

20184



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

"AUSENTISMO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO"



T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

FROYLAN RICARDO PALACIOS HERNANDEZ

MEXICO, D. F.

1986



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

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

C A P I T U L O I

Pág.

A N T E C E D E N T E S H I S T O R I C O S

A.- Primeras Instituciones Educativas	1
B.- Fundación de la Universidad	2
C.- La Universidad en el Siglo XVII	4
D.- Ley Orgánica de 1929	7
E.- Surgimiento de La Ley orgánica de 1933	14
F.- La Junta de Ex-Rectores	18

C A P I T U L O I I

A.- Surgimiento del Titulo VI Trabajos Especiales	23
---	----

C A P I T U L O I I I

A.- Los Trabajadores en el Apartado "A" del artículo 123.	
Trabajo en Universidades Carítulo XVII	36

C A P I T U L O I V

S I N D I C A T O S E N L A U . N . A . M .

A.- Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (U E U N M A)	53
B.- Sindicatos de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma	56
C.- La Ley Orgánica de 1945 y la Relación Laboral	63
D.- Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México 1949-1963	66
E.- Constitución y Lucha por el Reconocimiento del S T E U N A M	77
F.- Solicitud de Registro	82
G.- El S I T U A M se incorpora al S T E U N A M	95

CAPITULO V

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo	100
A.- Sujetos de la Relación Laboral	101
B.- Requisito de Fondo y Forma	102
C.- Contenidos y Efectos	106
D.- Revisión	111
E.- Terminación	113

CAPITULO VI

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA U.N.A.M.	118
--	-----

CONCLUSIONES	128
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA	133
--------------	-----

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

La elaboración del presente trabajo, más que cubrir -- con él un requisito para presentar el examen profesional y para obtener el título de Licenciado en Derecho, ha sido -- poder desarrollar la problemática que presentan los trabajadores Universitarios al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México; ya que han utilizado al Sindicato de trabajadores de dicha Institución, como un medio de presión ante la propia Universidad para no cumplir con sus -- actividades laborales como está estipulado dentro del Contrato Colectivo de Trabajo y del Reglamento Interior de Trabajo respectivamente. La finalidad del Presente es poder -- aportar una crítica hacia el Sindicato de Trabajadores por ser flexibles con sus agremiados, y por otro lado el comportamiento de la Institución Universitaria en cuanto el no -- proceder ante la presión Sindicalista a que se cumplan las labores encomendadas al personal y las cuales se encuentran reguladas por los documentos antes mencionados.

Este trabajo fue desarrollado como una experiencia - que he tenido dentro de la propia Universidad, viviendo - estas anomalías; a pesar de ser un empleado Sindicalizado considero que el Sindicato debería de proteger al Empleado contra las arbitrariedades y violaciones por parte de la - autoridad y no así para cubrir las irresponsabilidades -- laborales de sus agremiados.

No hubiera sido posible realizar el presente, sin la - atinada dirección y asesoría del Lic. Julio A. Ramírez - Chelala, a quien agradezco su atención y dedicación a fin de que el presente pase a formar parte en un futuro de la posible solución a los problemas Universitarios de índole Sindical - Laboral ya que éstos, no sólo afectan la produc- tividad en la realización de los objetivos Universitarios.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

A.- PRIMERAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.-

Al vencer los Españoles a los Aztecas en 1521, se --
inicia en ese momento un intenso movimiento educativo, --
éste es realizado por los misioneros de las diversas or--
denes religiosas. Llegan a la Nueva España en 1523 los --
Franciscanos, y en ese mismo año Fray Pedro de Gante funda
en Texcoco la primera escuela elemental del Nuevo Continente
te. Años más tarde en 1525 abre la Escuela de San Francis--
co, que tenía una sección de educación primaria y otras --
de oficios y artes.

Vasco de Quiroga establece en el año de 1532, una --
Beneficencia y de enseñanza de Santa Fe, en 1540, el Colegio
gio de San Nicolas, en Patzcuaro.

El benemérito obispo Fray Juan de Zumárraga en 1536 funda el Colegio Santa Cruz de Tlaltelolco, que se considera el primer Instituto de Educación Superior establecido en América, en donde enseñaban Latín, Retórica, Filosofía y Medicina Mexicana. (1)

También hay que recordar que había dos religiosos que pasaron por la Universidad de París; estos fueron Fray -- Juan de Gaona, alumno distinguido, y Fray Juan Fucher, -- Doctor en Leyes.

Poco después de la llegada de los Agustinos, Fray -- Alonso de la Veracruz crea el Colegio de Tiripitio (en el Estado de Michoacan) donde impartían estudios elementales y superiores. También en otros lugares de la Nueva España había Colegios para la Educación de los niños indios de -- ambos sexos.

B.- FUNDACION DE LA UNIVERSIDAD.-

Después de veinticinco años que han pasado por estas

(1) Cuarto Centenario de la Universidad de México. Castro Leal. pág. 29

escuelas los hijos de los mestizos, los españoles y de los indios tienen la necesidad de una Institución que reciba -- a los alumnos que salen de las escuelas superiores.-- En -- 1538 se solicita, la fundación de una Universidad siendo -- el Virrey de Mendoza quien lo solicita. El rey en la res-- puesta que dió a su solicitud señaló las razones principa-- les que el Virrey de Mendoza exponía en aquella solicitud.

El rey mandó establecer y fundar en ésta gran ciudad de México, una Universidad en donde se lean todas las fa-- cultades que se suelen leer y que se enseñan en las otras Universidades, sobre todo Teología y artes pues en estas -- materias es dónde más necesidades hay, el obispo de México propuso que se transformara el Colegio de Santa Cruz en -- Universidad.

Atendiendo a las peticiones del primer Virrey y del -- primer obispo, Don Felipe II expidió cédula Real, fechada en Toro el 21 de septiembre de 1551, en dónde ordena que -- se fundase en la Capital del Virreynato "UN ESTUDIO Y UNI-

VERSIDAD DE TODAS LAS CIENCIAS". (2)

Como podemos apreciar en ésta época, si no se tenía - autorización Papal los estudios que realizaban no tenían - validez, ahora en la actualidad ha desaparecido esto en -- las Universidades.

C.- LA UNIVERSIDAD EN EL SIGLO XVII.

Para elaborar los primeros estatutos de la Universi- dad el Virrey y la Real Academia se encontraron que los - que deberan de regir ha esta son los de Salamanca, se en- contrarón que por las condiciones de la Nueva España los de Salamanca no podian regirla. Los estatutos confieren - autoridad suprema administrativa, legislativa de gobierno.

Así cuando llega el termino del siglo XVII el desarro- llo de la ciencia y las nuevas conquistas del espíritu tie- nen lugar en otro que no es la Universidad, a principio -- del siglo XIX la Real y Pontificia Universidad de México - es ya un organismo sin vida, es un monumento en ruinas. -

(2) Las Constituciones de la Antigua Universidad. Julio - Jimenez R. pág. 10

Cuando terminó la Independencia de México los liberales -- mexicanos estudian las condiciones en que se encuentra -- el país, y resuelven con asombrosa clarividencia, que no queda más que un camino ha seguir. Cambiar las bases sociales, económicas y culturales de México, la Universidad es suprimida en 1833.

Los siguientes treinta y tres años son de lucha desesperada de los conservadores contra la renovación. Así -- cuando los conservadores se adueñan del poder vuelve a -- surgir, como un fantasma La Universidad.

Al desaparecer la Universidad se establecieron como Universidades Independientes, otras escuelas para la formación Profesional, la más importante de las Escuelas fué la Escuela de Medicina.

Siendo Diputado al Congreso de la Unión, Justo Sierra presentó un proyecto de Ley en el sentido de crear la ---

Universidad el cual fué rechazado, porque los congresistas decían que como era posible que se creara si no había las bases suficientes en que se pudiera sustentar.

La Institución Superior tiene que tener unas bases -- sólidas sobre una educación primaria. En el mes de Junio -- de 1910 se vota la Ley creando la Universidad de México -- ésta fué inaugurada el 22 de Septiembre de ese mismo año. -- Sus madrinas fueron las Universidades de Paris, California y Salamanca.

Treinta años habían corrido desde el primer proyecto de 1881 hasta la inauguración de la Universidad Nacional, -- como treinta corrieron entre la fundación del Colegio de -- Texcoco de Fray Pedro de Gante y la Inauguración de la Real Universidad en 1553. En ambos casos la Universidad venía -- a ser el coronamiento de una estructura educativa.

Al año siguiente (1910) se inicia la Revolución Mexi-

cana a la hora del triunfo, diez años más tarde, la Universidad Nacional, se convierte en el centro de la Educación - en todo el país porque la Secretaría de Instrucción Pública había sido suprimida.

La Universidad desde sus inicios en 1551 hasta los --- años de 1933 tenían una relación laboral con su personal -- administrativo en donde ellos a la hora que querían podían despedir a los trabajadores sin más trámite que estar da--- dos de baja y estos estaban limitados pues no podían hacer nada por evitar el despido. A veces justificado y en otras ocasiones no se justificaba el despido.

La relación laboral entre la Universidad y los trabajadores administrativos no era muy justa puesto que no había un contrato que los protegiera en cuanto a sus derechos y - obligaciones con la Universidad.

D.- LEY ORGANICA DE 1929.

Tras varios intentos para poder obtener la Autonomía -

de la Universidad Nacional, se inicia esta en el año de -- 1929 cuando una huelga estudiantil que era relativo a la - cuestión académica que amenazo con convertirse en un mitin de trascendencia política y social, fué entonces que el -- Gobierno ofrecio la Autonomia Universitaria sin que esta - la hubiera solicitado expresamente.

La Universidad fue investida con facultades extraordi na rias por el Congreso de la Unión, Emilio Portes Gil -- Presidente provisional de los Estados Unidos Mexicanos, el 10 de julio de 1929 expidió la Ley Organica de la Universi- dad Autónoma. En su Artículo II establece que la Universi- dad Nacional de México es " Una Corporación Pública, Autó- noma, con plena personalidad Jurídica" (3)

Aunque la Autonomía no fué completa, porque seguia teniendo vinculos con el Gobierno Federal que cuartaba y su pervisaba sus actividades y su Autonomía; en verdad, la ley correspondiente la transformó en un establecimiento oficial que era, sólo un organismo descentralizado más del Estado.-

(3) Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas. José de Jesús Orozco H.- pag. 23

Para tal efecto, los regulaban 55 artículos y doce más --- transitorios, los cuales regulaban varias cuestiones muy exactas y dejaban poco margen para la reglamentación interna; dentro del Consejo Universitario figuraba un delegado de la Secretaría de Educación Pública, éste sólo gozaba de voz informativa (artículo 8º y 9º) de la Ley Orgánica de la Universidad; así el Rector era designado por el Consejo --- Universitario de una terna propuesta por el Presidente de la República.

En su régimen laboral previó la Facultad del Consejo --- Universitario para reglamentar la provisión del profesorado y nombrar al personal docente de las facultades y escuelas de la terna que le propusieran las correspondientes asam---bleas de profesores y alumnos.

El Artículo 11 transitorio dispuso que los empleados --- que hubieran prestado servicios por más de un año, gozarían del derecho de preferencia al distribuir los empleos de --- acuerdo con la nueva Organización Universitaria.

Dentro del capítulo denominado "Las Relaciones entre la Universidad y el Estado" el artículo 31 de la Ley Orgánica Universitaria estableció:

"Los empleados de la Universidad de cualquier índole o categoría, no serán considerados como empleados federales a partir de la promulgación de esta Ley, pero por razones de equidad y estando ellos encargados de un servicio público continuarán gozando de los beneficios de la Ley de Pensiones Civiles de Retiro les concede, quedando sujetos a las obligaciones y derechos de la misma ley. A partir de 1930 el Consejo Universitario podrá resolver lo que estime conveniente sobre la situación de los empleados de la Universidad en relación con la Ley de Pensiones de Retiro"(4).

Este precepto constituye la génesis de un conflicto -- que duró irresoluble por varias décadas, porque los empleados Universitarios, a pesar de su tipo de trabajo, no se -- consideraban servidores públicos, pero si estaban sujetos -- al sistema de seguridad social previsto para tales empleados. teniendo el Consejo Universitario facultades amplias --

Ibidem. pág. 24 (4)

para resolver lo que estimara conveniente al respecto a partir del plazo que la propia Ley estableció.

De lo antes visto se podía preveer que los artículos - mencionados anteriormente se puede decir que el personal al servicio de la Universidad Nacional Autónoma se encontraba bajo un régimen estatutario.

El reglamento interior de las oficinas administrativas cuyo artículo 3^o facultaba al rector, con las limitaciones previstas por la Ley Orgánica y los reglamentos derivados - de ésta, para conceder licencias, nombrar, disponer cambios, contratar servicios y disponer ceses del personal de empleados Universitarios en sus oficinas administrativas, ya fueran transitorias o permanentes, así como para fijar las horas de labores de las propias oficinas fué expedida el 19 - de enero de 1933.

Dentro de esto no se reconocía que el personal académico administrativo tuviera un reglamento donde se podría -

constituir una asociación, ni mucho menos sindicatos, para defender los intereses de sus agremiados.

Con la Autonomía y la prevención de que los empleados de la Universidad no serian considerados como empleados federales, se llegó a creer que el régimen del personal Universitario encuadraba en la de los trabajadores del sector privado y así fué como brotaron los primeros intentos de sindicación en el mismo año de 1929. Con la federalización en éste mismo año de la materia laboral y la promulgación en 1931 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional y que regía de una manera general para todo contrato de trabajo se argumentó que las relaciones entre la Universidad y su personal administrativo se encontraban comprendidas en las recientes disposiciones laborales.

No obstante, el pleno de la Suprema Corte sostuvo lo contrario, al resolver que el régimen del personal administrativo Universitario se asimilaba a los de los servidores

públicos:

"La Universidad es Institución de Estado y conserva - con éste vínculo de dependencia que hace imposible su asimilación a empresa de carácter netamente privado, los empleados o servidores de la propia Universidad, al prestarle sus servicios, no han celebrado contrato de trabajo alguno, ni celebran convenios sobre tal prestación, sino que reciben nombramiento, hecho característico del servidor -- público, y entonces se consideran comprendidos en el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores, se regirán por las Leyes del Servicio Civil que expidan".(5)

En esa época la Universidad Nacional que no era Autónoma ni tampoco disponía de los recursos económicos indispensables para cumplir decorosamente con lo encomendado así como la asignación de funciones no sólo técnicas sino de - nombramientos de autoridades.

(5)Ibidem. pág. 26

Todo esto crea una crisis política en el año de 1933 - y demandan una nueva estructura orgánica.

E.- SURGIMIENTO DE LA LEY ORGANICA DE 1933.-

Como la Universidad Nacional tenía muchas limitaciones sustanciales a su Autonomía y la insuficiencia de recursos económicos se adicionaron en 1933 más conflictos -- internos.

Con fecha 17 de octubre de 1933, el Secretario de --- Educación Pública Narciso Bassols, en un discurso dirigido a la Cámara de Diputados con motivo de la Iniciativa Presidencial para la nueva Ley Orgánica de la Universidad Nacional, deplorando que ésta Institución hubiera "Abatido el nivel moral y espiritual de sus hijos" y fuera centro de "Agitación estéril, ociosa, destructiva", así como de "Contiendas perpetuas entre grupos Universitarios"; sin el --- menor interés en analizar las causas que lo motiban y sólo aludiendo a los aspectos sintomáticos, el funcionario planteó la nueva Ley de Autonomía.

Con el propósito expreso de dejar a la Universidad Nacional a su propio destino y convertirla en una Institución Privada, se le otorgaba lo que se ha denominado una Autonomía plena, en tanto que sólo enumeraban órganos de Gobierno y facultaban al Consejo Universitario para determinar el funcionamiento la integración, facultades y renovación de los mismos, así para que estipulara todas las normas y disposiciones encaminadas a definir y organizar el régimen interior de la Universidad; pero, igualmente, se le priva de carácter Nacional.

Así, lejos de robustecer las atribuciones Universitarias pretexto esgrimido por Abelardo L. Rodríguez en la exposición de motivos, la iniciativa pretendía eludir la responsabilidad estatal para la Universidad.

Pasando a régimen laboral parecía ser la nueva Ley aplicaría un cambio al respecto. Lo advirtió Bassol la Universidad no es completamente Autónoma, porque a sus empleados los considera empleados públicos de la Federación, desde diferentes puntos de vista y para determinados fines.

Como se pensó, que las relaciones entre Universidad y trabajadores podrian encuadrar en lo que se consideraba en el régimen previsto para los trabajadores del sector privado.

En éste año de 1933 aparece por primera vez el Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México (SEOUAM), que se constituyó dias antes de que promulgara la Ley Orgánica de 1933, el Sindicato solicitó su registro ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. Esta autoridad, autorizó el registro pues consideraba que cubrian los requisitos de los artículos 242 y 243 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Resolvió el 2 de noviembre de 1933 otorgar dicho registro, ordenando la inscripción en el libro segundo del Registro de - Asociaciones, a fojas 190, bajo el número 474 (6).

De la Ley Orgánica de Referencia se elaboró una nueva Ley Orgánica en 1945,

Ibidem pág. 30 (6)

Y así llegamos a la Universidad de 1951 en donde el crecimiento acelerado de la población escolar y la necesidad de extender la acción Universitaria a nuevos campos, - la han obligado a desarrollarse con más rapidez de lo que permiten sus recursos económicos y sus elementos técnicos. Ha tenido que aumentar sus facultades y sus Institutos Especiales, y ha multiplicado el número de sus profesores y de su personal administrativo, sin embargo a los profesores no podían ofrecerles a todos ellos emolumentos suficientes para que pudieran dedicarse en cuerpo y alma a la especialidad que enseñan.

La Ley Orgánica de 1945 es la que rige hasta el momento en la Universidad Nacional Autónoma de México.

En 1944 el Presidente de la República Mexicana Manuel Avila Camacho tuvo una entrevista con los rectores de la Universidad Nacional.- Manuel Gual Vidal y José Aguilar Álvarez- que ambos dieran su punto de vista y , al término el propio Presidente les sugirió una solución: La disolución de la tendencia que ambos rectores representaba y la

designación de una junta de ex-rectores para la solución de los problemas que enfrentaba la Universidad. Con alto espíritu universitario, ambos rectores entregaron su renuncia a su cargo ante el órgano colegiado que los había elegido. En esa misma fecha Gual Vidal también renunció ante el Consejo Universitario Constituyente, el cual fijó los puntos para una nueva reforma universitaria y la aceptación de la propuesta del Presidente de la República.

F. 7

LA JUNTA DE EX-RECTORES

Integrada por Ignacio García Telles, Manuel González - Morfn, Fernando Ocaranza, Luis Chico Goetine, Gustavo Baz, - y Mario de la Cueva.- Aceptaron su tarea y el 14 de Agosto de 1944 eligió como rector de la Universidad al Doctor --- Alfonso Caso, que tenía grandes méritos académicos y a pesar de su renuncia aceptó el cargo como resultado de la presión en ese sentido del Presidente de la República.

Las bases aprobadas por la junta de ex-rectores de la U.N.A.M. para el gobierno provisional de la institución --

fueron expedidas el 15 de agosto y una vez normalizada la vida Universitaria, con fecha 23 de octubre se instaló el nuevo Consejo Costituyente Universitario, integrado por - profesores y alumnos, electos por unos y otros, así como por Directores de cada Facultad, Escuela e Instituto, un representante de los empleados, el Secretario del Consejo y el propio Rector. En dicha sesión, el rector Caso expresó que la única misión del consejo constituyente Universitario era la aprobación de los lineamientos para una reforma Universitaria que contemplara la naturaleza técnica de la institución y la habilitara para la Conservación de sus fines.

Antonio Caso presentó un anteproyecto de ley orgánica para que la Comisión de Estatuto del Consejo Costituyente Universitario creada para analizar y estudiar dicho Anteproyecto y la de reabrir las opiniones y sugerencias de - todos los Universitarios.

El Consejo se declaró en sesión permanente, y el 29 -

de noviembre al 18 de diciembre de 1944 -habiendose reunido hasta en 9 ocasiones se debatiéron los términos de la reforma Legislativa Universitaria. El 21 de diciembre fué entregado el proyecto aprobado por el consejo al Presidente de la República, quien lo sometió como iniciativa propia a las Cámaras de Diputados y Senadores y, seguido el proceso legislativo federal. El 6 de enero de 1945 se publicó la nueva Ley Orgánica de la U.N.A.M. Así la "Ley -- Orgánica urgente constituye el primer ordenamiento en la historia Legislativa de la Universidad que fué elaborada -- por su propia comunidad universitaria.

En la presentación ante el consejo Constituyente Universitario del anteproyecto de la ley orgánica, el rector Caso advirtió que la reforma propuesta descansaba en tres principios fundamentales;

El primero consiste en llevar a la práctica en sus términos, las consecuencias que se derivan de la definición misma de la Universidad como una corporación pública, dota

da de plena capacidad jurídica y que tiene por fin impartir la educación superior y organizar la investigación científica para formar profesionistas y técnicos útiles a la sociedad, y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura.

El segundo principio, es la distinción en los aspectos del carácter que deben tener las autoridades universitarias separando netamente el aspecto autoridad ejecutiva, del aspecto técnico, que no debe nunca confundirse o mezclarse -- con el primero.

Por último, el tercer principio es la concepción de la Universidad como una comunidad de cultura, es decir como -- una comunidad de maestros y alumnos que no persiguen fines antagónicos, sino complementarios, y que se traducen en un fin fundamental, considerado desde dos puntos de vista distintos, pero nunca opuestos: enseñar y aprender. (7)

Así para poder superar los errores provocados por el -

(7)Ibidem pág. 39

silencio de la ley orgánica de 1933, en cuanto a la naturaleza jurídica de la Universidad, llegando a pensar que se le debería de considerar como Institución Privada. En su artículo 1^{ero} del anteproyecto establecía: "La Universidad Nacional Autónoma de México es una Institución Pública- organismo descentralizado del Estado dotado de plena capacidad jurídica". Al respecto, la exposición de motivos del anteproyecto señaló:

"La Universidad no es ni puede ser otra cosa, sino una corporación pública descentralizada. Dotada de plena capacidad jurídica y de autonomía, no es ajena a la organización del Estado Mexicano, sino simplemente descentralizada del mismo".

CAPITULO II

A.-

SURGIMIENTO DEL TITULO VI

TRABAJOS ESPECIALES

EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-

Debido al gran desarrollo que ha alcanzado la Universidad Nacional Autónoma de México en nuestro país se tiene la necesidad de incrementar en un gran número de trabajadores - académicos y también de trabajadores administrativos sin -- cuyo apoyo no podría ser posible atender la creciente demanda de enseñanza, investigación y difusión de la cultura.

Los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México han demandado el pleno reconocimiento a sus derechos laborales, sin que se pierda los principios y objetivos que demuestren la Autonomía y la Libertad de Cátedra. Faltaba, -

sin embargo, el marco Jurídico. El principio fundamental que es el Constitucional que permitiera lograrlo.

El día 10 de octubre de 1970 se presentó ante la Cámara de Diputados una iniciativa de adiciones a la Constitución - Política de los Estados Unidos Mexicanos que permitiera precisar las obligaciones y derechos laborales de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Así el 10 de junio del siguiente año, terminado el proceso legislativo correspondiente, entró en vigor el decreto, publicado en el "Diario Oficial" de la Federación el día anterior, por virtud del cual se adicionó una nueva fracción - al artículo Tercero Constitucional. Desde esa fecha tiene -- el carácter de garantía Constitucional, la Autonomía Univer- sitaria.

De conformidad con la nueva fracción del artículo terce ro Constitucional, los derechos laborales y la Autonomía de- ben ser aspectos complementarios en la relación de la vida -

Universitaria. Entre estos no debe de haber ninguna oposición ni tampoco, primacía de unos o de otros de ahí se requiere — que en la Ley Federal de Trabajo se fijen las características propias de un trabajo especial, los términos y modalidades de los derechos consagrados en la fracción "A" del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que han de aplicarse al personal académico y al personal administrativo de las Universidades e Instituciones de referencia.

Por la naturaleza especial de las relaciones laborales — que existen en las instituciones de este tipo, se derivan tan to de la índole específica del trabajo que en ella se realiza, como de los objetivos que con el persiguen.

Son poco los términos y pocas las modalidades que han de imponérsele al Derecho Laboral para que resulte aplicable en — las Instituciones Autónomas. La iniciativa del capítulo que se refiere la Ley Federal del Trabajo en su artículo 181 es el de consignar los términos y modalidades de las relaciones de trabajo de ese tipo y han de coincidir los principios generales —

en todo, con la Autonomía y libertad de cátedra. Como es obvio suponer cuando no se ha consignado salvedad alguna - han de seguirse las normas generales de la ley.

En el Artículo Tercero Constitucional en su fracción VIII hay una distinción entre trabajador académico y trabajador administrativo, que a la letra dice:

" La educación que imparta el Estado - Federación, -- Estados, Municipios - tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional en la independencia y en la justicia....

Fracción VIII.- Las Universidades y las demás Instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrá la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este Artículo, respetando la libertad de cátedra e inves-

tigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de -- ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, -- tanto del personal académico como del administrativo, se -- normarán por el Apartado A del Artículo 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. " (8)

Refiriendonos a los primeros se pone de manifiesto -- las bases para que se le considere sujetos a una relación de trabajo por tiempo indeterminado. Para que se tome una determinación de como han de llevarse las relaciones laborales académicas porque se le exigira a los academicos que la tarea que realicen tenga el carácter de laboral y por -- otra parte que demuestren que poseen la aptitud necesaria para impartirlo esto deberá ser a juicio de la propia Uni-

(8) Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos, pag 31 Ediciones de la Gaceta Informativa de la Comisión Federal Electoral, Edición 1982

versidad Nacional Autónoma de México a quien prestan sus - servicios. Este artículo se refiere, así, con demasiada ligereza, a que los académicosdeberan presentar una evalua ción de conocimientos, que debiera ser efectuada por un ór- gano competente dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México. De esta manera no se afectará la potestad que la Constitución confiere a las Universidades o Instituciones autónomas, para que se fijen los términos para el ingreso, promoción y permanencia de su personal académico ni, tam- poco, el principio general de que los aspectos académicos no están sujetos a negociación y fijarlos es nada más de - la exclusiva competencia de la Universidad que es autónoma por Ley.

Se puede considerar que a los trabajadores académicos se pueden contratar por jornada completa o por media jor- - nada, sin excluir la posibilidad de que también sea por -- hora clase en el caso de que sea para docencia, también se establecen bases para lograr un mayor profesionalismo de las actividades académicas.

La Ley Laboral precisó en su Artículo 86 que para -- trabajo igual debiera ser un salario igual, se precisa que también que su aplicabilidad depende de que el puesto, jornada y las condiciones de eficiencia en donde se desempeña el trabajo sean también iguales. Las categorías académicas o calidades constituyen puestos diferentes y podrían, en -- consecuencia, suponerse ya considerados por la ley.

Como podemos apreciar la Constitución en su Artículo . tercero nos muestra que las Universidades son libres para tener todo tipo de contrataciones con su personal académico y con su personal administrativo y así ellos mismos poder conciliar las cuestiones laborales primeramente entre ellos mismos es decir que la Universidad tendrá todo el derecho para poder seleccionar su personal académico y administrativo por lo que observamos que en la Ley Federal del Trabajo reaclamenta las relaciones laborales entre este tipo de personal por medio de un capítulo específico denominado " Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación - Superior Autónomas por Ley", dentro del Título de Trabajos Especiales.

Cabe mencionar que el Título denominado Trabajos - Especiales se refiere a las actividades que dan nacimiento a relaciones que revisten las características fundamentales de una relación de trabajo, presenta sin embargo algunas - características especiales que piden normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento.

La especialidad de este tipo de trabajo no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrón pues esta tiene una relación idéntica con la definición - del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, sino a ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculadas a - las condiciones de trabajo y a las obligaciones y derechos de los patronos. En consecuencia, serán intocables los principios generales del derecho del trabajo y los fundamentos de cada uno de los trabajadores.

Con esa se debe de interpretar el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Que los trabajadores especiales se rigen por las normas de este Títu-

lo para los generales de esta Ley en cuanto no se contraríen." (9)

El Capítulo de Trabajos Especiales, contempla a diferentes grupos de trabajadores que tienen un oficio determinado y que por este solo hecho son reguladas sus relaciones laborales por este capítulo.

Expresa que ninguna de las normas especiales ha de -- interpretarse en forma que conduzca a una contradicción -- pero si se diera, debe preferirse el texto constitucional por ser norma de rango superior.

Es la reglamentación de los trabajadores especiales - en la cual hay normas de excepción que deben de interpretarse en forma tal, en donde pueda aplicarse la norma general hasta donde sea posible.

Con la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, se ha comprobado dialécticamente que el Artículo 123 de la Cons--

(9) Ley Federal del Trabajo- Trueba Urbina Alberto, pág. 114
Editorial Porrúa S.A., México. 1983

titución de 1917 formó derechos sociales del trabajo en favor de los trabajadores en general, de todos los prestadores de servicios en toda actividad laboral o profesional - ya que el precepto fundamental contempla a la clase social dividida en dos tipos de clase: los explotados y explotadores, como se entiende a los trabajadores y a los patrones - se estima que los primeros son aquellos que dan un servicio personal a otro mediante el pago por el trabajo desarrollado sin pasar por alto las actividades realizadas puesto que todo aquel que se aprovecha de las actividades realizadas - debe de remunerar a quien las realizó sin discriminar la -- naturaleza de dicha actividad puesto que aquel que aprove-- cha el servicio de otro, corresponde a la categoría de ex-- plotador o patrón, aún cuando en las relaciones laborales - participan los sujetos de las mismas: se les tiene que considerar en un plano igualitario mediante las normas de compensación de las desigualdades establecidas en contra de -- los trabajadores, de este modo es una característica del -- contrato o relación del trabajo la subordinación hacia el - patrón, implica ésto la conservación de un hábito mal enten

dido entre el patrón y el trabajador.

El Artículo 123 Constitucional superó esta situación - e hizo extensivas sus normas a todos los trabajadores, ya - que se les nombra subordinados, dependientes o autónomos; - también se les considera trabajadores a los mandatarios y a los profesionales, en ejercicio de sus actividades también aquellos que realizan una inversión frente a los que se -- aprovechan de esto. "En esta virtud la reglamentación de - trabajos especiales confirma la teoría integral, aún cuando no hubiera sido objeto de reglamentación de muchas actividades laborales, como la de los empleos en las Instituciones de Crédito o Instituciones Auxiliares, Los Taxistas y otros que tendrán que regirse por las normas generales de la nueva Ley Federal del Trabajo!"

"Es igual aclarar que la reglamentación especial no - viene de la naturaleza expansiva del derecho del trabajo - sino de las disposiciones del Artículo 123 Constitucional que deben aplicarse por naturaleza social a todos aquellos

que prestan servicios personales en beneficio de quien se aprovecha de tales servicios". (10)

El régimen particular de trabajos especiales, en ningún momento se interpreta en sentido que implique modificación - a los principios sociales del mencionado texto Constitucional y del principio de Justicia Social que del mismo emanan, en función de proteger reivindicar y tutelar a los trabajadores por sí y como integrantes de una clase obrera.

Actualmente en nuestra Ley Federal del Trabajo contamos con diversos títulos para diferentes trabajos especiales -- entre los que se encuentran los siguientes:

- Trabajadores de Confianza
- Trabajadores de Buques
- Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas
- Trabajo Ferrocarrilero
- Trabajo de Transportes
- Trabajo de Maniobras de Servicio Público en Zonas Bajo Jurisdicción Federal
- Trabajadores de Campo

(10) Nuevo Derecho del Trabajo. Alberto Trueba Urbina
pág. 320 Ediciones 1970

- Agentes de Comercio y Otros Semejantes.
- Deportistas Profesionales
- Trabajadores Actores y Musicos
- Trabajo a Domicilio
- Trabajadores Domesticos
- Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimientos Análogos
- Industria Familiar
- Trabajo de Médicos Residentes en Periodo de Adiestramiento en una Especialidad
- Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

CAPITULO III

LOS TRABAJADORES EN EL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123.

TRABAJO EN UNIVERSIDADES

CAPITULO XVII

Para poder hablar ampliamente sobre este capítulo necesitamos tener como base un artículo que nos marcará las disposiciones por las cuales nos podemos regir es el que está plasmado en nuestra Constitución Política de los Estados -- Unidos Mexicanos en el Artículo tercero en su fracción VIII que a la letra dice:

"Las Universidades y demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue Autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse así mismas; realizarán sus fines de Educar, Investigar y Difundir Cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen --

y discusión de ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia - de su personal académico; y administrarán sus patrimonios. 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 que las instituciones - a que esta fracción se refiere" (11).

Nuestra Constitución nos marca de una manera muy clara que los trabajadores administrativos de las Universidades - se tendrán que regir por el apartado "A" del Artículo 123 - de la Ley Federal del Trabajo que rige en toda la República para las Universidades Autónomas e Institutos.

La autonomía tuvo como resultado repercusión en el área de las relaciones laborales, ya que se sabía que correspon-

(11) Constitución Política Mexicana. Editorial: Ediciones de la Gaceta informativa de la Comisión Federal Electoral. pág.31 Edición 1982.

dería a la propia Universidad Nacional Autónoma de México - que tendría ella misma de tratar todos sus asuntos de personal administrativo; pero esto no sucedió. A pesar de la - Autonomía que ya tenía a partir del 26 de julio de 1929, en relación a lo laboral hubo una omisión. Fue hasta la Ley -- Orgánica de 1944 que el Congreso de la Unión se refirió a - las relaciones laborales, en el Artículo 13 de la Ley Orgánica, a través de su propio Consejo Universitario quien debería regular las relaciones laborales con su personal docente de investigación y administrativo, pero diciéndoles - que: Por ningún motivo los derechos de sus trabajadores tanto académicos como administrativos serán inferiores a los - que la propia Ley Federal del Trabajo concede. Esto tendría la implicación de que el marco normativo, que sirve como -- una referencia para con las relaciones laborales en la Universidad Nacional Autónoma de México, era el de la ley mencionada. No obstante eso habían otros antecedentes legales que generaban cierta imprecisión. En 1952, por medio de un decreto presidencial; se incorporó a los TRABAJADORES Universitarios dentro del sistema de seguridad social de los -

empleados públicos, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE) en lugar de incluirlos en el Instituto del Seguro Social - (IMSS), el régimen de seguridad social de los trabajadores cuyas relaciones laborales son reguladas por el apartado - "A" del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo.

La confusión que había en torno a la materia de relaciones laborales en instituciones de enseñanza superior provocó que fuera necesaria la definición de una relación laboral más precisa en las instituciones de enseñanza superior. Dicha definición tenía que contener bases generales que -- permitieran garantizar un status mínimo uniforme y que al -- mismo tiempo se adaptaran a las modalidades existentes. Tenemos como ejemplo, las autoridades administrativas y la -- justicia federal se negaron a admitir el registro de los -- Sindicatos Universitarios, mientras que otros Sindicatos -- si habían obtenido su registro de las Autoridades locales -- en el Estado de Queretaro. Mientras que en la Universidad -- Nacional Autónoma de México el marco de referencia para relaciones laborales era la Ley Federal del Trabajo, mientras

que la Universidad Autónoma Metropolitana se rigió oficialmente la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado. Para la U.N.A.M. el régimen de seguridad social de los trabajadores está a cargo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al servicio del Estado (ISSSTE), mientras que la Universidad Autónoma de Tamaulipas, los trabajadores están incorporados al régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). En cada Universidad se regulaban las relaciones laborales conforme a estatutos, convenios colectivos de trabajo o ambos, de muy diversas maneras.

El Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México presentó un proyecto inicial que regulara de manera uniforme las relaciones laborales en las Instituciones públicas de Enseñanza Superior. El proyecto presentado por el Rector incluía la modificación del Artículo 123 de la Constitución, con la adición de un apartado "C". Esta idea pareció, ya que se pretendía que dicha adición fuera a hacer un tercer género, acorde a las peculiares circunstancias

que prevalecen en las instituciones de enseñanza superior.

Cuando el Señor Rector dió el primer paso, el 24 de agosto de 1976, envió al Presidente de la República un proyecto para que regulara las relaciones laborales colectivas entre las constituciones estatales de educación superior -- y su personal, tanto personal académico como administrativo. Este proyectó la adición de un tercer apartado "C" en el -- Artículo 123 de la Constitución. En las diez fracciones del proyecto del Rector Guillermo Soberon Acevedo, se contenían los principios generales de la regulación específica: se reconocía el derecho del personal a asociarse y de poder suscribir contratos colectivos; se permitía el derecho a la -- huelga por violación, en forma sistemática, general y reiterada de las condiciones laborales y se especifica la separación entre los gremios de personal académico y el personal administrativo, que se hará extensiva a todos los contratos colectivos que se suscriban.

El contrato colectivo del personal administrativo se --

prescribió la exclusión por separación. Conforme a estas cláusulas las autoridades Universitarias se verían obligadas a contratar como personal académico a los candidatos que hubieran presentado los sindicatos, cláusulas de exclusión por ingreso, así como a despedir a aquellos miembros del personal, tanto académico como administrativo, a quienes los sindicatos expulsaran como una medida disciplinaria interna, cláusulas de exclusión por separación. Estas cláusulas son muy usadas en casi todos los sindicatos mexicanos estas hubieran resultado inconvenientes dentro de las Universidades ya que serían un instrumento para ejercer una presión bastante fuerte sobre el personal, inhibiendo la expresión de opiniones y corrientes diversas a las que hubieran prevalecido dentro de los grupos sindicales hegemónicos: y por último, se disponía a la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, en todo aquello que no se encontrara previsto en el apartado "C" proyectado.

Los representantes de los sindicatos más radicales coincidieron en que se podía expedir un marco específico --

para las relaciones laborales, pero no llegaron a un acuerdo sobre los puntos que se trabajaron. Pedían que en lugar de un apartado "C" específico en el Artículo 123 Constitucional, pedía mejor una reglamentación que debería incluirse en la Ley Federal del Trabajo. En lugar de una representación separada para el personal administrativo y para el personal académico proponían un sindicato único que se traduciera en la celebración de un contrato colectivo único que tuviera a personal administrativo y a personal académico. Como la corriente sindical quería tener ingerencia en cuestiones que eran consideradas por la Universidad como estrictamente académicas, tenemos como ejemplo el otorgamiento de la definitividad al personal académico. En lo referente al Derecho de Huelga, la corriente Sindical se opuso a su restricción a la causal de violación general, reiterada y sistemática de las relaciones colectivas de trabajo, proponía que se le diera amplitud de causales que contenía la Ley Federal del Trabajo.

El nuevo periodo presidencial obligó necesariamente, -

una nueva etapa para ajustes y organización del mal trecho aparato económico nacional, para enfrentar la crisis económica, por lo que el problema de la regulación de las relaciones laborales en la enseñanza superior tenía que esperar a que se atendieran problemas cuya solución no podrá aplazarse ni un día más. No obstante, el interés y el diálogo no se suspendió en la Universidad. El rector de la U.N.A.M. inició y convocó a una serie de audiencias sobre el problema, a raíz de estas audiencias el día 30 de mayo de 1977. Durante las sesiones se presentaron un total de 17 ponencias e intervinieron poco más o menos 35 personas que representaban las corrientes sindicales más diversas. Para el mes de agosto de 1978 la Universidad Nacional Autónoma Metropolitana intentó llegar a tener un compromiso con las corrientes sindicales radicales, modificó su posición original para tener un acercamiento, En un principio, se admitió la posibilidad de una regulación que se situara dentro del apartado "A" del artículo 123, en tanto se respetará y se garantizará la libertad de asociación, la exclusión de asuntos de carácter académico en las negociaciones bilatera

les y la prescripción de las cláusulas por ingreso y separación para el personal académico y de exclusión por separación para el personal administrativo; se aceptó la ampliación de causales de huelga, agregando a la violación en forma sistemática, general y reiterada de las condiciones laborales, la de exigir la celebración de un contrato colectivo de trabajo y la de exigir su revisión al término del periodo de su vigencia. Con esto, prácticamente se admitió que si procedían las huelgas por todas las causales que contemplaba la Ley Federal del Trabajo excepto por la huelga por solidaridad.

El Licenciado José López Portillo, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, comunicó a la prensa nacional el día 30 de diciembre de 1978 que había posibilidad que en el mes de marzo de 1979 convocara al Congreso de la Unión a sesiones extraordinarias, para poner a consideración una iniciativa para regular las relaciones laborales colectivas que se desarrollan en las Universidades Públicas. A consecuencia de las declaraciones, la Asociación Nacional de

Universidades e Institutos de Enseñanza superior, convocó a sus miembros a una consulta primeramente a nivel regional - y posteriormente a nivel nacional.

Las Autoridades Universitarias iniciaron un consenso, para disipar algunas lagunas existentes en la legislación - laboral, de manera que ésta última se adaptará a las condiciones existentes en la educación superior.

Las representaciones gremiales y sindicales se pronunciaron por una mejor adaptación del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, que regularan las cuestiones de índole laboral que sugieran en las instituciones de enseñanza superior. En la revisión, se produjo una aprobación mayoritaria de los siguientes principios: Libertad de Sindicalización; bilateralidad de las relaciones laborales; reconocimiento de los órganos académicos de cada institución, como los más adecuados para definir las cuestiones de carácter académico; la supresión de la cláusula de exclusión en sus distintas modalidades, por lo que hace al personal académi-

co y la aceptación de la cláusula de exclusión para el -- personal administrativo, pero sólo en el caso de exclusión por ingreso.

Los puntos más controvertidos fueron los causales de huelga y la instancia de resolución de aquellos conflictos que no pudieran resolverse en el seno de las instituciones de enseñanza superior, por la radical de las partes. La -- propuesta de la Universidad Autónoma de México fué de una instancia arbitral, en donde cualquiera de las partes pue de concurrir, una vez transcurrido el tiempo prudente, des pues del establecimiento del conflicto de huelga, no se -- llegara a ningún acuerdo. El organo en cuestión estaria for mado de manera Tripartita, por las representaciones de la - institución de enseñanza superior, de las asociaciones gre miales o sindicatos Titulares de las relaciones colectivas de trabajo y por un tercero imparcial, representante del -- Estado.

Lo anterior descrito fué aprobado por la mayoría de --

los representantes de las Universidades, produciéndose sólo cuatro votos en contra. El otro punto que se discutió fué - el de la huelga. La representación Universitaria aprobó por mayoría las causales de revisión, violación y firma del convenio colectivo de trabajo. La causal de huelga por solidaridad fué aceptada, en principio, reservandose la discusión de las limitaciones que necesariamente deberá contemplar, a fin de no causar un grave trastorno a los calendarios escolares y a la continuidad que resulta imprescindible para el desarrollo de los ciclos académicos.

El Presidente de la República envió una iniciativa el - 11 de octubre de 1979, a la Cámara de Diputados para modificar la fracción VIII del artículo tercero de la Constitución, a fin de consagrar el principio de la Autonomía Universitaria en la propia Constitución. En el texto de la iniciativa hace una referencia a las características especiales que privan -- en las Universidades; características que requerían de un -- prólogo de modalidades específicas para que se normaran las relaciones laborales que se dan en la educación superior, -- de manera que dicha regulación fuera compatible siempre con

la libertad de cátedra y de investigación.

Esta iniciativa fué enviada al Congreso de la Unión, - después de su discusión y final aprobación y fuera aprobada por las legislaturas de las entidades federativas, en virtud de que se trataba de una reforma a la Constitución, ya que se llevaron a cabo todos estos requisitos de aprobación el Presidente de la República estuvo en posibilidad de expedir el decreto de promulgación, el día 6 de junio de 1980, y apareció en el Diario Oficial del día 9 de junio de 1980. Con el artículo tercero reformado, dió fundamento para que en cumplimiento de su texto se regulara el trabajo dentro - de las Universidades e Instituciones Autónomas por ley, -- conforme a lo dispuesto en el apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución

La determinación que tuvo el Presidente de la República con respecto al apartado "A" como marco para la regulación del Trabajo en las Universidades, tuvo aceptación por parte de la mayoría de los partidos políticos.

El partido mayoritario aceptó la determinación presidencial y algunos minoritarios la aceptaron también, como lo demuestra las intervenciones de los Diputados del P.R.I., P.D.M. , P.P.S. , P.S.T. los primeros dos se manifestaron con agrado de que no hubiera sido necesaria la adición de un nuevo apartado al Artículo 123 Constitucional y el otro Diputado del P.R.I. de que no hubiera elegido como marco al apartado "B". Los Diputados del P.A.N. se manifestaron, en términos generales, conformes con la iniciativa. Por su parte los partidos de izquierda, siempre se manifestaron en -- contra de que se eligiera a cualquier otro apartado que no fuera el "A". Finalmente un Senador llamado Cruickshank, -- también encontró preferible que se hubiera regulado la mate ria de trabajo en las Universidades e Instituciones de ense ñanza superior con base en el apartado "A" y no en uno nuevo.

Como podemos apreciar el querer incluir dentro del Ar-- tículo 123 de la Constitución un nuevo apartado "C" que serviría para regular las relaciones laborales de la Universidad Nacional Autónoma de México con sus trabajadores tanto aca--

démicos como administrativos; traían como consecuencia que se le privaría a todos ellos de muchas facultades como el poder ir a una huelga, también se les coartaría o limitaría completamente todas aquellas actividades a que se pudieran tener lugar dentro de un Sindicato.

Con el apartado que se quería incluir, la Universidad Nacional Autónoma de México obtendría muchos beneficios por que tendría a todos sus trabajadores dentro de un marco jurídico que les sería imposible a estos poder laborar con -- tanta presión por parte de las Autoridades, porque no les permitirían tener tanto ausentismo como sucede en la mayoría de las Dependencias, ya sea porque el trabajador está incapacitado por el I.S.S.S.T.E. o ya que tenga comprobante de consulta, dados por la misma Institución ahora bien, con -- las madres trabajadoras, son las que probablemente trabajan menos porque la misma Universidad en sus guarderías les dá incapacidad hasta porque al niño le dá un pequeño resfriado, o tiene ligeras alergias o porque en las mismas guarderías hay falta de agua o porque no hubo determinado número de -- personal, se le otorga, a las madres la incapacidad mencio--

nada.

En parte es culpable la Universidad Nacional Autónoma de México porque no tiene un cierto número de personal suficiente y esto es en detrimento de las mismas dependencias.

CAPITULO IV

SINDICATOS EN LA U.N.A.M.

A).- UNION DE EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MEXICO AUTONOMA (UEUNMA).

El gobierno mexicano otorgó la autonomía a la actual - Universidad Nacional Autónoma de México en el año de 1929. Esto además de modificar las relaciones de la Universidad - con el propio Estado, cambia también la situación laboral - de los empleados de la Universidad al dejar de ser conside- rados empleados federales. Toda ésta situación quedó plas- mada en el Artículo 31 de la Ley Orgánica de 1929.

Al quedar sin protección laboral los trabajadores de- ciden fundar "La Unión de Empleados de la Universidad Nacio- nal de México Autónoma el 27 de septiembre de 1929".

Así el 18 de enero de 1932, en el Consejo Universitario

se dió entrada a un ocurso de la Union de Empleados".

Este comunicado se refería a la demanda de la Unión de Empleados de la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo - que posteriormente el 6 de febrero de ese mismo año firmarían el entonces rector de la Universidad, Lic. Ignacio -- García Téllez.

En la primera cláusula de ese contrato se asentaba. "Para los efectos de este contrato y de acuerdo con los -- Artículos 4to. y 202 de la Ley Federal del Trabajo de 1932 en lo sucesivo a la Universidad Nacional Autónoma se nombrará patrón y a la Unión de empleados simplemente sindicato. Al hacer referencia a la Ley Federal del Trabajo, sólo se usará la palabra Ley. (12)

En ésta cláusula quedaba constancia clara y precisa de las relaciones laborales de la Universidad y sus Trabajadores. No había duda de que la Universidad era el patrón y el

(12) historia del STEUNAM: Fabran López Pineda. Ediciones STEUNAM. pág. 8

sindicato el legitimo representante de los trabajadores.

"El contrato contenia 36 cláusulas y una transitoria, divididas en 14 apartados, éstos se referian a dependencias salarios, horarios, cantidad y calidad del trabajo, vacaciones, vacantes, tiempo extra, supernumerarios, cláusula sindical, reajustes, defunciones, riesgos y enfermedades, descuentos y transitorios.

Dicho contrato fue presentado al Consejo Universitario para su aprobación, pero nunca fue discutido por ese órgano de autoridad, por lo que no entro en vigor, y , dada la poca fuerza de la Union de Empleados, no pudo hacer efectiva la vigencia del mismo.

Posteriormente los días 9,16,23,30 de agosto de 1932 fue discutido y se aprobó un reglamento de servicio civil para los empleados de la Universidad y otro para el personal obrero y servidumbre. El primero fue vetado por el Presidente de la Republica Mexicana Abelardo L. Rodríguez --

lo devolvió al consejo Universitario.

En 1933 el Consejo Universitario aprueba un Reglamento Interior de las oficinas administrativas de la Universidad Nacional Autónoma. En él se establecía que el rector era el jefe superior tanto de las oficinas de la Universidad como de sus trabajadores; no se hacía mención alguna de la Unión de Empleados, quizás por el propio debilitamiento de esta organización, que le valió su propia desaparición en ese año. La Unión dejó de existir pero dió lugar a una nueva organización sindical constituida por los trabajadores Universitarios, la cual lograría el reconocimiento de las autoridades laborales del país.

El sindicalismo en la Universidad surge al mismo tiempo que la Autonomía! (13)

B).- SINDICATOS DE EMPLEADOS Y OBREROS DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA.

En el mes de octubre de 1933 se presentó una nueva --

Ibidem. pag. 9 (13)

situación política en la Universidad que favorecía a los -
trabajadores Universitarios. Apoyados en la legislación --
vigente en el país, con la nueva Ley Orgánica que se prolon-
gó en el año de 1933 le daba a la Universidad la Autonomía
plena y le anulaba su carácter de Nacional, esto fué apro-
vechado por los trabajadores para constituir un nuevo sin-
dicato universitario y solicitar su registro. Este se cons-
tituyó el 18 de octubre de ese mismo año con el nombre de -
"Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autóno-
ma de México."

Los considerandos para constituir al sindicato eran los
siguientes:

"En virtud del decreto aprobado por el H. Congreso de
la Unión con fecha 18 de los corrientes, que deroga la Ley
Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de 1929 y crea
en su lugar la Universidad Autónoma de México como una Ins-
titución privada totalmente desligada del poder público, --
con plena personalidad jurídica y que no realiza ya de un -
modo exclusivo la función de impartir la cultura superior -

que tenia a su cargo la Extinta Universidad Nacional Autónoma, la nueva Universidad encuadra dentro del marco jurídico de la Ley Federal del Trabajo como patrón de sus obreros y empleados de acuerdo a lo que dice el Artículo cuarto de la misma Ley Federal del Trabajo y, como consecuencia de esto, los empleados y obreros de la Universidad Autónoma de México quedando estos comprendidos como trabajadores, dentro de lo que para estos dá el Artículo tercero de la Ley mencionada que dice:

" El Trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podran establecerse distinciones entre trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina politica o condicion social.

Asimismo, es de interes social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores." (14)

(14) Ley Federal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina
Editorial Porrúa. pag. 22 Edición 1985

Hechas estas consideraciones decían:

"Atenta a la situación Jurídica de la Universidad Autónoma de México, que se explica en la cláusula que antecede, los suscritos empleados y obreros de esta institución han - decidido organizar el Sindicato de Empleados y Obreros de - la Universidad Autónoma de México como Sindicato de empresa de acuerdo con lo que establece la fracción II del Artículo 233 de la Ley Federal de Trabajo." (15)

Basandose en que la Ley Federal del Trabajo de 1931 -- Los Trabajadores Universitarios por medio de sus dirigentes solicitaron el Registro ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, porque consideraban que se cumplía con los requisitos de los artículos 242 y - 243 de la Ley Federal del Trabajo. La Junta otorgó el día 3 de noviembre de 1933 el registro al Sindicato bajo el número 414 y fojas 190 del libro segundo del registro de Asociaciones. Este sería el Único Sindicato que contaría con registro en más de cuarenta años de lucha de los trabajadores universitarios.

(15) Historia del STEUNAM; LUCHAS Y CONQUISTAS: Fabian López Pineda. Ediciones STUNAM 1984 pág. 10

Se formó un comité Reorganizador que publicó un manifiesto a la comunidad Universitaria. En el que se manifestaba que los trabajadores Universitarios no fueran integrados al Estatuto Jurídico de los Empleados Federales por ser atentatorio. " Contra la Autonomía de la Institución y ello implicaba una traición a los ideales de la juventud Universitaria." (16)

Al ser Autónoma la Universidad la consideraban, "Como Institución particular con el caracter de empresa privada - con recursos propios, por cuya causa se convierte automáticamente en patrón: Toda vez que compra la fuerza de trabajo de sus servidores." (17)

El comité solicitó que se le considerara a los trabajadores Universitarios dentro de la Ley Federal del Trabajo, ya que ésta Ley no hace ninguna distinción entre empresa con utilidades o sin ellas para garantizar los derechos de los trabajadores. Concluía el comité agradeciendo a los trabajadores la solidaridad que les habían brindado y el -

(16) Historia del SIBUNAM: Fabian López Pineda. Ediciones SIBUNAM 1984 pág: 10
(17) Ibidem pág. 11

apoyo que recibirían de las agrupaciones juveniles. Haciendo la aclaración de que estaban en la lucha sindical para hacer valer sus derechos y no para luchar en contra de algunos dirigentes de la Universidad a menos de que estos les impidieran el derecho de asociación que consignaba la Carta Magna.

"La respuesta del señor Rector no se hizo esperar. El 26 de julio de 1937 en un volante que se repartió a la comunidad Universitaria expresó: "La Rectoría de la Universidad Nacional de México ratifica su criterio en el sentido de que estima que la interpretación Jurídica correcta acerca de la personalidad de la Universidad es que se trata de un caso típico de personalidad de derecho público descentralizado. En consecuencia, el criterio de la rectoría es precisamente el punto de vista opuesto a la opinión que la Universidad es persona de derecho privado y que puede estimarse que su situación es equivalente a la de una organización patronal. "Firmaba el Rector Chico Goerne". (18)

Ibidem. pág. 11 (18)

Para el 31 de julio de ese mismo año emitieron un último comunicado a la comunidad Universitaria. En él delinaban su conducta y ratificaban el porqué de su lucha considerando que en la Universidad existían tres fundamentos básicos: Personal Académico, Alumnos y Personal de Trabajadores. Y decían que separando al Alumnado solo quedaban dos elementos que tenían algo en común. El personal Académico y el personal de Trabajadores.

Con esta base que daba el comité invitaba al personal Académico a integrarse al Sindicato, el cual sería de empresa en dos secciones, una la administrativa y la otra la de Profesores. " La invitación obedecía a que se les consideraba como trabajadores intelectuales pero trabajadores al fin, porque reciben un salario, no pueden ni deben estar desvinculados de la gran masa administrativa, ya que son idénticos en sus ideales inmediatos: el de dar vida a la Universidad..... (19)

Se trataba de dar con esto una enérgica defensa del Derecho de Asociación y Huelga que consideraban que "por

(19) Ibidem. pág. 12

lo que respecta a la capacidad de asociación de los empleados es un hecho inremplazable que no puede estar sujeta a la anuencia o a la voluntad de las autoridades Universitarias." Decían que estos derechos fueron concedidos por el Señor Presidente de la República Lazaro Cardenas incluso -- también a los empleados Federales y se preguntaban: "Porqué entonces en la Universidad se coarta toda actividad sindical, cuyo único objetivo es el de garantizar los más mínimos derechos de el personal administrativo asalariado ."(20)

C).- LA LEY ORGANICA DE 1945 Y LA RELACION LABORAL

"En 1944 el Rector Alfonso Caso presentó al Consejo -- Universitario un proyecto de Ley Orgánica de la Universidad, cuya exposición de motivos contenía una parte que se refería a las relaciones de la Universidad con sus empleados, en -- ella se manifestaba:"

"Es un principio general reconocido por la Suprema ---

Corte de Justicia en México que los funcionarios y empleados de establecimientos o corporaciones públicas, puedan ser sometidos sin quebranto de ningún texto Constitucional a un régimen extracontractual estatutario. En años recientes, cuando por consideraciones diversas el gobierno ha atribuido a ciertas empresas el carácter de corporaciones públicas resulta explicable que se haya sometido a ciertos grupos de trabajadores de tales empresas a un régimen contractual.- Pero la Universidad no es una empresa, no organiza los elementos de la producción para la persecución de ningún propósito lucrativo, nunca ha tenido, ni tiene, ni se propone tener provechos en sentido económico; es, como ya se dijo antes, una comunidad de cultura. Por estas razones, el anteproyecto que ha vuelto a definir el carácter público de la Universidad y su personal docente o administrativo, una relación que no es nueva sino que hace más de diez años fue establecida por la Suprema Corte de Justicia" (21)

Terminaba su exposición diciendo:

" Conviene, sin embargo, dejar claro que el hecho de -

(21) Ibidem pag. 13

que las relaciones entre la Universidad y sus servidores - tengan un caracter estatutario no contractual, no será un obstáculo para que, como el proyecto indica, un reglamento del consejo otorgue a los profesores y a los empleados Universitarios todos los derechos y prestaciones de orden social que, a estas horas, deben considerarse ya incorporadas definitivamente al orden jurídico en que vivimos, como elementales exigencias de la civilización contemporanea!" (22)

La intervención del Rector Alfonso Caso, se refería a la defensa que hizo del Artículo 13 de la Ley Organica cuyo texto dice: " Las relaciones de la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo se registra - por Estatutos Especiales que dictará el Consejo Universitario.- En ningun caso los derechos de su personal seran - inferiores a los que conoce la Ley Federal del Trabajo!" (23)

" El proyecto de la Ley Orgánica fue discutido por el Congreso de la Union. Para nuestros fines destaca por la - importancia de sus argumentos, la intervención del Senador Fernando Amilpa. En ella contradecía la argumentación que -

(22) Ibidem. pág. 13

(23) Ibidem. pág. 13

el Rector Alfonso Caso hacía en la exposición de motivos - de dicho proyecto. Sin embargo, no se opuso a la aprobación de esta Ley." (24)

D.-

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO 1949 - 1963

En octubre de 1949 se forma un nuevo sindicato, ya que la Junta de Conciliación y Arbitraje emitió un laudo en contra del Sindicato anterior teniendo que disolverse este. Con la creación del nuevo Sindicato el cual se llamaría "Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México". El cual demandó su registro ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el cual le fué negado y notificado através del oficio 4797. Estando inconformes con esta decisión interpusieron demanda de amparo ante el C. - Juez de Distrito en Materia Administrativa el 5 de noviembre de ese año, la respuesta fué negativa para los representantes del Sindicato.

(24) Ibidem pág. 13

En Acuerdo Sindical el 22 de Agosto de 1958 se le presentó al señor rector un pliego de peticiones:

- 1.- Se nombra una comisión por parte del sindicato, para que se discutiéra con la patronal lo referente a salarios de los trabajadores.
- 2.- se solicitaba una retabulación general en sueldos y categorías para evitar la anarquía que en este renglón existía.
- 3.- Que se presentará al Consejo Universitario el Reglamento de Escalafón y el Reglamento de Estímulos y Recompensas.
- 4.- Incorporación del 10% al sueldo nominal y sobre la percepción total. Aplicar el porcentaje de aumento.
- 5.- que el aumento de tipo general se incorpore al sueldo -- nominal.
- 6.- que los trabajadores Supernumerarios de la Universidad -

gocen de la misma prestación." (25)

" Cabe destacar la importancia de estos logros sindicales porque en esta época no existía ningún ordenamiento legal que amparara a los trabajadores Universitarios en su disputa con las autoridades. El Artículo 13 de la Ley Orgánica era nada más para tenerlo ahí pero no se le tomaba en cuenta, solo las acciones y las buenas relaciones de los dirigentes con las autoridades, les permitían tener avances en los siguientes periodos va a tener un impulso primordial la demanda de la aprobación del Estatuto del Personal administrativo. " (26)

En el año de 1961 inician los trabajadores a través del Sindicato una lucha por que se les aprobara el Estatuto el Reglamento de Escalafón y el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.

El Sindicato le hizo saber al Señor Rector Doctor -- Ignacio Chávez que era necesario que se aprobara el Estatuto y los Reglamentos como son el Escalafón y las Condi-

(25) Ibidem. pág. 16

(26) Ibidem. pág. 16

ciones Generales de Trabajo. Asimismo, solicitaban que mientras se aprobaba éste, se respetaran las conquistas y prestaciones que ya disfrutaban los trabajadores por el uso y - costumbres de la Universidad Nacional Autónoma de México.

En mayo de 1961 se hizo llegar al Señor Rector un ante proyecto de estatuto a lo que el Rector contestó que en -- tanto esté revisado éste estudio los convocaremos para su discusión.

Este estudio mencionado no fué terminado de revisar - hasta un año después en el banquete que se ofreció a los - trabajadores por ser día del trabajador Universitario efectuado el 14 de julio de 1962. El cual le fué entregado al Secretario General del Sindicato en donde manifestaba la - Universidad " Que las prestaciones otorgadas en él son superiores a las que establece la Ley Federal del Trabajo y el Estatuto Jurídico de los Trabajadores del Estado." (27)

Sin embargo, no era verdad que las prestaciones fueran superiores a las de la Ley y al Estatuto Jurídico. Al conocer

(27) Ibidem. pág. 17

los trabajadores la propuesta del Estatuto de las Autoridades respondieron con indignación al comprobar que lejos de plasmarse en las viejas conquistas logradas en la practica; éste no los contemplaba." (28)

El proyecto que proponían las autoridades Universitarias contenía entre otras cosas: que todos los Jefes - y Sub-jefes de oficina y departamento fueran de confianza; así como todo el personal profesional y que el periodo de prueba de 30 días para todo el personal de nuevo ingreso, fuese de seis meses; reducir los periodos de vacaciones de cuarenta días a veinte días, nombrar una comisión mixta de escalafón en donde el Rector nombrará libremente a su representante, pero el representante de los trabajadores debería ser nombrado de acuerdo al Estatuto y la Ley Orgánica de la Universidad. Prohibía de manera tajante la existencia del Sindicato aduciendo violación a la Autonomia de la Universidad. Esto que proponían las Autoridades Universitarias, los consideraban indigno los trabajadores Universitarios porque para ellos era perder mucho de los Derechos que ya tenían establecidos.

D).- Los trabajadores Universitarios afiliados al STUNAM - se reunieron en la Facultad de Filosofía y Letras para tener una asamblea general extraordinaria con el fin de tratar un punto muy importante. La nueva reorganización del Sindicato el cual tendría que establecer como se disolviera al Sindicato y crear en lugar de éste uno nuevo y que sería " Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional - Autónoma de México. "

Constituido el 16 de febrero de 1963 el Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México cuyo lema era: " LA FUERZA POR LA UNIDAD Y EL TRABAJO" Este nuevo Sindicato solicitó su registro el 13 de marzo de 1963 a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Las - autoridades laborales negaron nuevamente el registro del Sindicato. Tal resolución está contenida en el oficio de - registro de Asociaciones número 1832 (expediente 5.11/245 (29)/2123) del 17 de abril de ese año dirigido al Sindicato.

En las consideraciones que hicieron las autoridades -

laborales para negar el registro decían:

"Con anterioridad fué solicitado ante ésta Secretaría el registro de una agrupación similar a la que nuevamente se pretende por ustedes, y, en el oficio 4797 ésta propia Secretaría comunicó que no era posible otorgar el registro pedido existiendo por lo tanto una resolución administrativa firme en dicho sentido." (29)

No conformes con la resolución el Sindicato interpuso el juicio de Amparo correspondiente el C. Juez Segundo de Distrito del Distrito Federal; por resolución pronunciada el 20 de Enero de 1950 en el expediente 1841/49 resolvió -- negar el amparo de la Justicia de la Unión a los quejosos, -- existiendo en estas condiciones cosa juzgada respectiva. -- Ahora bien, como en la especie se trata de la misma institución y de sus servidores, con idéntico carácter y de igual agrupación que la solicitud anterior, esta dirección estima que no hay lugar a iniciar trámite de la organización -- tantas veces mencionada.

(29) Ibidem. pág. 20

Sin embargo los trabajadores no se dieron por vencidos y solicitaron amparo contra ésta resolución de las autoridades laborales, el cual también les fué negado. Posteriormente se realizan nuevas elecciones dentro del Sindicato y este nuevo comité ejecutivo va alcanzar el viejo anhelo de los trabajadores, logrando la aprobación del " Estatuto del Personal Administrativo " al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México. el cual vendría a regular por primera vez las relaciones laborales de los trabajadores - Universitarios.

El Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de México fué aprobado por el Consejo Universitario el 20 de diciembre de 1965 sin haber incluido gran parte de las propuestas del Sindicato e imponiéndoles a los trabajadores aspectos que lesionaban su organización.

El sindicato aceptó tales condiciones con tal de tener una base para defender sus derechos a pesar de la violación de su legítimo derecho de asociación en el Artículo 55!"(30)

(30) Ibidem. pág. 20 y 21

El texto de éste artículo expresaba:

"Los trabajadores administrativos de la Universidad - contituirán una asociación denominada Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México...los trabajadores no podrán tomar parte de las - organizaciones propias de estudiantes, profesores e investigadores de la Universidad." (31)

"La Asociación no podrá pertenecer a organizaciones o confederaciones de trabajadores en general ni pertenecer a partidos políticos, podrá guardar con tales entidades relaciones de carácter social o cultural, pero nunca de solidaridad." (32)

Posteriormente el Comité Ejecutivo del Sindicato ha--ciendo una evaluación del citado Estatuto llegaba a la si--guiente conclusión:

"En conclusión - decían - son múltiples las ventajas de

(31) Ibidem. pág. 21

(32) Ibidem. pag. 21

de que gozaremos todos, con la aprobación de nuestra ley - tutelar, la que si se quiere, posiblemente adolezca de fallas, pero no se descarta la posibilidad muy justificada de que durante la vigencia del Estatuto, éste pueda irse - corrigiendo a través de modificaciones o revisándose para aumentar el número de prestaciones que el actual se consagran . Esto último debe ser tarea de subsecuentes representaciones, por el presente, consideramos que hemos cumplido hasta donde el esfuerzo económico y humano lo ha permitido; la consideración de nuestra actuación está para la historia quien con juicio inflexible habrá de certificar la razón o la sinrazón que se tuvo, como parte en la elaboración de - una ley de enorme trascendencia para el trabajador administrativo universitario." (33)

El Estatuto del Personal Administrativo fué un logro - de los trabajadores universitarios, pero éste sin duda tuvo un costo muy alto, porque con él dejaba de existir su sindicato y se les imponía a los trabajadores desde arriba la -- forma de organizarse. De hecho representaba una interferen-

(33) Ibidem. pág. 21

cia directa de las Autoridades Universitarias en los asuntos internos de los trabajadores. Sin embargo, posteriormente los trabajadores constituirían la mencionada asociación dándole un carácter clasista, de lucha y defensa de los derechos de los trabajadores."(34)

E).- CONSTITUCION Y LUCHA POR EL RECONOCIMIENTO DEL STEUNAM

Para poder defender sus derechos laborales en forma -- colectiva y permanente y siguiendo la huella de otras generaciones de trabajadores administrativos sindicalistas de la Universidad Nacional Autónoma de México, un grupo de trabajadores emitieron una convocatoria. El día 8 de noviembre de 1971, convocaba a los trabajadores y empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México a la realización de una asamblea para discutir la necesidad de crear un nuevo Sindicato.

Lo que querían ellos era romper con todos los marcos -- que los habían enclaustrado al Estatuto del Personal Admi-

(34) Ibidem. pág. 21

nistrativo de la Universidad aprobado en 1965.

Este en el artículo 55 le prohibía a los trabajadores Constituirse en Sindicato, negandoles con esto de contar - con un Contrato Colectivo de Trabajo que regulara las relaciones laborales de manera bilateral entre el patron y los trabajadores, en los términos que la Ley Federal de Trabajo marcaba.

La citada asamblea se efectuó el 12 de noviembre de - 1971 con la asistencia de 89 trabajadores, Ya iniciados los trabajos de la asamblea se procedió a analizar la conveniencia de constituir un Sindicato sin que la Asociación desapareciera, dado que ésta daría la base de su consolidación, - estos a su vez decidieron por unanimidad constituir al "Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Nombrado el comité ejecutivo de STEUNAM se tomó por -- acuerdo de asamblea realizar los trámites necesarios para -

obtener el registro del nuevo Sindicato constituido.

El grupo de los 89 que conformaban el comité de STEUMAN tenían características importantes; primero, porque es motivo de ataques en el sentido de que el Sindicato no fué por decisión de la mayoría sino que fué impuesto por ellos de -- formarse como querían ellos y segundo porque tenía una trascendencia importantísima en el sindicalismo universitario.

Así los 89 eran representantes de todas las dependen-- cias de la Universidad Nacional Autónoma de México y estos - formaban el Consejo General de Representantes. Este carácter de representantes los facultaba para poder decidir de la manera que ellos creyeran conveniente y esta era su propia --- responsabilidad.

Una vez se hizo la encuesta los representantes encontra-- ron respuestas favorables en muchas dependencias.

Para poder aclarar a todos los empleados que era un ---

Sindicato en la Universidad Nacional Autónoma de México, el comité ejecutivo del STEUNAM se dirigía a ellos por medio - de un documento, que decía:

"Que es un Sindicato?"

"Sindicato - decían - es la asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"

"Que objeto tiene un sindicato?"

- I.- La defensa de los intereses y derechos de sus miembros - en los asuntos relacionados con el trabajo de acuerdo + con la razón, la justicia social y la Ley.
- II.- El mejoramiento económico, profesional, moral y social - de los socios.
- III.- El establecimiento de sistemas escalafonarios que garanticen ascensos.
- IV.- El establecimiento de sistemas indemnizatorios para riesgos profesionales y no profesionales.
- V.- La celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo que

establezca las mejores condiciones de trabajo.

- VI.- La oposición a que se promulguen leyes y decretos lesivos a los derechos adquiridos y a las aspiraciones legítimas de mejoramiento.
- VII. La representación ante las autoridades de trabajo, judiciales y administrativas y ante la parte patronal de los familiares de quienes fallezcan, en todos los litigios que se deriven del Contrato Colectivo y de la Ley.
- VIII. Fomentar y fortalecer las relaciones con los trabajadores y empleados universitarios del país, para -- lograr la solución de los problemas comunes.
- IX.- Fomentar la soliraridad y fraternidad entre los trabajadores de México y del Mundo. "(35)

Este comité también decía:

"Como debe ser un sindicato de trabajadores y empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México?" (36)

Independiente, que no tenga ligas políticas para que -- así garantice la reivindicación de sus agremiados sindicales. Asimismo presentan un esbozo de un programa a seguir.-

Ibidem. pág. 31 (35)

Ibidem. pag. 31 (36)

En el cual se destacaba, la necesidad de celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo de darle al Sindicato un carácter de independiente y de fortalecer a los trabajadores Universitarios del país. Esto implicaba que el 'proyecto de Constitución del STEUNAM surge con la orientación de luchar por lo - que la Ley les confería como trabajadores del país.

F.-
SOLICITUD DE REGISTRO.-

Después de haber transcurrido 3 días de haberse constituido el STEUNAM, el comité ejecutivo solicitó el 15 de noviembre de 1971 su registro en el Departamento de Registro de Asociaciones dependiente de la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social.

Las razones que llevaron para solicitar el registro. Se puede apreciar en un discurso pronunciado por su Secretario General:

"En un esfuerzo por hacer valer nuestro derecho a la -

Sindicalización establecida en la Constitución, demandamos de las Autoridades del Trabajo el registro del Sindicato.- Pensábamos que era necesario dar ese paso a fin de crear - las condiciones legales para regularizar nuestras relaciones de trabajo con las autoridades Universitarias...."(37)

No cabe duda los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México consideraban la lucha por el registro del STEUNAM, como el paso necesario para poder obtener su -- contratación colectiva y así mejorar sus condiciones de Trabajo.

Ahora bien las Consideraciones que hizo el Departamento de Registro de Asociaciones dependiente de la Secretaría del Trabajo para negar el registro del Sindicato fuerón las siguientes:

"...2o. Atendiendo a que los ocursoantes a juicio de este Departamento, han incurrido en un error de origen que impide el registro solicitado, cualquiera que sean las circuns

tancias de forma, se estima pertinente dictar resolución - para dejar presisada la opinion oficial en relación al fondo del problema que nos ocupa....

" Quinto.- Estudiaremos primeramente si dicha alta casa de estudios es una empresa administrada en forma directa o descentralizada por el gobierno federal, de las que considera el precepto Constitucional citado y la Ley Federal del Trabajo o tiene otra característica... la empresa, según - los distintos diccionarios y los enciclopedistas es una sociedad mercantil o industrial para emprender o llevar a cabo obras materiales... ese vocablo implica la idea de una actividad de orden economico o de comercio, cuya finalidad intrínseca es el lucro. Muy lejos está la Universidad de ser una empresa, porque sus fines son de mucha más alta -- jerarquía en la actividad humana. Por ello pensamos que -- resulta inapropiado atribuir a esa descentralizada la denominación y las características de empresa, como las que -- considera el Apartado " A " del Artículo 123 Constitucional. (38)

(38) Ibidem. pág. 36

"Séptimo.- La alusión que se hace a la Ley Federal del Trabajo en el artículo 13 de la Ley Orgánica, se entiende hecha con el propósito de que el Estatuto Jurídico Universitario de iguales o superiores derechos a los que la Ley Federal del Trabajo otorga a los trabajadores de empresas privadas; pero nunca inferiores. Se trata pues, de una referencia y no de una asimilación." (39)

"Octavo. También tenemos en cuenta el hecho de que todo el personal al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México se encuentra protegido por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para Trabajadores del Estado; esta situación nos debe hacer comprender que se trata de servicios del Estado y no de trabajadores al servicio de una gran empresa que pudiera estar protegidos por la Ley Federal del Trabajo." (40)

"Noveno.- Todo lo anterior nos hace concluir que las relaciones laborales de la Universidad con el personal a su servicio, del que dicen formar parte los solicitantes, no -

(39) Ibidem. pág. 36

(40) Ibidem. pág. 36

encaja en el criterio que sustenta el formar parte los soli citantes, no encaja en el criterio que sustenta el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y que, si por consideraciones difícilmente concebibles hay interés en que la resolución de los problemas Universitarios salga del propio ámbito Universitario para someterla a Órganos estatales distintos, en materia de relaciones laborales no serían esos - Órganos distintos las Autoridades encargadas de resolver los asuntos comunes del orden eminentemente económico, sino los tribunales creados para resolver los problemas jurídicos - que surjan con motivo de las actividades laborales destinadas al servicio de las finalidades del Estado." (41)

Inconformes con la resolución de la Secretaría del Tra bajo, el comite Ejecutivo del Sindicato interpuso demanda - de amparo ante el Juez de Distrito del Distrito Federal en materia administrativa el 28 de enero de 1972.

" El acto reclamado era la resolución arbitraria de la - Secretaría del Trabajo del 12 de enero de ese año, en la

(41) Ibidem. pág. 37

que negaba el registro al Sindicato, contenida en el expediente 10/2512 legajo 1 formado con motivo de la solicitud del registro del STEUNAM y cuya fecha de notificación a los interesados fué el 14 de enero de ese año, aduciendo los quejosos que se había violado los Artículos 14 y 16 de la Constitución General de la República, haciendo valer además los siguientes agravios." (41)

" A).- Es falso que el concepto de empresa esté determinado exclusivamente por las sociedades mercantiles o industriales que lleven a cabo obras materiales en que consecuentemente el vocablo implique la idea de un orden económico o comercial de naturaleza lucrativa. El Artículo 123 Constitucional en su párrafo inicial dice textualmente : - " El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales - regiran: A) Entre obreros, jornaleros, empleados domesticos artesanos, y de una manera general, TODO CONTRATO DE TRABAJO" en la parte relativa, las fracciones XXXI, dice que en - " La aplicación de las Leyes del trabajo, corresponden a las

(41) Ibidem. pág. 37

Autoridades de los estados, en sus jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a ... empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el gobierno federal..." por su parte el artículo 8^{vo} de la Ley Federal del Trabajo, define el trabajador como "La persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, considerando el concepto de trabajo como toda actividad humana - intelectual o material independiente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio; en su artículo 10 , la misma Ley define al patrón como a toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores." (42)

De los conceptos legales que se ha transcrito se deriva el concepto jurídico de trabajador y de patrón, como los elementos esenciales que se contemplan en dichos cuerpos legales para las autoridades legales del trabajo intervengan para la solución de los problemas de tipo laboral, resultando así que es falso como lo sostienen los responsables que la competencia de las mismas sea exclusivamente para empresas que tengan una actividad económica y cuyos fines sean -

(42) Ibidem pág. 37

de tipo lucrativo y más falso que el concepto de empresa se refiera al de sociedades mercantiles o industriales, como - así se corrobora con lo dispuesto por el artículo 16 del ordenamiento laboral invocado...para los efectos de las -- normas de trabajo, se entiende por empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. Pues a este respecto la Universidad Nacional Autónoma de -- México, con su carácter de organismo descentralizado del -- Estado queda ubicada en el concepto de empresa a que se refiere el artículo 16 señalado, como una unidad que propor-- ciona servicios de la educación universitaria a que está -- destinada." (43)

"...También resulta irrelevante el razonamiento que -- hacen los responsables cuando concluyen que si la Universidad Nacional Autónoma de México es un organismo descentrali-- zado pero no una empresa de las que contemplan el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, pues a este respecto - el carácter de organismo descentralizado de dicha institu-- ción universitaria no es obstáculo jurídico para que los --

(43) Ibidem 38

problemas de naturaleza laboral que se relacionan con la -- misma sean de la competencia de las autoridades federales -- de Trabajo, pues, organismos descentralizados similares a -- dicha institución existen en el sistema de organización po -- lítica y jurídica del Estado Mexicano que sin embargo, son de la competencia de las responsables. Tales son los casos que enseguida se mencionan como ejemplo: la institución pú -- blica descentralizada denominada "Petroleos Mexicanos...; -- la institución pública descentralizada Ferrocarriles Nacio -- nales de México, pero a mayor abundamiento y por tratarse -- de un organismo que en forma idéntica a la institución uni -- versitaria carece de finalidades de lucro, así como de to -- da idea de empresa mercantil, debe citarse a la institución denominada "Instituto Mexicano del Seguro Social"... , los -- ejemplos que se mencionan corroboran la tesis en el sentido de que la Universidad Nacional Autónoma de México en las re -- laciones laborales con sus trabajadores es de la competencia de las autoridades federales, y concretamente de las respon -- sables a fin de que éstas registren el SINDICATO DE TRABAJA -- DORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE -- MEXICO..." (44)

"C)...en efecto, los estatutos a que se refiere el artículo 13 de la Ley Orgánica Universitaria tienen la categoría de Reglamento Interior del Trabajo, previstos en el artículo -- 422 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, pues, lo --- contrario, sería conferir al Consejo Universitario que dicta los Estatutos en cuestión atribuciones similares al poder -- Legislativo, lo que es absurdo; en conclusion, la Universidad Nacional Autónoma de México y su Ley Orgánica, por cuanto a las relaciones laborales con los trabajadores, queda supeditada a la Ley Federal del Trabajo y a los Tribunales de la - Federación, y concretamente a la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social y a su órgano jurisdiccional ." (45)

"D)...no es razón suficiente de considerarnos como servido-- res del Estado por la simple circunstancia de estar incorpo-- rados al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, pues la razón de tal incorporación obedece a la carencia de posibilidades económicas de nuestro patrón para proporcionarnos los servicios sociales a que tenemos derecho como trabajadores y, por otra parte, constituir

(45) Ibidem pág38.

una forma adicional de ayuda económica del Estado a través de ese organismo y disminuir así los egresos de la Universidad por dichos conceptos, pues, la seguridad y servicios -- sociales que presta el ISSSTE, a los trabajadores no determina la naturaleza jurídica del trabajador que los recibe, es decir, y más bien en contrario, debe mencionarse la situación de trabajadores al servicio del Estado que no están --- incorporados al ISSSTE en determinadas prestaciones como son los trabajadores de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, --- quienes tienen su propio servicio médico asistencial, independiente del que proporciona el ISSSTE a otros trabajadores al servicio del Estado. Pues, se insiste, las prestaciones - sociales no determinan la naturaleza jurídica de las relaciones de trabajo que puedan existir en los diversos grupos de trabajadores." (46)

".....también resulta improcedente de acuerdo con los agravios que antes se han formulado y además el artículo -- 10. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del - Estado, dice en la parte conducente: "la presente es de ---

(46) Ibidem pág. 39

observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los poderes de la Unión de los gobiernos del Distrito y Territorio Federales de las Instituciones que a continuación se numeran" (entre las cuales no figura la Universidad Nacional Autónoma de México), y, aún cuando dicho artículo termina diciendo"...(47) Así como de los otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos" pues, ya se ha puesto de manifiesto, en los agravios que anteceden que, si bien es cierto que la Universidad Nacional Autónoma de México como otros organismos descentralizados que se mencionaron son descentralizados, es cierto, pero los problemas laborales en sus relaciones de trabajo son de competencia de las Autoridades Federales como responsables, no siendo procedente por tanto, los argumentos en el sentido que los problemas jurídicos como el de la especie deban ser resueltos por los tribunales competentes para las actividades de los trabajadores al servicio del Estado, ya que en el acto que nos ocupa, de ninguna manera existe similitud alguna entre la Universidad Nacional Autónoma y los

(47) Ibidem. pág. 39

descentralizados que prevee el Artículo primero de la legislación del trabajo burocrático...." (48)

" E).- En los considerandos décimo y décimoprimeros de la resolución combatida, sostienen los responsables como argumento para negar el registro del Sindicato quejoso resoluciones dictadas con anterioridad como la del pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de fecha 13 de mayo de 1933, que carecen de eficiencia jurídica por estar fundados en preceptos y criterios derogados y, por lo tanto, que han dejado de tener vigencia, tales como la referencia al Artículo 237 de la Derogada Ley del Trabajo...y por cuanto hace a la resolución de la Suprema Corte también ha dejado de tener vigencia, pues el mismo Estatuto del Personal Administrativo al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México, en su diverso articulado contempla el Contrato de Trabajo como la forma jurídica para las relaciones laborales entre la institución y sus trabajadores, cuando la resolución del pleno citado se sostuvo el criterio de que no existía contrato de trabajo." (49)

(48) Ibidem. pág. 39

(49) Ibidem. pág. 40

G.- EL SITUAM SE INCORPORA AL STEUNAM

Siendo el STEUNAM el Titular del Convenio Colectivo de Trabajo, las autoridades universitarias le daban ciertas -- concesiones a los otros sindicatos que eran minoritarias -- con el fin de restarle fuerza al STEUNAM.

El sindicato tenfa que enfrentarse a las autoridades - Universitarias de dos formas: combatiendo a las autoridades mismas y la otra combatiendo a los sindicatos blancos como el SUTUNAM se encontraban dentro de las mismas filas de sus a gremiados tratandolos de convencer y haciendoles ver que deberfan de rechazar a las organizaciones que le hacian el juego al mismo patrón y les pedfan que cerraran filas con el STEUNAM.

Con los cambios dentro del sindicato así como el ejercicio pleno de sus derechos, como la democracia que había - ya en sus filas, les daba una mayor confianza a los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México; lo que hacía en el STEUNAM se fortaleciera más y que los sindicatos

blancos se fueran desapareciendo poco a poco y que se fueran uniendo para hacer un solo frente en contra del STEUNAM

Así el 27 de marzo de 1973, el SITUNAM y SUTUAM deciden, unirse en un solo Sindicato.- Los miembros de estos dos Sindicatos declararon que desde ese momento sería uno solo bajo las siglas de SITUNAM.

Con esta unificación quedaban solo dos opciones en la Universidad para los trabajadores administrativos. El STEUNAM sindicato combativo y democrático, y el SITUNAM que con toda y fusión no dejó de ser una reducida minoría y cuyo objetivo principal era la traición a los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México en su reciente Huelga.

A pesar de tener profundas diferencias con los dirigentes del SITUNAM, los dirigentes del comité ejecutivo del STEUNAM reconocían que había que hacer un esfuerzo mayor para poder unificar a los Trabajadores de la Universidad Nacional

Autónoma de México, en un solo sindicato administrativo.

Posteriormente, el 26 de abril de 1975, en el II Congreso de la Federación de Trabajadores Universitarios, se dió la declaración formal de que por fin despues de muchas discusiones entre los dos sindicatos, se formalizaba la unificación del SITUNAM con el STEUNAM: y en una asamblea del día 13 de mayo de ese mismo año, que convocó el SITUNAM, se declaró -- disuelta esta organización sindical.

El STEUNAM, desarrollo una política laboral de amplias reivindicaciones y una enérgica defensa de los derechos de los Trabajadores Universitarios, plasmando en el Convenio -- Colectivo de Trabajo conquistado con la huelga de 1972.

Para esto, se tuvo que enfrentar constantemente con las autoridades universitarias, ya que éstas presentaban resistencia para cumplir con lo pactado. El sindicato para hacer cumplir el convenio Colectivo de Trabajo y para obtener nuevos logros, utilizó dos formas que le valieron el éxito: la

Negociación con las autoridades de la Universidad Nacional Autónoma de México, y la movilización de sus agremiados .- Las violaciones al Convenio Colectivo de Trabajo se siguen sucediendo, a esto el Sindicato por medio de sus directivos manifestaron:

"No pocos funcionarios de la Universidad, acostumbrados a las arbitrariedades, trataron los asuntos de sus dependencias como si fueran de su propiedad estos se empeñaban en crear conflictos, en violar constantemente el Convenio Colectivo de Trabajo, que habia sido firmado unos meses a tras. A estos señores funcionarios les pedimos; que abandonen ese ostigamiento en contra de los empleados y que mejor se dediquen a una causa noble como es trabajar para la Universidad ! (50)

Con esta Declaración del Sindicato se veía clara la -- posición de no permitir que se siguieran violando el Contrato Colectivo de Trabajo.

(50) Ibidem pág. 108

El personal Académico en su gran mayoría está afiliado al Sindicato de Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México que es el " AAPAUNAM " el cual hace valer los derechos de sus agremiados, ya que en ocasiones se les despiden injustificadamente. Y el Sindicato interviene para la contratación de su personal Académico, también ellos tienen su revisión salarial cada año y su revisión -- contractual cada dos años.

El Sindicato de Personal Académico emplaza a Huelga = a la Universidad Nacional Autónoma de México por revisión -- salarial el día primero de febrero de cada año y por revisión de Contrato Colectivo de Trabajo cada dos años, así la máxima casa de estudios del país está sindicalizada por su personal Académico y por su personal Administrativo.

CAPITULO V

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

"Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o -- varios patronos o uno o varios Sindicatos de Patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos." (51)

Una de las características principales que debe reunir el Contrato Colectivo de Trabajo es que debe especificarse en el mismo el salario que disfrutaran los trabajadores, - que regiran por el Contrato Colectivo de Trabajo de acuerdo a lo establecido, en el Artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

(51) Ley Federal del Trabajo. Trueba Urbina Edición 53^a
pág. 182 1985.

A.- SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

Conforme a la definicion que ofrece nuestra Legisla--
cion y que indudablemente es igual a la doctrina sobre la
materia los sujetos que pueden intervenir en un contrato -
colectivo son, por el lado de los trabajadores, un sindica
to o un conjunto de sindicatos; por lo que corresponde a la
parte patronal, uno o varios patrones o un grupo patronal.

Cuantos serian los sindicatos que podrian intervenir -
en una contratacion. Se puede asegurar que para esto pueden
ser dos o más sindicatos. La ley prevee tal situacion, en -
cuanto pueden existir agrupaciones distintas a cualquier --
tendencia, o de características diferentes dentro de una --
negociacion. Puede darse el caso de una coexistencia de un
sindicato de empresa y uno de industria, o a la vez varios
sindicatos gremiales como tendríamos por ejemplo de las em
presas de periodismo en esta vemos que puede haber sindica
tos de redactores, de fotografos, de impresores o de perso
nal administrativo en estos ejemplos, vemos que por la es-
pecialidad a la que se dedican, los miembros de cada agru-

pación han celebrado cada uno por su parte sus contrataciones, vemos que nada impide legalmente su unificación, para celebrar todas ellas un solo Contrato Colectivo.

Tratándose de los patrones la situación que se presenta para ellos es mucho mas fácil. Como ya dijimos que un patrón puede sostener relación con varios Sindicatos, si es que los miembros de estos Sindicatos se han constituido -- por especialidades.

También lo más común es que un Sindicato agrupe a -- varias ramas de una industria, celebrando Contratos Colectivos independientes con varias empresas; y pueden darse -- el caso de que uno o varios Sindicatos patronales como ya se ha visto, celebren Contratos Colectivos con un sólo -- Sindicato de Trabajadores o con otros Sindicatos en una -- misma rama Industrial.

B.- REQUISITOS DE FONDO Y FORMA.

En nuestra legislación se consignan todas las posibili

dades de que en una empresa considerada individualmente pueden existir varios sindicatos, en las contrataciones colectivas, Se dan tres situaciones diferentes. En la primera, - concurren sindicatos de empresa o de industria, El contrato colectivo tiene que celebrarse con la agrupación que tenga -- dentro de una empresa, el mayor número de trabajadores asociados.

En la segunda podría ocurrir que se presenten a la firma del contrato, varios sindicatos gremiales; por tal motivo habrá de celebrarse simultáneamente con los sindicatos - mayoritarios que representen a los miembros de las profesiones existentes dentro de la negociación siempre que se pongan de acuerdo sus representantes; de no suceder esto, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión.

En la tercera pueden concurrir sindicatos gremiales -- pueden celebrar contrato para su profesión cuando el número de sus agremiados sea mayor que el de los trabajadores de - la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa (Artículo 388).

Cuando una de las agrupaciones obreras pierde la mayoría a que hacemos referencia, cuando la declaración la haga al respecto una Junta de Conciliación y Arbitraje dando solución al conflicto de intereses colectivo, esto tendrá como consecuencia que este pierda la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente (Artículo 389).

Con estos tres requisitos de fondo que mencionamos en los párrafos anteriores. Notamos que son necesarios para la celebración y la existencia de una contratación colectiva; pero también la Ley exige requisitos que deben de ser de forma.

PRIMERO.- El primero de ellos será que el Contrato Colectivo debe de ir forzosamente por escrito, bajo pena de nulidad. Cuando falta el Contrato escrito en la relación individual no perjudica al trabajador siendo el patrón el perjudicado, porque a este se le imputará la inexistencia de tal formalidad de acuerdo con el Artículo 390 de la Ley Federal de Trabajo.

El Contrato Colectivo debe contener debidamente claras

las condiciones en que se va a prestar el servicio, también ahí se van a estipular los beneficios que obtendrán los -- trabajadores y estos pueden superar los beneficios que la propia Ley concede, estos beneficios se encuentran contenidos en el Artículo tercero Transitorio, el cual dispone que los Contratos Colectivos de Trabajo o Contratos Individuales que establezcan beneficios, prerrogativas y derechos en favor de todos los trabajadores superiores a los que la Ley Federal del Trabajo les otorga, continuaran surtiendo los mismos efectos!" (52)

"El Contrato Colectivo de Trabajo deberá formularse por triplicado, con el objeto que cada parte conserve un ejemplar y el original, si las otras son copias , puedan depositarse ante la Junta de Conciliación o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.- La oficina receptora anotara la fecha y la hora en que sea presentado dicho contrato, ya que es a partir de ese momento en que entra en - legalmente en vigor (Artículo 390) de la Ley Federal del Trabajo, excepción hecha de aquellos contratos respecto de los cuales las partes hayan convenido vigencia distinta" (53)

(52) Introducción al Derecho Mexicano. Santiago Barajas
U.N.A.M. pág. 1095.

(53) Ibidem. pág. 1095.

C.- CONTENIDOS Y EFECTOS.

"La Ley Federal en su Artículo 391 expresa que el Contrato Colectivo debe incluir en su texto los siguientes - requisitos que son minimos:

- a).- Los nombres y domicilios de los contratantes.
- b).- Su duración a la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- d).- Las jornadas de trabajo.
- e).- Los días de descanso y vacaciones.
- f).- El monto de los salarios
- g).- Las demas estipulaciones que convengan las parte"

(54)

También es muy importante señalar la posibilidad de - crear, además comisiones mixtas de representantes patronales y sindicales para que estos cumplan con el buen funcionamiento de los beneficios sociales o economicos que estos prestan. Porque hay veces que en la practica esto no se da porque cualquiera de las partes no exige que se cumpla el Convenio Colectivo o sucede lo contrario que la parte que está, representada por el personal administrativo, -

(54) Ley Federal del Trabajo. Trueba Urbina Alberto, Editorial Porrúa. pág 185. México 1985

exigen demasiado esto es que piden más de lo que está estipulado en el Convenio Colectivo, o el patrón no quiere -- respetar lo estipulado, ahora bien cuando las comisiones mixtas trabajan con eficacia se han podido resolver situaciones o consecuencias graves que en ocasiones han provocado la paralización de las empresas.

Para que surtan sus efectos los Contratos Colectivos de Trabajo deberán de estar firmados por las partes y contendrán lo siguiente:

1.- Se establecerán las cláusulas de admisión o separación de trabajadores; esto vendrá siendo que el patrón sólo aceptará personal que sea miembro del Sindicato de Personal Administrativo. Con esto se deberá separar del trabajo a los miembros de la agrupación titular de la contratación colectiva que renuncien a pertenecer al Sindicato o hay a quienes se les expulsa por haber cometido alguna falta, indisciplina o aliniamiento con las ideas de los dirigentes sindicales.

Para que se pueda expulsar del seno de un sindicato a

un miembro o asociado debe de haber un procedimiento que se basará en los estatutos sindicales, también el patrón podrá solicitar la separación del trabajador, todo esto basado en la cláusula de exclusión del Artículo 371 Fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior podemos apreciar que al trabajador se le esta violando el Derecho de Asociación que nos dá nuestra Constitución Política en su Artículo noveno que a la letra dice. "No se podrá coartar el Derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en asuntos Políticos del País. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar"..... (55)

Pero veamos que hay otro tipo de procedimiento más seguro es el de obligar a los trabajadores a que ingresen y permanezcan en los sindicatos.

Estos van a ser los pactos incluidos en todos los Contratos Colectivos de Trabajo en los cuales cierran al Traba

(55) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ediciones de la Gaceta Informativa de la Comisión Federal Electoral. pág. 36 Edición 1982

jador todo ingreso libre o que obligan a los empresarios a despedir a los obreros que no quieran pertenecer a un Sindicato o sean expulsados, imponiéndoles el deber de -- otorgar preferencia, mejores salarios, ascensos, vacaciones pagadas a los obreros sindicalizados.

2.- Cuando se celebra un Contrato Colectivo de Trabajo y existen en las empresas o establecimientos, trabajadores que no quieran formar parte del Sindicato contratante, pero éste haya prestado servicios con anterioridad, no tendrá efecto en perjuicio de sus intereses, cualquiera de las -- cláusulas insertas sobre admisión o separación del trabajador.

3.- El Contrato Colectivo tendrá que contener las estipulaciones que serán en favor de todos los que laboren en el mismo centro de trabajo, aun cuando no sean estos miembros del Sindicato que celebró éste contrato. Esta norma incluye a todos los trabajadores de confianza, salvo que las partes contratantes hicieran excepciones en cuanto a la extensión de los privilegios y derechos, puesto que el empleado de confianza no puede pertenecer al Sindicato de la empresa.

Ahora bien cabe señalar, que siendo voluntad y el consentimiento, una de las bases para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, también debe ser como requisito esencial que el contratante sea capaz de obligarse jurídicamente, faltando la capacidad, la voluntad o el consentimiento no existiría este.

Veremos también que el objeto del Contrato Colectivo.- el fin que se sigue con la celebración de este, es otro de los elementos esenciales dentro del convenio.

4.- Para que el Contrato Colectivo de Trabajo tenga validez con las relaciones de trabajo deberá este estipular - con la mayor claridad posible el trabajo que les corresponda en su oficio o en su categoría, pero además se estipulará - el monto del salario. Cuando no se aclaren las jornadas de trabajo, así como los días de descanso obligatorios o los - periodos de vacaciones, las disposiciones legales serán aplicables en cada una de estas materias.

Tampoco se podrán estipular condiciones de trabajo me-

nos favorables que las contenidas en contratos vigentes en la empresa. Tratandose de ascensos temporales o de trabajos transitorios, no se podran fijar salarios, jornadas o reglas distintas a las establecidas por una determinada categoria u oficio.

D.- REVISION

En el Contrato Colectivo de Trabajo lo mismo que en -- el Contrato Individual, puede celebrarse por tiempo determinado o por obra determinada, pero sera revisable total o -- parcialmente cada dos años, o cada año en lo referente a -- los salarios en lo que respecta a los salarios diarios. Puede Haber varias soluciones para las revisiones, cuando el -- Contrato es celebrado por un solo sindicato y un solo patron. Cualesquiera de las partes pueden solicitar la revisión. Dando aviso a la autoridad del trabajo cuando se pida su inter-vención como mediadora.

La revisión no podrá abatir las condiciones de trabajo

existentes en una empresa, porque lo que tratan los sindicatos es de obtener mayores beneficios para sus agremiados, y estos jamás podrán firmar algo en contra de sus agremiados, de ahí tendremos dos formas o procedimientos para que tenga lugar la revisión, uno convencional tomando en cuenta que las partes en cualquier momento pueden proceder a efectuarla; y el otro es obligatorio, que es fijado por la ley, en la que se le otorga a los sindicatos la facultad de solicitarla sesenta días antes del vencimiento del contrato colectivo, si el mismo fue celebrado por tiempo indeterminado, o cuando habiendo sido celebrado por tiempo fijo o por obra determinada, aquel o ésta exceden de dos años. Para el cómputo de este termino se atendera a lo establecido en la contratación o en su defecto, a la fecha del depósito. Sólo que ninguna de las partes solicite la revisión, el contrato colectivo se estimará que tiene una prórroga por un período igual al de su duración o podrá seguir vigente por tiempo indefinido (Art. 400 de la Ley Federal del Trabajo).

E.- TERMINACION

"El Artículo 401 de la Ley Federal de Trabajo nos señala que pueden ser tres las causas que pueden dar por terminado un Contrato Colectivo de Trabajo:

- 1.- La voluntad de las partes.
- 2.- La terminacion de la obra.
- 3.- El cierre de la empresa. " (56)

En la Legislación de 1931 decía que podía haber cuatro causales más: la quiebra o liquidación judicial de la negociación, si el síndico de conformidad con los procedimientos legales respectivos, resolvía la suspensión de actividades; el agotamiento de la materia prima objeto de la industria extractiva; en caso fortuito o de fuerza mayor; y la incapacidad física o mental del patrón, cuando constituya imposibilidad para cumplir con el trato.

El Legislador de 1970 estimó como puede verse en la exposición de la Ley " cuando una empresa opera sólo un -

(56) Ley Federal del Trabajo. Arriba Urbina. Editorial Porrúa. pág. 187 Edición 1985.

contrato el cierre de aquella produce la terminación del contrato, mas si una empresa norma contratos colectivos diversos para sus distintos establecimientos, el cierre de uno de estos sólo afectará la terminación del contrato que lo rigió, pero no en los restantes " (57).

La importancia de esta terminación, trajo como consecuencia la inclusión de un capítulo especial (Art.433 y - 439 de la Ley Fed. del Trabajo), sobre la terminación de las relaciones del trabajo debido al cierre de una negociación.

En la Ley actual continúa siendo causa de terminación de un Contrato Colectivo, la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental, o su fallecimiento; el concurso o la quiebra; la incosteabilidad notoria y manifiesta; pero será una Junta de Conciliación y Arbitraje la que apruebe o desaprobe dicha terminación. La razón estriba en que, bajo cualquier condición, los trabajadores tendrán derecho a percibir una indemnización de tres meses de salario y ha reci-

(57) Introducción al Derecho Mexicano, U.N.A.M., Santiago Barajas, pág.1098.

bir el importe de la prima de antigüedad. Se aplica el principio laboral que cuando se cierre un establecimiento y cuando se reanuda nuevamente el servicio el patrón tendrá que contratar de nuevo a los trabajadores anteriores preferentemente y que estos soliciten reincorporarse a la empresa nuevamente.

Son causas para la suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo o de modificación de éstas, la fuerza mayor o el caso fortuito por igual, así como la incapacidad física o mental del patrón o su muerte. En este caso, será asimismo la Junta de Conciliación y Arbitraje la que determinará el motivo por el cual no se acepta la terminación de la contratación y sólo se autoriza la suspensión o la modificación en algunas de sus partes.

Cuando hay exceso de producción con relación a las condiciones económicas, la falta de fondos o la imposibilidad de obtenerlos para que el trabajo continúen normalmente o la falta de ministración por parte del Estado de -

las cantidades en que hayan obligado a entregar a las - empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre y cuando aquellos sean indispensables; y el aumento del costo de la vida cuando origine un desequilibrio entre el trabajo y el capital; todo esto es causa de suspensión definitiva del contrato colectivo (Artículo 426 a 432), siempre que se recurra a los procedimientos especiales o al de los conflictos colectivos de naturaleza económica contenidos en el Capítulo XVIII Y XIX del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, recientemente modificados en cuestión de las reducciones de las jornadas de - trabajo a Juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, acciones individuales y colectivas derivadas de la obligación patrimonial. En la tramitación, de tales conflictos, las Juntas deberán procurar ante todo que las partes lleguen a un arreglo, para lo cual deberán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no haya resolución que ponga fin al conflicto (Artículo 901 de la Ley Federal de Trabajo). En igual forma, con el objeto de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, en su resolución podrá aumentarse o disminuirse el personal, la jornada, la semana de trabajo,

los salarios y en general modificar las condiciones de -
trabajo en las empresas, sin que en ningun caso puedan dis-
minuirse los derechos consignados en las Leyes (Artículo
919 de la Ley Federal del Trabajo), con ello se busca la
mayor proteccion y seguridad del empleo y se apoya la ga-
rantia de permanencia en el trabajo.

Como podemos apreciar el Contrato Colectivo de Trabajo
siempre protege a la clase trabajadora por sobre todas los
intereses patronales, dando como resultado la estabilidad
laboral en los trabajadores, todo esto apoyados fundamental
mente en la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO VI

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN LA U.N.A.M.

CONCEPTO DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. " Es el conjunto de normas destinadas a establecer el régimen de una empresa en cuanto se refiere a la técnica y a la disciplina, según una interpretación y adaptación de la legislación laboral a las circunstancias de cada caso". (58)

Artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo. " Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones -- obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento ". (59)

(58) Diccionario de Derecho.- Rafael de Pina pág.419
México 1981

(59) Ley Federal del Trabajo.- Alberto Trueba Urbina,
pág. 193.México 1985

En el capítulo II del Reglamento Interior de Trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de México, nos referimos a los descansos y control de asistencia.

La Universidad Nacional Autónoma de México a través de sus autoridades a pactado con los dirigentes del STUNAM la manera en que se les descontará del salario del trabajador Universitario por las faltas o retardos que lleguen a tener en cada quincena.

Ahora bien la Universidad en la actualidad ya no procede con todo rigor, en años anteriores cuando el Sindicato no tenía la fuerza que tiene ahora se le sancionaba con una suspensión o con una llamada de atención escrita, el Sindicato de Trabajadores a logrado que esto desaparezca ocasionando que los trabajadores Universitarios se sientan -- protegidos y así no cumplan como debe de ser con su horario de labores y aun con el trabajo mismo.

En el artículo 88 del propio reglamento dice: " que la

asistencia de los trabajadores se haría por medio de los -
relojes marcadores en las tarjetas oficialmente autoriza--
das.(60)

En un buen número de Dependencias este control no es lo suficientemente bueno ya que no hay una vigilancia adecuada hacia los trabajadores y éstos a su vez se valen de medios para registrar su tarjeta de asistencia sin tener - retardos.

En el artículo 91 del propio reglamento encontramos - que se autoriza a los trabajadores a llegar tarde a sus -- labores hasta 15 minutos sin sufrir ningun descuento en su salario y cuando algún trabajador llegue despues de esos - 15 minutos. Hasta 45 minutos en dos ocasiones a la quince- na el trabajador sufrirá el descuento respectivo, pero su- cede que en algunas dependencias se les permite la entrada a estos ocasionando que el trabajador no tome la responsa- bilidad debida para con su trabajo y esto sea en detrimento de las mismas actividades laborales de la Dependencia.

(60) Reglamento interior de trabajo de la U.N.A.M. 1968
pág. 20

El artículo 92 nos indica que los jefes de las Dependencias podrán justificar, a su criterio, hasta dos retardos mayores de 30 minutos en una quincena a un mismo trabajador; pero esto no sucede pues en dependencias de la Universidad Nacional Autónoma de México se les autoriza a que el trabajador se quede a laborar cuando han acumulado más de dos retardos y no solo de 30 minutos o con la promesa de que no volverá a suceder y así cada quincena es lo mismo; y con otra gran ventaja que no se le descuenta en su salario o con la ayuda del delegado sindical se soluciona el problema y las mismas autoridades no cumplen con lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo y el trabajador se siente protegido y con muchos derechos porque la mayoría de nosotros exigimos derechos que están ganados por ser sindicalizados o simplemente porque cree que es obligación de la Universidad Nacional Autónoma de México dar toda clase de concesiones.

Artículo 93.- Los jefes de las Dependencias podrán justificar, a más tardar al día siguiente de la omisión, la falta del registro en la tarjeta del trabajador. (61)

(61) Reglamento Interior de Trabajo 1968 Pág.21

Esto no sucede en algunas Dependencias ya que algunos jefes le ordenan a sus controladores de asistencia que se esperen hasta una semana para saber si el trabajador tiene una incapacidad del ISSSTE o tiene un permiso del jefe inmediato ya que la mayoría de los trabajadores están bajo - las ordenes de un jefe inmediato y este por no tener problemas con el trabajador le justifica la falta de asistencia y así el trabajador está invitado a seguir faltando ya que no hay una sanción en contra de él.

Artículo 94 .- Los trabajadores deberán de recibir un comunicado por escrito de las decisiones que tomen los jefes a los Secretarios Administrativos de las Dependencias de la Universidad Nacional Autónoma de México. (62)

En la práctica esto no sucede ya que en muy pocas ocasiones al trabajador se le dirige un memorándum a no ser de que cambie de área de trabajo es cuando se le comunica por escrito más bien cuando un trabajador llega tarde o no se presenta a laborar se le dan los acuerdos por firma de la -

tarjeta o por medio de un acuerdo verbal pero no se le entrega copia de la resolución tomada.

Artículo 95.- Se le considera que el Trabajador abandonó sus labores cuando no marcó la salida en su tarjeta de asistencia, salvo que esa omisión sea justificada por el jefe de la Dependencia, (63)

En algunas ocasiones al trabajador se le llega a poner falta de asistencia pero en otras no se le dice nada por haber omitido registrar su salida en su tarjeta de asistencia. O bien el delegado sindical arregla con los jefes la omisión cometida por el empleado.

Artículo 96.- El trabajador que tenga motivos justificados para no asistir a sus labores deberán de dar aviso y despues comprobarlo, al volver al trabajo, de lo contrario las faltas serán consideradas como injustificadas.(64)

(63) Reglamento Interior de Trabajo de la Universidad Nacional Autonoma de México 1968 pág. 21.

(64) Ibidem. pág. 22.

Por lo regular a todo trabajador que falta por alguna razón se le autoriza el permiso económico o se le justifica la falta por medio de la firma del jefe inmediato o a través del delegado sindical para que no sufra descuento alguno -- en sus percepciones el trabajador.

La solución a estas serie de anomalías que hay dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México, sería que se emplearan sistemas como el que existe en algunas empresas - privadas, que cuando el personal llega tarde en más de dos ocasiones en una quincena se le suspende por un día sin goce de salario o cuando acumulen tres faltas en un periodo - de un mes se les rescinde el contrato individual de trabajo. Sin que el Sindicato de esa empresa pueda hacer algo por el trabajador, sin embargo las Delegaciones Sindicales de las Dependencias de la Universidad Nacional Autónoma de México excusa todo este tipo de actitudes de sus agremiados y esto^o hace que los empleados se vuelvan más irresponsables en sus labores y a su vez esto hace que el trabajador exija a sus jefes inmediatos que se les de menos trabajo.

Todo esto se evitaría si las Autoridades Universitarias exigieran al Sindicato de Trabajadores, que no hubiera ese tipo de coneciones para el trabajador ya que esto va en -- deprimiento de la misma Universidad, ya que el trabajador -- solo cumple en determinado momento con sus areas de trabajo y despues de que estos han terminado sus areas de trabajo -- ellos creen que su trabajo hasta ahí termina y cuando se -- les pide que elavoren algun trabajo estos llegan a decir -- que no está dentro de sus funciones o que les toca su des-- canso y que despues lo harán, esto no sucedería si las au-- toridades fueran más exigentes con el empleado y no le die-- ran tantas libertades al Sindicato o a las Delegaciones --- Sindicales pues en algunas Dependencias se llega a consultar primero a la Delegación Sindical para poder algunas labores o poder determinar si pueden dar tiempo extraordinario al -- personal.

La Universidad debe exigir a sus empleados que sean más eficientes y más responsables ya que esta Institución es la que paga los salarios del empleado y no el Sindicato.

El Sindicato está para defender los derechos del empleado cuando han sido violados los mismos y no para solapar actitudes anti-universitarias como el hecho de no querer laborar como marca el Reglamento Interior de Trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de México, y la labor para la que están contratados.

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

Basandose en los criterios sustentados por los autores referidos y mis muy particulares razonamientos, concluyo lo siguiente:

PRIMERA .- Con la creación de la Real y Pontificia -- Universidad de México, tuvo la necesidad de contratar personal para que esta funcionara como una Universidad sin embargo en este periodo el Trabajador no está lo suficientemente capacitado para ese tipo de actividades a desarrollar como empleado, la gente no era preparada y por lo tanto era -- explotado, no había para ellos ninguna protección social, -- ni prestación alguna solo trabajo.

SEGUNDA.- Dado que la Universidad ha crecido enormemente tanto Estudiantimente como Académicamente y Administrativamente se vió la necesidad de crear el Legislador un capítulo especial dentro de la Ley Federal del Trabajo que ven-

dría a regular todas las actividades laborales de las Universidades, esto vendría a ser para ellos un apoyo en sus actividades laborales pues cuando no existía esta nueva reglamentación los Trabajadores Académicos como Administrativos se veían desprotegidos en la Ley Laboral.

TERCERA.- El Trabajador Universitario se ve reglamentado dentro del apartado "A" porque inicialmente se pensaba que éste debería de pertenecer al apartado "B" porque estaban catalogados como trabajadores al servicio del Estado, pero analizando su situación estos desarrollan una actividad cuya situación los debería de colocar dentro del régimen de seguridad del IMSS aun cuando no desarrollaran las funciones que correspondían al estar en este régimen de seguridad. Sin embargo se logró por acuerdo Presidencial que estos entran dentro del sistema de seguridad del ISSSTE o sea al apartado "B" como trabajador al servicio del Estado para recibir los beneficios de este y que pertenecieran al apartado "A" como trabajadores al servicio de un patrón.

CUARTA.- Con la creación de los Sindicatos dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México se pensó que esto -

daría a la Universidad dentro de sus actividades una fuerza que vendría a parar todas las arbitrariedades de sus autoridades patronales, creo que ha sucedido una situación muy particular dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México porque ésta ha permitido que el Sindicato tome posiciones que no corresponden a lo que en función debe hacer - el Sindicato sin embargo se ha tomado atribuciones que no le corresponden, y éste quiere tomar el manejo completo de la Universidad Nacional Autónoma de México creo que sería conveniente que se mostrará al Sindicato de Empleados que ellos estan para servir a los intereses de los empleados -- cuando han sido violados y no que quieran que la Universidad Nacional Autónoma de México casa de estudios esté para servir a los intereses del Sindicato.

QUINTA.- El Contrato Colectivo de Trabajo es un instrumento que ha servido para mejorar la situación tanto social, como económica de los Trabajadores Universitarios pero pienso que sería más conveniente que las revisiones contractuales fueran con una vigencia de más de 2 años para que la Institución pueda en ese lapso de tiempo recuperar algo de lo que invierte en las prestaciones hacia los trabajadores

ya que la Universidad Nacional Autónoma de México no tiene un ingreso fijo o una ayuda que pueda solventar todas las -- peticiones que se le presenten en cada revisión de Contrato de Trabajo.

SEXTA,- El Reglamento Interior de Trabajo ha sido para la Universidad Nacional Autónoma de México y para el Sindicato y la Universidad Nacional Autónoma de México no lo respeten en ningún momento por el simple hecho que la Universidad Nacional Autónoma de México no exige que cumpla y el -- Sindicato que no quiere cumplir con lo que dice el Reglamento, dar solución sería que en principio se exigiera a las -- Dependencias basare en lo estipulado por el Reglamento y de no acatarse lo estipulado las Autoridades procedieran a la -- rescisión individual de trabajo, sin dejar que el Sindicato interponga una serie de argucias para evitar que al empleado se le castigue como debe de ser.

SEPTIMA .- La Universidad como una Institución que está al servicio del Pueblo porque este proporciona con parte de sus impuestos para el sostenimiento de ésta, oblique a sus --

trabajadores tanto Académicos como Administrativos a que --
cumplan con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y --
con lo dispuesto en su Contrato Colectivo de Trabajo, y con
el Reglamento Interior de Trabajo.

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

OROZCO HENRIQUEZ, JOSE DE JESUS.- REGIMEN DE LAS
RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN LAS -
UNIVERSIDADES PUBLICAS AUTONOMAS, EDICIO-
NES U.N.A.M., México 1984

CASTRO, LEAL.- EN EL CUARTO CENTENARIO DE LA UNI-
VERSIDAD DE MEXICO.- MEMORIAS DEL COLEGIO
NACIONAL., TOMO VI México 1951

JIMENEZ RUEDA, JULIO.- LAS CONSTITUCIONES DE LA
ANTIGUA UNIVERSIDAD.- FACULTAD DE FILOSO-
FIA Y LETRAS., México 1951

BARQUIN ALVAREZ, MANUEL, CARRILLO PRIETO, IGWA-
CIO.- LA REGULACION DEL TRABAJO EN LAS -
INSTITUCIONES AUTONOMAS DE EDUCACION SU-
PERIOR.- EDITORIAL U.N.A.M. México 1984

BARAJAS, SANTIAGO.- INTRODUCCION AL DERECHO MEXI-
CANO, DERECHO DEL TRABAJO, TOMO II, EDITO-
RIAL U.N.A.M. México 1981

LOPEZ PINEDA, FABIAN.- HISTORIA DEL STEUNAM LUCHAS
Y CONQUISTAS (1971 - 1977)., EDICIONES -
STUNAM. México 1984

DE LA CUEVA, MARIO.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
TOMO I , II EDITORIAL PORRUA, México 1963
1966.

TRUEBA URSINA, ALBERTO.- NUEVO DERECHO DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA., México 1975

U . N . A . M .- DERECHO LATINOAMERICANO DEL TRABA-
JO, EDITORIAL FACULTAD DE DERECHO DE LA U .
N . A . M . México 1974

PORRAS Y LOPEZ, A.- DERECHO DEL TRABAJO EDITORIAL

LIBRERIA MANUEL PORRUA, México 1975

GUERRERO, EUQUERIO.- RELACIONES LABORALES, EDITA-

RIAL PORRUA., México 1971

TRUEBA URBINA, ALBERTO.- NUEVO DERECHO ADMINISTRA-

TIVO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA., México

1973

CABANELLAS, G.- DERECHO NORMATIVO LABORAL, EDITO-

RIAL BIBLIOGRAFICA OMEBA, México 1966

GUERRERO, EUQUERIO.- DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL

PORRUA., México 1977

L E G I S L A C I O N

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXI-

CANOS .- EDITORIAL COMISION FEDERAL ELEC-

TORAL.- EDICION 1982 México

LEY FEDERAL DEL TRABAJO TRUEBA URBINA ALBERTO, --
EDITORIAL PORRUA.,- México 1983

LEY FEDERAL DEL TRABAJO TRUEBA URBINA ALBERTO,--
EDITORIAL PORRUA.- México 1985

C O N T R A T O

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD -
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO 1984-1986

R E G L A M E N T O

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO ., México 1968

D I C C I O N A R I O S

DE PINA , RAFAEL.- DICCIONARIO DE DERECHO EDITO--
RIAL PORRUA, México 1981

SANTAMARIA, ANDRES.- DICCIONARIO DE SINONIMOS -
ANTONIMOS e IDEAS AFINES ., EDITORIAL -
RAMON SOPEÑA MEXICANA S. A. México 1978