÑA ADEMÁS, EL DESARROLLO INTEGRAL DEL PAÍS.

EL DOCTOR BALTASAR CAVAZOS FLORES, PLANTEA UNA SITUACIÓN -- QUE SE PUEDE PRESENTAR CON EL ESTALLAMIENTO DE UNA HUELGA:

"EL TRABAJADOR DE CONFIANZA ANTE LA PERSPECTIVA DE UN MOVIMIENTO DE HUELGA SE SIENTE FRUSTRADO, YA - QUE NO ES TOMADO EN CUENTA PARA NADA A PESAR DE QUE SE PUEDE VER SERIAMENTE AFECTADO EN SUS SALARIOS SI LA HUELGA SE DECLARA INEXISTENTE".

EN OTROS TIEMPOS Y PRINCIPALMENTE EN EMPRESAS -
CHICAS O DE CARÁCTER FAMILIAR, AUNQUE LA HUELGA FUE-
RA INEXISTENTE, EL PATRÓN PAGABA LOS SALARIOS CAÍDOS
A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, EN FORMA VOLUNTARIA,
PERO ACTUALMENTE ESO YA NO SUCEDE, PRIMERO PORQUE YA
NO ES POSIBLE PAGAR SALARIOS CUANDO NO SE TRABAJA Y-
SEGUNDO PORQUE LAS EMPRESAS HAN EVOLUCIONADO DE TAL-
FORMA, QUE LAS ACTITUDES PATERNALISTAS YA NO SE JUS-
TIFICAN". (112)

A ESTE RESPECTO, CABE AGREGAR QUE LA UNAM EN LAS INCON--
TÁBLES HUELGAS QUE HA SUFRIDO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, SIEMPRE HA PA
GADO MIENTRAS LOS CONFLICTOS SE SOLUCIONAN, LAS CORRESPONDIENTES
REMUNERACIONES AL PERSONAL DE CONFIANZA POR LO QUE ÉSTE NO PADE-
CE PRIVACIONES ECONÓMICAS EN ESE LAPSO DE TIEMPO. ADEMÁS, INDE--
PENDIENTEMENTE DE LA INEXISTENCIA O NO DE UNA HUELGA, LA UNIVER-
SIDAD NACIONAL DE MANERA INVARIABLE CUBRE LOS RESPECTIVOS SUEL-
DOS A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

3.- LA PERDIDA DE LA CONFIANZA.

EL ARTÍCULO 181 DEL VIGENTE CÓDIGO FEDERAL LABORAL ORDENA QUE LOS TRABAJOS ESPECIALES SE REGULAN POR LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN SU TÍTULO SEXTO, RELATIVO A LOS PRECITADOS TRABAJOS, Y POR LAS NORMAS GENERALES DE ESA LEY EN CUANTO NO LAS CONTRARIEN.

EN APLICACIÓN DE ESE PRECEPTO, LAS NORMAS CONSIGNADAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE DETERMINAN LAS CAUSAS DE RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES, SON APLICABLES A LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS DE CONFIANZA; POR LO QUE EN CONSECUENCIA, LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO PUEDE SEPARARLOS POR LAS CAUSALES JUSTIFICADAS DE RESCISIÓN QUE PREVIENE EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY LABORAL ANTES INVOCADA, Y EL TRABAJADOR UNIVERSITARIO DE CONFIANZA PUEDE, A SU VEZ, SEPARARSE DEL EMPLEO Y EXIGIR EL PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES CORRESPONDIENTES EN LOS SUPUESTOS DEL ARTÍCULO 51. ADEMÁS, LA UNAM PUEDE TAMBIÉN DAR POR RESCINDIDA LA RELACIÓN DE TRABAJO DE CONFORMIDAD CON LO ESTIPULADO EN EL ARTÍCULO 185; ESTO ES, POR ALGÚN MOTIVO RAZONABLE DE PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, AUNQUE NO COINCIDA CON LOS DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

LA CAUSA ESPECIAL DE RESCISIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES, CONSISTENTE EN LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA FUÉ CREADA EN LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 126 DE LA LEY DEL TRABAJO DE 1931.

"LA INTERPRETACIÓN DE ESTA FÓRMULA, DICE EL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA, DIO LUGAR A OTRO DEBATE FUNDAMENTAL, PUES LOS ABOGADOS DE LAS EMPRESAS LOGRARON ALGUNOS LAUDOS DE LAS JUNTAS DE CON

CILIACIÓN Y ARBITRAJE EN LOS QUE SE SOSTENÍA QUE LA PÉRDIDA DE - LA CONFIANZA ERA UNA CUESTIÓN SUBJETIVA, POR LO QUE LOS PATRONES NO ESTABAN OBLIGADOS A PROBAR EL ACTO O MOTIVOS QUE ORIGINARON - LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA". (113)

ANTE LA DIVERGENCIA DE OPINIONES DE LOS SECTORES TRABAJO Y CAPITAL, LA CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DECRETÓ UNA BRILLANTE EJECUTORIA RECAÍDA EN EL TOCA NÚMERO 6731/34/3A., PROMOVIDO POR ALBERTO GALVÁN, Y QUE A LA LETRA - DICE:

"ES VERDAD QUE LA CONFIANZA ES, EN GRAN PARTE, UN ELEMENTO SUBJETIVO, PERO TAMBIÉN LO ES QUE, TRATÁNDOSE DE RELACIONES JURÍDICAS, LA VALIDEZ DE ÉSTAS NO PUEDE QUEDAR, DE MANERA ABSOLUTA, AL ARBITRIO DE UNA SOLA DE LAS PARTES, PUES DE SER ASÍ, LA VALIDEZ Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEPENDERÍA DE LA VOLUNTAD DE UNO DE LOS CONTRATANTES, LO QUE ES CONTRARIO A LOS PRINCIPIOS GENERALES QUE DOMINAN EN MATERIA DE OBLIGACIONES Y CONTRATOS Y QUE, POR OTRA PARTE, TRATÁNDOSE DEL DERECHO DEL TRABAJO, LA VOLUNTAD NO DESEMPEÑA EL MISMO PAPEL QUE EN OTRA CLASE DE RELACIONES JURÍDICAS, TODO LO CUAL INDICA QUE NO BASTA UNA SIMPLE ESTIMACIÓN SUBJETIVA Y QUE NO ES POSIBLE, COMO LO PRETENDE LA EMPRESA, ASIMILAR LA CONFIANZA A QUE SE REFIERE LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 125, A -

(113) DE LA CUEVA, MARIO. OPUS CIT., PÁG. 452.

UN SENTIMIENTO DE SIMPATÍA O ANTIPATÍA, PORQUE EL OBJETO FUNDAMENTAL DEL DERECHO DEL TRABAJO CONSISTE EN GARANTIZAR A LOS TRABAJADORES CONTRA ESOS SENTIMIENTOS DE LA CLASE PATRONAL. POR CONSECUENCIA, NO BASTA LA SIMPLE DECLARACIÓN DEL PATRONO PARA QUE EL CONTRATO TERMINE, LO QUE TAMPOCO QUIERE DECIR QUE DICHA -- TERMINACIÓN SÓLO SEA POSIBLE EN LOS CASOS DEL ARTÍCULO 121 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PORQUE, DE --- ACEPTARSE ESTA ÚLTIMA CONCLUSIÓN, LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 126, RESULTARÍA INÚTIL. ES PUES, INDISPENSABLE, CONCLUIR QUE LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA ES CAUSA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO CUANDO EXISTAN CIRCUNSTANCIAS QUE, SIN CONSISTIR, PRECISAMENTE, EN LAS CAUSAS SEÑALADAS EN EL ARTÍCULO 121, SÍ SEAN MOTIVOS BASTANTES PARA QUE, TOMANDO EN CUENTA LA SITUACIÓN PARTICULAR DE ESTOS TRABAJADORES Y EL CONTACTO ESTRECHO -- QUE GUARDAN CON LOS INTERESES PATRONALES, AMERITEN LA SEPARACIÓN DEL TRABAJADOR".

EN CONSONANCIA CON EL ANTERIOR CRITERIO, EL MISMO TRIBUNAL SUPREMO DE LA REPÚBLICA EMITIÓ LA SIGUIENTE EJECUTORIA:

"LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, DEBE ENTENDERSE FUNDADA CUANDO EXISTAN CIRCUNSTANCIAS QUE SEAN MOTIVO BASTANTE PARA QUE, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LA SITUACIÓN -- PARTICULAR DE LOS TRABAJADORES, POR EL CONTACTO ESTRECHO QUE GUARDAN CON LOS INTERESES PATRONALES, HAYA --

MÉRITOS PARA SEPARAR AL TRABAJADOR Y SUSTITUIRLO POR OTRA PERSONA".

AMPARO DIRECTO PROMOVIDO POR MINERA ASARCO, S.A., QUINTA EPOCA, TOMO XLIV, PÁG. 4417.

PARALELAMENTE A LA RESOLUCIÓN ARRIBA INVOCADA, RESULTA - IMPRESCINDIBLE TRANSCRIBIR LA ANTIGUA EJECUTORIA PRONUNCIADA POR LA CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Y - CUYA VOZ DICE:

"PARA QUE PROCEDA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO - DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, BASTA QUE EXISTAN- CIRCUNSTANCIAS QUE AÚN CUANDO NO CONSTITUYAN ALGUNA- DE LAS CAUSALES DE RESCISIÓN PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 122 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SI DAN MOTIVO, TOMANDO EN CUENTA LA SITUACIÓN PARTICULAR DE DICHS- TRABAJADORES Y EL CONTACTO ESTRECHO QUE GUARDAN CON- LOS INTERESES PATRONALES, PARA SEPARARLOS DEL EMPLEO. CONSEQUENTEMENTE EL HECHO DE QUE EL TRABAJADOR HAYA- INTERVENIDO EN LA CONSTITUCIÓN DE UNA SOCIEDAD CUYOS FINES SON SEMEJANTES A LOS DE LA EMPRESA EN QUE PRESTA SUS SERVICIOS Y HAYA APORTADO UNA CANTIDAD PARA - LA FORMACIÓN DEL CAPITAL SOCIAL, SÍ CONSTITUYE MOTI- VO SUFICIENTE PARA QUE LA EMPRESA PIERDA LA CONFIAN- ZA QUE LE HABÍA DEPOSITADO, DE CONFORMIDAD CON LA - FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 126 DE LA LEY FEDERAL DEL -- TRABAJO".

AMPARO DIRECTO NÚMERO 5919/62.- VOLUMEN LXXXVII.- -- QUINTA PARTE, PÁG. 17.

RATIFICANDO LO ANTERIOR, LA MISMA CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DICTÓ EL SIGUIENTE CRITERIO:

"LA CAUSAL DE TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 126, FRACCIÓN X DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RESPECTO DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA, NO EXIJE QUE EL TRABAJADOR INCURRA EN ALGUNA DE LAS FALTAS PREVISTAS POR EL ARTÍCULO 121 DEL MISMO ORDENAMIENTO, SINO QUE BASTA QUE REALICE ACTOS QUE LÓGICAMENTE HAGAN PERDER LA CONFIANZA DEL PATRÓN".

AMPARO DIRECTO NÚMERO 1580/60.- TOMO LII, QUINTA PARTE, PÁG. 76.

ADEMÁS, EL MÁS ALTO TRIBUNAL DE LA REPÚBLICA, EMITIÓ LA RESOLUCIÓN CUYO CONTENIDO SE TRANSCRIBE A CONTINUACIÓN:

"ESTA SUPREMA CORTE, EN JURISPRUDENCIA CONSTANTE HA SOSTENIDO QUE PARA ESTIMAR JUSTIFICADA LA SEPARACIÓN DE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA NO BASTA QUE EL PATRÓN DEMANDADO DIGA QUE LE HA PERDIDO LA CONFIANZA, SINO QUE DEBE HACER VALER UN MOTIVO OBJETIVO PARA LA PÉRDIDA DE DICHA CONFIANZA".

AMPARO DIRECTO NÚMERO 5893/1961.- POMOVIDO POR ISAURO MONTEMAYOR MARTÍNEZ.- 29 DE OCTUBRE DE 1962.-

SOBRE ESTAS BASES, LA CORTE ESTABLECIÓ JURISPRUDENCIA -- FIRME, MISMA QUE ES VISIBLE EN EL APÉNDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN CORRESPONDIENTE AL AÑO DE 1965, QUINTA PARTE, -

PÁGINA 75, Y CUYA VOZ EXPRESA:

"NO CONSIGNÁNDOSE EN EL ARTÍCULO 123, FRACCIÓN XXII, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, DISTINCIÓN ALGUNA ENTRE OBREROS QUE OCUPAN PUESTOS DE CONFIANZA Y LOS QUE NO LOS OCUPAN, PARA LOS EFECTOS DE QUE PUEDAN O NO SER SEPARADOS DE SUS EMPLEOS SIN CAUSA JUSTIFICADA, NO PUEDE ACEPTARSE LA DISTINCIÓN EN EL SENTIDO DE QUE TODO EMPLEADO QUE OCUPA UN PUESTO DE CONFIANZA, PUEDE SER SEPARADO SIN QUE JUSTIFIQUE EL PATRONO EL MOTIVO DEL DESPIDO".

IDÉNTICO CONTENIDO ENCIERRA LA TESIS NÚMERO 62 QUE SE ENCUENTRA VISIBLE EN EL TOMO V, PÁGINA 75, DEL APÉNDICE 1917-1965, Y CUYO TEXTO DICE:

"NO PUEDE CONSIDERARSE LEGAL UNA DISTINCIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y LOS QUE NO LO SON, PARA QUE LOS PRIMEROS PUDIERAN SER DESPEDIDOS SIN QUE EXISTA UN MOTIVO DE DESPIDO".

AHORA BIEN, EN ESE ORDEN DE IDEAS, ES EVIDENTE QUE LA CAUSAL ESPECIAL DE RESCISIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE DERIVA DE LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, NO -- ATRIBUYE A LOS TITULARES DE LAS RESPECTIVAS DEPENDENCIAS DE LA UNAM, UNA FACULTAD DISCRECIONAL. EN TODO CASO ES NECESARIO QUE EXISTA UN MOTIVO OBJETIVO DE LA PÉRDIDA DE CONFIANZA.

LA COMISIÓN REDACTORA DEL VIGENTE CÓDIGO FEDERAL LABORAL -- ADOPTÓ LOS CRITERIOS SUSTENTADOS POR EL MÁXIMO TRIBUNAL DE LA RE

PÚBLICA. ADMITIÓ, LA CONCEPCIÓN JURÍDICA DE LA RESCISIÓN EN EL ARTÍCULO 185 DEL ORDENAMIENTO LEGAL ANTES INVOCADO, "SI EXISTE UN MOTIVO RAZONABLE DE PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, AUN CUANDO NO COINCIDA CON LAS CAUSAS JUSTIFICADAS DE RESCISIÓN", FÓRMULA QUE FUNDAMENTÓ EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

"UNO DE LOS ASPECTOS QUE CARACTERIZA LA CONDICIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SE REFIERE A LA RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE SUS RELACIONES DE TRABAJO; LAS DISPOSICIONES DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL NO ESTABLECEN NINGUNA DIFERENCIA EN LO QUE A LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO CONCIERNE, LO QUE QUIERE DECIR QUE NINGÚN TRABAJADOR, CUALQUIERA QUE SEA LA CONDICIÓN EN QUE PRESTA SUS SERVICIOS, PUEDE SER DESPEDIDO INJUSTIFICADAMENTE DE SU EMPLEO,

EL PROYECTO CONSIDERA QUE NO SERÍA POSIBLE APLICAR A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EL REGULAMIENTO GENERAL QUE RIGE LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, PORQUE SI TAL COSA SE HICIERA, LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA QUEDARÍAN EQUIPARADOS A LOS RESTANTES TRABAJADORES, LO CUAL HARÍA IMPOSIBLE SU EXISTENCIA. POR ESTAS CONSIDERACIONES SE ADOPTÓ UNA POSICIÓN INTERMEDIA, QUE CONSISTE EN QUE SI BIEN LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO NO ESTÁ REGULADA POR LAS NORMAS GENERALES, TAMPOCO SERÁ SUFICIENTE LA VOLUNTAD DEL PATRÓN PARA QUE LA RESCISIÓN SE PRODUZCA, SINO QUE SERÁ INDISPENSABLE QUE EXISTA Y SE PRUEBE LA EXISTENCIA DE UN MOTIVO RAZONABLE DE PÉRDIDA DE LA

CONFIANZA. POR LO TANTO, CUANDO EN EL JUICIO CORRESPONDIENTE NO SE PRUEBE LA EXISTENCIA DE ESE MOTIVO, LA AUTORIDAD DEL TRABAJO DEBERÁ DECIDIR SI EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO. POR MOTIVO RAZONABLE DE PÉRDIDA DE CONFIANZA DEBE ENTENDERSE UNA CIRCUNSTANCIA DE CIERTO VALOR OBJETIVO, SUSCEPTIBLE DE CONducIR, RAZONABLEMENTE, A LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, NO OBSTANTE QUE NO CONSTITUYA UNA DE LAS CAUSALES GENERALES - PREVISTA EN LA LEY".

EXAMINANDO ATENTAMENTE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS, SE DESPRENDE QUE NO FUÉ POSIBLE ENUMERAR LOS MOTIVOS RAZONABLES DE PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, MENOS AÚN CONSTRUIR UN CONCEPTO LEGAL, POR LO QUE SON LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, COMO ÓRGANOS-JURISDICCIONALES DE EQUIDAD, LAS QUE RESUELVEN DESPUÉS DE CONSIDERAR LAS CIRCUNSTANCIAS CONCRETAS DE CADA CASO. PERO CABE SUBRAYAR QUE LA COMISIÓN REDACTORA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO - CONCIBIÓ POR MOTIVO RAZONABLE DE PÉRDIDA DE CONFIANZA A LA CIRCUNSTANCIA DE DETERMINADO VALOR OBJETIVO, CAPAZ DE CONducIR, RAZONABLEMENTE, A LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, NO OBSTANTE QUE NO SEA UNA DE LAS CAUSAS GENERALES ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 47 - DE LA LEY LABORAL.

LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA POR MOTIVO RAZONABLE NO IMPLICA, Y ASÍ LO ORDENA A CONTRARIO SENSU EL ARTÍCULO 185 DE LA MULTIMENCIONADA LEY LABORAL, LA COMISIÓN DE UNA FALTA QUE ORIGINE - LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ORDINARIA.

POR LO TANTO, CABE CONCLUIR QUE LA UNIVERSIDAD NACIONAL-AUTÓNOMA DE MÉXICO PUEDE RESCINDIR LA RELACIÓN LABORAL A SUS TRA

BAJADORES DE CONFIANZA SI EXISTE UN MOTIVO RAZONABLE Y OBJETIVO-
DE PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, AUN CUANDO NO COINCIDA CON LAS CAUSA
LES JUSTIFICADAS DE RESCISIÓN PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 47 DE LA-
VIGENTE LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

INDEPENDIEMENTE DE LO ARRIBA EXPUESTO, DEBE TRANSCRI-
BIRSE AQUÍ EL TEXTO DEL ARTÍCULO 49 DEL PRECITADO ORDENAMIENTO -
LEGAL:

"EL PATRÓN QUEDARÁ EXIMIDO DE LA OBLIGACIÓN DE-
REINSTALAR AL TRABAJADOR, MEDIANTE EL PAGO DE LAS --
INDEMNIZACIONES QUE SE DETERMINAN EN EL ARTÍCULO 50
EN LOS CASOS SIGUIENTES:

I.- CUANDO SE TRATE DE TRABAJADORES QUE TENGAN-
UNA ANTIGÜEDAD MENOR DE UN AÑO;

II.- SI COMPRUEBA ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE, QUE EL TRABAJADOR, POR RAZÓN DEL TRABAJO
QUE DESEMPEÑA O POR LAS CARACTERÍSTICAS DE SUS LABO--
RES ESTÁ EN CONTACTO DIRECTO Y PERMANENTE CON ÉL Y LA
JUNTA ESTIMA, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LAS CIRCUNSTAN-
CIAS DEL CASO, QUE NO ES POSIBLE EL DESARROLLO NORMAL
DE LA RELACIÓN DE TRABAJO;

III.- EN LOS CASOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA;

IV.- EN EL SERVICIO DOMÉSTICO; Y

V.- CUANDO SE TRATE DE TRABAJADORES EVENTUALES.

LUEGO ENTONCES, LA UNIVERSIDAD NACIONAL MEDIANTE EL PAGO
DE LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y LEGAL CORRESPONDIENTE, ES-
TÁ POR MANDATO DE LEY EXIMIDA DE LA OBLIGACIÓN DE REINSTALAR A -

SUS TRABAJADORES DE CONFIANZA. A ÉSTE RESPECTO, EL DOCTOR BALTA-- SAR CAVAZOS FLORES, DICE:

"...PUDIERA PENSARSE EN ESTA ÉPOCA, NO ES MUY -
ORTODOXO QUE DIGAMOS, YA QUE PODRÍAN DARSE MUCHOS CA
SOS EN QUE ESTOS TRABAJADORES DE CONFIANZA LO QUE DE
SEAN ES CONSERVAR SU TRABAJO Y NO LA INDEMNIZACIÓN -
CONSTITUCIONAL QUE SE LES DEPOSITA ANTE LAS JUNTAS -
DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE". (114)

EN EL CASO CONCRETO, LA REINSTALACIÓN OBLIGATORIA DE LOS
TRABAJADORES UNIVERSITARIOS DE CONFIANZA IMPLICARÍA QUE LAS RELA
CIONES LABORALES SE TORNARAN ÁLGIDAS, ADEMÁS DE QUE ALGUNOS DE -
ÉSTOS TRABAJADORES SE DESEMPEÑAN EN CONTACTO CONSTANTE Y DIRECTO
CON LOS TITULARES DE LAS DIVERSAS DEPENDENCIAS DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

CABE AGREGAR, DICE CAVAZOS FLORES, QUE "LA SOLA Y SIMPLE
AFIRMACIÓN PATRONAL DE QUE EL ACTOR ERA DE CONFIANZA, NO BASTABA
OBTIENAMENTE, Y QUE ERA NECESARIO SE ABRIERA UN INCIDENTE PARA QUE
SIN ENTRAR AL FONDO DEL NEGOCIO, SE DILUCIDARA PREVIAMENTE SI EN
REALIDAD EL TRABAJADOR ERA O NO, DE CONFIANZA". (115)

FINALMENTE, EL ARTÍCULO 186 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABA--
JO PRESCRIBE QUE:

(114) CAVAZOS FLORES, BALTASAR. OPUS CIT., PÁG. 12

(115) IDEM, PÁG. 14.

"EN EL CASO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO ANTERIOR, SI EL TRABAJADOR DE CONFIANZA HUBIESE SIDO PROMOVIDO DE UN PUESTO DE PLANTA, VOLVERÁ A ÉL, SALVO QUE EXISTA CAUSA JUSTIFICADA PARA SU SEPARACIÓN".

EL DERECHO DE VOLVER A UN PUESTO DE BASE SI DEL MISMO -- FUE PROMOVIDO A UNO DE CONFIANZA, CONSTITUYE UN COROLARIO DEL -- PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y "ES EQUIVALENTE EN -- SUS ASPECTOS Y CONSECUENCIAS AL DERECHO DE CUALQUIER TRABAJADOR DE REGRESAR A SU EMPLEO DE BASE SI TUVO UN ASCENSO PROVISIONAL, -- POR AUSENCIA DE UN TITULAR DEL PUESTO SUPERIOR Ó BIEN DEL REASUMIR SUS FUNCIONES DESPUÉS DE DESEMPEÑAR UN PUESTO DE ELECCIÓN POPULAR Y EN ALGUNOS CASOS SINDICAL" (116) EN EFECTO, CAER EN EL SUPUESTO CONTRARIO SERÍA CONCULCAR LOS DERECHOS DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO QUE LA LEY TUTELA PARA TODAS LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS SUBORDINADOS.

4.- IMPORTANCIA DEL ESTABLECIMIENTO DE LA CARRERA DE SERVICIO CIVIL PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

EL ESTABLECIMIENTO DE LA CARRERA DE SERVICIO CIVIL PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, RESULTA DE VITAL IMPORTANCIA TODA VEZ QUE LLEVA IMPLÍCITAS LAS SIGUIENTES CONSECUENCIAS:

1A.- SE ELIMINARÁN LAS LAGUNAS ADMINISTRATIVAS SOBRE LAS NORMAS Y POLÍTICAS DEL INGRESO, PROMOCIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PERSONAL DE CONFIANZA QUE PRESTA SUS SERVICIOS A LA UNAM.

2A.- SE EVITARÁ EL INGRESO DE PERSONAS QUE NO HAYAN DEMOSTRADO QUE REÚNEN LA CAPACIDAD, HABILIDAD Y EXPERIENCIA REQUERIDAS PARA EL DESEMPEÑO ADECUADO EN UN PUESTO DETERMINADO.

3A.- SE LOGRARÁ LA PROFESIONALIZACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE LOS CUADROS DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE CONFIANZA.

4A.- SE EVITARÁ LA IMPROVIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES.

5A.- SE ELIMINARÁN LOS ALTOS COSTOS IMPLÍCITOS EN LA FORMACIÓN DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, QUIENES POR LA INESTABILIDAD EN SUS PUESTOS ABANDONAN EL SERVICIO UNIVERSITARIO.

LOS ANTERIORES EFECTOS SE ENCUENTRAN REFLEJADOS EN EL DOCUMENTO "MANUAL DE NORMAS Y POLÍTICAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA", QUE APROBÓ EL CONSEJO UNIVERSITARIO ANUALES DEL AÑO DE 1984, Y MISMO QUE SE TRANSCRIBE A CONTINUACIÓN.

C O N C L U S I O N E S

POR TODO LO ANTERIORMENTE EXPUESTO Y FUNDADO EN LA -- PRESENTE TESIS PROFESIONAL, RESULTA PROCEDENTE SOSTENER LAS SI GUIENTES CONCLUSIONES:

PRIMERA.- EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL ES UNA NORMA PROTECCIONISTA DEL TRABAJO EN GENERAL, APLICABLE, POR SUPUES- TO, A TODO INDIVIDUO QUE PRESTA A OTRO UN SERVICIO PERSONAL Y SUBORDINADO, CUALQUIERA QUE SEA EL SERVICIO. EN CONSECUENCIA, LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DISFRUTAN DE TODOS LOS BENEFI - CIOS CONSAGRADOS EN DICHO MANDATO CONSTITUCIONAL, CON LAS PAR TICULARIDADES ORIGINADAS EN LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES. - ASÍ, ESTOS TRABAJADORES GOZAN DE LOS DERECHOS A PERCIBIR UN - SALARIO SUFICIENTE PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES-- DE UN JEFE DE FAMILIA, JORNADA DE TRABAJO MÁXIMA, LICENCIAS- Y DESCANSOS POR GRAVIDEZ, RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL, DESCAN SO SEMANAL, VACACIONES, RECIBIR CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ADIES TRAMIENTO, COLIGARSE EN DEFENSA DE SUS INTERESES Y OTROS- PREVISTOS EN LAS LEYES LABORALES.

SEGUNDA.- EL ARTÍCULO 50. DE LA VIGENTE LEY FEDERAL - DEL TRABAJO CONTIENE, AL MISMO TIEMPO UNA EXCELENTE Y UNA DE- FICIENTE DISPOSICIÓN. EN EFECTO, EL PRIMER PÁRRAFO DEL CITA- DO PRECEPTO LEGAL, ENCIERRA UNA VERDAD INCONTROVERTIBLE TODA- VEZ QUE LA NATURALEZA O LA ESENCIA DE UNA DETERMINADA INSTITU CIÓN JURÍDICA DEPENDE DE SU ESTRUCTURA Y NO DEL NOMBRE QUE SE LE ASIGNE. POR ESO, PARA DETERMINAR SI UN TRABAJADOR REVIS-

TE CARACTERÍSTICAS LEGALES DE CONFIANZA SE DEBE ATENDER EXCLUSIVAMENTE A LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA Y NO A LA DENOMINACIÓN DEL PUESTO QUE OCUPA, ES DECIR, SE DEBE DE RECURRIR A UN CRITERIO EMINENTEMENTE OBJETIVO.

POR OTRA PARTE, ES NECESARIO PRECISAR QUE EL SEGUNDO-PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 90. DEL CÓDIGO LABORAL DE LA FEDERACIÓN, CONTIENE DEFICIENCIAS, TODA VEZ QUE HA PRODUCIDO UN UNIVERSO DE DUDAS RESPECTO DE LA EXPRESIÓN "CUANDO TENGAN CARÁCTER GENERAL". LA SOLUCIÓN A ESTE PLANTEAMIENTO SE ENCUENTRA ESTRECHAMENTE RELACIONADO CON LA VIDA MISMA DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, CON SUS INTERESES, CON LA REALIZACIÓN DE SUS FINES Y CON SU DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN. POR LO MISMO, CONSTITUYE UN DESACIERTO EL AFIRMAR QUE ÚNICAMENTE EL DIRECTOR GENERAL DE UNA NEGOCIACIÓN, REVISTE CARACTERÍSTICAS LEGALES DE CONFIANZA Y NO ASÍ AQUELLOS QUE TIENEN A SU CARGO ÁREAS ESPECÍFICAS DE PRODUCCIÓN Y QUE RESULTAN VITALES PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA. MÁS CLARO AÚN, LAS FUNCIONES DE CONFIANZA SE PUEDEN PRESENTAR EN UN ESTABLECIMIENTO O EN UNA PARTE ESPECÍFICA DE LA NEGOCIACIÓN.

TERCERA.- EL ARTÍCULO 184 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEBE INTERPRETARSE EN EL SENTIDO DE QUE SI SE EXCLUYE A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL RÉGIMEN DEL CONTRATO COLECTIVO, SERÁ PARA MEJORAR SUS CONDICIONES LABORALES Y NO PARA QUE RENUNCIEN A ALGUNOS DE SUS DERECHOS O COLOCARLOS EN SITUACIÓN MENOS FAVORABLE QUE LOS DEMÁS TRABAJADORES.

CUARTA.- LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO NO SE ENCUENTRAN -

PREVISTOS EN LA LEY ORGÁNICA DE LA INSTITUCIÓN, PERO ELLO NO IMPIDE QUE DISFRUTEN DE TODOS LOS DERECHOS Y PRESTACIONES CONSIGNADOS TANTO EN EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA, COMO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

QUINTA.- EN CONSONANCIA CON LA TERCERA Y CUARTA CONCLUSIONES DEL PRESENTE ESTUDIO, RESULTA IMPORTANTE DESTACAR QUE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL GOZAN DE CONDICIONES LABORALES SUPERIORES A LAS DE UN TRABAJADOR ADMINISTRATIVO DE BASE. DISFRUTAN DE TODAS LAS PRESTACIONES ESTABLECIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, COMO SON LOS INCREMENTOS SALARIALES, EL PAGO DEL AGUINALDO, LA IMPARTICIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, SERVICIO DE GUARDERÍA, OTORGAMIENTO DE DESPENSAS, PRIMA DE ANTIGUEDAD Y OTRAS.

SEXTA.- LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES NO TIENE FACULTADES PARA ANALIZAR Y DEFINIR LAS CUESTIONES ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, SINO QUE SON LOS CONSEJOS TÉCNICOS Y UNIVERSITARIO LOS LEGITIMADOS PARA CONOCER, DICTAMINAR Y RESOLVER SOBRE LOS ASUNTOS ACADÉMICOS QUE SE SUSCITEN EN ESA CASA DE ESTUDIOS.

SEPTIMA.- EL PÁRRAFO SEGUNDO DE LA CLÁUSULA 9A. DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, REVISTE UN CARÁCTER ENUNCIATIVO, MÁS NO LIMITATIVO, TODA VEZ QUE UNA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN ESTRICTAMENTE JURÍDICAS DE DICHA DISPOSICIÓN CONTRACTUAL OBLIGAN A SOSTENER QUE LAS -

FUNCIONES DE CONFIANZA SE REALIZAN DENTRO DE TODAS Y CADA UNA DE LAS DEPENDENCIAS QUE CONFORMAN LA UNAM.

OCTAVA.- LA ESTRUCTURA JURÍDICA-ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, COMPELE A ASEVERAR QUE EL VOCABLO "GENERAL", DENTRO DEL CONTEXTO JURÍDICO-GRAMATICAL DE LA CLÁUSULA-9A. ARRIBA INVOCADA, SE REFIERE A QUE LAS MULTIMENCIONADAS -- FUNCIONES DE CONFIANZA SE DESARROLLAN EN CADA UNA DE LAS DE-- PENDENCIAS UNIVERSITARIAS O EN UNA PARTE DETERMINADA DE LA AC TIVIDAD DE ÉSTAS, PERO DE NIGÚN MODO EN TODA LA INSTITUCIÓN.

NOVENA.- ATENDIENDO A LA ORGANIZACIÓN JURÍDICA-ADM - NISTRATIVA DE LA UNAM, RESULTA NECESARIO INCORPORAR AL ESTADO PARCIAL DEL CATÁLOGO ABIERTO DE PUESTOS DE CONFIANZA, LAS -- SIGUIENTES DEFINICIONES:

A).- LA FUNCIÓN DE DIRECCIÓN ES AQUELLA QUE TIENE POR OBJETO EL MANEJO DE UNA DEPENDENCIA UNIVERSITARIA.

B).- LAS FUNCIONES DE INSPECCIÓN SON AQUELLAS DE ÍNDQ LE TÉCNICO QUE TIENEN POR OBJETO EL DE VERIFICAR QUE LOS TRA - BAJOS DE UNA DETERMINADA DEPENDENCIA UNIVERSITARIA SE REALI - CEN CON BASE EN LAS DISPOSICIONES O INSTRUCCIONES ESTABLECI - DAS.

C).- LAS FUNCIONES DE VIGILANCIA CONSISTEN EN DELEGAR A UNA PERSONA LA CUSTODIA DE TODO O PARTE DEL PATRIMONIO Y LA OBSERVACIÓN DE LA CONDUCTA DEL PERSONAL, EN RELACIÓN CON LOS INTERESES DE LA DEPENDENCIA UNIVERSITARIA.

D).- LA FISCALIZACIÓN ES LA FUNCIÓN DE CONTROLAR Y - PROMOVER LOS INGRESOS Y EGRESOS, ASÍ COMO LOS DERECHOS ECONÓ - MICOS Y PATRIMONIALES DE UNA DEPENDENCIA UNIVERSITARIA; EN

ANALIZAR Y VIGILAR SUS OPERACIONES FINANCIERAS.

E).- LOS TRABAJOS PERSONALES ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES DE LOS DIRECTORES DE FACULTADES, ESCUELAS, DIRECCIONES DE SERVICIO, COORDINADORES, DIRECTORES DE INSTITUTOS Y CENTROS DE LA UNIVERSIDAD, LOS QUE SE DAN EN FUNCIÓN DE LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:

- A).- LA CONFIANZA EXPRESADA EN TÉRMINOS DE COMPETENCIA PROFESIONAL PARA SUBSTITUIR AL TITULAR DE DETERMINADA DEPENDENCIA DE LA UNAM, EN TRABAJOS QUE REALIZA PERSONALMENTE.
- B).- LA CONFIANZA MANIFESTADA EN CAPACIDAD DE MANEJAR CON DISCRECIÓN INFORMACIÓN QUE ES VITAL PARA CIERTA DEPENDENCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
- C).- LA CONFIANZA EN TÉRMINOS DE HONESTIDAD PARA MANEJAR INFORMACIÓN QUE ES IMPORTANTE TANTO PARA LA DEPENDENCIA UNIVERSITARIA, COMO PARA SU TITULAR.

DECIMA.- EL CATÁLOGO DE PUESTOS DE CONFIANZA DE LA UNAM, DEBE SER UN DOCUMENTO ABIERTO QUE PERMITA LA INCORPORACIÓN DE LOS PUESTOS Y PLAZAS DE NUEVA CREACIÓN, TODA VEZ QUE EL DESARROLLO DE LAS ESTRUCTURAS ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN LLEVA IMPLÍCITA LA CREACIÓN DE PUESTOS Y PLAZAS DE CONFIANZA.

DECIMA PRIMERA.- LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNAM SÍ PUEDEN CONSTITUIR SU PROPIO SINDICATO. LAS CAUSAS Y MOTIVOS QUE PUEDEN INFLUIR, EN UN MOMENTO DADO, PARA LA SINDICACIÓN DE LOS TRABAJADORES UNI--

VERSITARIOS DE CONFIANZA, SON TANTO DE ÍNDOLE ECONÓMICA, COMO DE NATURALEZA ESTRUCTURAL Y POLÍTICA:

A).- CAUSAS DE NATURALEZA ECONÓMICA:

A).- LA PRESUNCIÓN DE QUE LA REMUNERACIÓN A LOS MIEMBROS DEL PERSONAL UNIVERSITARIO DE CONFIANZA ES COMPARATIVAMENTE MENOR A LA DE OTROS PROFESIONISTAS CON PREPARACIÓN EQUIVALENTE EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO, PRESENTÁNDOSELES LA SINDICACIÓN COMO UNA OPORTUNIDAD PARA OBTENER PRESUNTAS REIVINDICACIONES ECONÓMICAS.

B).- LA CONCEPCIÓN DE QUE LOS SINDICATOS OBTIENEN MAYORES PRESTACIONES ECONÓMICAS QUE LAS QUE LA ADMINISTRACIÓN UNIVERSITARIA CONCEDE SIN PRESIÓN ALGUNA.

B).- CAUSAS DE ÍNDOLE ESTRUCTURAL:

A).- LA ABSTENCIÓN, POR PARTE DE LOS ÓRGANOS UNIVERSITARIOS COMPETENTES, DE REGULAR JURÍDICA Y ADMINISTRATIVAMENTE LA CALIFICACIÓN DE LOS MÉRITOS ACADÉMICOS Y PROFESIONALES, EL ESFUERZO Y LA DEDICACIÓN LOGRADOS POR LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES, A FIN DE EVITAR QUE EL INFLUYENTISMO Y AMIGUISMO PREVALEZCAN SOBRE LA RAZÓN Y EL DERECHO.

B).- LA DESPERSONALIZACIÓN DE LAS RELACIONES ENTRE LA UNIVERSIDAD NACIONAL Y SU PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA, COMO CONSECUENCIA DE LA DESMESURADA EXPANSIÓN DE ESA CASA DE ESTUDIOS, LO QUE HA-

ORIGINADO, SEGÚN EL SENTIR DE ALGUNOS TRABAJADORES, QUE SE -
 PIERDAN EN EL ANONIMATO Y NO SE LES RECONOZCAN SUS MÉRITOS -
 ACADÉMICOS Y PROFESIONALES.

C).- CAUSAS DE NATURALEZA POLÍTICA:

A).- EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO A NIVEL MUNDIAL
 Y, PRINCIPALMENTE, EN VARIOS SECTORES DEL PAÍS;
 EN PARTICULAR, LA SINDICACIÓN DE LOS TRABAJADO-
 RES ADMINISTRATIVOS DE BASE AL SERVICIO DE LAS
 UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPE-
 RIOR QUE, POR LO GENERAL, PRECEDIÓ A LA DEL PER-
 SONAL ACADÉMICO Y QUE POR SU PROBADA EFICACIA -
 HA LOGRADO LA OBTENCIÓN DE SIGNIFICATIVAS CON -
 QUISTAS LABORALES Y UNA MAYOR INFLUENCIA SOBRE
 LA TOMA DE DECISIONES CONCERNIENTES A SUS INTE-
 GRANDES.

B).- LA CONCEPCIÓN DE QUE EL SINDICALISMO CONSTITUYE
 UN INSTRUMENTO DE PODER TANTO DE LOS TRABAJADO-
 RES ACADÉMICOS, COMO DEL PERSONAL ADMINISTRATI-
 VO.

DECIMA SEGUNDA.- LA CAUSA ESPECIAL DE RESCISIÓN PRE-
 VISTA EN EL ARTÍCULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE -
 DERIVA DE LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, NO ATRIBUYE A LOS TITU-
 LARES DE LAS DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS UNA FACULTAD DISCRE-
 CIONAL, EN TODO CASO ES NECESARIO QUE EXISTA UN MOTIVO OBJE-
 TIVO DE PÉRDIDA DE CONFIANZA PARA DAR POR RESCINDIDO EL CON-
 TRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

DECIMA TERCEPA.- RESULTA DE VITAL IMPORTANCIA EL ES-
 TABLECIMIENTO DE LA CARRERA DEL SERVICIO CIVIL PARA LO TRABAJA

DORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

DECIMA CUARTA.- EL ESTABLECIMIENTO DE LA CARRERA DE - SERVICIO CIVIL PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, LLEVA IMPLÍCITAS LAS SIGUIENTES CONSECUENCIAS:

- 1A.-SE EVITARÁ EL INGRESO DE PERSONAS QUE NO HAYAN DEMOSTRADO QUE REÚNEN LA CAPACIDAD, HABILIDAD Y EXPERIENCIA REQUERIDAS PARA EL DESEMPEÑO ADECUADO EN UN PUESTO DETERMINADO.
- 2A.- SE LOGRARÁ LA PROFESIONALIZACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE LOS CUADROS DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE CONFIANZA.
- 3A.- SE ELIMINARÁN LOS ALTOS COSTOS DE LA FORMACIÓN DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, QUIENES POR LA INESTABILIDAD EN SUS PUESTOS ABANDONAN EL SERVICIO UNIVERSITARIO.
- 4A.- SE ELIMINARÁN LAS LAGUNAS ADMINISTRATIVAS SOBRE LAS NORMAS Y POLÍTICAS DEL INGRESO, PROMOCIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PERSONAL DE CONFIANZA QUE PRESTA SUS SERVICIOS A LA UNAM.

APENDICE

**CUESTIONARIO PARA ANALISIS DE PUESTOS EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO .**

COMISION MIXTA DE TABULADORES

CUESTIONARIO PARA ANALISIS DE PUESTOS
EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

DATOS DEL PUESTO

1.- Nombre del trabajador _____

2.- Adscripción _____

3.- Categoría _____

De base Temporal De confianza

4.- Jornada:

Continua: 1. Diurna Discontinua: 4. Diurna

2. Nocturna 5. Mixta

3. Mixta Especial: 6.

Horas semanales: 1. 5 hrs. 5. 32 hrs.
2. 10 hrs. 6. 37:30 hrs.
3. 15 hrs. 7. 42:30 hrs.
4. 20 hrs. 8. 47:30 hrs.
9. _____

5.- Salario:

a) _____ Tabular, b) _____ Compensación,

c) _____ Complementario, d) _____ Cuota fija,

e) _____ Quinquenios, f) _____

DESCRIPCION DETALLADA DEL PUESTO.

(Indique todas las actividades que efectúa, listándolas una por una y diciendo cómo la hace, dónde la hace y con qué la hace)

6.- Actividades diarias y constantes:

ESPECIFICACIONES DEL PUESTO

9.- ¿Qué conocimientos son necesarios para desempeñar el puesto?

1. Leer y escribir
2. Primaria
3. Secundaria
4. Preparatoria o vocacional
5. Carrera técnica de _____
6. Carrera profesional de _____
7. Oficio de _____
8. Carrera comercial de _____
9. Idiomas _____

10.- ¿Qué experiencia es necesaria para desempeñar el puesto?

1. Ninguna. 2. 3 meses. 3. 6 meses. 4. 1 año.
5. de 2 a 3 años. 6. Más de 3 años.

11.- En su puesto se requiere:

1. Unicamente interpretar las órdenes recibidas y ejecutarlas adecuadamente.
2. Iniciativa para resolver problemas sencillos. Las situaciones difíciles se le plantean al jefe inmediato.
3. Iniciativa para resolver problemas difíciles, dentro de políticas definidas. Las situaciones anormales le son planteadas al jefe inmediato.

RESPONSABILIDADES QUE TIENE

- 12.- En bienes:
- | | |
|--|--------------------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> Dinero | 6. <input type="checkbox"/> Aparatos |
| 2. <input type="checkbox"/> Valores | 7. <input type="checkbox"/> Material |
| 3. <input type="checkbox"/> Mobiliario | 8. <input type="checkbox"/> Útiles |
| 4. <input type="checkbox"/> Máquinas | 9. <input type="checkbox"/> Otros |
| 5. <input type="checkbox"/> Herramientas | |

COMISION MIXTA DE TABULADORES

Hoja

13.- En trámites de _____
y su falta de cuidado puede causar:

1. Retraso. 2. Suspensión 3. Nulificación.

14.- En datos, informes y documentos:

1. Toma recados telefónicos. 4. Guarda documentos.
2. Distribuye correspondencia. 5. Atiende al público.
3. Recibe facturas. 6. O t r o s .

15.- En dirección o manejo de personal:
(Anote cantidades)

- a) ___ Jefes, b) ___ Secciones, c) Empleados. ___

E S F U E R Z O

16.- Mental:

1. El trabajo es sencillo y rutinario, requiriendo poca atención y memoria.
2. Se requiere la atención normal en un trabajo rutinario.
3. Se requiere atención intensa en periodos regulares o prolongados, como verificar cantidades, medidas, etc.
4. Se requiere atención constante, intensa y sostenida, existiendo el peligro de cometer errores de trascendencia.

17.- Físico:

1. El trabajo exige poco esfuerzo, pasándose la mayor parte del tiempo sentado.
2. El trabajo exige un esfuerzo intenso, siendo necesario levantar y/o transportar objetos pesados.
3. El trabajo exige esfuerzo muy intenso, como caminatas largas, estar de pie casi constantemente y/o manejar en grandes distancias considerables.

El tiempo diario de trabajo se distribuye aproximadamente en:

- a) _____% de pie, e) _____% levantando pesos y transportándolos,

COMISION MIXTA DE TABULADORES

Hoja #7

20.- El trabajo tiene probabilidades de:

	1 Dificil	2 Poca	3 Mucha	4 Excesiva
a) Caídas				
b) Cortadas				
c) Mutilaciones				
d) Quemaduras				
e) Golpes				
f) Choques eléctricos				
g) Machucadoras				
h) Envenamiento				

FECHA _____

FIRMA DEL TRABAJADOR _____

Vo Bo _____
 FIRMA DEL JEFE DIRECTO DEL TRABAJADOR

Certifico la veracidad de la información que proporciona el trabajador.

El titular de Unidad Administrativa

Dependencia

Nombre _____

Firma _____

**MANUAL DE NCRMAS Y POLITICAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE CONFIANZA**

EXPOSICION DE MOTIVOS

EN EL DOCUMENTO "EVALUACIÓN Y MARCO DE REFERENCIA PARA LOS CAMBIOS ACADÉMICO-ADMINISTRATIVOS" PRESENTADO POR EL SEÑOR RECTOR DE LA UNAM, DR. OCTAVIO RIVERO SERRANO, ANTE EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN LA SESIÓN DE TRABAJO CELEBRADA EL 8 DE DICIEMBRE DE 1985, EN SU PRESENTACIÓN SOBRE LA PROBLEMÁTICA ADMINISTRATIVA, PLANTEADA EN EL CAPÍTULO II, APARTADO 3 SEÑALA QUE:

"OTRO PROBLEMA DE LA ADMINISTRACIÓN ESTÁ RECONOCIDO CON LA INEXISTENCIA EN LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA DE CONDICIONES Y REQUISITOS PARA EL INGRESO Y LA PROMOCIÓN EN EL SERVICIO ADMINISTRATIVO. A DIFERENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO, EL TRABAJADOR ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA NO CUENTA CON UN CUERPO DE NORMAS QUE DEFINA LAS FORMALIDADES Y LOS PASOS DE SU EMPLEO Y CARRERA.

POR OTRA PARTE, LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS DE CONFIANZA SE SIENTEN VULNERABLES POR CARECER DE PERSPECTIVAS CLARAS, LO QUE EN OCASIONES HACE QUE ASUMAN SU EMPLEO COMO UNA CIRCUNSTANCIA FORTUITA Y PROVISIONAL".

AL RESPECTO EN EL MISMO DOCUMENTO, EN SU CAPÍTULO III DENOMINADO PLANES Y PROYECTOS, APARTADO 4 INCISO 1, SE PROPONE:

"ELABORAR UN ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE ESTABLEZCA UNA CARRERA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA".

EL PROYECTO LLEVARÍA POR NOMBRE "MANUAL DE NORMAS Y POLÍTICAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA" MISMO QUE TENDRÍA EL OBJETIVO PRIMORDIAL DE PROPORCIONAR A LA INSTITUCIÓN UN DOCUMENTO QUE CONTENGA LAS POLÍTICAS Y NORMAS RELATIVAS A LAS FORMALIDADES DEL PROCEDIMIENTO PARA INGRESO AL EMPLEO Y CARRERA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA AL SERVICIO UNIVERSITARIO.

A TRAVÉS DEL MANUAL SE LOGRARÁ LA UNIFICACIÓN DE CRITERIOS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS Y POLÍTICAS ENTRE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE CONFIANZA Y LA UNAM, SE ESTABLECERÁN LAS BASES PARA LA CARRERA DEL SERVICIO UNIVERSITARIO, SE RECLUTARÁ EXCLUSIVAMENTE EL PERSONAL QUE DEMUESTRE POSEER LA CAPACIDAD, HABILIDAD Y EXPERIENCIA REQUERIDAS PARA UN DESEMPEÑO ACEPTABLE AL PUESTO, ASIMISMO, SE ESTABLECERÁN LOS REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS DE RECLUTAMIENTO, ACTUALIZACIÓN Y PROMOCIÓN.

INTRODUCCION

EL MANUAL DE NORMAS Y POLÍTICAS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA, ES ANTE TODO UN CONJUNTO DE LINEAMIENTOS QUE ESTABLECEN LAS BASES PARA LA CARRERA ADMINISTRATIVA AL SERVICIO UNIVERSITARIO, MISMA QUE NO ES SINO LA SINTESIS DE LA ESTRATEGIA DE CREAR LAS CONDICIONES, A PARTIR DE LAS CUALES LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA DE LA UNAM, SE VEAN MOTIVADOS EN SUS LABORES, Y SE TRADUCE EN TÉRMINOS GENERALES EN UN SISTEMA DE TRABAJO EN EL QUE SE COMBINAN COMO PARTES MEDULARES, EL INGRESO Y LA PROMOCIÓN, MISMOS QUE APOYADOS EN UNA SERIE DE NORMAS Y POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS, EN LA MOVILIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN HAN DE PROPICIAR LAS CONDICIONES ADECUADAS PARA LOGRAR UN DESARROLLO EFECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, EN SU BENEFICIO EN FORMA DIRECTA Y DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EN CONSECUENCIA.

1.- IDENTIFICACION DEL PERSONAL DE CONFIANZA

- 1.1.- SE IDENTIFICAN CON PUESTOS DE CONFIANZA DE LA UNAM, LOS DE TODOS AQUELLOS TRABAJADORES QUE REALIZAN FUNCIONES DE DIRECCIÓN, FISCALIZACIÓN, VIGILANCIA E -- INSPECCIÓN CUANDO TENGAN CARÁCTER GENERAL ASÍ COMO- LOS QUE ATIENDEN TRABAJOS PERSONALES O CONFIDENCIA- LES DE LAS AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS Y POR EXCLU - SIÓN, AQUELLOS PUESTOS NO TABULADOS COMO DE BASE.
- 1.2.- EL PERSONAL DE CONFIANZA DE LA UNAM SE DIVIDE EN - CUANTO A SU JERARQUÍA EN:
- AUTORIDADES.
FUNCIONARIOS.
EMPLEADOS.
- 1.2.1.- SE CONSIDERAN AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD, LOS ENUNCIADOS EN EL ARTÍCULO 30. DE LA LEY ORGÁNICA DE- LA UNAM Y EL ARTÍCULO 12 DEL ESTATUTO GENERAL DE LA UNAM.
- 1.2.2.- SE CONSIDERAN FUNCIONARIOS A LAS PERSONAS QUE POR - DELEGACIÓN DE LAS AUTORIDADES SE ENCARGAN DE LA OR- GANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA INSTITUCIÓN.
- 1.2.3.- PARA EFECTOS DEL PRESENTE MANUAL SE CONSIDERARÁN EM- PLEADOS DE CONFIANZA TODOS AQUELLOS TRABAJADORES DE CONFIANZA QUE NO SON AUTORIDADES O FUNCIONARIOS.
- 1.2.4.- LOS PUESTOS QUE CORRESPONDEN A LOS FUNCIONARIOS SON LOS SIGUIENTES:
SECRETARIO GENERAL.

SECRETARIO DE LA RECTORÍA.
ABOGADO GENERAL.
DIRECTOR. (3)
DIRECTOR AUXILIAR. (4)
COORDINADOR. (5)
SECRETARIO. (6)
SECRETARIO ACADÉMICO.
SECRETARIO ADJUNTO.
SECRETARIO AUXILIAR.
SECRETARIO EJECUTIVO. (7)
SECRETARIO TÉCNICO.
SUBDIRECTOR. (8)
JEFE DE DIVISIÓN.
SUBJEFE DE DIVISIÓN.
SECRETARIO GENERAL ADMINISTRATIVO.
TESORERO CONTRALOR.
AUDITOR INTERNO.
CONTADOR GENERAL.
DIRECTOR GENERAL. (9)
GERENTE GENERAL.
DIRECTOR. (10)
GERENTE.
SUBAUDITOR.
SUBCONTADOR.
SUBDIRECTOR. (10)
SUBGERENTE.

1.2.5.- LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA SE SUBDIVIDEN EN CUANTO-

A SU PODER DE MANDO EN TRES NIVELES:

FUNCIONAL.

MANDOS MEDIOS O DE SUPERVISIÓN.

OPERATIVO.

1.2.5.1.- LOS PUESTOS QUE CORRESPONDEN A ESTOS NIVELES SON:

= FUNCIONAL:

SECRETARIO ADMINISTRATIVO.+

JEFE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA.+

1.2.5.2.- MANDOS MEDIOS O DE SUPERVISIÓN:

AUDITOR.

AUXILIAR JEFE DE DEPARTAMENTO. (11)

AYUDANTE DE DIRECTOR. (11)

AYUDANTE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA.

CAJERO GENERAL.

CAJERO AUXILIAR.

CAPITÁN DE BUQUE.

COORDINADOR.

COORDINADOR DE BIBLIOTECAS.

COORDINADOR DE COLEGIO.

DELEGADO ADMINISTRATIVO.

DIRECTOR DE ORQUESTA.

DIRECTOR TÉCNICO.

JEFE DE AREA.

JEFE DE CONTROL.

JEFE DE DEPARTAMENTO.

JEFE DE DEPARTAMENTO TÉCNICO.

JEFE DE MANTENIMIENTO DE LABORATORIO.

JEFE DE MÁQUINAS DE BUQUE.
JEFE DE PROYECTISTAS.
JEFE DE SECCIÓN. (11)
JEFE DE SECCIÓN ACADÉMICA.
JEFE DE TALLER.
JEFE DE UNIDAD.
JEFE DE VIGILANCIA.
SECRETARIO DE LA DIRECCIÓN. (11)
SECRETARIO PARTICULAR.
SUBJEFE DE DEPARTAMENTO.
SUBCONTADOR AUXILIAR.
SUPERVISOR.
PRIMER OFICIAL DE CUBIERTA.
PRIMER OFICIAL DE MÁQUINAS.

1.2.5.3.- OPERATIVO:

ABOGADO AUXILIAR.
ADMINISTRADOR TÉCNICO.
ARQUITECTO PROYECTISTA.
ARQUITECTO RESIDENTE.
ASESOR.
ASESOR CONTABLE.
CALCULISTA.
CONSULTOR DE PRECIOS.
CONTADOR.
CONTADOR AUXILIAR.
COORDINADOR DE CURSOS. (11)
COORDINADOR DE PRÁCTICAS. (11)

DIRECTOR DE SEMINARIO. (11)
 ENCARGADO DE SEMINARIO DE TESIS. (11)
 ENTRENADOR.
 INGENIERO AYUDANTE.
 INGENIERO DE MANTENIMIENTO.
 INGENIERO ELECTRÓNICO.
 INGENIERO RESIDENTE.
 OPERADOR DE COMPUTADORA.
 PAGADOR AUXILIAR.
 PROYECTISTA.
 RESIDENTE.
 SUPERVISOR DE ESCUELAS INCORPORADAS.
 TÉCNICO.
 SEGUNDO OFICIAL DE CUBIERTA.
 SEGUNDO OFICIAL DE MÁQUINAS.

1.3.-

LA CARRERA DEL SERVICIO UNIVERSITARIO, ABARCA EL NIVEL DENOMINADO EMPLEADOS DE CONFIANZA, POR LO TANTO EL PRESENTE MANUAL Y SUS PROCEDIMIENTOS SERÁN APLICABLES PARA TODOS AQUELLOS TRABAJADORES DE CONFIANZA QUE SE ENCUENTREN EN ESTE SUPUESTO.

1.4⁺-

TANTO EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO, COMO EL JEFE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA SE CONSIDERAN FUNCIONARIOS, - PERO, SE INCLUYEN DENTRO DEL GRUPO DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA ADMINISTRATIVOS, YA QUE ES EL PUESTO - MÁS ALTO QUE SE PUEDE ASPIRAR, DENTRO DE LA CARRERA DEL SERVICIO UNIVERSITARIO.

REFERENCIAS

- 1.- DE ESCUELAS, FACULTADES, INSTITUTOS Y UNIDADES ACADÉMICAS DEL CCH.
- 2.- DEL CCH, DE LOS CONSEJOS TÉCNICOS DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y HUMANÍSTICA.
- 3.- DEL CCH, CENTROS Y DIRECCIONES DOCENTES O DE INVESTIGACIÓN.
- 4.- DE LA ESCUELA NACIONAL PREPARATORIA, PLANTELES 1 A 9.
- 5.- DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA, DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR Y DEL SISTEMA DE ENSEÑANZA ABIERTA.
- 6.- DE FACULTAD.
- 7.- DEL CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSGRADO.
- 8.- DE DEPENDENCIAS DE APOYO DOCENTE, DE INVESTIGACIÓN Y DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA.
- 9.- DE DEPENDENCIAS DE SERVICIO.
- 10.-DE DEPENDENCIAS DE APOYO ADMINISTRATIVO.
- 11.-PUESTOS SUSCEPTIBLES DE SER ABSORBIDOS POR OTROS O DE CAMBIO DE NOMBRE.
- 12.-DE DOCENCIA O INVESTIGACIÓN.
- 13.-SUSCEPTIBLE DE SOLICITAR SE RECLASIFIQUE A TÉCNICO ACADÉMICO.

2.- INGRESO

- 2.1.- LA SELECCIÓN PARA EL INGRESO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA SERÁ COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS A TRAVÉS DE SU DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN.
- 2.2.- LA SELECCIÓN SE REALIZA, OBSERVANDO EN TODO MOMENTO LAS NORMAS, REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS QUE SE ESTABLECEN EN EL PRESENTE MANUAL Y LOS ORDENAMIENTOS CORRESPONDIENTES DE LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA.
- 2.3.- EL PERFIL DE LOS PUESTOS Y SU NIVEL SALARIAL SE ENCUENTRAN ENUNCIADOS EN EL CATÁLOGO DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS DE CONFIANZA.
- 2.4.- EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN QUE SE DEBE SEGUIR SERÁ EL QUE CORRESPONDA AL TIPO DE INGRESO QUE PRETENDA EFECTUAR LA DEPENDENCIA Y PODRÁ SER DE ALGUNA DE LAS SIGUIENTES FORMAS:
- 1).- SOLICITUD DE EVALUACIÓN DE CANDIDATOS PROPUESTOS POR LA DEPENDENCIA.
 - 2).- SOLICITUD DE CANDIDATOS POR LA DEPENDENCIA PARA CUBRIR PLAZA VACANTE.
- 2.4.- 1) EN CASO DE QUE EL CANDIDATO SEA PROPUESTO POR LA DEPENDENCIA, EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN SERÁ EL SIGUIENTE:
- a).- LA DEPENDENCIA QUE TENGA LA PLAZA VACANTE, ENVÍA OFICIO DE PROPUESTA A LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS.

- B).- LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS UNA VEZ QUE RECIBE EL OFICIO DE PROPUESTA - CITA AL CANDIDATO, SOLICITÁNDOLE SU CURRÍCULUM, CONSTANCIA DE ÚLTIMO GRADO DE ESTUDIOS Y UNA FOTOGRAFÍA, PARA DETECTAR SI CUMPLE O NO CON EL PERFIL DEL PUESTO.
- C).- MEDIANTE EL ANÁLISIS DOCUMENTAL, SE DETERMINA - SI EL CANDIDATO SATISFACE O NO EL PERFIL DEL PUESTO.
- EN CASO NEGATIVO SE ELABORA EL DICTAMEN DE RECHAZO Y SE INFORMA A LA DEPENDENCIA.
- EN CASO POSITIVO SE PROGRAMA AL CANDIDATO PARA LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA.
- D).- DESPUÉS DE REALIZADA LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA, SE CITA AL CANDIDATO A ENTREVISTA, Y DESPUÉS DE LA MISMA SE DICTAMINA UNA DE LAS SIGUIENTES ALTERNATIVAS:
- CONOCE TODAS LAS ÁREAS, O
 - NO CONOCE TODAS LAS ÁREAS Y EN QUÉ PORCENTAJE
- E).- SI EL CANDIDATO CONOCE TODAS LAS ÁREAS, SE ELABORA OFICIO DE ACUERDO O DICTAMEN DE NOMBRAMIENTO SEGÚN FUERA EL CASO, PARA CONTINUAR CON EL TRÁMITE DE CONTRATACIÓN.
- F).- SI NO CONOCE TODAS LAS ÁREAS, DETERMINAR EN QUÉ PORCENTAJE SE DESCONOCEN. SI CONOCE COMO MÍNIMO UN 60% DE LAS ÁREAS, SE ELABORA OFICIO DE ACUERDO O DICTAMEN DE NOMBRAMIENTO SEGÚN FUERA EL CA

SO, ANEXANDO A ÉSTE EL TIPO DE ACTUALIZACIÓN - QUE REQUERIRÁ PARA TENER UN DESEMPEÑO ACEPTABLE EN EL PUESTO (ACTUALIZACIÓN INICIAL O ESPECÍFICA). SI LOS RESULTADOS ARROJARON UN PROMEDIO - DEL 40% O MENOS, AUTOMÁTICAMENTE SE ELABORA EL DICTAMEN DE RECHAZO Y SE INFORMA A LA DEPENDENCIA SOLICITANTE, PARA QUE PROPONGA MÁS CANDIDATOS PARA EVALUACIÓN, O SE DA LA INDICACIÓN PARA QUE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS ENVÍE CANDIDATO DE BOLSA DE TRABAJO - PREVIAMENTE EVALUADOS.

- 2.4.- 2) EL PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD DE CANDIDATOS PARA CUBRIR PLAZA VACANTE SE REALIZA DE LA SIGUIENTE FORMA:
- A).- LA DEPENDENCIA QUE TENGA PLAZA VACANTE SOLICITA A LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS MEDIANTE OFICIO CANDIDATO PARA OCUPAR EL PUESTO RESPECTIVO.
 - B).- LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS UNA VEZ RECIBIDO EL OFICIO DE LA DEPENDENCIA, REvisa LA BOLSA DE TRABAJO PARA LOCALIZAR CANDIDATO QUE SATISFAGA EL PERFIL DEL PUESTO.
 - C).- LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS PROGRAMA ENTREVISTA CON EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA Y EL CANDIDATO, SEÑALÁNDOLES LUGAR, DÍA Y HORA PARA LA REALIZACIÓN DE LA MISMA.
 - D).- SI DESPUÉS DE LA ENTREVISTA, EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA RESUELVE QUE SÍ SATISFACE SUS NECES-

SIDADES, NOTIFICA A LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS PARA QUE ELABORE OFICIO DE ACUERDO O DICTAMEN DE NOMBRAMIENTO SEGÚN SEA EL CASO PARA CONTINUAR CON EL TRÁMITE DE CONTRATACIÓN Y CUMPLIR CON EL PERÍODO A PRUEBA RESPECTIVO.

E).- SI EL CANDIDATO NO SATISFACE LAS NECESIDADES -- DEL PUESTO, EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA NOTIFICA A LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS PARA QUE ÉSTA A SU VEZ ENVÍE OTRO CANDIDATO EXISTENTE EN LA BOLSA DE TRABAJO.

3.- PROMOCION

- 3.1.- LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA - SERÁ MATERIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS A TRAVÉS DE SU DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN.
- 3.2.- LA PROMOCIÓN SE REALIZARÁ, OBSERVANDO EN TODO MOMENTO - LAS NORMAS, REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS QUE ESTABLECE - EL PRESENTE MANUAL Y LOS ORDENAMIENTOS CORRESPONDIENTES DE LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA.
- 3.3.- PARA EFECTOS DE LA PROMOCIÓN, LA INSTITUCIÓN SE DIVIDE - EN TRES GRANDES GRUPOS DE DEPENDENCIAS, DENOMINADOS A, - B Y C QUE REPRESENTAN DEPENDENCIAS CHICAS, MEDIANAS O - GRANDES MISMAS QUE SE HAN DIVIDIDO CONFORME A LOS SI - - GUIENTES CRITERIOS:
 - 1.- EL NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES (BASE, CONFIANZA Y - ACADÉMICOS).
 - 2.- LA ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA.
 - 3.- EL VALOR TOTAL DE BIENES INMUEBLES.
 - 4.- ESTRUCTURA DE ORGANIZACIÓN (EXISTENCIA O NO DE SUB - DEPENDENCIAS).
- 3.4.- LOS MOVIMIENTOS PROMOCIONALES Y/O ASCENSOS TENDRÁN POR - OBJETIVO PERMITIR A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA ESCA - LAR PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD Y REMUNERACIÓN, LO CUAL LOS MOTIVARÁ PARA BUSCAR SU SUPERACIÓN PROFESIONAL.
- 3.5.- EL MOVIMIENTO PROMOCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE CON - FIANZA, SE DETERMINARÁ MEDIANTE LA EVALUACIÓN DE LOS -

FACTORES DE CONOCIMIENTOS, APTITUD, ACTITUD, PUNTUALIDAD Y DEL RESULTADO DE LAS PRUEBAS QUE SE ESTABLEZCAN, ASÍ COMO LA ASISTENCIA A LOS SISTEMAS DE ACTUALIZACIÓN.

- 3.6.- LA CARRERA DEL SERVICIO UNIVERSITARIO ABARCARÁ TODOS LOS PUESTOS Y CATEGORÍAS QUE CORRESPONDEN A LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA EN SUS TRES NIVELES (FUNCIONAL, MANDOS MEDIOS O DE SUPERVISIÓN Y OPERATIVO), Y SE PODRÁ DAR LA MOVILIZACIÓN DE UNA RAMA A OTRA, ASÍ COMO DE UNA DEPENDENCIA A OTRA CUMPLIENDO CON LOS REQUISITOS Y PASOS CORRESPONDIENTES.
- 3.7.- LAS POSIBILIDADES DE ASCENSO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE CONFIANZA, PODRÁN DARSE, DESDE LA CATEGORÍA INFERIOR DEL NIVEL OPERATIVO, CON POSIBILIDAD DE OCUPAR LA CATEGORÍA MÁXIMA DEL NIVEL FUNCIONAL.
- 3.8.- LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA SE DARÁ EN DOS SENTIDOS: HORIZONTAL O ASCENDENTE.
- 1.- LA HORIZONTAL SE DA DE UN PUESTO A OTRO SIMILAR, CAMBIANDO POR EJEMPLO UN JEFE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA DE CUALQUIER DEPENDENCIA CHICA A LA JEFATURA DE LA UNIDAD DE UNA DEPENDENCIA MEDIANA O GRANDE.
 - 2.- LA ASCENDENTE SE DA DE UN PUESTO INFERIOR A OTRO SUPERIOR, POR EJEMPLO UN TÉCNICO PASA A OCUPAR UNA JEFATURA DE DEPARTAMENTO.
- 3.9.- EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE CANDIDATO PARA PROMOCIÓN ES EL SIGUIENTE:
- a).- SURGE UNA PLAZA VACANTE EN UNA DEPENDENCIA, ÉSTA NOTIFICA A LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS

- NISTRATIVOS, EL NIVEL TABULAR DE LA PLAZA VACANTE, FUNCIONES GENÉRICAS Y EL PERFIL DEL PUESTO.
- B).- LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS - ELABORA CONVOCATORIA CON LA INFORMACIÓN Y LA ENVÍA A LA GACETA DE LA UNAM PARA SU PUBLICACIÓN.
- C).- LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS,- RECIBE A LOS CANDIDATOS Y LOS EVALÚA.
- D).- UNA VEZ ANALIZADOS LOS RESULTADOS DE LOS CANDIDATOS, SELECCIONA AL MÁS IDÓNEO PARA CUBRIR LA PLAZA VACANTE.
- E).- LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS,- NOTIFICARÁ POR ESCRITO AL CANDIDATO SELECCIONADO,- LA FECHA DE INGRESO A SU NUEVO PUESTO.

4.- ADSCRIPCION Y REUBICACION

REUBICACION:

- 4.1.- LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA DE LA UNAM, PODRÁN SER REUBICADOS EN OTRA ÁREA, CENTRO DE TRABAJO O DEPENDENCIA, EN ALGÚN PUESTO EQUIVALENTE O AFÍN AL QUE DESEMPEÑAN.
- 4.2.- LA SOLICITUD DE REUBICACIÓN DEBERÁ HACERSE POR ESCRITO Y PODRÁ SER A PETICIÓN DEL TITULAR DE LA DEPENDENCIA O SU REPRESENTANTE, O DEL PROPIO TRABAJADOR.
- 4.3.- LOS MOTIVOS DE SOLICITUD DE REUBICACIÓN PUEDEN SER, - PARA EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA:
- LA RACIONALIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS, EN EL SENTIDO DEL MEJOR APROVECHAMIENTO DE LOS MISMOS Y PARA EL TRABAJADOR,
 - PROCURAR QUE SU CENTRO DE TRABAJO SE UBIQUE CERCA DE SU DOMICILIO, PARA LOGRAR SU PUNTUALIDAD Y RENDIMIENTO.
- 4.4.- CUANDO LA REUBICACIÓN DE UN TRABAJADOR SE PRETENDA EN OTRA DEPENDENCIA, SE DEBERÁN SEGUIR LOS SIGUIENTES PASOS:
- 1.- EL INTERESADO SOLICITARÁ A LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS REALICE EL ESTUDIO RESPECTIVO PARA LA REUBICACIÓN CORRESPONDIENTE, EL ESTUDIO SE ENFOCARÁ A ANALIZAR EN TÉRMINOS GENERALES LA VIABILIDAD Y DISPONIBILIDAD PARA LA REUBICACIÓN.
 - 2.- LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS-

RENDIRÁ UN INFORME DE SU ESTUDIO, EN UN PERÍODO - MÁXIMO DE TRES SEMANAS DESPUÉS DE RECIBIDA LA SOLICITUD EN CUESTIÓN, EN DICHO ESTUDIO SE INDICARÁN LAS POSIBILIDADES DE REUBICACIÓN O LOS PASOS A SEGUIR EN CASO DE QUE PROCEDA EN ESE MOMENTO.

- 4.5.- A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA QUE HAYAN PRESTADO SUS SERVICIOS EN ALGUNA DEPENDENCIA UNIVERSITARIA, DURANTE UN TIEMPO MÍNIMO DE TRES AÑOS, NO SE LES TENDRÁ POR TERMINADA LA RELACIÓN DE TRABAJO POR RENUNCIA VOLUNTARIA, SI NO CUENTA DICHA RENUNCIA CON EL VISTO BUENO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS.
- 4.6.- LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS PODRÁ PROPONER AL TRABAJADOR LA POSIBILIDAD DE UNA REUBICACIÓN A OTRA DEPENDENCIA UNIVERSITARIA, EN CASO DE QUE EL TRABAJADOR ACEPTE, EL ACUERDO SERÁ COMUNICADO AL TITULAR DE SU DEPENDENCIA DE ADSCRIPCIÓN.
- 4.7.- EN TANTO SE REALIZA LA REUBICACIÓN CORRESPONDIENTE, EL TRABAJADOR QUEDARÁ A DISPOSICIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS, ASISTIENDO A LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN Y DESARROLLANDO LAS ACTIVIDADES QUE EN ESTA DIRECCIÓN SE LE INDIQUEN, TODO LO ANTERIOR A EFECTO DE QUE PUEDA SER REUBICADO A LA BREVEDAD POSIBLE.
- 4.8.- PERMUTA:
- 4.8.1.- CUANDO DOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LA MISMA CATEGORÍA, NIVEL Y HORARIO DESEEN EFECTUAR UNA PERMUTA, -

SE CONSIDERARÁ LO SIGUIENTE:

- 1.- LOS DOS TRABAJADORES SOLICITARÁN POR ESCRITO LA---
AUTORIZACIÓN DE LA PERMUTA A LOS TITULARES DE LAS-
DEPENDENCIAS RESPECTIVAS, LOS CUALES SOLICITARÁN -
A LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS
REALICE EL ESTUDIO CORRESPONDIENTE DE LA SITUACIÓN
GENERAL DE LOS TRABAJADORES EN CUANTO A:
 - PUESTO Y FUNCIONES QUE DESEMPEÑAN.
 - EFICIENCIA Y DISPONIBILIDAD PARA EL SERVICIO.
 - RELACIONES INTERPERSONALES QUE GUARDAN EN SUS -
RESPECTIVOS CENTROS DE TRABAJO.
 - HISTORIA LABORAL.
 - PREPARACIÓN ACADÉMICA.EN CASO DE SER NECESARIO SE PODRÍA APLICAR UN EXA-
MEN A UNO O A LOS DOS SOLICITANTES.

- 3.- LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS RENDIRÁ -
UN INFORME A LOS TITULARES DE UN TIEMPO MÁXIMO DE TRES SE-
MANAS DESPUÉS DE RECIBIDA LA SOLICITUD DE ANÁLISIS.

- 4.- LOS TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS INVOLUCRADAS RESOLVERÁN-
SI AUTORIZAN O NO LA PERMUTA SOLICITADA.

5.- ACTUALIZACION

- 5.1.- EL SISTEMA DE ACTUALIZACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA DE LA UNAM ESTARÁ A CARGO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS Y CONTARÁ CON EL APOYO DE TODAS LAS DEPENDENCIAS DE LA INSTITUCIÓN.
- 5.2.- PARA EFECTOS DEL PRESENTE PROYECTO EL OBJETIVO DEL SISTEMA DE ACTUALIZACIÓN, ES INDUCIR EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA A LA PROFESIONALIZACIÓN QUE LE BRINDE PERSPECTIVAS CLARAS DE DESARROLLO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN Y UNA MAYOR ESTABILIDAD EN EL TRABAJO AL TIEMPO QUE SE DOTA A LA UNAM DE UN CUERPO DE EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS QUE APOYE EFICAZMENTE LAS LABORES SUSTANTIVAS Y LAS DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA.
- 5.3.- EL SISTEMA DE ACTUALIZACIÓN ESTARÁ DIRIGIDO A TODOS LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA QUE SE IDENTIFICAN CON ESTE PUBRO, SEGÚN EL CAPÍTULO I DEL PRESENTE MANUAL.
- 5.4.- LA ACTUALIZACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA SE INSTRUMENTARÁ CON APOYO DE LOS RECURSOS DE LA INSTITUCIÓN, Y SE REALIZARÁ A TRAVÉS DE CURSOS, SEMINARIOS E INFORMACIÓN ESCRITA.
- 5.5.- METODOS:
- 5.5.1.- CURSOS EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS, EN DEPENDENCIAS Y CENTROS DE TRABAJO PERIFÉRICOS.
- 5.5.2.- ELABORACIÓN E IMPRESIÓN DE COMPENDIOS QUE CONTENGAN TODOS LOS CAMBIOS UNIVERSITARIOS RELEVANTES PARA SU-

OBSERVACIÓN POR PARTE DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA DE ACUERDO A SUS DIVERSAS ÁREAS DE COMPETENCIA O ACTIVIDADES, Y QUE SE REFIERAN A LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA; LOS REGLAMENTOS, LOS CONTRATOS COLECTIVOS, CONVENIOS ESPECIALES ENTRE LA UNAM Y OTROS ORGANISMOS DE LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO, CIRCULARES, INSTRUCTIVOS Y OFICIOS EMITIDOS POR LAS AUTORIDADES SUPERIORES.

5.6.- PERIODICIDAD.

5.6.1.- LOS CURSOS DEBERÁN LLEVARSE A CABO PERMANENTEMENTE Y EN FORMA CÍCLICA PARA TODO EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA, PARA ASÍ LOGRAR QUE TODO EMPLEADO DE ESA CATEGORÍA RECIBA POR CICLOS DETERMINADOS, LA ACTUALIZACIÓN QUE REQUIERA EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES.

5.6.2.- LOS COMPENDIOS IMPRESOS DE LOS CAMBIOS UNIVERSITARIOS ANTES MENCIONADOS DEBERÁN ELABORARSE PERMANENTEMENTE Y REMITIRSE PERIÓDICAMENTE (EN LA MEDIDA EN QUE SU IMPORTANCIA Y VOLUMEN LO REQUIERA) LAS DEPENDENCIAS Y CENTROS DE TRABAJO.

7.1.- OBLIGATORIEDAD:

5.7.1.- SE ADOPTARÁN MEDIDAS PARA INDUCIR A TODOS LOS INTERGRANTES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA A QUE PARTICIPE EN LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN ORGANIZADOS CENTRALMENTE EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS Y DESCONCENTRADAMENTE EN LAS DEPENDENCIAS Y CENTROS DE TRABAJO.

8.1.- PARA EFECTO DE LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN LAS CONVO-

CATORIAS SE PUBLICARÁN EN TIEMPO Y FORMA EN LA GACETA DE LA UNAM, SEÑALANDO LUGAR, HORARIO, REQUISITOS, PERÍODO DE INSCRIPCIÓN Y DURACIÓN DEL CURSO.

BIBLIOGRAFIA

I.- LIBROS.

- 1.- ARIAS GALICIA, FERNANDO. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. EDITORIAL TRILLAS. MÉXICO. 1979.
- 2.- BUEN LOZANO, NÉSTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO. TOMOS I Y II. EDITORIAL PORRÚA, S.A. MÉXICO. 1980.
- 3.- CANTÓN MOLLER, MIGUEL. LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY LABORAL MEXICANA. EDITORIAL CÁRDENAS, EDITOR Y DISTRIBUIDOR. MÉXICO. 1980.
- 4.- CARPIZO, JORGE. EL RÉGIMEN LABORAL EN LA UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA (ASOCIACIONES, SINDICATOS, ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO). EDITORIAL UDUAL. MÉXICO. 1976.
- 5.- CARRILLO PRIETO, IGNACIO. LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA EN MÉXICO. EDITORIAL UNAM. MÉXICO. 1979.
- 6.- CARRILLO PRIETO, IGNACIO Y BARQUÍN, MANUEL. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO EN LAS INSTITUCIONES AUTÓNOMAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR. EDITORIAL UNAM. MÉXICO. 1984.
- 7.- CASTORENA, JESÚS. MANUAL DE DERECHO OBRERO. EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO. 1971.
- 8.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. LOS TRABAJADORES DE CON... FIANZA. EDITORIAL JUS. MÉXICO. 1979.
- 9.- CUEVA, MARIO DE LA. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO. 1954.
- 10.- CUEVA, MARIO DE LA. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO I. EDITORIAL PORRÚA, S.A. MÉXICO. 1981.
- 11.- DÍAZ DE OLGUÍN, MAGDALENA. NOTAS PARA LA INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 90. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EDITORIAL SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. MÉXICO. 1974.

- 12.- DEVEALI, MARIO. TRATADO DEL DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL BUENOS AIRES, S.A. BUENOS AIRES, ARGENTINA. 1971.
- 13.- DUHALT KRAUSS, MIGUEL. LOS MANUALES DE PROCEDIMIENTOS EN LAS OFICINAS PÚBLICAS. EDITORIAL TRILLAS. MÉXICO. 1981.
- 14.- FRANCHINI, F. LE DELEGACIONE ADMINISTRATIVA. MILÁN, ITALIA. 1960.
- 15.- GONZÁLEZ OROPEZA, MANUEL. EL RÉGIMEN PATRIMONIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. EDITORIAL UNAM. MÉXICO. 1977.
- 16.- GONZÁLEZ OROPEZA, MANUEL. GÉNESIS DE LA LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. EDITORIAL UNAM. MÉXICO. 1980.
- 17.- GUERRERO, EUCUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO. 1975.
- 18.- HERRERO ALEIXANDRE, JOSÉ. MANUAL DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. EDITORIAL TRILLAS. MÉXICO. 1977.
- 19.- HERNÁNDEZ MÁRQUEZ. TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL IBEROAMERICANA DE PUBLICACIONES. MADRID ESPAÑA. 1980.
- 20.- HURTADO MÁRQUEZ, EUGENIO. LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA 1929--1944. EDITORIAL UNAM. MÉXICO. 1976.
- 21.- JIMÉNEZ RUEDA, JULIO. HISTORIA JURÍDICA DE LA UNIVERSIDAD DE MÉXICO. EDITORIAL UNAM. MÉXICO. 1955.
- 22.- KOONTZ H. Y O' DONNELL C. CURSO DE ADMINISTRACIÓN MODERNA. EDITORIAL MC GRAW-HILL. MADRID, ESPAÑA. 1967.
- 23.- KROTOSCHIN, ERNESTO. TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL DEPALMA. BUENOS AIRES, ARGENTINA. 1985.

- 24.- LANHAM, ELIZABETH. VALUACIÓN DE PUESTOS. EDITORIAL TRI -
LLAS. MÉXICO. 1980.
- 25.- MALDONADO, ABRAHAM. DERECHO AGRARIO. EDITORIAL IMPRENTA-
NACIONAL. BOLIVIA. 1974.
- 26.- MAYER, OTTO. LE DROIT ADMINISTRATIF ALLEMAND. PARIS, -
FRANCIA. 1960.
- 27.- OROZCO HENRÍQUEZ, JOSÉ DE JESÚS. RÉGIMEN DE LAS RELACIO-
NES COLECTIVAS DE TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS-
AUTÓNOMAS. EDITORIAL UNAM. MÉXICO. 1984.
- 28.- PINTO MAZAL, JORGE. LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA. EDITO -
RIAL UNAM. MÉXICO. 1974.
- 29.- RAMOS MARTÍNEZ, EUSEBIO. DERECHO SINDICAL MEXICANO Y LAS
INSTITUCIONES QUE GENERA. EDITORIAL CÁRDENAS, EDITOR Y -
DISTRIBUIDOR. MÉXICO. 1978.
- 30.- RANGEL GUERRA, ALFONSO. LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA EN LA
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. -
DESLINDE NÚMERO 153. EDITORIAL UNAM. MÉXICO. 1982.
- 31.- REYES PONCE, AGUSTÍN. EL ANÁLISIS DE PUESTOS. EDITORIAL-
LIMUSA. MÉXICO. 1977.
- 32.- RUPRECHT, ALFREDO. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. EDITO-
RIAL UNAM. MÉXICO. 1980.
- 33.- SERRA ROJAS, ANDRÉS. DERECHO ADMINISTRATIVO. TOMOS I Y -
II. EDITORIAL PORRÚA, S.A. MÉXICO. 1978.
- 34.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL
TRABAJO. EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO. 1979.
- 35.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. EDITO
RIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO. 1981.

- 36.- TERRY, GEORGE. ADMINISTRACIÓN DE OFICINAS. EDITORIAL LIMUSA. MÉXICO. 1980.
- 37.- UNIVERSITY OF HARVARD. HARVARD BUSINESS REVIEW. EI., UNIVERSITY OF HARVARD. UNITED STATES OF AMERICA. 1982.
- 38.- VILLORO, LUIS. EL RÉGIMEN LEGAL Y LA IDEA DE LA UNIVERSIDAD. EDITORIAL UNAM. MÉXICO. 1981.

II.- LEGISLACION.

- 39.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- 40.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 41.- LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
- 42.- ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
- 43.- ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
- 44.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
- 45.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
- 46.- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
- 47.- REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES.

III.- JURISPRUDENCIA.

- 48.- SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, ESPECIALMENTE LOS APÉNDICES A LOS TOMOS LXIV, LXXVI Y CXVIII. QUINTA EPOCA.
- 49.- COMPILACIÓN DE JURISPRUDENCIA. 1917-1965.
- 50.- INFORMES DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA CORRESPONDIENTE A LOS AÑOS 1943 A 1976.
- 51.- BOLETÍN DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. EDICIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

IV.- OTRAS FUENTES.

- 52.- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS - MEXICANOS. DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE. TOMO II. IMPRENTA DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS. MÉXICO. 1922.
- 53.- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS - MEXICANOS. DIARIO DE LOS DEBATES. AÑO III, TOMO III, NÚMERO DEL 19 DE NOVIEMBRE DE 1969. TALLERES GRÁFICOS DE LA NACIÓN. MÉXICO. 1969.
- 54.- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN CORRESPONDIENTE AL DÍA - 20 DE OCTUBRE DE 1980. TOMO CCCLXII, NÚMERO 35. MÉXICO.
- 55.- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. REVISTA DEL TRABAJO. TOMO II. EDITORIAL SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. MÉXICO. 1972.
- 56.- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. EVALUACIÓN Y MARCO DE REFERENCIA PARA LOS CAMBIOS ACADÉMICOS ADMINISTRATIVOS. EDITORIAL UNAM. MÉXICO. 1984.
- 57.- COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES. CATÁLOGO ABIERTO DE PUES-

TOS DE CONFIANZA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, MÉXICO, 1976.

- 58.- DIRECCIÓN GENERAL DEL PRESUPUESTO POR PROGRAMAS. CATÁLOGOS PRESUPUESTALES E INSTRUCTIVO DE EJERCICIO 1984. EDITORIAL UNAM. MÉXICO. 1984.
- 59.- SECRETARÍA GENERAL ADMINISTRATIVA. MANUAL DE ORGANIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. EDITORIAL UNAM. MÉXICO. 1979.
- 60.- ACTA NÚMERO 99 CORRESPONDIENTE A LA SESIÓN CELEBRADA POR LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES EL DÍA 24 DE JUNIO DE 1976.
- 61.- ACTA NÚMERO 124 CORRESPONDIENTE A LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 23 DE AGOSTO DE 1976 POR LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES.
- 62.- ACTA NÚMERO 159 CORRESPONDIENTE A LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL 10 DE DICIEMBRE DE 1976 POR LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES.
- 63.- OFICIO NÚMERO 132 DEL 26 DE NOVIEMBRE DE 1975, APROBADO POR LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES.
- 64.- CUESTIONARIOS PARA ANÁLISIS DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
- 65.- DICTÁMENES DE PLAZAS DE CONFIANZA EMITIDOS POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
- 66.- PRONUNCIACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO EN LA MESA DE PUESTOS Y PLAZAS DE CONFIANZA. CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO. 15 DE AGOSTO

DE 1981.

- 67.- GRABACIONES DE PROPUESTAS FORMULADAS TANTO POR LOS REPRESENTANTES DE LA UNAM, COMO DEL STUNAM, CON MOTIVO DEL EMPLAZAMIENTO A HUELGA POR VIOLACIONES AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD. JULIO DE 1981.
- 68.- GRABACIONES DE PROPUESTAS FORMULADAS POR LAS REPRESENTACIONES DE LA UNAM Y DEL STUNAM, CON MOTIVO DEL EMPLAZAMIENTO A HUELGA POR REVISIÓN DEL CLAUSULADO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA INSTITUCIÓN. OCTUBRE Y NOVIEMBRE DE 1982.