

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LAS RELACIONES LABORALES EN LAS UNIVERSIDADES

PUBLICAS Y PRIVADAS

TESIS QUE PARA OPTAR POR EL
TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:

Laura Martínez Barrios



México, D.F. FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE JULIO 1986
EXAMENES PROFESIONALES



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 G E N E R A L

INTRODUCCION

CAPITULO I.-NACIMIENTO DE LAS UNIVERSIDADES

- 1.1.- Antecedentes Históricos.....1
- 1.2.- Origen del Término Universidad.....3
- 1.3.- Concepto de Studium4

PRIMERAS UNIVERSIDADES

- 1.4.- Universidad de Bolonia.....4
- 1.5.- Universidad de París.....5
- 1.6.- Universidad de Salamanca.....7
- 1.7.- Universidad de Oxford.....10

EPOCA COLONIAL

- 1.2.1.- Aspectos Culturales de la enseñanza superior Indígena en la Nueva España.....11
- 1.2.2.- Fundación de la Real y Pontificia Universidad de México.....14
- 1.2.3.- Administración y Organización.....16
- 1.2.4.- Legislación Universitaria.....17
- 1.2.5.- Estatutos.....18
- 1.2.6.- Fuero Universitario.....19

EPOCA INDEPENDIENTE

- 1.3.1.- Antecedentes.....20
- 1.3.2.- Supresión de la Real y Pontificia Universidad de México21

1.3.3.-	Clausuras y Reaperturas.....	22
1.3.4.-	La República.....	23
1.3.5.-	La Clausura Definitiva.....	24
1.3.6.-	La Universidad a fines del Siglo XIX y principios del XX.....	25
1.3.7.-	Autonomía de la Universidad.....	29

CAPITULO II.-UNIVERSIDAD PUBLICA Y PRIVADA

2.1.-	Concepto de Universidad Pública.....	32
2.2.-	Características	33
2.3.-	Concepto de Universidad Privada.....	34
2.4.-	Fines.....	35
2.5.-	Órgenos de Gobierno.....	38
2.6.-	Financiamiento.....	42
2.7.-	Análisis de tres universidades extranjeras.....	47
2.8.-	Aspectos generales en México.....	49
2.9.-	Semejanzas y Diferencias.....	50

CAPITULO III.-LAS RELACIONES LABORALES

3.1.-	Antecedentes de la Relación de Trabajo...54
	Naturaleza Jurídica de la Relación
	laboral.....55
	Tesis Extranjeras.....55
	La Relación de Trabajo en el Derecho
	Mexicano.....57

3.2.-	Concepto de Relación de Trabajo.....	59
3.3.-	Elementos Fundamentales de la Relación....	61
3.4.-	Sujetos de la Relación Laboral.....	62
3.5.-	La Voluntad en la Relación Laboral.....	65
3.6.-	Duración de la Relación Laboral.....	66

CAPITULO IV.-NORMATIVIDAD DE LA RELACION LABORAL
UNIVERSITARIA

4.1.-	Naturaleza Jurídica de los Servicios pres- tados por los trabajadores universitarios.	69
4.2.-	El Apartado "C".....	74
4.3.-	Fundamento Constitucional.....	77
4.4.-	Ley Reglamentaria.....	80
4.5.-	Características del Trabajo Especial.....	81

CAPITULO V.-ANALISIS COMPARATIVO DE LAS RELACIONES
LABORALES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO Y LA UNIVERSIDAD IBE-
ROAMERICANA COMO INSTITUCION PUBLICA Y
PRIVADA.

5.1.-	Contratos Individuales de Trabajo	
	UIA.....	84
	UNAM.....	89
5.2.-	Contratos Colectivos de Trabajo	
	U.I.A.....S.T.U.I.A.....	91
	U.N.A.M.....S.T.U.N.A.M.....	98
	U.N.A.M.....A.A.P.A.U.N.A.M.....	100

5.3.- Reglamento Interior de Trabajo de Empleados
de la Universidad Iberoamericana.-1973....112

Reglamento Interior de Trabajo del Per-
sonel Administrativo de la UNAM.....117

CONCLUSIONES.....121

BIBLIOGRAFIA.....126

INTRODUCCION

La intención de mi investigación es la de profundizar de manera conciente, sobre las circunstancias históricas de las diferentes etapas de la Universidad, institución tan importante cuya finalidad es la de crear, transmitir y desarrollar conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos y la función principal; la formación de recursos humanos calificados que participan en el funcionamiento del sistema productivo y en la organización y dirección.

Conociendo un poco y examinando los episodios por los que ha pasado la institución, valiéndome para ello de lo investigado por otros autores y así llegar a conocer la realidad, pretendo proporcionar un panorama sobre la regulación de las relaciones laborales en las universidades.

Para ello divido mi investigación en cinco partes principales y un sexto capítulo referente a las conclusiones de ellos, primero abordo los antecedentes de las universidades a partir de la Edad Media; en el segundo capítulo presento algunas características sobre las universidades públicas y privadas, poniendo énfasis en el análisis de la Universidad Nacional Autónoma de México, como institución pública autónoma y en la Universidad Iberoamericana como institución privada, el tercer capítulo, principia con el análisis de los elementos claves

de esta investigación, luego en el cuarto capítulo profundizar sobre el marco jurídico laboral en las instituciones de educación superior, el cual debido a la indefinición que existía, llegó a poner en crisis a este tipo de instituciones, y por último en el quinto capítulo presento un análisis de las relaciones laborales en la Universidad Nacional Autónoma de México y en la Universidad -- Iberoamericana, a través de sus Contratos Individuales de Trabajo, Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo.

Considero haber realizado mi investigación en forma sencilla con el propósito de facilitar al lector una mejor comprensión sobre los interesantes e importantes etapas por las que ha pasado nuestra Máxima Casa de Estudios.

C A P I T U L O I
NACIMIENTO DE LAS UNIVERSIDADES

EDAD MEDIA

- 1.1.-Antecedentes Históricos
- 1.2.-Origen del término Universidad
- 1.3.-Concepto de Studium.

PRIMERAS UNIVERSIDADES

- 1.4.-Universidad de Bolonia
- 1.5.-Universidad de París
- 1.6.-Universidad de Salamanca
- 1.7.-Universidad de Oxford

EPOCA COLONIAL

- 1.2.1.-Aspectos culturales de la enseñanza superior indígena en la Nueva España.
- 1.2.2.-Fundación de la Real y Pontificia Universidad de México.
- 1.2.3.-Administración y Organización
- 1.2.4.-Legislación Universitaria
- 1.2.5.-Estatutos
- 1.2.6.-Fuero Universitario.

EPOCA INDEPENDIENTE

1.3.1.-Antecedentes

1.3.2.-Supresión de la Real y Pontificia Universidad de México.

1.3.3.-Clausuras y Reaperturas

1.3.4.-La República

1.3.5.-La Clausura Definitiva

1.3.6.-La Universidad a fines del Siglo XIX y principios del XX.

1.3.7.-Autonomía de la Universidad

NACIMIENTO DE LAS UNIVERSIDADES

1.- E D A D M E D I A .

1.1.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

El antecedente más remoto lo encontramos en el siglo XI según nos dice la leyenda, siendo la escuela catedralicia el germen de la universidad, en ese tiempo las universidades estaban relacionadas con una catedral de importancia, cuyo lema era el de "amar y venerar a Dios", y le daban menos importancia a la instrucción.

Los maestros de estas escuelas eran sacerdotes -- egresados de los collegia scholástica, en donde se les -- preparaba para el ejercicio de la actividad eclesiástica y se les otorgaba una licencia para enseñar que les -- era entregada por el maestrescuela de la catedral mediante la exposición y aprobación de un examen formal, esta -- licencia recibía el nombre de título o grado.

En esta época un canónigo dirigía el studium, después -- fué permitido que se estableciera fuera de los recintos catedralicios. Su plan de estudios se basaba en -- las siete artes liberales de la Edad Media que eran: gramática, lógica, retórica, aritmética, geometría, música, astronomía y entre las más elevadas estaban: derecho, teología y medicina. (1)

(1) Jaime Castrejón Diez. El Concepto de Universidad. Primera edición. México, edic. Océano, S.A. 1982. pág. 117

A los estudiantes y maestros se les llamaba "clerici", ya que casi todos pertenecían al clero, o eran personas de la nobleza que gozaban de ciertos fueros en su ciudad.

En el siglo XIII, la universidad aparece en la mayor parte de los centros urbanos de Europa, con el enfoque actual de ser una institución de educación superior.

Desde las ideas filosóficas de Platón, en su obra titulada "La República", daba ya un sistema de educación, para preparar tanto a dirigentes como a ciudadanos. La más antigua denominación de estas comunidades en la Edad Media fué el término "studium", posteriormente fueron reconocidos como centros de instrucción los "studium generales", se dice que los sabios conocimientos que nos legaron los filósofos griegos y la admirable creación jurídica de la Roma antigua, fueron el origen del nacimiento de estas primeras universidades, ya que en los conventos y en las iglesias se atesoraron estos conocimientos y fueron traducidos al latín, motivo por el cual sólo ciertos intelectuales tuvieron acceso a ellos, como los religiosos.

Posteriormente estos studium generale aumentaron y hubo participación de estudiantes no clérigos, los cuales necesitaron de protección. (2)

(2). Ibid., pág. 123

1.2.-ORIGEN DEL TERMINO UNIVERSIDAD.

Se encuentra en el conjunto de vocablos utilizados en la época medieval, cuando hacían referencia a las agrupaciones, se les denominaba con el término latino "universitas", cuyo significado es un conjunto de personas dedicadas a un mismo oficio, profesión o arte, es así como nace el término "universidad" con el concepto romano de "universitas personarum", que significa conjunto o corporación de maestros, alumnos o de ambos.

Cuando el término universidad se empleó en el sentido moderno, es decir, como institución dedicada a enseñar y a educar, requirió de la fusión de otros conceptos y a medida que la institución tomó fuerza, siendo ella la casa de más alta sabiduría.

En los primeros tiempos de la universidad los estudiantes tuvieron que protegerse de canoeros, comerciantes y autoridades.

El maestro no debía interferir en los estudios del alumno, pero sí estar dispuesto a enseñar y a ser consultado, con esto podemos ver que el estudiante exigía libertad y respeto a su maestro, así mismo el derecho a estar con él, formando con ello una comunidad de estudios, de no haber sido así, el término de universitas studentium se hubiese empleado en lugar de universitas scholarium, ya que éste supone una mayor distancia entre estudiantes y maestros, la comunidad de estudiantes y maestros tuvieron

como apoyo en gran parte el método Socrático que prevalecía.

1.3.- CONCEPTO DE STUDIUM.

Esta definición tan importante, la encontramos en la compilación jurídica del rey Alfonso X, "El Sabio", conocida como "Las Siete Partidas", en la partida II, Título XXXI, ley I.

"Estudio es una corporación de maestros y escolares que se establecen en algún lugar con el fin de aprender"

En la ley II, del mismo título, se menciona el lugar donde deben ser establecidos los estudios, en la tercera se refiere al número de maestros que debe tener un estudio general, y en que plazo se les debe pagar a los maestros su salario. (3)

LAS PRIMERAS UNIVERSIDADES

1.4.-UNIVERSIDAD DE BOLONIA.

Como un antecedente para la creación de esta universidad está la lucha del papado para controlar las ciudades, dando como resultado la creación de instituciones, que vinieran a neutralizar estos peligros, Bolonia fué una universitas scholarium, o sea, una hermandad de estudiantes que elegían a su propio rector.

(3). Las Siete Partidas del Sabio Rey Don Alonso. Glosadas por el Lic. Gregorio López del Consejo Real de Indias de S.M. Tomo I, Madrid. 1789., pág. 642.

Acerca de la organización en esta universidad, los estudiantes se encargaban de nombrar al rector quién debía reunir ciertos requisitos, entre los cuales estaban el de ser clérigo soltero, vestir bien o sea de traje.

Después el gremio de estudiantes se dividió en dos grupos eligiendo cada uno a su propio rector. Era tal la organización, que los doctores eran empleados, dependiendo sus honorarios de los estudiantes, y hacían juramento de lealtad al studium y al rector.

El gremio de estudiantes se encargaba de vigilar las labores docentes, y sujetaban a los maestros a multas por desobediencias, algunos autores mencionan que desde estudiantes hasta algunos maestros incluyendo al rector eran hombres ricos, usureros y sus retribuciones venían de los mismos estudiantes o de sus rentas. Y cuando se recibían tenían que hacer varios regalos, por lo cual se deduce que eran personas solventes.

Si estos veían afectados sus intereses, derechos y privilegios por las autoridades civiles locales, efectuaban una dispersión, es decir, emigraban en masa maestros y estudiantes hacia otra ciudad, dando de esta manera lugar a la creación de otra universidad.

1.5.- UNIVERSIDAD DE PARIS.

Esta universidad tuvo su origen en la escuela catedralicia de Notre-Dame, sus maestros eran egresados de esta escuela, ella solamente podía expedir la licencia -

docendi que les era otorgada al aprobar un exámen con - el canónigo maestrescuela también llamado canciller.

Fué la universidad de París ,el centro de enseñan- za más importante en Artes y Teología, la mayor parte de los maestros eran extranjeros, teniendo por ello que en- frentarse a una sociedad agresiva que no tenía mucha -- simpatía por el estudio, por considerarlo como un afemi- namiento, así que los maestros vieron como una necesidad el gozar de fueros y privilegios y hacerlos valer, para- lograrlo tuvieron que agruparse en gremios llamados -- "universitas magistrorum".(4)

Organización.-Primero en la universidad hubo cua- tro facultades; la de teología, filosofía, medicina y le- yer cada facultad tenía autonomía y estatutos propios, - que les otorgaba el delegado del papa, luego eran recono- cidas por bulas.

Los estudiantes también se agruparon por naciones ya que provenían de varias partes, cada nación elegía a su representante y se le llamaba procurador y de entre- todos los procuradores elegían al rector, fué tal el po- der del rector que llegó a tener autoridad sobre el can- celarius o representante del papa.

(14) Jaime Castillo y Fernández del Valle citado por - Lucio Mendieta y Núñez. Ensayo Sociológico sobre - la Universidad. México. edit. UNAM. 1980. págs. 15 y 25.

Con el transcurso del tiempo la universidad de París funcionó como un organismo no escolástico, lucharon por eliminar la injerencia del maestrescuela o cenciller logrando los maestros que la licencia docendi se concediera por seis miembros y no sólo por el maestrescuela.

FUERO UNIVERSITARIO.-Los emperadores protegieron a los maestros y estudiantes otorgándoles privilegios e inmunidades, se menciona que fué tan amplio el goce de este fuero que llegaron a suscitarse hechos de tipo delictivo tanto por clérigos como por los estudiantes, por esta razón muchos maestros y estudiantes emigraron hacia otras ciudades y al emigrar en masa formaban otra universidad en la ciudad donde llegaban si las condiciones las favorecían.(5)

1.6.- UNIVERSIDAD DE SALAMANCA.

Durante la Edad Media, se fundaron en las ciudades numerosos estudios, que fueron el antecedente inmediato de la Universidad de Salamanca como la Academia General de Estudios de Talencia, fundada por el rey Alfonso VIII, y el Estudio General de Salamanca establecido por Alfonso IX de León, transformándose después en universidad independiente, pero siempre con la autorización del Papa y del Rey.

(5) Jorge Madrazo. El Sistema Disciplinario de la Universidad Nacional Autónoma de México. Primera edición., México, edit. UNAM, 1980. pág. 19.

Su fundación es posterior a las universidades de--
Bolonia, París y Oxford, pero se dice que llegó a ser la--
más importante en Europa y tuvo mayor influencia en el--
Nuevo Mundo, fué fundada por Alfonso IX, quién tomó como--
muestra la universidad de Nápoles y el modelo de gobier--
no estudiantil de Bolonia.

Las bases de su creación fueron los estudios ecle--
siásticos impartidos en la escuela catedralicia, por ---
ello la iglesia participaba en la conducción del studium
teniendo sobre él una gran influencia, la bula que creó
la universidad fué otorgada por el papa Alejandro IV, que
era quién las otorgaba en el año 1255, aunque la institu--
ción ya impartía cátedras muchos años antes. Cuando se le
otorgó esta bula la universidad ya gozaba de un gran --
prestigio, concediéndoles a todos los graduados de Sala--
manca el derecho a enseñar en todos los estudios genera--
les a excepción de Bolonia y París, dándole un alto ren--
go. La universidad salmantina llegó a ser la más podero--
sa de España, sobresalió en sus estudios de derecho civil
y canónico, llegando a tener tanta influencia que los re--
yes españoles la consideraron un centro para la consulta
real, fué tal su apoyo que cuando en las otras universid--
ades europeas hubo un cambio que las convirtió en institu--
ciones nacionales, la universidad de Salamanca no corrió--
el mismo destino. (6)

(6) Cobban, A. B. citado por Jaime Castrejón., op. cit. pág.
136

LEGISLACION UNIVERSITARIA.-Aparece el Código Legislativo con Alfonso X "El Sabio", en la Ley de las Siete Partidas Título XXXI, dedicado a los asuntos universitarios, en las leyes III y IV del mismo título se menciona el pago a los maestros, disciplina universitaria y organización de la vida estudiantil. (7)

FUERO UNIVERSITARIO.-El rey Alfonso X, siempre se preocupó por cuidar los fueros y privilegios concedidos a estudiantes y maestros universitarios, siendo el gobierno estudiantil de menor fuerza que el de Bolonia. La comunidad estudiantil gozaba de jurisdicción especial en materia civil, pero no en el ramo criminal, también se les otorgó fuero a los jueces conservadores de la universidad de Salamanca, para que le defendieran sus privilegios a la universidad. Posteriormente el Papa Juan XXII, amplió la jurisdicción pudiendo así conocer el maestrescuela de juicios civiles y criminales. La función de él consistía en oír, conocer y decidir las causas criminales en que hubiesen incurrido los universitarios colaborando con él también el rector, quién aconsejaba a los estudiantes para evitar pleitos y escándalos.

Tanto los reyes como los Papas se preocuparon por el fuero universitario y algunos comentaristas de nuestra historia nos dicen que había personas que se regis-

(7) Las Siete Partidas., Op.cit., pág. 643.
y siguiente.

traban en esta universidad para poder gozar del fuero - universitario el cual era extensible a algunos familia-- res, los cuales cedían su litigio en favor del estudiante matriculado, para que éste fuera juzgado por el juez académico, debido a ello tuvieron que dictarse medidas res-- trictivas por los reyes católicos de España, entre las -- que estaban el que solamente se podía ceder el derecho - si se trataba del padre al hijo excluyendo con ello a - los demás familiares. (8).

La función que había sido ejercida por el maestres cuela, fué suprimida por el Reglamento Provisional de la Administración de Justicia y por la Constitución Española de 1812.

1.7.- LA UNIVERSIDAD DE OXFORD

Su fundación tuvo como origen una migración de es-- tudiantes que fueron expulsados de la universidad de Pa-- rís, según algunas crónicas de hechos ocurridos en el año de 1170, viéndose incrementada en el año 1229, se dice que en esta universidad se suscitaron hechos entre estudian-- tes y la burguesía de Oxford, llegando a haber muertos y dando origen a una migración de estudiantes y maestros.

Luego de estos hechos les fué otorgado por orden - del Papa a maestros y alumnos un privilegio y se les po-

(8) Jorge Madrazo., Op.cit., pág 27

nía bajo la jurisdicción del canciller quién más adelante también ejerció el derecho de encarcelar al que ofendiera gravemente a un estudiante de la universidad, el --canciller tenía competencia en materia de delitos cometidos por los estudiantes, excepto en procesos por homicidio y mutilación.

Los privilegios de esta casa de estudios fueron defendidos por los obispos de Londres y de Oxford, por orden del Papa Inocencio IV, quién puso a la universidad bajo la protección de San Pedro, y confirmó los primeros estatutos de la universidad(9).

Tiempo después el canciller vió aumentado gradualmente su poder.

E P O C A C O L O N I A L

1.2.1.-ASPECTOS CULTURALES DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR INDÍGENA EN LA NUEVA ESPAÑA.

Una vez realizada la conquista surgió la necesidad de crear escuelas en la Nueva España, ya que se pusieron de manifiesto todas las limitaciones de nuestra cultura indígena, así que con la conquista militar se llevó a cabo la espiritual, siendo necesaria la conversión de los pueblos indígenas a la religión cristiana, esta tarea de evangelización fué realizada por los misioneros franciscanos.

(9)Op. cit., pág.20

canos, agustinos y dominicos.

La cultura española era resultado de una larga tradición histórica la cual tuvo sus inicios en Oriente, posteriormente continuada en Roma y en Grecia, por estas causas fué necesaria la incorporación del pueblo indígena a la civilización europea en gran parte, especialmente la española lo que trajo a la Nueva España el nacimiento de nuevas instituciones educativas en diversos niveles de enseñanza. (10)

La actuación de la iglesia fué decisiva en este régimen colonial, como veremos esta institución monopolizó la educación en todos sus niveles, teniendo gran influencia en la vida cultural, principalmente en la rama del arte.

Para las órdenes religiosas fué necesaria la instrucción de sus clérigos y por ello tuvieron que fundar importantes centros de educación en México.

A.-LA ENSEÑANZA SUPERIOR INDIGENA.

El primer instituto de educación superior en la Nueva España, fué el colegio de Santa Cruz en Tlatelolco para los hijos de caciques, fundado por fray Juan de Zumárraga, este colegio fué edificado en 1537, donando ciertos bienes de su propiedad el virrey Don Antonio de Mendoza.

(10) Lucio Mendieta y Núñez-, Op. cit. pág. 35 y sigs.

para la sobrevivencia de esta escuela.

En este colegio se enseñaban principalmente estudios de filosofía y literatura, abarcando importantes estudios superiores, había maestros que enseñaban no sólo las lenguas indígenas sino también las artes llegando a algunos nativos a ser maestros.

Despertó este colegio en la Nueva España una corriente en favor de las humanidades, tuvo como maestros a personas egresadas de importantes universidades europeas entre las cuales podemos mencionar a fray Juan de Gaona, egresado de la universidad de París y a fray Bernardino de Sahagún de origen español y titulado de la universidad de Salamanca. (11)

También se fundaron escuelas para niños mestizos, como la de San Juan de Letrán, en la que se enseñaba latín, música, canto, artes y oficios.

La educación media y superior fué reservada para españoles y criollos, se dice que los resultados fueron tan notables que hubo oposición a la enseñanza indígena por parte de algunos españoles, ya que los agustinos fundaron un colegio en Michoacán, donde estudiaban jóvenes criollos, mestizos e indígenas. (12)

(11) Francisco Larroyo. Historia Comparada de la Educación en México. Décima quinta edición., México. edit. Porrúa. S.A. 1961., pág. 128.

(12) Sergio Méndez A. citado por Lucio Méndez. Op. cit. pág. 37

1.2.2.- FUNDACION DE LA REAL Y PONTIFICIA
UNIVERSIDAD DE MEXICO

Habían transcurrido unos años desde la fundación - de los colegios de educación superior en la Nueva España cuando entre las personas estudiadas entre ellas clérigos y civiles comenzó la inquietud porque en América se creara una institución como la que había en Europa y era la universidad.

"Un antecedente que sirvió para la creación de la universidad fué el Colegio de Santiago Tlatelolco y el primer esfuerzo organizado de estudios superiores...entre las dos culturas"(13)

Debido a la inquietud despertada fué fray Juan de Zumárraga, obispo de México quién solicitó al gobierno de España el establecimiento de una universidad en la Nueva España, diciendo al rey lo siguiente:

"Que no hay en la Nueva España universidad de letras a donde recurrir y las pocas partes están distantes parece que no hay parte alguna de cristianos, donde haya tanta necesidad de una universidad a donde se lean todas las facultades que se suelen leer en las otras universidades y enseñar sobre todo artes y teología, pues de ello hay más necesidad".

Posteriormente el virrey don Antonio de Mendoza, -- también pidió al rey que se fundara una universidad, para

(13) Ibid., págs. 37, 38, 39.

que los hijos de españoles y los naturales fueran instruidos en la fé católica y en otras facultades.

En su petición expresaba lo siguiente:

"La universidad debe ser creada por su majestad, para que los españoles no tuviesen que mandar a sus hijos a España, con gran riesgo de sus vidas en la Veracruz y en el mar, para que en España no se olvidasen de la lengua que les era muy necesaria y además porque existía ya muy buena preparación de muchos buenos gramáticos españoles, de los muchachos del colegio de los indios en Santiago Tlaltelolco y de los novicios de los monasterios, los cuales se perdían por no haber quien les enseñase".
(14).

CREACION FORMAL DE LA UNIVERSIDAD

Al ser escuchadas las peticiones del virrey, del ayuntamiento y de las más altas autoridades de la iglesia de la Nueva España, se logró la fundación de la Universidad Real y Pontificia, el 21 de septiembre de 1551, por Cédula real expedida por el príncipe Felipe a petición de su padre el Rey Carlos V, en la ciudad del Toro y la cual había de llamarse Real y Pontificia Universidad de México, cuyo significado es "Universidad de la Corona".

La universidad comenzó sus funciones en el año de 1553, llegando a tener un gran prestigio, en los aspectos-

(14) *Ibid.*, pág. 40

cultural y científico como en Europe.

La institución fué fundada solamente por autoridad real y hasta octubre de 1595, fué dictada la bula por el Papa Clemente VIII y tuvo efectos retroactivos beneficiando así a los que se habían graduado anteriormente, ya que es a partir de su expedición cuando cabalmente se puede hablar de la Real y Pontificia Universidad de México. (15)

1.2.3.--ADMINISTRACION Y ORGANIZACION

Se le asignó a la universidad la suma de mil pesos anuales de oro, que se tomarían de la real hacienda, además ofreció el virrey Don Antonio de Mendoza sus estancias para la sobrevivencia de la universidad, y con el producto de ellas allegarse de más fondos.

La organización de la universidad comenzó con la impartición de siete cátedras, con el tiempo se agregaron otras llegando a ser veintitrés.

La universidad tuvo que enfrentarse al grave problema de la falta de profesores, ya que no había muchos graduados e instó a los que no se habían graduado a prepararse y presentar un examen para obtener el grado que los capacitara y así estar en condiciones de dar las cátedras, una vez establecidas se matricularon como cuarenta y nueve.

(15) Cristobal B. De la Plaza y Jaen citado por Lucio Mendieta. Op. cit. Pág., 42

Nos dice el autor Mendieta y Núñez, que el estudio fue escaso y que la mayoría eran de la clase media, quedando al margen de la cultura los pobres. En lo que se refiere a los grados que otorgaba; el Claustro había impuesto una limitación a los estudiantes pobres, a los cuales solamente se les podía otorgar el grado de licenciado y no el de doctor ni magisterio, excepto el de maestro en artes. (16)

Las personas que se prepararon en la Nueva España y obtuvieron el grado, tuvieron un ascenso en la escala social ya que adquirirían conocimientos para entrar a las capas sociales y cultivadas de la sociedad.

Los grados que se otorgaban eran iguales en las universidades europeas; bachillerato, licenciatura, doctorado, llegándose a otorgar los primeros grados a maestros de la misma.

1.2.4.- LEGISLACION UNIVERSITARIA

Las universidades se rigieron por leyes dictadas por la Corona. En la Nueva Recopilación de las Leyes de Indias se consideraba la organización interna y externa de la universidad y sus relaciones con las instituciones ligadas de alguna forma a ella como los colegios.

En las leyes cuarenta y dos y cuarenta y tres se les exigía a los maestros fidelidad y dedicación a las

(16) Ibid., pág. 57.

tradiciones españolas. En lo que se refiere a los alumnos dejaban a la Constitución de cada institución todo lo referente a ello.

1.2.5.- ESTATUTOS DE LA REAL Y PONTIFICIA UNIVERSIDAD

Primero la universidad careció de estatutos y se aplicaban los de la universidad salmantina, posteriormente el virrey y la Real Audiencia tuvieron que hacer los primeros nombramientos, del maestraescuela y el oidor, estos después nombraron a los primeros maestros que integraron el claustro universitario, era la máxima autoridad y tenía amplias facultades administrativas y legislativas dentro de la institución.

El claustro se encontraba formado por: el rector, cancelarios, catedráticos, un secretario y un bedel. (17)

El rector tenía poder, era juez para juzgar todos los delitos y faltas cometidas en la universidad, duraba en su cargo un año y como preparación intelectual se le exigía ser doctor en Letras o en ciencias.

El cancelario imponía los grados universitarios a nombre del pontífice, el secretario y el bedel citaban al claustro por orden del rector.

Posteriormente fué expedida una cédula por el rey ordenando al virrey la designación de un visitador quién

(17) Lucio Mendieta., op. cit. pág. 45.

reformularía los estatutos si era necesario, fué así como el visitador don Pedro de Parfán con la aprobación de la Real Audiencia los modificó. Y en el año de 1625 el rey Felipe IV ordenó al virrey que se hiciera una recopilación de estatutos y se seleccionarían las normas necesarias para el gobierno de la universidad, entrando en vigor en el año de 1626.

Tres años después don Juan de Palafox fué nombrado para averiguar la situación en la cual se encontraba la universidad y comunicarlo a través del Consejo Real de Indias, dando como resultado la revocación de todas las Constituciones que se habían redactado anteriormente, entrando en vigor las del señor Palafox y Mendoza que estuvieron vigentes hasta la clausura.

1.2.6.- FUERO UNIVERSITARIO

El fuero universitario que existía en la universidad de Salamanca no existió en la de México, ya que en la cédula fundatoria existían limitaciones que impedían disfrutar de todos los privilegios y libertades de que gozaban en la universidad Salmantina, y el claustro y el ayuntamiento solicitarón al monarca español se otorgaran los mismos privilegios que en la universidad de Salamanca quedando concedida su petición.

El fuero fué suprimido por la Constitución de Cádiz.

EPOCA INDEPENDIENTE

En el año de 1810 se veía la decadencia de la universidad, porque daba señales de cansancio, en esta época estaba la lucha entre conservadores y liberales, llegando esta inquietud política hasta el claustro universitario, se trataron de hacer cambios en la enseñanza superior pero el clero se opuso, la situación financiera del país era deficiente en recursos, por lo cual era imposible atender los problemas de la educación con la eficacia requerida.

Es así, como toman auge los seminarios de los jesuitas interesándose en ellos todos los que querían seguir una carrera eclesiástica pero para obtener el título asistían a la universidad a realizar el examen. Estos seminarios fueron centros de cultura muy avanzada de los cuales salieron hombres con ideas políticas como Hidalgo y Morelos, quienes asistían a estos recintos de discusión.

En la Nueva España hubo tres colegios de este tipo, es decir, semejantes a los de España aunque luego adquirieron ciertas modalidades, entre ellos están el colegio de Comendadores de San Ramón Nonato, el Real Colegio Seminario de México, y el de Santa María de Todos los Santos, tuvieron como característica primordial que siempre funcionaron en relación a la universidad y daban un tiempo limitado a la duración de becas y carreras.

En el Real Colegio Seminario de México, los cursos eran reconocidos por medio de constancias expedidas por la universidad y los grados se obtenían después de un exámen de suficiencia.

El colegio Mayor de Santa María de todos los Santos fué el más importante desde el punto de vista académico, fué una copia fiel del de Santa Cruz de Valladolid España. A esta escuela asistían aristócratas, y según algunos autores tuvo una influencia social en la Nueva-España durante el período colonial llegando a ser muchos de sus egresados destacados canonistas, legistas y, obispos, se dice que estos colegios dejaron a la universidad sin voto.

En la Constitución de 1824, se dispuso como una facultad del Congreso el promover la ilustración, transcurrieron nueve años sin que se cumpliera nada, ya que la República había heredado una universidad que nada más existía de hecho y los colegios independientes, así que era necesario una nueva organización en lo que a estudios se refiere, se nombraron comisiones que realizaron estudios y concluyeron que era una universidad inútil.

1.3.2.- SUPRESION DE LA REAL Y PONTIFICIA UNIVERSIDAD.

En el año de 1833, se expidieron dos decretos, en los que el Congreso autorizaba al gobierno para que arreglara la enseñanza pública, se realizó un estudio y-

con el informe final el gobierno de Don Valentín Gómez Farfías llegó a la conclusión de suprimir la universidad y en su lugar se creó la Dirección General de Instrucción Pública en el Distrito Federal, pasando el patrimonio de la institución a la administración de la dirección mencionada.

El sistema implantado por esta dirección se decía que no era tan malo pero hacía falta dinero, por lo que el gobierno dispuso de los recursos de los antiguos colegios que eran propiedad privada, provocando con ello descontento entre los liberales quienes llamaron nuevamente a Santa Anna a la presidencia quién también manifestó su descontento con lo realizado en materia educativa, porque a la juventud no se le había ilustrado conforme a la realidad, disponiendo además de fondos que no les correspondían y determinó este nuevo gobierno anular los decretos ya mencionados, ordenando que las cosas volvieran al estado anterior.

1.3.3.- CLAUSURAS Y REAPERTURAS.

El gobierno ordenó se formara una junta provisional formada por los rectores de los colegios para proponer el sistema de enseñanza y en la universidad se reunirían los doctores en claustro pleno para acordar el nuevo plan de estudios y fué elaborado un plan que aunque en ese momento no era perfecto se iría perfeccionando y proponían lo siguiente:

- 1.-Reinstalar los antiguos colegios.
- 2.-El Seminario de Minería
- 3.-La Universidad.
- 4.-Un colegio de Medicina.

A la universidad se le designó como Nacional y Pontificia, organizándola con cuatro facultades; teología, jurisprudencia, medicina y filosofía. La institución otorgaba grados de bachiller, licenciado y doctor y además funcionaba como cuerpo consultivo de gobierno, ocho años después se elaboró un plan a través del cual se quitaba a los estudiantes la obligación de asistir a clases a la universidad, quedando solamente la asistencia voluntaria para poder adquirir un título, con lo anterior moralmente se le suprimió a la institución y solo subsistía de hecho.

Cuando Ignacio Comonfort estaba en el poder suprimió la universidad, aunque una comisión que había hecho estudios sobre la situación de la universidad solo sugería reformas profundas y no supresión, posteriormente: --- Félix Zuloaga ordenó su reapertura, pero como el país estaba en la guerra de tres años, la universidad no realiza sus funciones de manera adecuada.

1.3.4.- LA REPUBLICA

Durante el gobierno de don Benito Juárez, fué ratificado todo lo referente a educación superior, se exigía -

que la universidad volviera a su estado anterior, abordando el problema sobre educación y responsabilizando al Ministerio de Justicia e Instrucción Pública, sobre lo relacionado con ella.

Juárez expidió una ley de "Instrucción Pública", en la cual a las escuelas profesionales se les llamó "escuelas especiales", en ella contenía el espíritu laico, se ordenaba a los directores que no podían obligar a los estudiantes a realizar prácticas religiosas, limitando con esto la injerencia del clero, es notorio en esta ley la preocupación del Estado por rescatar la educación.

En las escuelas profesionales fueron incluidas otras materias y se designaron los edificios que ocuparían estos establecimientos como San Ildefonso, San Gregorio, Escuela de Agricultura, Academia de Bellas Artes esta ley y sus reglamentos sirvieron de base a la mayoría de las entidades federativas, para que transformaran sus sistemas educativos.

1.3.5.- CLAUSURA DEFINITIVA DE LA UNIVERSIDAD

El partido conservador ayudado por Francia volvía al poder suscitándose una breve reapertura de la universidad, Maximiliano I que había sido apoyado e impuesto al pueblo por los conservadores suprimió la institución el 11 de junio de 1865, haciendo con ello válido el decreto dictado por Comonfort, este acto del emperador nos dicen se justificó porque en muchas de sus acciones se guiaba

por el pensamiento liberal europeo.

En el decreto de supresión se mencionaba que el rector entregaría por inventario todo lo correspondiente a la universidad a una persona nombrada por ellos, quedando de esta forma clausurada la universidad en forma definitiva.

1.3.6.- LA UNIVERSIDAD A FINES DEL SIGLO XIX Y PRINCIPIOS DEL XX.

En los últimos años del siglo diecinueve surgen los primeros intentos para reorganizar la educación superior, ya que durante el gobierno del General Don Porfirio Díaz, solamente se preocuparon por la educación elemental y media.

Así que entre los hombres destacados que se preocuparon tenemos a don Justo Sierra, quien consideraba que la universidad era necesaria para el país y creía en ella, trabajó arduamente para poder presentar dos proyectos que fueron publicados en dos periódicos de la época, posteriormente los presentó ante el Congreso, este distinguido maestro proponía una Universidad Nacional que fuera autónoma en la organización, pero ligada al Ejecutivo, participó de manera brillante ante el Congreso, manifestándoles sus propósitos, pero no fué sino hasta 1910 en que se aceptaron, este maestro tuvo que enfrentar polémicas relacionadas con la creación de la ins

titución.

CREACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

En 1909, fué fundado el Instituto de Altos Estudios que fué el paso anterior para la creación de la Universidad Nacional, éste fué un centro de reunión de intelectuales de mucho renombre, que posteriormente participaron en la organización académica de la nueva universidad.

Los grandes esfuerzos de Don Justo Sierra y también de don Ezequiel A. Chávez, quienes trabajaron mucho para el fortalecimiento de la universidad, por fin vieron el resultado con la reapertura el día 22 de septiembre de 1910, naciendo así una nueva universidad diferente a la colonial.

Don Justo Sierra, antes de la reapertura tuvo que enfrentarse a ciertas ideas contrarias, ya que los liberales consideraban como un lujo la educación superior y los conservadores querían que se creara una institución educativa con principios diferentes.

La Universidad Nacional se constituyó por la escuela Preparatoria, la de Jurisprudencia, Medicina, Ingenieros y Bellas Artes.

Se menciona que don Ezequiel A. Chávez, viajó a varios países europeos para hacer observaciones de tipo técnico que sirvieran a la institución, dedicando especial interés en las relaciones maestro-alumno-autoridad, y de éstas con el estado, reuniendo datos también para llevar a cabo la organización interna de cada facultad.

De acuerdo a estas investigaciones quedaron conven
cidos que una universidad debería incluir a todas las -
instituciones especializadas de cultura.

El jefe de la nueva universidad sería el Ministro-
de Instrucción Pública y Bellas Artes, quedando el gobier
no a cargo del Rector y del Consejo Universitario. Y ten-
dría como fondos los que el gobierno federal pusiera a -
su disposición, o los que adquiriera por otras formas.

Por lo que se refiere a estudios otorgaría los grá
dos más altos en cuanto a conocimientos.

Posteriormente, se fueron expidiendo otras leyes -
con vigencia realmente corta, como la que expidió don -
Victoriano Huerta, en la que al rector se le llamaba "can
ciller", como en Inglaterra. Durante el gobierno de don -
Venustiano Carranza, Félix F. Palavicini, estuvo al frente
de la universidad siendo su estancia corta pero fructife-
ra, expidiéndose dos documentos importantes; uno era el -
proyecto para otorgar "autonomía" a la universidad y el
otro, contenía las reformas a la ley de creación de la-
universidad de 1910. Se establecía la autonomía económica
quedando vinculado al Estado por el subsidio federal pro
gramado en el presupuesto, Palavicini demostraba la nece-
sidad de darle autonomía a la universidad separando lo -
político de lo académico. (18)

(18) Alfonso de María y Campos. Estudio Histórico-Jurídico
de la Universidad Nacional. (1881-1929)., Primera reim-
presión, México, UNAM. 1980., pág. 109.

El documento de reforma dictado por Carranza fué - publicado en el Diario Oficial "El Constitucionalista" , en el cual se derogaban algunos artículos y se mencionaba la promulgación de una ley que organizara a la univer- sidad.

A partir de esta publicación se comenzó a trabajar con interés para elaborar el proyecto, el cual en su artículo lo, decía: "Se decreta la independencia de la Univer- sidad Nacional de México, en consecuencia no dependerá en lo sucesivo del gobierno federal que se concretará a ga- rantizar autonomía y a ministrarle los fondos indispensa- bles para su subsistencia y desarrollo, en todo caso las enseñanzas serán laicas". (19)

Debido a la situación que pasaba el país este proyecto no se puso en marcha.

Al regreso de Carranza a la Ciudad de México, a través del artículo catorce transitorio de la Constitución, hacia desaparecer la Secretaría de Instrucción Pública , de la cual vimos dependía la universidad, pasando a depen- der de la Secretaría del Interior ahora de Gobernación; este hecho creó varias polémicas y entre lo primero que se pediría estaba la autonomía de la universidad para la idoneidad de su existencia. Durante los últimos años de este gobierno, la institución se mantuvo en estrechos la- zos con el Estado, se dictaron medidas para evitar altera

(19) Ibid., pág. 114.

ciones dentro de la universidad, debido a la inestabilidad política que existía en el país.

Al ser asesinado Carrenza en 1920, fué nombrado rector don José Vasconcelos, quién tenía una gran trayectoria universitaria y política, su mayor preocupación fué - la educación nacional y creó la Secretaría de Educación Pública, fué sucedido en la rectoría por don Antonio Caso quién también defendió la idea de autonomía.

Durante el período transcurrido entre mil novecientos veinticuatro y veintiocho, existió la estabilidad habiendo calma tanto en maestros como en estudiantes.

1.3.7.- AUTONOMIA DE LA UNIVERSIDAD.

Después de varios intentos por lograr la autonomía es hasta 1929 cuando se logra realmente. Los hechos dicen que se llevó a cabo una huelga estudiantil amenazante -- por su trascendencia política y que concluyó con el reconocimiento de la autonomía universitaria.

El presidente provisional Emilio Portes Gil, que en esa fecha fungía como tal, y habiendo sido investido de facultades extraordinarias, dictó una ley a través de la cual otorgaba autonomía a la Universidad, el 22 de junio de 1929.

La autonomía se dictó pero no fué plena sino con ciertas limitaciones, porque el rector sería designado por el Consejo Universitario de una terna propuesta por el Ejecutivo de la Unión, también tenía que someter sus -

resoluciones al Presidente,quién podía interponer su veto a ellas,teniendo de esta forma nexos con el Estado,además dentro del Consejo Universitario era miembro un de legado de la Secretaría de Educación Pública.

En su articulado,la Ley Orgánica definía el concepto de "autonomía ",manifestando así mismo que seguía si-siendo una Universidad Nacional y una institución del Es tado.

A partir de la expedición de esta ley,fueron dicta dos otros reglamentos importantes en la organización de la universidad entre ellos tenemos a :El reglamento interior del Consejo Universitario,el reglamento sobre provisión del profesorado,reglamento interior de las oficinas administrativas,de auditoría.

Por una serie de conflictos sucedidos en la universidad,entre ellos la renuncia de varios catedráticos de la Facultad de Derecho,del rector y algunos directores, dieron origen a que el presidente substituto de la República enviara una iniciativa de reformas a la ley de - 1929.

C A P I T U L O I I

UNIVERSIDAD PUBLICA Y PRIVADA

- 2.1.-CONCEPTO DE UNIVERSIDAD PUBLICA
- 2.2.-CARACTERISTICAS POR SU NATURALEZA PUBLICA
- 2.3.-FINES
- 2.4.-ORGANOS DE GOBIERNO
- 2.5.-FINANCIAMIENTO
- 2.6.-UNIVERSIDAD PRIVADA
- 2.7.-DIFERENTES ASPECTOS DE TRES UNIVERSIDADES
EXTRANJERAS.
- 2.8.-ASPECTOS GENERALES EN MEXICO
- 2.9.-SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS

ANALISIS DE UNIVERSIDAD PUBLICA

Antecedentes.-Para iniciar este capítulo mencionaremos-- que los datos históricos ,nos dicen que antes de la época de don Benito Juárez,ya se diferenciaba a los establecimientos públicos de los privados.

En el plan General de Estudios editado el 19 de diciembre de 1854, se decía que establecimientos públicos - eran "todos aquellos que se sostuvieran con rentas o fondos destinados a la instrucción pública y estuvieran dirigidos exclusivamente por el gobierno".(20)

Años más tarde la ley sobre Instrucción Pública de 1861,hacia la misma distinción,después estos establecimientos públicos abarcaron a nuestra universidad.

2.1.- CONCEPTO

Para iniciar el estudio de este concepto consideramos importante mencionar la definición que sobre universidad nos dá el autor español Manuel Juan Farga."Universidad,es la institución en la cual se enseña al estudiante a ser hombre culto y buen profesional,pretendiendo del estudiante solo lo que se le pueda exigir,evitando con ello que pierda su tiempo en fingir que va a llegar a ser un científico". (21)

(20)Manuel González Oropeza.El Régimen Patrimonial de la UNAM.Primer edición.México,edit.UNAM.1977 pág. 138.

(21)Manuel Juan Farga.Universidad y Democracia en España. primera edición.México,edic.ERA.S.A.1969 pág.32.

CONCEPTO DE UNIVERSIDAD PUBLICA.

La Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México en su artículo primero, nos dá la definición en la forma siguiente:

"Es una corporación pública, organismo descentralizado del estado dotado de plena capacidad jurídica y que tienen por fines impartir educación superior, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad, además de organizar y -- realizar investigaciones principalmente acerca de las -- condiciones y problemas nacionales y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura".(22)

Podemos ver que por su carácter público es un organismo creado para satisfacer un servicio de esta índole, ya que es una de las finalidades del Estado, proporcionar al pueblo educación, se caracteriza porque su patrimonio, se constituye en gran medida con fondos otorgados por el subsidio federal gozando de entera libertad para administrarlo, lo cual dá origen a llevar a cabo una planeación, ejecución, inversión y gasto.

2.2.- CARACTERISTICAS POR SU NATURALEZA PUBLICA

Por lo que se refiere a sus inmuebles tienen como característica principal su inalienabilidad, es decir, que

(22) Ley Orgánica de la UNAM. 1945. México, edit. UNAM.

no se puede celebrar ningún acto jurídico sobre dicho --
bién, también no es posible adquirirlos por el simple he-
cho de poseerlos por ser imprescriptibles, otro elemento-
derivado de su naturaleza pública es su régimen de no su-
jeción fiscal y ser una institución subvencionada, por lo
cual no se justificaría la obligación fiscal porque ven-
dría a ser nugatoria la ayuda del Estado.

La descentralización en la universidad adquiere --
ciertas peculiaridades por su carácter autónomo, la auto-
nomía otorgada a las instituciones se refiere no solo a-
las funciones administrativas o ejecutivas sino princi-
palmente a la normativa, por haber participación de la co-
munidad de esta corporación en la expedición de normas a
través de sus distintos órganos, siendo con ello un cuer-
po capacitado para tomar decisiones normativas y como or-
ganismo descentralizado es el único en el cual desapare-
ce el poder de nombramiento que ejerce el Ejecutivo en -
los demás organismos descentralizados, siendo la Junta -
de Gobierno quién elige al rector.

2.3.- CONCEPTO DE UNIVERSIDAD PRIVADA

"Universidad privada es una corporación privada, de
investigación y educación superior, creada y organizada
por una asociación civil". (23)

(23) Estatuto Orgánico de la Universidad Iberoamericana.

Haciendo un desglose del concepto, podemos darnos cuenta de que la institución es una comunidad de estudiantes que se ejecuta a la vista de pocos en comparación con la institución pública, cuyos asociados se rigen por normas estatutarias, la asociación es una persona moral y su fin no debe ser preponderantemente económico, aunque puede realizar determinados actos que tengan un contenido económico como un medio para poder realizar su fin.

2.4.- FINES DE LAS INSTITUCIONES

También del artículo Primero de la Ley Orgánica, ya mencionado vemos que los fines de las instituciones de educación superior son:

- 1.-Impartir educación para formar profesionistas.
- 2.-Fomentar la investigación.
- 3.-Formar profesores y técnicos útiles a la sociedad.
- 4.-La extensión de la cultura.

En un país como México, es necesario recalcar que no solo importa preparar buenos profesionistas e investigadores, sino que se les forme en áreas del conocimiento necesarias y primordiales para el desarrollo del país, y que posteriormente la actitud de estas personas sea la de fomentar sus conocimientos y preparación en beneficio de la sociedad.

En la impartición de la educación, se hace necesario renovar periódicamente conocimientos adquiridos y --

así ofrecer mayor eficiencia en la formación de los profesionistas.

La investigación, es un medio a través del cual la universidad puede vincularse de manera directa con la -- realidad nacional atendiendo problemas específicos vinculados al aparato productivo y al desarrollo social.

Esta tarea de las universidades es tan importante por constituir un instrumento de transformación social, -- siéndole de singular importancia por no existir muchos organismos que la realicen y se hace necesario acelerarla para poder orientar ciertos recursos con el fin de obtener logros inmediatos, contribuyendo con innovaciones tecnológicas hacia la pequeña, mediana, y gran industria así -- llegado el momento no tener que recurrir a la tecnología extranjera.

La investigación está conformada por dos grandes -- ámbitos; el científico y el humanístico, contando para esto con institutos y centros.

Los recursos humanos que realizan esta tarea de -- las universidades son personas altamente calificadas -- contribuyendo de esta forma a la búsqueda de conocimiento o solución de problemas.

Para el cumplimiento del tercer fin, que es el de -- "formar profesores", implica la preparación de mejor personal docente a través de cursos, dotándoles de los elementos adecuados y necesarios para su actualización --

académica, proporcionándoles también capacitación didáctica e intercambio académico a nivel institucional como -- personal con universidades estatales y regionales y así recoger experiencias educativas. Los cursos y seminarios son de gran trascendencia para la vida académica de la -- institución porque coadyuvan a la solución de problemas, y se ofrece un estímulo más para la docencia e investiga-- ción universitaria.

"La extensión de la cultura" otro fin de las uni-- versidades consiste en un compromiso que tienen las ins-- tituciones de educación superior de extender a la socie-- dad los beneficios de la cultura, y significa "difundir -- conocimientos y fenómenos artísticos propios de la cultu-- ra universitaria a quienes no son universitarios, así como la prestación de servicios en favor de la comunidad"

Conceptuada como un servicio a la comunidad, inclu-- ye lo siguiente:

- a).-Extensión de la docencia fuera de las escuelas y fa-- cultades.
- b).-Extensión de la investigación fuera de la universi-- dad.
- c).-Difusión de la cultura.
- d).-Prestación de servicios.
- e).-Servicio Social.

La extensión universitaria se realiza intramuros y extramuros, la primera permite coadyunar a la formación -- de los alumnos, profesores e investigadores, y la extramu--

ros permite mantener canales de comunicación con la sociedad, a través de funciones de teatro, música, exposiciones representaciones de danza, etc.

Otra función importante de la extensión universitaria la constituye el servicio social, el cual al realizarse debe dar beneficios a la sociedad y lograr con ello - el estudiante una superación académica y capacitación - profesional, ampliando el ámbito de conocimientos que adquirió en las aulas universitarias.

Respecto a la institución privada, no consideramos necesario hacer una repetición de los fines ya mencionados, para lograrlos determina planes y programas ajustándose a lo establecido en la legislación aplicable.

2.5.- ORGANOS DE GOBIERNO

La Ley Orgánica de la UNAM, distribuye a las autoridades de la siguiente forma:

- 1.- La Junta de Gobierno.
- 2.- El Consejo Universitario.
- 3.- El Rector.
- 4.- El Patronato Universitario.
- 5.- Los Directores de facultades, escuelas e institutos y
- 6.- Los Consejo Técnicos.

La Junta de Gobierno está integrada por quince personas elegidas por el Consejo Universitario.

Entre las funciones de la Junta de Gobierno podemos mencionar; el nombramiento del rector, de los directores de escuelas y facultades e institutos, designa a las personas que integran el patronato universitario, conoce de la renuncia del rector, y resuelve en definitiva cuando este veto acuerdos del Consejo Universitario, resuelve conflictos entre autoridades universitarias y expide su propio reglamento.

Como podemos observar este Órgano de gobierno es tan importante, por la amplitud de facultades que tiene dentro de la universidad, como son los nombramientos de tan honorables personas como es el caso del rector.

El segundo Órgano de gobierno, representado por el Consejo Universitario, tiene la facultad de expedir todas las normas y disposiciones generales para la mejor organización y funcionamiento administrativo, técnico y docente de la institución y se integra de las siguientes personas: El Rector, el Secretario General, Directores de escuelas y facultades e institutos, representantes de profesores y alumnos de cada facultad, etc.

El Rector, es el jefe nato de la universidad, representante legal y presidente del Consejo Universitario.

Sus funciones son; cuidar el cumplimiento de las disposiciones de la Junta de Gobierno y de las normas que dicte el Consejo Universitario, y tratándose de los asuntos judiciales el Abogado General se encargará de re

presentar a la institución en lo que fuere necesario.

El Patronato Universitario, se integra por tres -- miembros elegidos por el rector, la actividad más importante que realiza este órgano de gobierno, es la de administrar el patrimonio universitario y sus recursos, elaborar el presupuesto general anual de ingresos y egresos, -- la cuenta anual de la institución que deben ser aprobados por el Consejo Universitario, también lleva la contabilidad y vigila el presupuesto. Realiza todo tipo de operaciones civiles y mercantiles.

Los Directores de escuelas y facultades son designados por la Junta de una terna elaborada por el Rector aprobada previamente por los Consejos Técnicos respectivos.

En cada escuela o facultad se constituyen los consejos técnicos, uno de Humanidades y otro de Investigación científica, los cuales se integran por un representante de cada una de las especialidades que se imparten y por dos representantes de alumnos.

Los Organos de Gobierno en la institución privada- Universidad Iberoamericana se integran de la siguiente forma:

- a).-El Senado Universitario
- b).-El Rector
- c).-El Consejo Universitario

- d).-Los Comités Académicos.
- e).-El Comité Administrativo.
- f).-Los Directores Generales.
- g).-Los Directores de Departamento, Centros y Servicios Escolares.
- h).-Los demás Directores Académicos o Administrativos.
- i).-Los Consejos Técnicos.

El Senado es el órgano al cual le compete la suprema autoridad y responsabilidad, lo integra un cuerpo colegiado y entre sus miembros está el Rector, con carácter de miembro ex-officio por el tiempo que dure en su cargo, el Senado nombra al rector y decide sobre la creación de departamentos, aprueba el presupuesto anual de ingresos y egresos, acepta o rechaza estados financieros.

El Rector, es el presidente del Consejo Universitario, después del Senado es la máxima autoridad en los aspectos económicos, técnicos y administrativos, su nombramiento lo realiza el Senado a propuesta de la Universidad Iberoamericana, A.C.

El Consejo Universitario es la autoridad de decisión y deliberación en todas las actividades académicas.

Los Comités Académicos tienen facultades de asesoría y decisión, y realizan funciones sobre asuntos académicos de interés en la universidad.

El Comité Administrativo es el encargado de asesorar al rector y decidir sobre los asuntos administrati-

vos que le sean sometidos.

Los Directores Generales llevan a cabo gestiones, trámites y actividades tanto internas como externas, desde luego si la rectoría las considera necesarias.

Los Directores de Departamento, Centros y Servicios Escolares son designados por el rector y tienen autoridad en sus respectivos campos de acción.

Los Consejos Técnicos, son un cuerpo colegiado, encargado de atender asuntos académicos y administrativos, pudiendo decidir o asesorar en su caso en los asuntos propios del departamento o centro.

También en esta institución encontramos el patronato pero no con la característica de autoridad como en la Universidad Nacional, sino con carácter más bien potestativo. (24)

2.6.- FINANCIAMIENTO

Concepto.-Financiamiento, es el modo de obtener recursos monetarios necesarios para llevar a cabo una inversión.

Hay dos formas de financiamiento; el público y el privado, el público obtiene sus ingresos de los recursos fiscales, y el privado puede utilizar recursos propios o bien recurrir a los ahorros por la vía del mercado finan

(24) Si se desea ampliar sobre las funciones, consultar Estatuto Orgánico de la Universidad Iberoamericana A.C. México. 1979., pág. 45

ciero. Como antecedente importante del financiamiento público, mencionaré que durante el gobierno del Lic. José - López Portillo, fué expedida la Ley para la Coordinación de la Educación Superior, cuya finalidad fué la de establecer las normas para distribuir la educación superior en la Federación, Estados y Municipios, así mismo proveer las aportaciones económicas con el fin de ayudar al desarrollo y coordinación de la educación superior en las -- universidades. (25)

El fundamento que sirvió para la expedición de la Ley, se refiere a la asignación de recursos y hace menciones previas al capítulo referente, en su artículo I dice: "Proveer las aportaciones económicas correspondientes a fin de coadyuvar, al desarrollo y coordinación de la educación superior".

Otra mención sobre el financiamiento la hace en el artículo 11, "el Estado proveerá a la coordinación de este tipo de educación en toda la república... a través de la asignación de recursos públicos disponibles destinados a dicho servicio", como una observación a este artículo encontramos una limitación, consistente en que el Estado proveerá de los recursos disponibles. ¿Y si no los tie

(25) Ley para la Coordinación de Educación Superior, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el día 29 de diciembre de 1978.

ne?, entonces estas instituciones tendrían que buscar la forma de allegarse de fondos por sí mismas.

El artículo 12 de la ley ya mencionada, designa entre una de las funciones de la Federación, "apoyar la educación superior mediante la asignación de recursos públicos federales".

Y en su capítulo referente a la asignación de recursos nos menciona lo siguiente:

Art. 21.-"La Federación dentro de sus posibilidades presupuestales y en vista de las necesidades de la docencia - investigación y difusión de la cultura de las instituciones públicas de educación superior, les asignará recursos conforme a esta ley, para el cumplimiento de sus fines".

Cabe mencionar que la asignación que dé la Federación será dentro de sus posibilidades presupuestales, y las instituciones deberán llevar a cabo programas para incrementar sus recursos y así ampliar sus fuentes de financiamiento.

Los recursos que se les asignen serán de acuerdo a las prioridades nacionales y a la participación de las instituciones en el desarrollo de la educación superior - como son la superación académica y el mejoramiento administrativo, cosa que podemos constatar en el caso de la Universidad Nacional, en donde se llevan a cabo cursos para el personal académico y administrativo.

Lo anterior lo podemos resumir de la siguiente forma:

- 1.-La Federación otorgará recursos sólo dentro de sus posibilidades.
- 2.-Los recursos solamente se asignarán a instituciones públicas.
- 3.-Para la asignación de ellos se tomarán en cuenta las necesidades de docencia, investigación y difusión de la cultura.
- 4.-Las instituciones deben solicitar estos recursos para sus fines.
- 5.-En todos los ingresos de estas instituciones habrá exención de impuestos federales, al igual que en los actos y contratos y en bienes de su propiedad.

Alrededor del 95% de los ingresos de las universidades públicas los suministra el Estado con los fondos públicos, esto ocurre no sólo en México, sino en otros países europeos. Consideramos que la óptima utilización de los recursos aportados y un esfuerzo conjunto y la más alta responsabilidad, tanto en la sociedad como en la institución, facilitarían el cumplimiento eficiente de las funciones.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO

- a).-Las universidades públicas, obtienen sus ingresos de aportaciones del gobierno federal, estatal y por ingresos propios. En estas instituciones hay un órgano encargado de administrar el patrimonio, formular y controlar el presupuesto de ingresos y egresos.

Ingresos Propios, son aquellos que comprenden las colegiaturas, servicios de educación, prestación de servicios técnicos, actividades artísticas y culturales, réditos por inversión, arrendamiento de inmuebles, etc.

Ingresos extraordinarios, se obtienen por diversos conceptos, como el dar asesoría técnica a entidades del sector productivo, públicas privadas y sociales, por concepto de apoyo a actividades académicas, servicios que presten facultades y venta de material didáctico.

En esta nueva administración el Sr. Rector de la U.N.A.M., implantó la campaña de egresados y cuotas voluntarias, originando con ello una estrecha vinculación, entre la universidad y ellos, al rendir su primer informe de actividades al frente de la institución, el Doctor Jorge Carpizo, dijo que estas campañas tuvieron resultados positivos allegándose de esta manera con más fondos la universidad. Consideramos que con este fortalecimiento de las finanzas, la institución incrementará su capacidad de autofinanciamiento.

La crisis económica que vemos presente en todas las actividades del país hizo que la limitación de recursos se acentuara más, y por ello las instituciones públicas tuvieron que adecuar con eficacia, la dotación de sus recursos para el mejor funcionamiento de las actividades básicas, obteniendo el máximo provecho de los recursos económicos y humanos dentro de este contexto de austeri-

dad financiera.

El financiamiento en las instituciones privadas se obtienen por ingresos de cuotas estudiantiles, de contribuciones empresariales, por contratos de trabajo y por -- aportaciones de los socios, etc.

2.7.- ANALISIS DE TRES UNIVERSIDADES EXTRANJERAS

A).- ESTADOS UNIDOS.-En este país la separación entre es cuelas públicas y privadas, ya existía desde el siglo pasado, las universidades del sector privado gozan de gran prestigio más aún que las del sector público, aunque entre ellas encontramos algunas muy destacadas como la -- Universidad de California, y entre las privadas la de -- Harvard, Chicago.

El financiamiento de las instituciones públicas es totales, proviene de los gobiernos de los estados, sus colegiaturas son altas pero de menor cuantía que en las -- privadas, obtienen ingresos casi de un 70%.

En este país a la mayoría de las instituciones, tan to públicas como privadas se les somete a un control gubernamental, llegando con ello a ser más públicas que pri vadas. (26)

(26) Daniel Levy. Planeación y Regulación en la Educación Superior. Primera edición., México. D.F. edit. U.N.A.M. 1981., págs. 61 y siguientes.

B) ARGENTINA.-Las instituciones privadas en ese país -- tienen muy poco tiempo de haber sido reconocidas, ya que la ley "Avellaneda" del siglo pasado les prohibía otorgar títulos, se vieron incrementadas las inscripciones en ellas debido a la demanda de los estudiantes que no aceptaban en el sector público, o por los que deseaban una -- formación ético-religiosa ya que se caracterizaban por -- ello.

Fué hasta la época de los setenta en que se logró -- la competencia entre estos dos tipos de instituciones , -- llegando a destacar la universidad de Belgrano, institu-- ción privada de carácter sealar. Se menciona que estas -- instituciones carecen de fondos para la investigación y -- contratación de personal docente de tiempo completo.

Su financiamiento depende de las donaciones y cuo-- tas, por lo cual las cuotas por colegiatura son altas, y -- en las instituciones públicas el Estado se encarga de cu-- brir todos sus gastos.

C) JAPON.-En ese país el sector privado ha desempeñado -- funciones muy importantes, los gastos por alumno son más -- bajos que en el sector público, pero entre los dos secto -- res hay calidad y prestigio, los subsidios públicos a uni -- versidades privadas estaban prohibidos y el gobierno pro -- porcionaba préstamos con un interés bajo pero a partir -- de 1975 una ley autorizó los subsidios a estos planteles -- pero todavía son insuficientes y las cuotas son altas.

2.8.- ASPECTOS GENERALES EN MEXICO

El enorme crecimiento cuantitativo ha hecho predominar el problema cualitativo de la educación superior en algunas instituciones públicas, porque dejaron de ser las pequeñas instituciones, para convertirse en una institución con un gran peso en su estructura social, debido a la demanda de los recursos humanos por obtener una escolaridad superior.

Con el fin de planificar, el crecimiento acelerado de las universidades, se han adoptado ciertas medidas entre ellas; la política de selección para admisión en la educación, la orientación vocacional hacia carreras productivas que estén acordes a su vocación, para evitar la deserción escolar que se viene presentando, otra medida importante realizada por el Estado es la creación de escuelas que imparten carreras técnicas.

En todas estas labores mencionadas han contado con el apoyo de la ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior) y por la Secretaría de Educación Pública. (27)

En México, observamos que en la institución privada es menos acelerado el crecimiento de la población estudiantil y se cuenta con instituciones con un alto prestigio como el Colegio de México constituido a fines-

(27) Asamblea ANUIES XVIII. Plan Nacional de Educación Sup.

de los años treinta que integró su personal docente y de investigación con prestigiosos científicos españoles, constituyendo un centro de excelencia académica y de investigación social, reconocido no sólo en México sino en el extranjero.

2.9.- SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS SOBRE EL RANGO JURIDICO LABORAL.

El artículo 30. de la Constitución establece los principios rectoras de la educación en México. En 1980 fué adicionado con la fracción VIII, elevando a rango constitucional el ejercicio de la autonomía universitaria de que gozan algunas instituciones públicas.

Al trabajo realizado por los trabajadores universitarios, de este tipo de instituciones se le consideró como un "trabajo especial", y se le ubicó dentro del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional en razón a sus modalidades específicas.

De acuerdo a lo establecido en la fracción VIII, se procedió a introducir las modalidades que corresponden al trabajo del personal académico y administrativo en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, correspondiente a los Trabajos Especiales.

Estas ediciones vinieron a determinar que la autonomía y los derechos laborales son aspectos complementarios en las comunidades de educación superior, por lo cual entre ellos no debe existir oposición ni primacía, -

y se deben concordar los derechos laborales con la libertad de cátedra e investigación y con los fines de las -- instituciones.

Las disposiciones adoptadas en el Título Sexto, serán aplicables a trabajadores académicos y administrativos y el personal de confianza se regirá por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, y supletoriamente se aplicará la legislación de cada universidad.

Las instituciones de carácter privado en sus relaciones laborales se rigen por el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria en sus disposiciones generales aplicables a todas las empresas del sector privado y por su contrato colectivo, siempre que no contraríen el mínimo de derechos que establecen la Ley Federal del Trabajo y se respete la libertad de cátedra y la expresión de ideas y pensamiento, para así mismo alcanzar sus objetivos.

Otra observación importante consiste en que las -- instituciones tanto públicas como privadas poseen un marco jurídico interno formado por leyes, estatutos, contratos colectivos, reglamento interior, y otros reglamentos que emanen de ellas a través de sus órganos correspondientes.

Para dirimir sus controversias en las instituciones privadas se lleven a cabo ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; Y en las instituciones públicas

autónomas sus conflictos se dirimen ante Juntas Especiales establecidas en las Juntas de Conciliación y Arbitraje o en las de Conciliación Permanente, ya sean federales o locales según se crearon por el Congreso de la Unión o por las Legislaturas estatales.

Las instituciones no autónomas pero públicas, se encuentran bajo la jurisdicción del Tribunal Laboral previsto por la ley o Estatuto que rija las relaciones entre el gobierno de la entidad y los que dependen del gobierno Federal o del Distrito se someten al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a su régimen de Seguridad Social las instituciones privadas se encuentran afiliadas al Seguro Social, (IMSS) por ser el establecido para los trabajadores cuyas relaciones laborales se encuentran reguladas en la ley Federal del Trabajo.

Aunque en algunas instituciones públicas autónomas como es el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México, la de Chapingo, la autónoma Metropolitana, se encuentran afiliadas al régimen del ISSSTE, organismo que regula la Seguridad Social de los trabajadores del Estado.

C A P I T U L O I I I

L A S R E L A C I O N E S L A B O R A L E S

- 3.1.- ANTECEDENTES DE LA RELACION DE TRABAJO
 - 3.1.1.-Naturaleza Jurídica de la Relación Laboral.
 - 3.1.2.-Tesis Extranjeras.
 - 3.1.3.-La Relación de Trabajo en el Derecho Mexicano.
- 3.2.- CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO
- 3.3.- ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE LA RELACION DE TRABAJO
- 3.4.- SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.
- 3.5.- LA VOLUNTAD EN LA RELACION LABORAL
- 3.6.- DURACION DE LA RELACION LABORAL

3.1.- ANTECEDENTES DE LA RELACION DE TRABAJO

En Roma las relaciones nacían de la condición social que se tenía, como el esclavo, este hombre estaba asimilado a la cosa podía ser vendido y alquilado, entre algunas figuras cabe mencionar las siguientes:

A).-La Manumissio, que era un acto a través del cual el dueño o señor convertía por propia voluntad al esclavo en hombre libre, quién adquiría la obligación de prestar servicios por cuenta del señor o dueño, existiendo la posibilidad de contratar con terceros si él lo deseaba.

El maestro Alonso García, nos hace la observación que en esta figura la relación de patrón es más amplia que la que se deriva de la simple prestación de servicio

B).-La Locatio, en Roma se le consideró al contrato de trabajo una locación de cosas, por la importancia del trabajo de los esclavos los cuales eran alquilados a terceros, más tarde aparece la figura de la Locatio Conductio Operarum, que era aquella relación en la cual el hombre pobre y libre ponía a disposición de otro su fuerza de trabajo mediante el pago de una retribución, quién asumía el riesgo que derivaba de la ejecución del trabajo. (28)

(28) Manuel Alonso García. Curso de Derecho del Trabajo. - cuarta edición., Barcelona. ediciones Ariel., 1973 pág. 54. y 55.

3.1.1.- Naturaleza Jurídica de la Relación Laboral

Durante mucho tiempo se suscitaron polémicas entre juristas muy destacados de alto prestigio de la doctrina extranjera como nacional, quienes encaminaron sus esfuerzos para poder situar al contrato de trabajo en un cuadro diferente al de las locaciones, así que para ello fue necesario pasar por muchas controversias. Algunos juristas sostenían que el contrato de trabajo debía estar regido por el derecho civil.

La doctrina de la Relación de trabajo fue quien intentó, la diferenciación entre el contrato civil y relación de trabajo, porque existía duda sobre si el trabajo humano se regía por el derecho civil, ya que algunos doctrinarios encontraban parecido entre la relación de trabajo y ciertos contratos civiles.

3.1.2.- Tesis Extranjeras sobre la Naturaleza de la Relación Laboral.

Teoría del Arrendamiento.- Su sostenedor fue el profesor de derecho civil, Marcel Planiol el decía lo siguiente: "Qué se trataba de un contrato de arrendamiento, en el cual la cosa arrendada es la fuerza de trabajo, - qué está en cada persona y que puede ser utilizada por otra, es decir, alquilada". (29)

(29) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. sexta edición. México., edit. Porrúa. 1961., pág 446

Consideramos que el alemán Lotmar lo hizo una crítica muy acertada a esta teoría al decir: «el contrato de trabajo no podía reducirse a un contrato de arrendamiento porque la energía de trabajo no está en el patrimonio de las personas por lo cual no podía ser objeto de un contrato.

El maestro Mario de la Cueva dice: «¿qué la esencia del arrendamiento está en la concesión del uso o goce de una cosa que debe ser devuelta al terminar el arrendamiento y esta devolución no es posible en el contrato de trabajo?» (30)

Teoría de la Compra-Venta.-El creador de esta tesis fue el italiano Carnelutti, quien equiparaba el contrato de trabajo con el de compra-venta, hacía una comparación con el contrato de ministración de energía diciendo lo siguiente; «el hombre no puede ser objeto de contratación sino su fuerza y esto es la energía, la energía eléctrica recibida no se puede devolver por lo tanto debe ser objeto de un contrato de compra venta». Años más tarde esta tesis fue desvirtuada por encontrarse características en la compra-venta que no son acordes con el contrato de trabajo.

Tesis sobre el Contrato de Sociedad.- Esta tesis española fue sostenida por Valverde y el francés Emile Châtelain, estos juristas sostenían que el "contrato -

(30) Ibid., págs. 447 y 448

de trabajo se equiparaba al contrato de sociedad, porque el contrato de trabajo existe en las industrias, dándose así la relación de trabajador-patrón, con una aportación común, por parte del trabajador su fuerza, su habilidad -- profesional y el patrón aporta su capital, iniciativa y -- conocimientos intelectuales y ambos están condicionados -- a las altas y bajas de la empresa, viéndose por esto afectado el salario.

Consideramos que el contrato de trabajo no encuadrará en esta tesis, además solamente hablaban de conocimientos intelectuales por parte del patrón, y no solo él los aporta sino consideramos que también lo hace el trabajador.

La doctrina nos dice que esta tesis fué desvirtuada porque en el contrato de sociedad, se forma una persona moral distinta a los socios y en el contrato de trabajo no sucede lo mismo. (31)

3.1.3.- La Relación de Trabajo en el Derecho Mexicano

Una vez expuestas las teorías que equiparaban al Contrato de Trabajo con otros contratos del derecho civil, podemos entender mejor la tesis de la Relación de Trabajo en nuestro derecho.

(31) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo T-I cuarta edición., México. edit. Porrúa, S.A. 1959 pág. 450.

El maestro Mario de la Gueva, nos dice que la "relación laboral no nace de un contrato porque estaría en contradicción con la idea del derecho del trabajo, que no protege acuerdo de voluntades sino el trabajo mismo es su misión...asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa".(32)

Notables juristas han defendido la idea que para aplicar la ley laboral no es necesario que exista un contrato expreso o escrito, sino que el derecho laboral lo protege cuando se lleva a cabo la prestación del servicio a otra persona de manera subordinada, esté o no por medio un acuerdo de voluntades o no.

Quienes sostienen la teoría de la relación nunca han afirmado, que no pueda existir un acuerdo de voluntades para la formación de la relación, solamente dicen que el acuerdo de voluntades no es el elemento esencial, que va a regir la vida de la relación.

Nuestra Ley Laboral prevee en su artículo 20, a la relación de trabajo y al contrato, porque hay situaciones en las que se da un acuerdo previo de voluntades, como es el caso de los trabajadores de confianza, los de la pequeña industria o los trabajadores domésticos. Pero esto no significa que se ha regresado a la posición contractual,

(32) Ibid., pág. 185

sino que en ocasiones es indispensable como uno de los--
actos que puede dar nacimiento a la relación de trabajo.

3.2.- CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO

Relación viene del latín "relatio", que significa -
entre otras;"comunicación de una persona con otra".(33)

Si esta definición de la lengua española la aplicamos a nuestro concepto de relación de trabajo sería la-
conexión o comunicación entre el que desempeña el traba-
jo y quién lo recibe.

El concepto legal sobre la relación de trabajo nos
dispone lo siguiente en el artículo 20 de la Ley Fede--
ral del Trabajo:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera -
que sea el acto que le dé origen, la prestación de un tra-
bajo personal subordinado a una persona mediante el pago
de un salario.

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea
su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una
persona se obliga a prestar a otro un trabajo personal -
subordinado, mediante el pago de un salario.(34)

(33) Diccionario de la Lengua Española. Décimo novena -
edición., México. 1970

(34) Nueva Ley Federal del Trabajo., quinta edición.
México. editorial Olgún, S.A. 1985.

Nos dice la misma ley, que la relación y el contrato producen los mismos efectos.

Como podemos observar nuestra ley de 1970 fué un - poco más flexible que la de 1931, porque en la ley nueva se adoptó la relación y el contrato de trabajo como un- acto que puede dar nacimiento a la relación de trabajo, y al producir ambos los mismos efectos se amplió la pro- tección del trabajador, sin limitarlo a la voluntad de -- las partes.

Anteriormente en la ley de 1931 se le consideraba a la relación laboral de patrón-trabajador un contrato, - al señalar el legislador en el artículo 17 lo siguiente; "Contrato Individual de Trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su di- rección y dependencia, un servicio personal mediante una- retribución convenida.

Del anterior concepto analizamos que no era sufi- ciente garantía para el trabajador, ya que por su conte- nido contractual bastaba que el patrón sostuviera que- no había manifestado su consentimiento para que la carga de la prueba recayera al trabajador.

En la teoría moderna la idea de la relación consti- tuye un avance que obliga a modificar criterios que se- habían sostenido anteriormente.

3.3.- ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE LA RELACION DE TRABAJO

- A).-Sujetos:Trabajador y Patrón
- B).-La prestación del servicio personal
- C).-La subordinación
- D).-El pago de un salario.

Los dos sujetos que forman parte del contenido de la relación individual de trabajo son; el patrón que es quien recibe el beneficio y el trabajador quien ejecuta el trabajo para el receptor.

Como ya vimos la relación de trabajo se establece entre dos personas una física que recibe el nombre de -trabajador y otra que puede ser física o jurídica colectiva llamada patrón.

Cabe mencionar, que el concepto legal sobre el trabajador lo encontramos en el artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo y dice:

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

De acuerdo al concepto legal se es trabajador cuando se presta un trabajo personal subordinado, y sólo la persona física considerada individualmente puede ser trabajador .

El Contrato Colectivo de la U.N.A.M, lo define de la siguiente forma:

"trabajador es la persona física que presta un servicio

en forma personal y subordinada a la institución".

El maestro De la Cueva, nos indica que se debe recurrir a dos soluciones para determinar el carácter de trabajador; uno resulta del conocimiento de la existencia de la relación subordinada, y el otro depende de la actividad que se realiza sin tomar en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado.

Como el punto importante de esta investigación son las relaciones laborales en las universidades, mencionaremos a las clases de trabajadores que existen en ellas y son: trabajadores administrativos, de servicio y los trabajadores académicos.

El Contrato Colectivo nos dice que trabajador administrativo es el "que presta servicios personales subordinados a la institución de carácter técnico o profesional, en labores de apoyo a los fines educativos de la institución a través de actividades tales como: registro, trámites, control y demás labores de oficina. (36)

"Trabajadores de base son todos aquellos que ocupan definitivamente una plaza tabulada conforme a las normas del contrato".

Son trabajadores temporales, "los contratados para obra determinada, o por tiempo determinado", para satisfacer necesidades extraordinarias. (37)

La Universidad Iberoamericana clasifica a sus trabajadores de la siguiente forma:

A).- Trabajador Académico, es el que realiza de acuerdo con los planes aprobados por la universidad alguna o varias de las siguientes actividades: docencia, investigación, servicios académico profesionales y difusión de la cultura o funciones de dirección, coordinación o administración de las actividades académicas a fin de generar cultura según el ideario de la universidad. (37)

B).- Los trabajadores administrativos, ya mencionados anteriormente y los de Servicio, son aquellas personas que prestan servicios personales subordinados a la institución en labores de almacenaje, impresión, conservación, intendencia, (aseo y vigilancia).

El Contrato Colectivo celebrado entre la UNAM y AAPAUNAM, nos define al trabajador académico de la siguiente forma:

"Trabajador académico, es aquel que presta servicios personales a la UNAM, consistentes en impartir educación para formar profesionistas, investigadores, profesores, universitarios y técnicos útiles a la sociedad, para--

(37) Contrato Colectivo de Trabajo UNAM-STUNAM, 1984-1986
Título Segundo, Capítulo I., Cláusula 2. pág. 6

(38) Contrato Colectivo de Trabajo UIA-STUIA. 1984-1986.-
Capítulo I. Cláusula Cinco 24. pág. 11

organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional para desarrollar actividades conducentes y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la educación y de la cultura, así como para participar en la dirección y administración, en su caso de las actividades mencionadas" (39)

A los trabajadores administrativos la UNAM, los clasifica en tres y son:

- 1.-Trabajadores de confianza.
- 2.-Trabajadores de base.
- 3.-Trabajadores temporales.

"Son trabajadores de confianza todos aquellos que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización de carácter general no tabulados, así como los relacionados con trabajos personales estrictamente confidenciales de los directores de escuelas, facultades, servicios, coordinadores, de institutos, centros dentro de sus dependencias".

EL PATRON.-Es el otro sujeto de la relación laboral, alrededor del cual se han utilizado diversas acepciones para su identificación, algunos le llaman "acreedor de trabajo" otros "dador de trabajo", en otras se le dice "empleador", la ley laboral nos menciona patrón e intermediario.

(39) Contrato Colectivo de Trabajo .UNAM-AAPAUNAM. Capítulo I., Cláusula 2., pág.3

El concepto legal lo encontramos en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo y dice: "Patrón es la persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

EL INTERMEDIARIO.-Mencionaremos el concepto legal aunque esta figura no es parte de la relación de trabajo, sino solamente para evitar confusiones, ya que solo sirve de enlace entre el trabajador y el patrón.

Art.12 de la L.F.T.-"Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

SUJETOS COLECTIVOS.-Nuestra ley menciona como sujetos laborales colectivos a las coaliciones de trabajadores y sindicatos.

"La Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".(ART. 355 L.F.T.).

"Sindicato es la asociación de trabajadores y patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".(ART.356. L.F.T.).

3.5.- LA VOLUNTAD EN LA RELACION LABORAL.

La doctrina nueva no considera que el acuerdo de voluntades sea un requisito indispensable para que se forme la relación de trabajo, ya que este acuerdo de voluntades no va a regir la relación sino quién en reali-

dad lo hace son la Ley, los Contratos Colectivos, los Estadutos.

La ley de 1970, no protege un acuerdo de voluntad que nunca fué realidad. Quienes sostienen la teoría de la relación nunca han afirmado que no se pueda o que nunca exista acuerdo previo de voluntades, porque hay algunas funciones donde se requiere el acuerdo previo de voluntades como es el caso de los trabajadores de confianza, -- los del servicio doméstico, en los cuales hay un acuerdo entre el trabajador y el patrón, pero no por ello vamos a pensar que la voluntad es un elemento esencial para -- que se produzcan los efectos jurídicos que nacen de una relación de trabajo.

La relación laboral existe o se forma sin y aún en contra de la voluntad del patrón, ya que para la aplicación del estatuto laboral es suficiente el hecho de la -- prestación del servicio.

3.6.- DURACION DE LA RELACION LABORAL

En lo que cabe a la duración de la relación de trabajo la legislación nacional como las extranjeras disponen por regla general dos tipos de contrato:

A).-Para obra determinada o por tiempo determinado.

B).-Por tiempo Indeterminado.

Tratándose de los contratos de obra determinada de

berá especificarse en que consiste la obra y así poder celebrarlo, si se celebra por tiempo determinado debe especificarse la fecha de terminación, pero en caso de que la materia del trabajo subsista, el contrato se prorrogará por el tiempo que dure, si el trabajador es despedido y la materia subsiste este despido será injustificado, y tendrá derecho a recibir las indemnizaciones conforme al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Los contratos por tiempo determinado sólo se pueden realizar si así lo exige la naturaleza del trabajo que se va a realizar, o si tienen por objeto substituir de modo temporal a otro trabajador.

Este tipo de contratos se celebran en la Universidad Nacional con los trabajadores temporales, y sólo si la naturaleza del contrato así lo requiere debiéndose acreditar esta situación al sindicato. En los contratos por tiempo determinado no pueden exceder de siete meses y si el trabajador sigue laborando automáticamente adquiere la base.

Este tipo de contrato también se celebra cuando tienen por objeto substituir temporalmente a otro trabajador como cuando gozan de licencias. (40)

(40) Contrato Colectivo UNAM-STUNAM, op. cit. Título Segundo Capítulo I, Cláusula 9., bl y b 2., pág. 6

C A P I T U L O I V

NORMATIVIDAD DE LA RELACION LABORAL
UNIVERSITARIA

4.1.-NATURALEZA JURIDICA DE LOS SERVICIOS PRESTADOS POR
LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS.

4.2.-EL APARTADO "C"

4.3.-FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL.

4.4.-LEY REGLAMENTARIA.

4.5.-CARACTERISTICAS DEL TRABAJO ESPECIAL.

4.1.-Naturaleza Jurídica de los Servicios prestados por los trabajadores universitarios.

Antecedentes.- Anteriormente las relaciones laborales de las instituciones de educación superior se encontraban regidas por sus leyes Orgánicas, Estatutos y Reglamentos emanados de las propias universidades, respetando los derechos previstos por la Ley Federal del Trabajo y otras por el Apartado B del artículo 123 Constitucional.

Fue en la época de los setenta, cuando en México surge en forma más aguda la inquietud por la negociación colectiva en las universidades públicas autónomas sobre sus condiciones de trabajo, aunque anteriormente habían surgido otros intentos a partir del año en que se le dió autonomía a la Universidad Nacional, pero las autoridades laborales competentes les negaron el registro a los sindicatos.

En el año de 1975, toman más auge los movimientos sindicales, viéndose con ello acentuados los problemas laborales en las universidades afectando las actividades en muchas ocasiones, aparece el problema del encuadramiento jurídico laboral aplicable, aunque antes en algunas universidades se pactaron contratos colectivos de trabajo sin llegar a tener trascendencia, debido a la indefinición que existía, algunas autoridades administrativas y jurisdiccionales a las cuales acudían les negaron el registro.

El problema de la indeterminación consistía principalmente en poder definir si las relaciones de estos trabajadores, se normaban por la Ley Federal del Trabajo que es reglamentaria del Artículo 123 Constitucional Apartado "A", por la del Apartado "B" del mismo precepto que se refiere a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, o por el Régimen de los Servidores Públicos o si estas relaciones debían normarse por Estatutos internos.

La indefinición Jurídico-laboral existía desde -- 1929, porque en la Ley Orgánica de la Universidad Nacional en el Capítulo referente a las "Relaciones entre la Universidad y el Estado", en él se constituyó el problema que duró muchos años, a los empleados no se les consideraba empleados federales, pero gozarían de los beneficios que concedía la Ley de Pensiones Civiles de Retiro y teniendo el Consejo Universitario facultades para resolver sobre lo concerniente a los empleados; se regían por estatutos y el Reglamento Interior de Trabajo facultaba al Rector para conceder licencias, cambios, ceses, contratar los servicios personales de empleados administrativos, en cuanto al personal académico fué expedido un reglamento que concedía el derecho a la estabilidad en el empleo.

(41).

(41) Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas. José de Jesús

Con la aparición de la Ley de 1931, que regulaba todo contrato de trabajo se pensó que dentro de ella encuadraban las relaciones de trabajo de las universidades y su personal, pero el Pleno de la Suprema Corte se opuso porque era imposible asimilarlas a empresas de carácter privado.

Se expidieron estatutos en los cuales se facultaba al Consejo para hacer nombramientos o vetarlos en relación al personal académico y tratándose del personal administrativo lo hacía el rector.

La Ley de 1945 decía: en su artículo 13, "Las relaciones laborales entre la universidad y su personal docente de investigación 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". (42)

Con este precepto se originó una gran confusión -- porque hacía referencia a la Ley Federal del Trabajo y -- posteriormente en 1952 el decreto en el que se incorporaba al ISSSTE a los empleados .

Orozco Henríquez. Primera edición., México. edit. UNAM. 1984
pág 25.

(42) Eugenio Hurtado Márquez. La Universidad Autónoma 1929
1944. Primera edición . México., edit. UNAM. 1976 ., pág.

Con base en lo previsto por el artículo 13 de la Ley Orgánica de 1945, en el año de 1965, el Consejo aprobó el Estatuto del Personal Administrativo al servicio de la UNAM, en el que se reconocía el derecho a asociarse formándose así la Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México, para el mejoramiento de sus intereses.

Todavía en el año de 1971, existía el ANAUNAM, cuando surgió el STEUNAM, quién solicitó su registro y le fue negado en razón a la incorporación de su personal al ISSSTE, dando como prueba con esto que los servicios eran del Estado y la resolución de sus conflictos la debían realizar los tribunales competentes y que la UNAM, no era una empresa como la mencionada en el Artículo 123 Constitucional Apartado "A".

Ante esta negativa se suscitó una huelga que duró ochenta días sin ajustarse a precepto legal, la cual comenzó en octubre de 1972 y duró hasta el mes de enero de 1973, terminando con la retificación de lo que se llamó los doce puntos y medio, y el Rector Guillermo Soberón A. designó una comisión para elaborar un Convenio Colectivo de Trabajo para el personal administrativo con el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM.

Por lo que se refiere al personal académico, los antecedentes se remontan hacia el año de 1955, pero no fue

La indefinición jurídica de las relaciones laborales no sólo existía en el Distrito Federal sino también en algunas instituciones públicas estatales, ante ello algunos pactaban condiciones generales de trabajo, otras -- sin tener autonomía acordaban aplicar la Ley Federal -- Del Trabajo.

4.2.- EL APARTADO "C".

Esta propuesta de adición al Artículo 123 Constitucional tuvo como antecedente los conflictos ya mencionados en el punto anterior, que se habían suscitado en las instituciones públicas debido a la indefinición del marco jurídico laboral que regulara las relaciones de trabajo de los empleados universitarios, por lo cual esta adición fué propuesta por el entonces Rector de la Universidad Nacional, Dr. Guillermo Soberón, tratando de evitar esta situación mandó una iniciativa de adición al Presidente de la República, aduciendo que estaba más aguda la inquietud laboral por no estar bien precisa la relación-laboral y sus ordenamientos eran insuficientes, y debido a ello se habían interrumpido en varias ocasiones el trabajo de las universidades y ocasionaban innumerables pérdidas.

Algunos sindicatos se encuentran registrados conforme al artículo 123 Constitucional Apartado "A" y -- otros de acuerdo a las leyes que rigen en los Estados, y

sino diez años más tarde en que se pidió el registro del Sindicato de Profesores de la UNAM, a los cuales les fué negado aduciéndoles lo mismo que a los trabajadores administrativos, y que conforme a lo establecido en la Ley Orgánica ellos se regían por estatutos especiales y que además en este servicio no existía la subordinación prevista por la Ley Federal del Trabajo.

Después se formaron diversas coaliciones como el SPAUNAM, (sindicato de personal académico), quién solicitó su registro pero le fué negado, también se formaron las asociaciones autónomas de personal académico quién solicitó su registro por representar a la mayoría del personal académico, ellas eran el AAPAUNAM.

En el año de 1977, el SPAUNAM se fusionó con el STE UNAM y formaron el sindicato de Trabajadores de la UNAM, STUNAM, integrado con personal académico y administrativo y surgió la iniciativa de solicitar un Contrato Colectivo único para ambos tipos de personal pero les fué negado lo que motivó que emplazaran a huelga y no aceptarían pláticas conciliatorias y tuvo que ser resuelto por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a pedimento del Abogado General de la Universidad, aduciéndose suspensión ilegal, se rescindieron algunos contratos individuales por no haber estado reconocido legalmente el STUNAM, y como una resolución a este conflicto la Universidad propuso firmar el Convenio Colectivo con el STUNAM si acreditaba la mayoría.

otros no registrados o desconocían que órgano jurisdiccional debía dirimir sus controversias.

Decía que la relación laboral universitaria, no encuadraba por completo dentro del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria porque -- las universidades no organizan factores de la producción capital y trabajo. Tampoco era el tipo previsto en el -- Apartado "B", que se encarga de regular las relaciones -- de los trabajadores del gobierno, por lo que él proponía el Apartado "C".

Se promovieron audiencias públicas en las que participaron investigadores, científicos, académicos, sindicatos habiendo muchas opiniones a favor y otras en contra algunos llegaron a proponer un sindicato único para los trabajadores académicos y administrativos así mismo un -- sólo contrato colectivo para ambos tipos de empleados e intervenir en la promoción y definitividad del personal académico.

Entre los puntos más importantes que se proponían en el Apartado "C" están los siguientes:

- 1.-Se reconocía el derecho de huelga por violación a las condiciones laborales, si se realizaba en forma sistemática y reiterada.
- 2.-Se admitían asociaciones y sindicatos del personal académico y del administrativo, distinto para cada gremio.
- 3.-Al personal académico le daban opción a organizarse --

en asociaciones o sindicatos.

4.-Mencionaba que los aspectos no son negociables tratándose del ingreso, promoción y definitividad en el empleo.

5.-Las condiciones laborales se establecerían en distintos Contratos Colectivos, uno para el personal académico y otro para el administrativo.

6.-Para la procedencia de la definitividad se establecía tres años.

7.-En cuanto a la aplicación legal, sería el Apartado "C" si existía disposición expresa, y en caso de no haberla le correspondería al Apartado "A".

8.-Los órganos jurisdiccionales competentes serían los indicados en el Apartado "A" y su Ley Reglamentaria.(43)

Esta iniciativa fué considerada por algunas personas como injusta y entre las críticas más importantes tenemos a la del Sr. Evaristo Pérez Arreola, quién manifestó que no era necesaria una adición a la Carta Fundamental sino que bastaba con regular las relaciones entre los trabajadores y las universidades de modo que no afectaran su autonomía, mediante una reforma a la Ley Federal del Trabajo, considerándolo como un trabajo especial debido a la naturaleza de las instituciones educativas -

(43)Lic.Luis J.Molina Piñero y Arturo Sánchez Vázquez. Descripción de un Conflicto. Primera edición. México. edit.UNAM., 1980. pág.20.

así como por el tipo de trabajo que realizan.(44)

El STEUNAM, proponía a través de sus representantes "que las disposiciones se aplicaran tanto a trabajadores académicos como administrativos de las instituciones públicas como privadas, variando únicamente el derecho de huelga en el que las instituciones privadas se regirían conforme a lo establecido en el Título Octavo de la Ley Federal del Trabajo, y el no establecimiento de la Claúsula de Exclusión Forzosa, de ningún trabajador por causas sindicales, políticas e ideológicas.

La solución a estas controversias sobre el marco jurídico laboral y su encuadramiento de las instituciones de educación superior públicas autónomas por ley se logró a través de la reforma al Artículo Tercero Constitucional fracción VIII, por el cual la autonomía universitaria se elevó a rango constitucional y se adicionó el Título Sexto con un Capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo en respuesta a ello.

4.3.- FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

La reforma constitucional al artículo 3o. fracción octava, tuvo como antecedente las aportaciones hechas por la Asamblea de Puebla celebrada por la ANUIES (asociación nacional de universidades e institutos de enseñanza superior).

(44) La Universidad en el Mundo. Núm. especial 6., 1977

quienes aprobaron entre otras cosas elevar la autonomía universitaria al rango de garantía constitucional, para lo cual la ANUIES recogió criterios de las instituciones asociadas. (45)

La iniciativa presidencial sobre esta reforma fue recibida en la Cámara de Diputados en octubre de 1979, y señalaban las facultades, fines y responsabilidades de las universidades y también que el ejercicio de los derechos laborales del personal académico y administrativo se realizarían de acuerdo a las modalidades necesarias para hacerlos compatibles con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación.

La iniciativa no definía exactamente a que apartado pertenecía el personal universitario, sino solamente que este tipo de relaciones requería de ciertas modalidades que las hicieran compatibles con la autonomía, esta iniciativa presidencial fue modificada en la Cámara de Diputados y posteriormente en la de Senadores quedando de la siguiente forma: "Las relaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo, conforme a las caracterís-

(45) La Evaluación de la Educación Superior en México. ANUIES. Puebla., 1978., págs 42 y siguientes.

ticas de un trabajo especial de manera que concuerden - con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere".(46)

Se siguió el procedimiento y fué aprobado por decreto el día 6 de junio de 1980 y se publicó en el Diario Oficial el día 9 del mismo mes, quedando la fracción octava del artículo Tercero Constitucional con el texto siguiente:

"Las universidades y las demás instituciones de - educación superior a las que la ley otorgue autonomía - tendrán la facultad y responsabilidad de gobernarse asimismo, 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 el libre examen y discusión de las ideas; determinarán - sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso , promoción y permanencia de su personal académico, administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo, se normarán - por el Apartado A del Artículo 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 investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere.

Esta adición vino a ser la solución a la indefinición jurídica que existía en las relaciones laborales de las universidades públicas autónomas y la Constitución situó las relaciones de las universidades con sus trabajadores en las normas del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional pero remitiéndolos a la reglamentación especial de la Ley Federal del Trabajo.

4.4.- LEY REGLAMENTARIA

Para acatar lo dispuesto en el artículo Tercero de la Carta Magna fracción VIII, fué necesario deliberar sobre las modalidades que deberían tener las relaciones laborales de las universidades con carácter público autónomo, interviniendo en esta importante tarea los rectores de las instituciones de educación superior quienes aportaron valiosas consideraciones.

Como nos dice la reforma Constitucional, la Ley Reglamentaria es la Ley Federal del Trabajo, emanada del Artículo 123 Constitucional apartado "A", la cual fué adicionada con un Capítulo XVII en el Título referente a los trabajos especiales. La iniciativa presidencial de adición al Título Sexto, fué el día 10 de octubre de 1980, después de llevarse a cabo una serie de debates, por fin fué aprobada el día 17 del mismo mes y pu-

blicada en el Diario Oficial el día 20 de octubre de 1980, recibiendo el Capítulo el nombre de "Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley".

4.5.- CARACTERISTICAS DEL TRABAJO ESPECIAL

El trabajo de las universidades públicas autónomas, fué normado como un trabajo especial por tratarse de una actividad cuya naturaleza requería de ciertas modalidades en las relaciones de trabajo, para llevar a cabo el mejor desempeño de sus funciones y establecer condiciones que beneficien en su mayoría al trabajador.

Aunque en ellas existe la relación jurídica patrón-trabajador lo único que varía son ciertas normas que se van a adaptar a la realidad de lo que van a regir siempre y cuando no contraríen a las normas generales establecidas en la Ley Federal del Trabajo, pero si así fuere debemos acatar lo que dispone nuestra norma superior la "Constitución".

Se les tuvo que incluir en un capítulo de trabajos especiales porque era difícil aplicar a este tipo de trabajadores, las disposiciones laborales que regían a las empresas con carácter lucrativo. Se tuvo que legislar a nivel constitucional (Art. Tercero), garantizando de esta forma la autonomía para luego poder determinar las modalidades de este tipo de relaciones que fueran compatibles con ella y los fines de estas instituciones y con -

los derechos laborales de los trabajadores de las mismas

La ley sujeta a un régimen distinto a los trabajadores académicos y a los administrativos. Al personal académico para que se le considere sujeto de la relación laboral por tiempo indeterminado, es necesario que apruebe una evaluación académica, realizada por el órgano competente que establezcan las propias universidades o instituciones, (Art. 353 de la L.P.T.).

Otro punto de mucha trascendencia es el que se refiere al ingreso, promoción y definitividad del personal académico y de investigación, cuya competencia es exclusiva de los órganos académicos de cada universidad.

C A P I T U L O V

ANALISIS COMPARATIVO DE LAS RELACIONES
LABORALES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO Y LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA COMO INS-
TITUCIONES PUBLICA Y PRIVADA.

5.1.- CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO DE LA UIA- Y
DE LA UNAM.

5.2.- CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
UNAM. - STUNAM.

UNAM. - AAPAUNAM.

UIA. - STUIA.

5.3.- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

5.1.1.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DEL PERSONAL
ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA.

Este Contrato lo celebran por una parte la Universidad Iberoamericana, A.C., a través de su representante y por la otra y por su propio derecho el trabajador académico que puede ser profesor, investigador, ayudante o técnico académico.

A través de declaraciones reconocen expresamente la personalidad que los ostenta para los efectos legales del contrato, y el trabajador menciona sus datos personales.

En el contenido de lo que denominan cláusulas en el contrato, se determinan las condiciones en que deberá prestarse el trabajo.

Primero el trabajador académico, se obliga a prestar servicios personales, reservándose la UIAC, la facultad de poder cambiar al profesor de departamento de acuerdo a las necesidades.

También el profesor se compromete a impartir con empeño sus cátedras y a llevar a cabo las actividades que se determinan en el análisis del puesto, ajustándose a la naturaleza, fines u objetivos de la universidad.

Se conviene la duración, de la jornada diaria y número de horas semanales, duración del contrato y causas por las cuales puede terminar, se señala el salario y lugar de pago, y el patrón es facultado para determinar-

el período de vacaciones que no podrá ser menor de veinte días hábiles, se compromete a inscribirlo en el Instituto del Seguro Social, y por último ambas partes convienen que la violación a alguna de las cláusulas dá derecho a la otra parte a denunciarlo, dándolo por terminado sin responsabilidad. Lo firman por triplicado y ante dos testigos.

Observamos que el presente contrato reúne en su redacción, las formalidades que debe tener un instrumento legal de esta índole, ya que en su elaboración nos damos cuenta que hubo intervención del abogado, quién conoce sobre los requisitos que debe llevar este tipo de documento.

Aunque en su contenido hay cláusulas en las que no estamos de acuerdo, por ser notoria la facultad por parte de la universidad y no de común acuerdo entre las partes por ejemplo; el hecho en el cual se manifiesta que la universidad se reserva el derecho para cambiar de dependencia a los profesores según convenga a sus intereses y necesidades. En este caso se tiene mejor derecho en la Universidad Nacional, en la que se goza del derecho de adscripción a la dependencia, respetándole su horario.

En las demás condiciones que deben señalarse en el contrato si lo hace, por lo cual, consideremos está dentro del marco jurídico laboral.

5.2.2.-CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA, A.C. Y SU PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO.

Para los efectos del contrato la universidad se ha ce presente a través de su representante, y lo celebra -- con el trabajador al cual se le denomina empleado.

Primero, el empleado declara sus datos personales y la universidad manifiesta como fué estructurada y su deseo de contratar una persona que reúna los requisitos ne cesarios para la vacante, todo lo anterior lo manifiestan a través de lo que se llaman declaraciones en el contra to.

Después vienen las cláusulas en las que se estable cen las condiciones de trabajo, obligándose el empleado a prestar servicios a la universidad, y aceptando ser cam biado indistintamente de adscripción dentro de las escue las o dependencias que existen en la universidad, o hacer viajes temporales si el patrón se los encomienda.

También se señala el horario de la prestación de servicios, prohibiéndose laborar horas extraordinarias en días festivos y descansos obligatorios, a menos que exista autorización de la universidad.

Se establece el período de prueba de 29 días, o se de dará por terminado este contrato sin responsabilidad para la universidad, se señala lugar de pago, salario y tiem po de pago .

En otra cláusula se señala que el empleado acepta dar por terminado el contrato si omitió dar referencias de patrones anteriores, contendo la universidad con un plazo de treinta días para hacerlo a partir de que descubra la omisión.

Se señalan las vacaciones y en el mismo documento encontramos, la obligación de cuidar los instrumentos de trabajo, y la obligación de someterse a exámenes médicos.

Al firmar el empleado manifiesta que está enterado del contenido del reglamento interior de trabajo obligándose a acatarlo, y se compromete a cubrir la cuota del seguro. Para finalizar se firma por el representante de la universidad, el empleado y dos testigos.

En el análisis de este contrato al igual que el anterior lo considero formal en su elaboración aunque con algunas cláusulas materia del Reglamento Interior, también objetamos, la notoria manifestación unilateral por parte de la institución, en la que se reserva el mismo derecho de poder cambiar al trabajador de dependencia y horario. Sugerimos que para completar el cuadro de algunas buenas prestaciones se les otorgara este derecho de adscripción a los empleados como en la Universidad Nacional. También estamos en desacuerdo y sugerimos la modificación de la cláusula, en la que se menciona que se dará por terminado el contrato si omitió el empleado dar re-

ferencias de patrones anteriores, esta medida podría resolverse si se subsana, y no hacerla tan drástica.

En forma general nos resta manifestar que el conten
nido, que debe reunir este escrito como lo establece la -
Ley Federal del Trabajo en su art. 25 está previsto pero-
se omitió hacer mención a la capacitación y adiestra---
miento que debe recibir el trabajador, y consideramos so-
bran algunas cláusulas referentes a cuidado de instrumen-
tos de trabajo y la obligación de someterse a exámenes -
médicos, por ser estos materia del contenido del Reglamen
to Interior de Trabajo.

5.1.3.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

Para la celebración del contrato individual de trabajo en la Universidad Nacional, existe el documento que recibe el nombre de "forma única".

Explicaremos los puntos que contiene el documento que aunque es breve contiene lo esencial establecido por el legislador.

La contratación puede realizarse como ya sabemos - con personal administrativo, de investigación o docente - al contratar se le asigna un número de expediente y se señala la dependencia de adscripción en la que prestará sus servicios.

Se especifica la duración del contrato, que puede ser por tiempo indeterminado o de base, por obra o tiempo determinado si así lo exige la naturaleza del trabajo, como cuando presta servicios porque algún trabajador esté de licencia.

El Contrato sigue la secuencia lógica señalada en la Ley de la materia, señalando horario de labores a la semana y un renglón dedicado a la Comisión de Escalafón.

Por último es firmado por el titular de la dependencia, el empleado, el Director General de Personal y el Secretario Administrativo.

Consideramos que la elaboración de esta "forma única", que representa al Contrato Individual de Trabajo fue realizada en forma muy austera en cuanto a presentación-- se refiere, porque el contenido como ya lo señalamos es -- casi completo, aunque omitió señalar al igual que en la -- institución privada si se dará capacitación y adiestra-- miento y en que términos.

Sugerimos la creación de un contrato con mayor amplitud en sus cláusulas, ya que la universidad cuenta con abogados expertos en la materia, quienes los pueden elaborar en forma completa, beneficiándose así ambas partes y a la firma del contrato se establezca como en la institución privada conocer el contenido del Reglamento Interior de Trabajo.

5.2.1.- ANALISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CEBERADO ENTRE LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES (STUIA)

En el presente contrato se establecen las condiciones en que deben prestarse los servicios y regula las relaciones entre la Universidad y el Sindicato, quedando excluidos los trabajadores de confianza.

Al personal se le divide como sigue:

- 1.-Trabajadores académicos.
- 2.-Trabajadores administrativos.
- 3.-Trabajadores de Servicio.
- 4.-Trabajadores temporales.

Para entender el presente contrato a continuación expondré los conceptos que nos dá el mismo sobre las diferentes categorías de los trabajadores.

"Trabajador es la persona física que presta a la institución un trabajo personal subordinado en virtud de un contrato o relación de trabajo".

"Trabajador Académico , es el que realiza de acuerdo con los planes aprobados por la universidad, alguna o varias de las siguientes actividades: docencia, investigación ,servicios académico-profesionales, difusión de la cultura o funciones de dirección, coordinación o administración de las actividades académicas a fin de generar cultura según el ideario de la universidad.

A).-NACIMIENTO DE LA RELACION LABORAL

Ingreso.-El ingreso o contratación de trabajadores administrativos y de servicio ,en sus diferentes categorías- se realiza a través de una bolsa de trabajo, administrada por una Comisión Mixta Paritaria.

Al presentarse una vacante la universidad dá aviso por escrito al sindicato dentro de los cinco días siguientes, en el escrito se especifica salario, categoría y requisitos mínimos, para que el sindicato proponga candidatos ante la comisión dentro de los diez días siguientes, si no los presenta tienen facultad ambas partes para hacerlo ante la comisión.

Un requisito muy importante para el ingreso es que se debe pertenecer al sindicato ,siempre que se trate de puestos sindicalizados y en caso de reingreso no haber sido expulsado del mismo, sujetarse a exámenes de capacidad, tener mayoría de edad y entregar documentos que le acrediten en forma legal y administrativamente.

Para el ingreso del personal administrativo y de servicio se establecen períodos de prueba de 29 días y para el personal académico de 60 días transcurrido este tiempo si el trabajador no es separado se le considera con derechos definitivos según sea la naturaleza del contrato.

El nuevo trabajador debe ingresar al sindicato en un término de cuarenta y ocho horas, a partir de que ini-

cia el servicio, de no hacerlo se le separará sin responsabilidad para la universidad.

Ingreso del Personal Académico.-El personal académico de medio tiempo y tiempo completo es contratado, en forma directa por la universidad de acuerdo a los requisitos que establece el reglamento de personal académico. Si existe una plaza se le comunica al sindicato porque tiene derecho a recibir de la universidad información de carácter laboral.

En la contratación se da preferencia a profesores mexicanos, solamente en caso de que no existan en esa especialidad se contratan profesores extranjeros no excediendo del 10% de los trabajadores mexicanos.

Contratación del Personal de Confianza.-Los que pertenecen al grupo "A", como las autoridades son contratados libremente por la universidad y las del grupo "B", pueden ser ocupadas por personal sindicalizado que crea cubrir los requisitos, la universidad elige al candidato que juzgue apto, si es un trabajador sindicalizado, durante su período de prueba se suspenden sus derechos sindicales, si es aceptado en forma definitiva pierde indefinidamente sus derechos y deberes sindicales.

CONDICIONES DE TRABAJO

Jornadas.-Se establecen jornadas diurnas de cuarenta horas y mixtas de treinta y siete horas y media a la

semana y en el período nocturno se establecen treinta y cinco horas a la semana, distribuidas todas las jornadas en cinco días.

Las jornadas para los trabajadores administrativos y de servicio son continuas y discontinuas, pueden ser diurnas o nocturnas y mixtas, las nocturnas generalmente son para los veladores y los del departamento de informática.

La jornada del personal académico, puede ser diurna o mixta para los de jornada completa y para los de medio tiempo la jornada será continua, pudiendo ser matutina o vespertina.

Los Descansos.-Se establecen dos días de descanso por cada cinco días laborados, cuando se labora en domingo se les otorga una prima dominical del 75 % sobre el monto del salario ordinario.

Se establecen los descansos señalados como obligatorios por el legislador, más seis días adicionales que otorga la universidad en el calendario escolar.

Vacaciones.-Después de un año de servicios se disfruta de un período de 29 días laborables, establecidos en períodos no menores de cinco días, otorgándoseles a los trabajadores una prima del 100 % sobre el salario que correspondiente al período.

El Salario.-Los salarios son uniformes para cada puesto,

se establece el pago en moneda de curso legal y el tiempo de pago para los de servicio es cada semana y para el trabajador académico y administrativo es por quincena.

El trabajo extraordinario se pagará con un 100 % más del salario asignado en la jornada ordinaria , pero - si excede de nueve horas a la semana el excedente se paga en un 200 % más, sobre el salario.

Aginaldo.-La institución les otorga un aguinaldo anual de 58 días distribuidos en dos periodos , una parte se dá en diciembre y otra en el mes de enero.

ASCENSOS Y PROMOCION DE LOS TRABAJADORES.

Cuando se presenta una vacante con duración mayor a los treinta días y que deba ser cubierta por personal sindicalizado, para los movimientos escalafonarios, no se les exige experiencia previa ,ni certificados que acrediten la escolaridad si el trabajador no los tiene, pero deberá demostrar que posee los conocimientos necesarios para ocupar la plaza vacante y a juicio de la Comisión Mixta de escalafón y licencias , se dará preferencia al que cuenta con mayor antigüedad y que cumpla con los requisitos.

El ascenso en el caso de los trabajadores académicos no existe como sistema escalafonario, sino que proviene por asignación de sus superiores, tomando en cuenta para los ascensos y promociones, los años de experiencia y-

grados académicos del trabajador y en esto no existen períodos de prueba.

Prestaciones Sociales.-Los trabajadores de la Universidad Iberoamericana tienen derecho a los beneficios que otorga la Ley del Seguro Social, aunque también disfrutan de otras pactadas por las partes, entre ellas están el fondo de becas, el de jubilación, etc.

RESCISION Y TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES

Quando un trabajador incurre en una conducta violatoria que dé origen a la rescisión, antes de ello se lleva a cabo una junta aclaratoria, con el trabajador, el representante sindical, el jefe inmediato y el secretario de asuntos laborales del sindicato, en ella las partes presentarán pruebas y testigos, si consideran que no existe conducta sancionable se dá por concluído el asunto, y si es al contrario, la universidad tomará la decisión y la dará a conocer por escrito al trabajador y al sindicato. En este caso el término prescriptivo para sancionar a los trabajadores correrá cuando concluya la actuación de la junta, y para el trabajador a partir de la notificación escrita.

Por lo que se refiere a las causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo se está a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 53 y son: el mutuo consentimiento, la muerte del trabajador, terminación de la obra y la incapacidad física o mental.

El Contrato Colectivo, es muy explícito en los conceptos que da. Y para el ingreso vemos que se encuentra establecida la cláusula de exclusión por admisión y de exclusión por separación, dando al trabajador un tiempo de cuarenta y ocho horas para que ingrese al sindicato o se dará por terminado el contrato.

Los términos establecidos para la prueba en los que el trabajador demostrará su idoneidad son suficientes, consideramos que con los períodos de prueba se evita que las plazas sean otorgadas por simple generosidad o amistad.

En lo concerniente a las condiciones de trabajo - vimos que algunas son iguales y otras superiores a las que establece el legislador .

Vimos que para el ascenso de los trabajadores es conciente la institución al no exigirles experiencia previa ni certificados si no los tienen sólo deben demostrar su aptitud y aceptamos con agrado que en el personal académico son tomados en cuenta los grados académicos .

5.2.2.-ANALISIS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

U.N.A.M.-S.T.U.N.A.M.

U.N.A.M.-A.A.P.A.U.N.A.M.

El personal administrativo de la UNAM, se clasifica de la siguiente forma:

1.-Trabajadores de confianza.

2.-Trabajadores de base.

3.-Trabajadores temporales.

"Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de dirección, inspección, fiscalización, vigilancia de carácter general no tabulado, así como los relacionados con los trabajos estrictamente confidenciales de los directores de escuelas y facultades, direcciones de servicio, coordinadores, directores de institutos y centros dentro de sus dependencias".

"Son trabajadores de base aquellos que ocupan definitivamente una plaza tabulada conforme a las normas del contrato".

"Los trabajadores temporales son aquellos que se contratan para obra determinada, cuando así lo exige la naturaleza del trabajo, o por tiempo determinado, debiéndolo acreditar ante el sindicato, o también cuando se sustituye temporalmente a otro trabajador cuando esté de licencia ya sea por enfermedad o por cuestiones personales" (47).

Ingreso de los trabajadores Administrativos y Académicos.

El ingreso a la universidad se efectúa a través - del sindicato, al cual la institución le informa de las - vacantes o puestos de nueva creación para que el sindica - to proporcione al personal, pero mediante proceso previo del movimiento del escalafón. La convocatoria primero es - publicada en la dependencia donde existe la vacante, si - no se inscribió ningún trabajador la Comisión convoca a - todo el personal administrativo, y si nadie participa o - no aprueban la Comisión Mixta de Escalafón lo comunica a la Dirección de Personal, quién a su vez lo solicita al - sindicato y lo debe presentar en diez días hábiles al - candidato y si es personal especializado contará con - quince días, si una vez transcurrido el plazo el sindica - to no presenta a nadie la UNAM, puede contratar por cua - renta y cinco días si aprueban la evaluación, una vez - cumplido este tiempo y el sindicato no tiene candidato - la institución puede contratar a la persona que había - contratado por tiempo determinado para que ocupe defini - tivamente el puesto.

A los candidatos que proporciona el sindicato se - les somete a un período de prueba de 28 días natura - les pudiendo la institución objetar su idoneidad, si esto

(47) Contrato Colectivo de Trabajo UNAM -STUNAM.1984-86
Cláusula 9 del Título Segundo.

ocurriera el trabajador puede recurrir a la Comisión Mixta de Admisión quién determina en definitiva si procede o no la objeción.

Ingreso del Personal Académico.-Para ser sujeto de la relación laboral del personal académico, se debe seguir el procedimiento ordinario el cual consiste en un concurso de oposición abierto al que se deben someter.

Tienen derecho a este concurso:

- 1.- Los interinos que tengan un período lectivo realizando actividades académicas.
- 2.- Los ayudantes de profesores e investigadores que tengan un año por lo menos realizando actividades académicas.
- 3.- Los trabajadores académicos que hubieren ingresado por otra forma, para obtener la definitividad se someten a este concurso.
- 4.- Los profesores de asignatura que ingresen por concurso de oposición abierto obtienen su definitividad.

El Estatuto del Personal Académico, nos dice que-- el ingreso o contratación del personal académico, se realiza mediante concurso de oposición abierto y de esta forma poder obtener la definitividad y formar parte de los profesores o investigadores de carrera.

La promoción del personal académico se realiza mediante concurso cerrado, en el caso de profesores definitivos se requiere de tres años ininterrumpidos de servi-

cios en una misma categoría y nivel, lo mismo sucede con los profesores o investigadores interinos o a contrato que cumplan tres años de servicio para promoverlos u otorgarles su definitividad. Cuando la resolución es desfavorable tienen derecho a la impugnación mediante el recurso de reconsideración.

CONDICIONES DE TRABAJO

Los trabajadores administrativos y los académicos gozan de un derecho de adscripción a su dependencia en la que ingresaron prestando sus servicios, para efectuar cambios transitorios o definitivos siempre se requiere del consentimiento del trabajador.

Las jornadas son de treinta y dos horas a la semana y pueden ser diurnas o mixtas y nocturnas.

Los descansos son de dos días a la semana, y los descansos obligatorios establecidos en la ley Federal del Trabajo.

Las vacaciones, son de diez días naturales y dos periodos de diez días hábiles.

La prima vacacional es del 45% del importe de los salarios correspondiente a las vacaciones.

En cuanto al salario del personal administrativo, son uniformes para cada nivel y categoría y se establecen en los tabuladores, los pagos se hacen por quincena en cheque.

Los salarios para el personal académico son igua--

les para cada nivel dentro de su categoría.

Si por parte del trabajador académico la universidad recibe ingresos extraordinarios, tiene derecho el -- trabajador a recibir una remuneración especial.

El Salario solo podrá descontarse a trabajadores -- académicos y administrativos cuando:

- 1.-El trabajador tenga deudas con la universidad
- 2.-Por cuotas sindicales.
- 3.-Para el fondo de ahorro.
- 4.-Descuentos ordenados por el ISSSTE, por deudas contraf das con él.
- 5.-Descuentos ordenados por autoridad judicial competen- te.
- 6.-Para cubrir cantidades que por error le fueron paga-- das.
- 7.-Por retención del impuesto sobre productos del traba- jo.
- 8.-Por créditos de FONACOT.

El aguinaldo es de cuarenta días de salario si se tienen más de seis meses de laborar en la universidad, si es por tiempo menor de seis y mayor de tres son veinte- días de salario.

Prestaciones Sociales.- Tanto los trabajadores aca démicos como los administrativos, gozan de las prestacio- nes sociales que otorga la Ley del ISSSTE, como servicios médicos, vivienda, jubilación, licencias, etc.

SUSPENSION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

1.-Se lleva a cabo la suspensión de la relación laboral, cuando el trabajador por encontrarse sujeto a un proceso penal pero seguido de sentencia absolutoria no puede cumplir con su relación laboral, al cesar los impedimentos debe reintegrarse de inmediato a su trabajo, en un plazo no mayor de un mes, comprobando con documentos las causas que le impidieron cumplir con su relación de trabajo.

2.- Cuando el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa.

3.-Por incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

4.-Por arresto.

5.-Por cumplir con los servicios y los cargos mencionados en el Artículo 50. de la Constitución.

6.-Por designación de los trabajadores como representantes ante organismos estatales.

7.-Por falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para prestar el servicio.

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO

Procede la rescisión por causas imputables al trabajador en los casos siguientes:

1.-Si el trabajador engaña a la universidad presentando certificados o referencias que le acrediten ciertas aptitudes o estudios y capacidad siendo falso, contando la-

institución con treinta días para rescindir a partir - del inicio del servicio.

2.-Por incurrir el trabajador en faltas de probidad u - honradez, considerando dentro de este punto lo siguiente marcar la tarjeta de tiempo de otro trabajador; por no - entregar objetos de valor o dinero que encuentre en su - centro de trabajo y sepa que le corresponden a otro tra- bajador; por disponer de dinero o valores de la universi- dad; por aceptar gratificaciones u obsequios del público; por dar preferencia en el despacho de los asuntos rela- cionados con su trabajo.

3.-Si ocasiona perjuicios materiales en obras, edificios- instrumentos, maquinaria, objetos relacionados con su tra- bajo.

4.-Si compromete con su imprudencia la seguridad del ta- ller , oficina o dependencia, y la seguridad de las perso- nas .

5.-Por revelar asuntos confidenciales que causen perjui- cios graves a la universidad.

6.-Si tienen más de tres faltas seguidas injustificadas, o 6 no consecutivas en un período de 30 días.

7.-Por desobedecer reiterada e injustificadamente las - órdenes que recibe del representante de la institución.

8.-Por ocurrir a sus labores en estado de ebriedad y si reincide o provoca escándalos o cause daños graves, o ba- jo la influencia de alguna droga.

9.- Por sentencia ejecutoriada que imponga una pena de prisión impidiéndole el cumplimiento de la relación de trabajo.

También por causas imputables a la Universidad se puede rescindir la relación de trabajo y son:

1.- Cuando el trabajador sea engañado por las autoridades o sus representantes, respecto a las condiciones del nombramiento o contrato de trabajo. Esta causa, dejará de tener efecto después de treinta días de prestar servicios el trabajador.

2.- Si no percibe el salario en la fecha y lugar convenido.

3.- Por incurrir las autoridades o sus representantes en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, injurias, malos tratos.

4.- Por sufrir perjuicios causados con mala fe por las autoridades o sus representantes en sus herramientas o útiles de trabajo.

5.- Si existe peligro grave que afecte su seguridad o su salud o la de su familia por carecer de condiciones higiénicas.

6.- Por imprudencia o descuido inexcusable por parte de las autoridades.

7.- Por reducción del salario sin que medie decisión de autoridades del trabajo.

ACCIONES A QUE TIENEN DERECHO LOS TRABAJADORES EN CASO DE RESCISIÓN INJUSTIFICADA Y LIQUIDACIÓN.

Si es rescindida la relación de trabajo por causas imputables a la Universidad o al Trabajador, se deben agotar las dos instancias internas primero, ante el titular de la dependencia y ante la Comisión Mixta de Conciliación, o ante las autoridades laborales solicitando su reinstalación o su indemnización.

A).-Si la resolución favorece al trabajador y opta por la reinstalación, se le cubrirán de inmediato los salarios caídos desde la fecha del despido, prestaciones, accesorios legales y contractuales todo con un 25% más.

B).-Si opta por la indemnización el trabajador y es favorecido con la resolución, la universidad la cubrirá el importe de 120 días de salario, salarios caídos con sus accesorios legales y contractuales, más 20 días de salario por cada año de servicios prestados, prima de antigüedad además de las prestaciones adicionales correspondientes incrementadas con un veinticinco por ciento más.

PROCEDIMIENTO EN CASO DE CONFLICTO

Primero el representante sindical, de la dependencia, formula peticiones por escrito, aporta pruebas y argumentos y el representante de la UNAM resolverá en un término máximo de dos días hábiles, a partir de que recibió la solicitud sindical, la determinación deberá ser escri-

ta y fundada expresando con claridad las argumentaciones en que se haya basado si no lo hace en esta forma se puede recurrir en inconformidad ante la Comisión Mixta de Conciliación.

Antes del inicio se debe dirigir al trabajador afectado un citatorio, con copia para su representante sindical, en el que consten los hechos imputados al trabajador, dentro de su jornada y entregarle el citatorio personalmente.

RECURSOS ANTE LA COMISION MIXTA DE CONCILIACION

Si el trabajador no está conforme con la resolución dictada por el representante de la UNAM, el trabajador puede a través de su representante sindical en un plazo de cinco días hábiles a partir de la resolución escrita acudir ante la Comisión Mixta de Conciliación, que iniciará diligencias y resolverá en cinco días hábiles, de no estar conforme se entiende que tiene reservados sus derechos para recurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

LA RESCISION DE LA RELACION EN EL CASO DEL TRABAJADOR ACADEMICO.

Cuando el trabajador académico, incurra en una de las causales que dan origen a la rescisión del contrato ésta no se podrá llevar a cabo si antes no se han agotado las instancias internas dispuestas en el Contrato Co

lectivo de los trabajadores académicos, así mismo la institución no podrá rescindir a un trabajador académico, que tenga más de veinte años de servicios, solamente que se configurara una causa grave que haga imposible la continuación de la relación laboral.

El procedimiento interno casi es semejante al que se realiza en el caso del trabajador administrativo, primero se realiza la notificación al interesado y al AAPA-UNAM y al comparecer se aporten los elementos de prueba, y el trabajador ve afectados sus intereses puede solicitar la reconsideración dentro de un término de diez días hábiles aportando pruebas, ante la autoridad que dictó la resolución quién resolverá en un término no mayor de cinco días.

Si el trabajador no estuviere de acuerdo con la resolución de la reconsideración, puede interponer el recurso de inconformidad, ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico dentro de un término no mayor de quince días hábiles, quién resolverá en los cinco días hábiles siguientes, y si las partes no se ponen de acuerdo pueden nombrar un árbitro.

Los recursos mencionados son optativos para el trabajador, porque él puede ejercitar sus acciones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En estos casos la prescripción comienza a partir de la notificación de la resolución.

Si el laudo fué favorable al trabajador y solicitó reinstalación, la UNAM le cubre salarios vencidos y prestaciones legales incrementadas en un 30%.

Si optó por la indemnización la institución le cubrirá 120 días de salario, salarios caídos y prestaciones legales, más veinte días de salario por cada año de servicios prestados y prima de antigüedad, además de las prestaciones adicionales incrementadas en un 30%.

Cuando el trabajador se retira o es por rescindido su contrato cuenta con un término de treinta días para separarse a partir de que se dieron las causales y dos meses a partir de su separación para presentar su reclamación de indemnización.

En ambos contratos encontramos una clasificación clara de los trabajadores, señalando características específicas en los trabajadores administrativos y en los trabajadores académicos.

Tratándose del ingreso en puestos de "base", existe la cláusula de exclusión por admisión, para el personal administrativo, a este personal se le sujeta a períodos de prueba que consideró suficientes para demostrar su idoneidad o aptitudes, ya que previamente han aprobado los exámenes de rigor. En el contrato no se señala el tiempo con el que cuenta el trabajador para sindicalizarse, si es proporcionado por la UNAM, como lo señala la institución privada analizada.

En el caso del ingreso del trabajador académico - consideramos que efectivamente no debe ser materia de - contratación colectiva, sino que las personas que realizan la elección son las idóneas por ser personal altamente calificado, pero al tomar en cuenta el resultado - del examen de oposición abierto también debe tenerse en consideración la superación académica. Aunque consideramos que quién aprueba un examen de oposición abierto es una persona muy capacitada.

Es importante la modalidad establecida de agotar las instancias internas, cuando el trabajador considera afectada su relación laboral, ya que a través de ellas es posible resolver el conflicto sin llegar a las autoridades del trabajo, observamos también que el monto de las indemnizaciones, es superior a los señalados en la Ley y en la institución privada, porque en la Universidad Nacional se otorga un incremento del 25% en las prestaciones en el caso de los trabajadores administrativos y 30% a los trabajadores académicos .

Respecto a las condiciones laborales encontramos que algunas son superiores a las de la Universidad Iberoamericana y a las señaladas en la Ley, vemos con ello en forma clara los logros que se han obtenido a través de la sindicación universitaria, como la duración de las jornadas, que serían suficientes si se creara conciencia en algunos trabajadores en que realmente fueran de tra-

bajo efectivo, disfrutando solamente de la media hora de descanso que les corresponde; los períodos de vacaciones son superiores en tiempo en relación a la institución superior Universidad Iberoamericana, pudiendo disfrutar de ellas a partir de los seis meses de servicios y en la institución privada es a partir de un año de servicios como lo marca la ley.

Sugerimos a los trabajadores de la UNAM, que en su próxima revisión de contrato, se trate entre otros puntos el aguinaldo, la prima vacacional y dominical, que en contramos muy por debajo de las que se disfrutan en la institución privada.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE EMPLEADOS DE LA
UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA JUNIO 19-1973.

Para efectuar el análisis sobre los Reglamentos --
Interiores de Trabajo en ambas instituciones, sólo lo rea-
lizamos en los puntos que señala el artículo 423 de la -
Ley Federal del Trabajo, por haberlos considerado como --
esenciales en este tipo de documentos.

El Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto -
de disposiciones obligatorias para trabajadores y patro-
nes en el desarrollo de las actividades, es formulado ---
por una Comisión Mixta, integrada por representantes del -
patrón y de los trabajadores. Estas normas complementan a
los Contratos Colectivos y las disposiciones contrarias-
a la Ley, Reglamentos y a los propios contratos serán nul-
las, una vez formulado el reglamento se deposita ante la-
Junta de Conciliación y Arbitraje que le corresponda.

Horas de Trabajo. --El reglamento señala que las jornadas-
y turnos, tanto de trabajadores administrativos como de -
servicio, constarán por escrito en los contratos indivi--
duales de trabajo, pudiendo modificarse de acuerdo a las -
necesidades de la universidad.

Se conviene un período de tolerancia , para casos -
de excepción de 10 minutos a la entrada, y deben marcar -
personalmente sus tarjetas de tiempo, los trabajadores -
en el lugar correspondiente.

Días y Lugar de Pago.-El plazo que se establece para el pago del salario ,es de una semana para el personal de servicio y de quince días para el personal académico y administrativo, como lugar de pago se señala la propia Universidad.

Normas para prevenir Riesgos Profesionales.-Los empleados se sujetarán a las disposiciones que se establecen en los Reglamentos de Higiene y Seguridad, cuando ocurran accidentes leves el trabajador acudirá a la enfermería de la institución para recibir los primeros auxilios, en caso de accidentes graves recurrirá a la Dirección de Personal, para que de ahí sea canalizado al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Limpieza sobre el equipo de Trabajo.-Los empleados que utilicen para el desempeño de sus funciones máquinas, herramientas, tienen la obligación de dejarlas en orden y limpias a la terminación de la jornada. Los que usen máquinas de escribir, sumadoras, escritorios, los deben conservar aseados tanto en el exterior como en el interior.

El empleado debe reportar oportunamente las fallas que sufran sus instrumentos de trabajo y la pérdida o daño por uso indebido o mala fe lo paga el trabajador siempre que medie comprobación.

Permisos y Licencias.-El empleado que falte a sus labores injustificadamente no tiene derecho a la retribución.

correspondiente, todos los empleados deben solicitar permiso para faltar a sus labores al jefe inmediato, debiendo justificar la falta, si el permiso excediera de tres días deberá solicitarlo al Director de Personal.

En casos de excepción la Dirección de Personal concede permisos hasta por treinta días sin goce de sueldo si están plenamente justificados.

Cuando por enfermedad no asista a sus labores debe avisar a la dirección de personal, durante el lapso del primer día, presentando la forma de incapacidad expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Disposiciones Disciplinarias.-Se establecen en el Reglamento como sanciones la :Amonestación, la suspensión temporal y rescisión de la relación de trabajo.

Se harán acreedores a la Amonestación los trabajadores que:

- a).-Lleguen tarde a su trabajo por tercera vez en un mes
- b).-Por faltar a su trabajo por un tiempo menor de tres días en un mes sin causa justificada.
- c).- Por no marcar bien su tarjeta o dejarla sin marcar.
- d).-Por usar los teléfonos para asuntos particulares.
- e).-Por tener errores en su trabajo por falta de atención en el mismo.
- f).-Usar el uniforme de la universidad fuera de ella.

g).-Por prestar los teléfonos a los alumnos o personas ajenas.

La suspensión surte sus efectos hasta por ocho días según sea la gravedad de la falta cuando:

a).-Por reincidir en las causas de amonestación ya mencionadas.

b).-Abusar del margen de tolerancia concedida.

c).-Ausentarse de sus labores sin permiso cualquiera que sea el lapso de la ausencia.

d).-Dedicarse durante las horas de trabajo a labores ajenas.

e).-Causar por descuido perjuicios en los servicios sanitarios o muebles.

f).-Cometer faltas graves en el desempeño de sus labores.

g).-Cometer actos inmorales que afecten el orden y la disciplina.

h).-Trabajar tiempo extraordinario sin previa autorización.

i).-Por rendir informes falsos sobre su trabajo

j).-Por dar informes falsos en contra de los demás.

Las causas de rescisión serán:

a).-Reincidencia de las causas anteriores.

- b).-Retener indebidamente los fondos que tengan que manejar algunos empleados.
- c).-Por marcar la tarjeta de otros empleados.
- d).-Tratar a sus superiores o subordinados con grosería abierta o a sus compañeros dentro de la universidad.
- e).-Hacer propaganda política o de cualquier índole dentro de la universidad.
- f).-Hacer colectas, rifas o tandas, durante las horas de trabajo.
- g)Incurrir en faltas de probidad u honradez.
- h).-Presentarse en estado de ebriedad.
- i).-Infringir el Reglamento de Seguridad.
- j).-Desobedecer a sus jefes sin causa justificada en el trabajo contratado.
- k).-Portar armas dentro del recinto de trabajo.
- l).-Por las causas que señala la Ley en el Artículo 47.

Este documento vimos que es breve en su contenido y no es lo suficientemente completo, porque se omitieron varias disposiciones señaladas por la Ley, como el anotar las horas de entrada y salida lo cual remite para ello al Contrato Individual, también se omitió mencionar lugar y momento en que deben comenzar las jornadas, solamente señala la forma en que se lleva el control de asistencia.

Los días y horas de limpieza creemos son los adecuados, al señalar que los empleados deben mantener en

orden y limpios sus instrumentos al terminar su jornada.

Las disposiciones referentes a labores insalubres y peligrosas y el tiempo y forma de someterse a exámenes médicos se encuentran establecidos dentro del Contrato Colectivo, existiendo omisión en ambos instrumentos de las normas para el uso de asientos y sillas.

Lo que se dispone en licencias y permisos, el tiempo de que disfrutan es mayor en el caso de la UNAM.

Sugerimos sea elaborado otro Reglamento Interior que aunque pequeño no careciera de los puntos esenciales señalados por nuestro legislador.

5.3.- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNAM.

Las disposiciones que establece el Reglamento son obligatorias para las autoridades universitarias y los trabajadores en el desempeño de sus labores, pudiendo solicitar la revisión del mismo en cualquier tiempo.

Al analizarlo encontramos que es muy extenso, y algunas disposiciones ya fueron analizadas en el Contrato Colectivo, motivo por el cual solo nos referiremos a los puntos esenciales mencionados en la Ley, para el contenido del reglamento interior.

Horas de entrada y salida.-No se señalan solamente se menciona, que el registro de asistencia se efectúa por medio de relojes marcadores en tarjetas autorizadas, y

en cuyo contenido está el nombre y las horas de entrada y salida .

Se omite mencionar el momento y lugar en que deben comenzar las jornadas ,refiriéndose solamente a la duración de la jornada normal para el personal administrativo.

Días y Horas de Limpieza .-Se dejan a criterio del jefe de la dependencia el fijarlos, pero consideramos que debe establecerse el criterio que existe en la institución privada, que diariamente se mantengan en orden y limpias.

Días y Lugares de Pago.-Es por quincenas vencidas y lugar la dependencia donde presta sus servicios el trabajador.

Normas para Prevenir Riesgos de Trabajo.-Se tomarán las precauciones que disponen las leyes y reglamentos ,la ciencia y la experiencia,también se dará a conocer a los trabajadores el Reglamento sobre medidas y accidentes de trabajo y las medidas que fije la Comisión de Higiene y Seguridad .Los riesgos también se previenen mediante la asignación de equipos de protección que se otorgan en forma individual,si no fueran proporcionados el trabajador no está obligado a realizar el trabajo en comendado.

El Reglamento señala en forma precisa cuales son las labores insalubres y peligrosas, como aquellas donde

existe peligro de envenenamiento, en las que se desprenden polvos peligrosos o donde hay humedad continua, la reparación de máquinas en movimiento o el manejo de sierra automática, también se hace importante señalar la prohibición de utilizar servicios de mujeres y menores de 18 años en estos trabajos.

Tiempo y Forma de someterse a Exámenes Médicos.- Cuando se ingresa o reingresa al servicio, o si se quiere investigar la existencia de alguna enfermedad contagiosa, o para saber el estado de ebriedad, etc.

Licencias y Permisos.- Se otorgan por motivo personal y pueden ser desde treinta días por cada año de servicio prestado hasta doce meses sin goce de sueldo y con goce de salario hasta por diez días no acumulativos, es decir no pueden exceder de tres días consecutivos.

Como medidas disciplinarias se establecen las notas malas, que se aplican cuando el trabajador no firma su tarjeta el primer día de la quincena, que acumule trescientos minutos en un mes como retardos, que use los teléfonos de su dependencia para asuntos particulares, estas notas pueden ser dobles y hasta triples según sea la gravedad de la falta.

Otra medida disciplinaria es la suspensión de trabajo reglamentándose desde dos días hasta ocho días.

La rescisión es otra medida disciplinaria y las causas ya fueron señaladas en el análisis de los contratos.

tratos Colectivos; otra medida es la pérdida del derecho de licencia con goce de sueldo y la transferencia.

Para la aplicación de las sanciones primero se si gue un procedimiento.

Las disposiciones sobre estas medidas disciplina rias consideramos están dentro de la realidad. El Regla mento en sí lo consideramos un poco extenso en su con tenido, en relación a las fracciones señaladas en la Le gislación como esenciales, se omitieron las disposiciones que se refieren al uso de asientos, aunque no considera mos muy importante esto por la clase de trabajo que se desempeña. Otra omisión es el señalamiento del lugar y mo mento en que deben comenzar las jornadas de trabajo.

Por lo demás es muy explícito, pero creemos que pa ra una mejor captación y entendimiento de éste por par te de los trabajadores se elabore otro menos extenso y - que contenga lo más importante.

C O N C L U S I O N E S

- Primera.- Podemos afirmar que el afán del saber es lo que dió origen al nacimiento de las primeras universidades, cuya característica principal fué su nexu con el clero, y estas tuvieron como antecedente a las escuelas catedralicias.
- Segunda.- En la Edad Media, las universidades se caracterizan como una comunidad de estudiantes y maestros, la Universidad de Bolonia se caracterizó por el poder estudiantil tanto económico como político; en cambio la Universidad de París fué una universitas magistrorum, que luchó contra la injerencia del clero.
- Tercera.- La Universidad de Salamanca, fué la más poderosa de España y sobresalió en sus estudios de derecho Civil y Canónico, es la más importante para nosotros porque de ella fué tomado el modelo para la creación de nuestra Real y Pontificia Universidad de México, en cuya creación participaron las autoridades real y eclesiástica, sufriendo posteriormente varios cambios, en la época Juarista la -

implantación de la educación laica, y en 1910 el surgimiento de una Nueva Universidad obra del ilustre maestro Don Justo Sierra, y en -- 1929 surge como una Universidad Autónoma, después de una huelga estudiantil.

Cuarta.- La educación superior en México se realiza a través de instituciones públicas y privadas -- que pueden ser universidades o institutos -- tecnológicos, son distintas en cuanto a nor-- mas que rigen sus relaciones laborales, la -- institución privada se rige por normas comunes establecidas para el sector industrial, y las instituciones públicas autónomas se rigen por normas especiales.

Quinta.- Fue casi a partir de los años sesenta en que comienza la expansión cuantitativa de la educación, originando con ello que sus costos se elevarán y el financiamiento en las instituciones públicas se viera afectado. Este problema se ha hecho tan grave que la -- más alta autoridad de la universidad lo ha -- manifestado, por lo cual es necesario acertar en decisiones que contribuyan en forma inmediata a su solución para que el sistema educativo pueda enfrentarse a las necesidades -- futuras.

Sexta.- Del análisis de la naturaleza jurídica de la relación laboral en la doctrina nacional como extranjera, sobre las ideas civilistas en las que existía duda en poder determinar si el contrato de trabajo era una forma de los contratos civiles, concluimos que fueron desvirtuadas estas tesis por encontrarles objeciones diversas.

Nuestro Derecho Mexicano acepta la relación y el contrato, como dos actos que dan lugar al nacimiento de la relación de trabajo.

Séptima.- Como sujetos laborales principales de nuestra investigación tenemos a los trabajadores académicos, administrativos, a la Universidad y como sujeto colectivo al sindicato. Vimos que la voluntad no constituye un elemento esencial para que se forme la relación de trabajo.

Octava.- La indefinición del marco jurídico laboral que existía en las universidades dió origen a que se suscitaran varios problemas, entre ellos una huelga que duró varios días, por lo que la universidad tuvo grandes pérdidas y daños, esta huelga dió origen a que se hiciera una propuesta de adición al Artículo 123 Constitucional, que no se realizó, y fué la re

forma al artículo Tercero quién vino a esclarezcer el régimen laboral con la fracción VIII y la adición del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo con un Capítulo XVII, que se refiere al Trabajo en las Universidades e Instituciones de educación superior autónomas -- por Ley.

Novena.- Respecto a los Contratos Individuales de Trabajo, sugerimos sean modificadas algunas cláusulas en el caso de la Universidad Iberoamericana, haciendo menos notoria la participación unilateral de la universidad en su elaboración, y en el caso de la UNAM, se elaboren con mejor presentación, y con el mínimo de requisitos en su contenido, señalados por el legislador.

Décima.- En los Contratos Colectivos vimos que algunas condiciones laborales son superiores y -- otras semejantes, como la duración de las jornadas son mayores en la Iberoamericana, los períodos de vacaciones son más amplios en la institución pública analizada, la prima vacacional es superior en la institución privada y la dominical también, el goce de licencias sin sueldo es mayor el tiempo que se otorga en la UNAM.

Décimaprimer.- Por último como una sugerencia a la UNAM, diríamos que se revisaran salarios del personal académico, con el fin de evitar fuga de cerebros, hacia otras instituciones o al extranjero, y al personal administrativo - se le hiciera más factible el conocimiento del contenido del Reglamento Interior de Trabajo y del Contrato Colectivo, para hacer más eficaz el desempeño del trabajo y se evitarían aquellas personas que por su ignorancia tratan de escudarse en la imagen del sindicato para no cumplir con sus obligaciones.

B I B L I O G R A F I A

Obras de Doctrina

- 1.-Alcazar, Josefina
Universidad y Financiamiento.
Primera edición., México, edit. Universidad
Autónoma de Puebla., 1984
- 2.-Alonso García, Manuel.
Curso de Derecho del Trabajo.
Cuarta edición., Barcelona, edit. Ariel., 1973
- 3.-Barquín Alvarez, Manuel y Carrillo Prieto Ignacio
La Regulación del Trabajo en las Instituciones -
Autónomas de Educación Superior.
Primera edición, México, edit. UNAM., 1984
- 4.-Briceño Ruiz, Alberto
Derecho Individual del Trabajo.
Primera edición., México., edit. Harla, S.A de C.V.,
1985.
- 5.-Castrejón Díez, Jaime
El Concepto de Universidad.
Primera edición., México., edit. Océano S.A., 1982
- 6.-Dávalos Morales, José
Derecho del Trabajo I
Primera edición., México., edit. Porrúa S.A. 1985
- 7.-De Buen Lozano, Nestor
Derecho del Trabajo Tomo I-II.
Cuarta edición., México., edit. Porrúa S.A.
1981-1983
- 8.-De la Cueva, Mario
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I

Novena edición actualizada, por Urbano Farías.
México., edit. Porrúa. S.A., 1984

- 9.-De María y Campos, Alfonso
Estudio Histórico Jurídico de la Universidad
Nacional (1881-1929).,
Primera edición., México., edit. UNAM. 1975
- 10.-González Oropeza, Manuel
El Régimen Patrimonial de la Universidad Nacional
Autónoma de México.
Primera edición., México., edit. UNAM. 1977
- 11.-Henríquez Ureña, Pedro
Universidad y Educación
Segunda edición., México., edit. UNAM. 1984
- 12.-Juan Farga, Manuel
Universidad y Democracia en España.
Primera edición., México., edit. ERA. S.A. 1969.
- 13.-Larroyo, Francisco.
Historia Comparada de la Educación en México
decimoquinta edición., México., edit. Porrúa. S.A.
1981.
- 14.-Licea de Arenas , Judith
La Extensión Universitaria en América Latina, sus
Leyes y Reuniones.
Primera edición., México., edit. UNAM. 1982.
- 15.-Madrazo, Jorge
El Sistema Disciplinario de la Universidad Nacional
Autónoma de México.
Primera edición., México. edit. UNAM. 1980
- 16.-Mendieta y Núñez , Lucio
Ensayo Sociológico sobre la Universidad
Primera edición., México. edit. UNAM. 1980

- 17.- Molina Piñeiro, Luis y Sánchez Vázquez, Arturo
Descripción de un conflicto
Primera edición., México. edit. UNAM. 1980.
- 18.- Novoa Monreal, Eduardo
La Universidad Latinoamericana y el Problema Social.
Primera edición., México. edit. UNAM. 1978.
- 19.- Orozco Henríquez, José de Jesús.
Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en las
Universidades Públicas Autónomas.
Primera edición., México., edit. UNAM. 1984.
- 20.- Trueba Urbina, Alberto
Nuevo Derecho del Trabajo.
cuarta edición., México. edit. Porrúa. S.A. 1981.

LEGISLACION

- 1.- Las Siete Partidas del Sabio Rey Don Alonso
Glosadas por el Lic. Gregorio López del Consejo
Real de Indias de S.M. Tomo I., Madrid. 1789.
- 2.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada por Javier Moreno Padilla, segunda edición .México. edit. Trillas. S.A. 1983.
- 3.- Ley Federal del Trabajo
Quinta edición., México., editorial Olguin, S. A. 1985.
- 4.- Ley Orgánica de Instrucción Pública.
Primera edición., México., edit. UNAM., 1967.
- 5.- Ley Orgánica de la UNAM
Publicada en el Diario Oficial de
6 de enero de 1945.
- 6.- Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

Aprobado por el Consejo Universitario
el 28 de junio de 1974.

- 7.-Estatuto Orgánico de la Universidad Ibero-
americana. Primero de Abril de 1979.
- 8.-Reglamento Interior de Trabajo de Empleados de la
Universidad Iberoamericana. Junio de 1973
- 9.-Reglamento Interior de Trabajo del Personal Adminis-
trativo de la UNAM., 2 de enero de 1968.
- 10.-Contrato Colectivo de Trabajo
UNAM-AAPAUNAM.
- 11.-Contrato Colectivo de Trabajo.
UNAM-STUNAM.
1984-1986
- 12.-Contrato Colectivo de Trabajo
UIA-STUIA
1984-1985

OTRAS FUENTES

- 1.-Gaceta UNAM. Número 26., 17 de abril de 1986
- 2.-Diccionario de la Lengua Española.
Real Academia Española. edit. Espasa Calpe. S.A.
Madrid. décimo-novena edición. 1970.