

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

EVOLUCION DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

*Publicado
11-10-87*

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

FEDERICO AGUILAR DEL VILLAR



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	1
 CAPITULO PRIMERO	
LA UNIVERSIDAD: ANTECEDENTES HISTORICOS	5
a) SINDICALISMO UNIVERSITARIO, AÑO DE 1929 a 1972	31
b) AUTONOMIA UNIVERSITARIA, AÑO DE 1929	41
c) LEY ORGANICA DE 1945 y LA RELACION LA BORAL	53
d) CARACTERISTICAS GENERALES DE LAS RELA CIONES LABORALES, HASTA EL AÑO DE 1972	58
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	76
 CAPITULO SEGUNDO	
HUELGA DE 83 DIAS: PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTO- NOMA DE MEXICO	81
a) DERECHOS INDIVIDUALES	109
b) DERECHOS COLECTIVOS	115
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	123
 CAPITULO TERCERO	
MARCO JURIDICO LABORAL PARA LAS UNIVERSIDADES EN LA REPUBLICA MEXICANA	126
a) DEMANDAS FUNDAMENTALES Y LA POSICION DE LAS AUTORIDADES DE LA UNAM Y DEL ESTADO	137
b) AVANCE JURIDICO:	143

	Pág.
1. Proyecto del Apartado "C"	151
c) ARTICULO 30. FRACCION VIII CONSTITUCIONAL	156
1. Necesidad de Deslinde de lo Laboral y lo Académico	159
2. Deberá Prevaler los Intereses de las Instituciones al de los Traba- jadores	181
3. Convenientes e Inconvenientes de la Creación del Sindicato Unico Nacio- nal de Trabajadores Universitarios- (SUNTU)	184
REFERENCIA BIBLIOGRAFIA	192
 CAPITULO CUARTO	
VIGENCIA DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES ACADEMICOS Y ADMINISTRATIVOS	196
a) RELACIONES LABORALES DEL SECTOR ACA- DEMICO	211
1. Primer Título de las Condiciones Gremiales, año de 1975	227
b) RELACIONES LABORALES DEL SECTOR ADMI- NISTRATIVO	231
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	241
CONCLUSIONES	244
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	257

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

El interés que me ha impulsado a desarrollar, el tema de la "Evolución de las Relaciones Laborales, en la Universidad Nacional Autónoma de México", desde la fundación de nuestra Máxima Casa de Estudios, se ubica principalmente, en la amplia -- polémica que ha levantado, persistiendo hasta nuestros días, la regulación de las relaciones de trabajo en las Instituciones de Educación Superior. Ya que posiblemente, ningún otro campo del Derecho Laboral, se ha visto envuelto en una discusión de tal -- envergadura.

Lo anterior, nos ha venido a confirmar una tesis: Las universidades no son ajenas a las contradicciones y luchas que se dan en el seno de la sociedad, y en tal sentido, en las diversas posturas que se manifiestan a favor o en contra de la limitación de los derechos laborales de los trabajadores universitarios, subyacen en su discurso las contradicciones e intereses de los diferentes sectores sociales del país. De igual modo, el Derecho Laboral es producto y síntesis de esas contradicciones.

En ese contexto, el presente trabajo pretende desarrollar un análisis de la normatividad laboral específica que se aplicó y que se aplica a las relaciones laborales de los traba-

jadores universitarios, administrativos y académicos en las Instituciones de Educación Superior Públicas Autónomas por Ley, -- del país.

Consideramos, de que la legislación laboral vigente -- es, en gran medida, producto de las luchas impulsadas, desde -- 1929, por las organizaciones de trabajadores universitarios, lu chas que han sido dirigidas al reconocimiento de sus derechos -- más elementales.

Por lo anterior, y enmarcando su perspectiva histórica la legislación laboral, hemos considerado retomar el estudio de todos esos factores que intervinieron en la conformación de la actual legislación, aprobada en el año de 1980. Con la adición de un capítulo específico al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo.

En el primer capítulo, abordamos los antecedentes históricos de nuestra Universidad, el fenómeno del sindicalismo en las universidades, planteando sus orígenes y desarrollo, el nacimiento de la autonomía universitaria y su interpretación. Finalmente las características generales a que estuvieron sujetos durante largos años los trabajadores universitarios.

En el capítulo segundo, analizamos la primera huelga -- de carácter laboral en la historia de la Institución, (UNAM), --

hasta el reconocimiento de los derechos colectivos e individuales de los trabajadores de la misma.

En el capítulo tercero, entramos al estudio de las diversas propuestas, que en su momento se hicieron, acerca de -- cual debería ser el derecho laboral aplicable a las relaciones de trabajo en las Instituciones de Educación Superior.

En el capítulo cuarto y último, pasamos a analizar la legislación laboral vigente para los trabajadores de las universidades públicas por Ley. En tal sentido, se abordan las disposiciones contenidas en el Capítulo XVII del Título Sexto (trabajos especiales) de la Ley Federal del Trabajo, y del Contrato Colectivo de Trabajo de los sectores administrativo y académico.

Finalmente, deseo señalar que el presente trabajo se -- apoya en gran parte en referencias alusivas al caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Ello se debe, fundamentalmente, al papel tan importante que jugaron y siguen jugando los trabajadores de esa Institución en el proceso del sindicalismo, las luchas por el reconocimiento de sus derechos, -- etc. Sin embargo, en la medida de nuestras posibilidades de -- acceso bibliográfico hemos incorporado otras referencias importantes.

CAPITULO PRIMERO

LA UNIVERSIDAD: ANTECEDENTES HISTORICOS

- a) SINDICALISMO UNIVERSITARIO, AÑO DE 1929 a 1972.
- b) AUTONOMIA UNIVERSITARIA, AÑO DE 1929.
- c) LEY ORGANICA DE 1945 Y LA RELACION LABORAL.
- d) CARACTERISTICAS GENERALES DE LAS RELACIONES LABORALES HASTA EL AÑO DE 1972.

LA UNIVERSIDAD, ANTECEDENTES

LA UNIVERSIDAD

ANTECEDENTES

"Se afirma que fue Felipe II quién, a petición del virrey y Antonio de Mendoza, del Ayuntamiento de la Ciudad de México y de las más altas autoridades religiosas encabezados por el arzobispo Fray Juan de Zumárraga, expidió Cédula Real Fechada en la Ciudad de Toro el día 21 de septiembre de 1551 para -- fundar una universidad en la capital del virreinato". (1)

"Dos Colegios de Estudios Superiores hubo, indiscutiblemente, antes de la creación de la Universidad: el de Tlatelolco en la Ciudad de México, para indios y el de Tiripetío, Michoacán, fundado aquél en 1536, y éste en 1540 por Fray Alonso de la Veracruz, aunque ya veremos que también los Dominicos los tuvieron, sin que haya sido mencionado de modo especial". (2)

El arzobispo Fray Juan de Zumárraga:

"Instruye a sus procuradores ante el Concilio Provincial para que se pida al rey mande en todo caso establecer y -- fundar en ésta gran Ciudad de México, una universidad en que se lean todas las facultades que se solían leer y enseñar en las -

otras universidades, y sobre todo Artes y Teología pues de ello hay más necesidad, aún pensó el propio arzobispo en que se transformara el Colegio de Santa Cruz en Universidad". (3)

"También se pedía, a su majestad, que hiciera la merced de algún pueblo o pueblos para cubrir los gastos de la Universidad que fuere creada; edificios, libros, salarios" (4). Como se ve, la idea no era sólo fundar un centro de educación superior, sino, a la vez dotarlo del patrimonio adecuado para satisfacer, autárquicamente, sus propias necesidades.

Pero no todo favorecía el nacimiento de la citada Universidad. El Virrey Mendoza manifestó su desacuerdo con la iniciativa de Zumárraga, argumentando razones de extemporaneidad. Pero cabe preguntarnos. ¿Sería esa la verdadera causa? ¿Habría conflictos de interés personal o político?

El buen propósito del arzobispo, había convencido al emperador. Decía éste, al Virrey Mendoza en Cédula de 1539, que opinaba hubiere "una Universidad de estudio general donde los hijos de españoles y los de naturales aprendan".

La Real Cédula que creó a la Real y Pontificia Universidad de México está fechada en 21 de septiembre de 1551. La ceremonia inaugural se verificó el 25 de enero de 1553. La designación de Real y Pontificia común a otras universidades his-

panas, se debe a que fueron creadas por concesión del Monarca y el Papa. Sin embargo, algunas nacieron sólo con una autorización y recibieron la otra después. "Muchas veces también se utilizó la expresión "estudios generales" para aludir a esos mismos centros de estudio, y es que de esa manera los mencionó desde el siglo XII Alfonso, el Sabio, en sus célebres Siete Partidas". (5)

"La solemnísima apertura de la Universidad fue presidida por el Virrey Don Luis de Velazco, en compañía de los oidores de la Real Audiencia y de todos los hombres de letras que habían en el reino". (6)

"Meses después (junio), comenzaron las clases, asistieron los primeros alumnos ataviados con el uniforme que las autoridades eligieron: Largas capas y un gran bonete cuadrado". (7)

"Las cátedras creadas inicialmente eran seis, aunque un poco después aumentaron a ocho otros tantos catedráticos, estaban distribuidos así: Teología, Sagrada Escritura, Decretales, Decreta, Instituta, Artes, Retórica, Gramática". (8)

"La Universidad de México enseñaba entonces lo mismo que en instituciones educativas como las de París, Oxford, Bolonia y Salerno. Jiménez Rueda opina que en algunos casos incluso se adelantó a las reputadas como más adelantadas en el mundo,

permitiendo la práctica de disecciones que estaban prohibidas - en las demás universidades". (9)

"Fue el primer Rector el Doctor Antonio Rodríguez de - Quezada, Oidor de la Real Audiencia y tuvo como primer estatuto orgánico la Constitución de Salamanca, Universidad que por siglos marcó el ritmo de la cultura peninsular". (10)

"La Universidad fue gobernada por un rector, varios -- concilios o consejeros y varios diputados encargados de vigilar los fondos, casi en todo momento bien escasos. El número y forma de elección de diputados y conciliarios varió en distintas - ocasiones, conforme se modificaron los estatutos". (11)

"El rector, concilios y diputados debían durar un año - en su puesto; y si respecto de los dos últimos cargos tal vez - fuera preferible la frecuente rotación, no podía serlo respecto del primero, a quien, como la práctica lo hizo ver, no le basta un año para desarrollar un programa si éste era de largo alcance. Por otra parte, sólo excepcionalmente hubo reelección - de rector y ésto con el consentimiento expreso del Virrey, en - calidad de representante personal del patrono. Es decir del -- Rey". (12)

Los rectores, inmediatamente de ser electos, tenían la obligación de votar la guarda de la Constitución universitaria-

y servir leal y fielmente a la Universidad, reconociendo al pontífice romano como cabeza de la iglesia, y al Rey como protector esencial de la misma Universidad y claro está, como señor del reino.

Pasados uno o dos días después de haber jurado, el rector, se reunía el claustro pleno en el coro de la catedral antes de que las escuelas tuvieran edificio propio y luego en éste para jurar la obediencia al rector en cuanto ordenare, siendo lícitas y honestas esas ordenes.

Juraban los conciliarios, inmediatamente después de su elección, obediencia al Papa y al Rey, observar los estatutos universitarios, procurar en toda la medida de sus fuerzas cumplir con las obligaciones que se desprendía de su cargo, y abstenerse de recibir pago alguno.

"Así mismo, juraban los que se graduaban de bachilleres, licenciados, doctores y maestros, los que se incorporaban en la Universidad y llevaban cátedras, al mismo tiempo que hacían profesión de fé, siguiendo los lineamientos del credo instituido por la iglesia, y conforme al Concilio de Trento". (13)

"Uno de los más notables rectores que tuvo la Real y Pontificia Universidad, fue el Doctor Pedro Farfan, elegido para el período 1569 - 1570. Fue su gestión tan saludable, por -

haber introducido nuevas materias, abierto concursos de oposición para profesores, incrementando las percepciones de esta y mejorado las condiciones físicas y presupuestarias de la Institución, que tornó a reelegírsele para desempeñar un nuevo período en 1571 - 1572". (14)

En su segundo período como rector, continuó las reformas administrativas que permitieron mayor flexibilidad económica a la Universidad, prohibió que los estudiantes entrasen armados a las aulas y, sobre todo, formuló el primer estatuto propio de la Universidad.

Simplificó los Estatutos de Salamanca, también vigentes en México, reduciéndolos de sesenta y ocho títulos a solamente veintitrés. Su intención fue adaptar los estatutos a la realidad local; por lo que suprimió algunos funcionarios innecesarios; levantó otras prohibiciones, aumentó el control sobre los catedráticos; reglamentó los horarios de estos; y vigorizó el ejercicio de las oposiciones y redujo el despendio de las fiestas de graduación.

Muchos otros rectores hubo de gran distinción y méritos académicos. Otro caso notable fue, por ejemplo, el de Juan de Narváez, electo rector en 1681, cuando apenas contaba con veintiocho años de edad. Como entonces se requería una edad mínima de treinta, Narváez necesitó una dispensa especial del Vi-

rrey para figurar como candidato a rector.

"Además de ser uno de los más jóvenes rectores que la Universidad ha tenido, Narváez fue un extraordinario y emprendedor jefe de la Institución. Una nueva dispensa fue concedida - para que pudiese ser reelegido, para el período inmediato. Se caracterizó fundamentalmente por honrar a la memoria de los universitarios distinguidos que esa casa había tenido, y por introducir una serie de onerosas pero ineludibles mejoras físicas, - en los que el mismo invirtió dinero". (15)

Cabe destacar que la Real y Pontificia Universidad, -- por otro lado, no era autónoma. La Corona, que la había creado y sostenía, se conservó el derecho de vigilar que cumpliera con su cometido. Para ese objeto, el Virrey, representante permanente de la Corona, como los visitadores, representantes temporales de la misma, enviados por el Rey para certificar la buena gestión del Virrey, de la Audiencia y, desde luego, de la propia Universidad, podían intervenir en ella.

A pesar de todo, no debe imaginarse que había una obediencia servil entre los universitarios. Su resistencia a los mandamientos del Virrey llegó a adquirir incluso caracteres de franco enfrentamiento.

Hasta estos momentos, hemos hablado de la elección del

rector. Este hecho no era sólo una formalización protocolaria; era una verdadera elección. Desde las Siete Partidas, se estableció que la comunidad universitaria tenía el derecho de elegir a quienes les fueran a regir y enseñar.

De ahí se derivó la práctica de que, en sus oposiciones, los aspirantes a catedráticos tuvieran que ser examinados por los alumnos. Que el referido Estatuto de Farfan se fijó en 30, como mínimo, el número de votos a obtener, si sólo los estudiantes no completaban esta cifra, podían emitir su voto los licenciados y doctores.

Para evitar cualquier abuso, el rector formaba las listas con el número de votos a que tenía derecho cada facultad; además sólo podía votar aquel que estuviere inscrito. Estaba prohibida cualquier comunicación personal entre los candidatos y votantes.

Se consideró que para los aspirantes a catedráticos -- era indispensable el examen de oposición, ya que ni siquiera el más prominente, podía ocupar una vacante sin pasar por ello.

Los temas del examen, que duraba entre una y una media horas, según los casos, eran elegidos al azar. La disertación se efectuaba veinticuatro horas después de haberse seleccionado el tema.

"La solemnidad era tan respetable que los votantes escandalosos podían ser arrojados del salón donde se efectuase el acto y, en casos muy graves, ser enviados a la cárcel, perdiendo sus cursos y grados". (16)

"Sin embargo, el primer nombramiento que se conoce para maestro de la Universidad, fue encontrado por el Dr. Sergio Méndez Arceo en el Archivo General de Indias, expedido a favor de Don Juan Negrete el año de 1540". (17)

No todo fue crecimiento universitario, ya que la biblioteca universitaria, nació hasta mediados del siglo XVIII, quizá por la facilidad de consultar otras bibliotecas, en una ciudad de tamaño reducido; con la donación que le hizo, el doctor Carlos Bermúdez de Castro, alumno y maestro de la Universidad. Se graduó en Cánones y fue catedrático de la misma materia, la cual ganó por oposición. El 17 de junio de 1725, fue consagrado arzobispo de Mariela, pero antes de salir para su arquidiócesis envió una carta al rector y al Claustro para hacerla donación de su biblioteca. Fue el pues, quien fundó la de la Real y Pontificia Universidad de México.

Pero cuando hablamos de la enseñanza superior en México, no sólo debe tenerse en cuenta a la Real y Pontificia Universidad de México; hay que tener en mente el esfuerzo que en ese mismo aspecto realizaron las órdenes religiosas. En las --

cuales destaca, la de la Compañía de Jesús. También, a partir de 1792, se instaló una Universidad Real en Guadalajara.

La repercusión positiva que produjo socialmente e histórica la Universidad mexicana, durante el período de la Nueva España, y al alborear la independencia nacional, nos encontramos con los nombres de algunos sobresalientes discípulos y docentes.

Dentro de los cuales, mencionaremos, Agustín Farfán, - universitario y catedrático, de medicina a quien se debe uno de los primeros libros de medicina impresos en el siglo XVI, Ambrosio Bustamante, insigne jurisconsulto, Andrés de Urdaneta, cosmógrafo que acompañó a Magallanes durante el descubrimiento de Filipinas; Pedro de Gante, baluarte de la cultura novohispana; Juan de Tecto, catedrático de leyes de París; Toribio de Benavente, historiador ilustre, y muchos más.

En el siglo XVII, aparecieron Juan Ruiz de Alarcón, -- gloria de las letras españolas; Antonio López Portillo, cuatroyeces doctor.

Los hermanos Gama en el siglo XVIII, uno teólogo y -- otro astrónomo y matemático, cuyos estudios recibieron amplia -- difusión en Europa. En el siglo siguiente sobresalieron, Miguel Hidalgo y Costilla, José Joaquín Izquierdo, promotor de la

evolución científica en México.

Al terminarse el período de la Nueva España, y de la - dominación extranjera, dentro de sus grandes aciertos fue haber implantado no sólo en este país, sino en todo el continente hispanoamericano, centros de enseñanza superior que llegaron a rivalizar con los más prestigiados de Europa.

Dentro de la historia de las universidades, encontramos que las más antiguas del mundo se encuentran en el continente hispanoamericano. Esta fue una característica que sólo tuvo la colonización española. Ninguna otra llevó, tan temprano, -- los frutos de su cultura, a sus conquistados.

Cabe recordar que fue puesto en práctica por los españoles, el principio de gobierno universitario, por los propios miembros de la comunidad, y que si bien no concibieron al concepto de autonomía que es característico del siglo XX, si llegaron a la posibilidad de independizar económicamente a la Universidad, constituyendo un patrimonio propio.

Por todo eso, de la propia Universidad estaban llamados a surgir varios de los altos dirigentes de la Independencia; aquella fue la prueba de la cultura, tenía que ser también el instrumento de la inconformidad. Durante la llamada Colonia, la Universidad fue la Institución más democrática dentro del --

sistema de gobierno imperante.

Uno de los más claros signos de la declinación política del virreinato lo dió el Virrey Venegas. En noviembre de -- 1810, al ordenar la primera ocupación militar de nuestra máxima casa de estudios. No se trataba de reprimir la inconformidad - estudiantil, que no la había, sino aprovechar el edificio como - cuartel, al menos esto se dijo. Su consecuencia fue obvia: La Universidad se desquició en múltiples protestas e ineficaces.

Se avecinaba para la Universidad inesperadas dificultades, cuando el mismo Virrey al iniciar el mes de noviembre mandó ocupar el edificio de la Institución por un "batallón de patriotas voluntarios de Fernando Séptimo". De un momento a otro la Universidad, que había sido el templo de la ciencia, más importante del reino, se convertía en cuartel.

Puede afirmarse que la guerra de Independencia, fue el principio incontenible de la declinación del plantel, que para hacer el primer registro de candidatos para la rectoría en 5 de noviembre de 1810, tuvo que llevarse a cabo en la casa del primer Bedel, pues ya estaba ocupado el edificio.

La resolución del virreinato significaba la disolución de la Universidad, privada de su edificio, desorganizadas sus - cátedras, destruidos prácticamente sus exámenes, su vida entera

se desquiciaba.

Uno de los personajes, empeñados en su recuperación, - el doctor Matías Monteagudo, convocó el 23 de octubre de 1814, - a una reunión a la que acudieron el rector marqués de Castañiza y los catedráticos Rafael Moreno, Luis Pérez Tejada, Manuel Mercado, Manuel Gómez, Francisco Zambrano, Juan González, Ignacio-García Love y Manuel Flores.

Exponiendo Monteagudo la necesidad de buscar la forma- de que las cátedras se impartieran en algunas piezas que no - - eran utilizadas por el cuartel, como un principio de recupera- ción del edificio. Se habló en la junta de solicitar al Virrey la devolución, de pedirla directamente del Rey, finalmente se - pensó en hacer una serie de divisiones en el mayor general, y - utilizar la antecapilla, la capilla de la sacristía, abrir una- puerta rasgando una ventana de la antecapilla para que sirviera de paso a los estudiantes, dejando la entrada principal para -- los "patriotas". El doctor Monteagudo fue el encargado para ha- cer la gestión, sin resultado alguno, sino en parte.

Posteriormente, transcurrido un año después se habló - de las varias peticiones hechas al Virrey, sin éxito alguno, -- pues la Universidad continuaba ocupada por tres batallones, cau- sando graves daños materiales y morales. El doctor Monteagudo- recordó entonces que el Rey, que en ese entonces había sido ya-

restituido a su trono, había nombrado una comisión que se encargara de los problemas universitarios, y que su actuación podría hacerse extensiva a América. Se acordó pues dirigirse al monarca, Fernando VII, dando a conocer la petición al Virrey; y como no había apoderado en España, se acordó enviar poder al doctor Pedro Gómez de la Cortina.

Un año más tarde, en una reunión celebrada en 18 de junio de 1816, en la capilla universitaria, Monteagudo insistió en que se hiciera una nueva gestión y sugirió que el rector, recién electo, doctor Agustín Iglesias, sustituyó al doctor y maestro Isidro Ignacio Icaza, hablara junto con el doctor Nicolás Maniau, al Virrey, para convencerlo a devolver la Universidad.

La propuesta fue aprobada, habiendo una oposición, la del doctor Pedro González: Que la Institución ofreciera pagar la renta de una casa donde se alojaran las tropas. El rector y Maniau ofrecieron hablar con el Virrey.

Y en efecto, así lo hicieron, habiéndoles manifestado Calleja que devolver el edificio lo consideraría "como uno de los más gloriosos hechos de su gobierno"; pero que careciendo la Real Hacienda de recursos, sería indispensable que la Universidad proporcionara los medios para pasar los soldados a otro edificio.

Después hablaron con el mayor de la plaza para buscar el lugar apropiado, y sólo encontraron el Hospital de Jesús, - donde se encontraban unos cuantos enfermos; pero para el traslado de estos, necesario era obtener la aprobación del Juez conservador y demás miembros componentes de la junta del hospital. Era indispensable hacer diversos gastos.

El día 22 de junio los dos comisionados informaron de lo hecho y se convino en nombrar unos compromisarios con amplias facultades que fueran necesarias no sólo para lograr recuperar el edificio, sino para todo cuanto se relacionara para el caso, y fueron nombrados, el rector, los doctores Matías Montegudo, José Miguel Guridí y Alcocer, Nicolás Maniau, Luis Montaña y Pedro González.

"El día 8 de julio se verificó un pleno con escasa - - asistencia, a pesar de haber sido convocado con anticipación y en el se dió lectura y aprobó la petición al Virrey Felix Marfa Calleja". (18)

El rector expuso los problemas que habian tenido que vencer los compromisarios, principalmente el doctor Maniau, - - quien realizó con el mayor de plaza todos los arreglos. Se - - acordó poner su retrato con el general y los nombres de todos - aquellos que habian colaborado en la devolución del edificio.

Se había terminado la ocupación material, pero iba a ser muy difícil darle nueva vida a la Universidad.

Al término de la Revolución de Independencia, en la Universidad, que durante el imperio de Iturbide se le llamó Imperial Pontificia, comenzaron a darse pronunciamientos críticos.

En 1832, de nueva cuenta, surge la ocupación militar de la Institución, aunque sólo duró unos días; diez años después, hubo otra la tercera invasión.

El 21 de octubre de 1833, se dió a conocer la Ley que suprimía la Pontificia Universidad de México.

La norma decía:

"Artículo 1. Se suprime la Universidad de México, y se establece una Dirección General de Instrucción Pública, para el Distrito y Territorios de la Federación". (19)

La Dirección General de Instrucción Pública pasaría a ser la autoridad competente para el otorgamiento de los grados académicos, Así como de dicha dirección dependieron también el edificio, muebles, biblioteca y demás propiedades de la antigua Universidad.

Al regreso de Santa Ana a la capital en abril de 1834, revocó el decreto de Gómez Farías y devolvió su personalidad y bienes a la Universidad. Estaba abierta la pugna entre los liberales que querían extinguir todos los eventuales instrumentos de control de clase, como la Real y Pontificia Universidad, y los ortodoxos conservadores, devotos de la más estricta tradición.

"En el año de 1857 la Universidad, todavía Real y Pontificia, fue suprimida por el decreto del Presidente Ignacio Comonfort; pero al año siguiente Félix Zuloaga, abanderado de la reacción, subió a la presidencia mediante un golpe militar y reinstaló la Universidad". (20)

Por tercera vez fue suprimida al entrar a la Ciudad de México el Presidente Benito Juárez (1861), y por tercera vez fue reinstalada al ocupar la capital del país la Regencia del Imperio que había de encabezar Maximiliano (1862).

Al fin en México, Maximiliano, que tenía ideas muy próximas al positivismo, puso en vigor el decreto republicano de 1857 y terminó con la Real y Pontificia Universidad para siempre (1865).

Al resultar triunfante la república, en 1867, la educación superior presenta un aspecto marchito, de la Universidad -

subsistían sólo profesiones liberales: Jurisprudencia, Medicina e Ingeniería y que eran dependientes del Ministerio de Justicia.

También había una Escuela de Comercio, que también dependía del Ministerio, y otra de Agricultura y Veterinaria, bajo las ordenes del Ministerio de Fomento.

En realidad, uno de los acontecimientos educativos de mayor importancia durante este lapso, que además vendría a repercutir posteriormente, en la creación de la Universidad Nacional, fue la fundación de la Escuela Nacional Preparatoria en 1867.

Para el último cuarto del siglo XIX, el panorama de los estudios universitarios era un tanto sombrío. Ya que por la extinción de la Universidad en 1865, fue definitiva y las escuelas profesionales quedaron desarticuladas entre sí. Los proyectos educativos del porfiriato, sin embargo, fueron realizados con gran éxito, sobre todo en los niveles elemental y medio, y al poco tiempo surgieron los primeros proyectos para organizar los estudios profesionales y superiores.

El año de 1881, es uno de especial significado para la historia de la Universidad Nacional que no habría de ser fundada hasta 1910. Con esta fecha puede decirse que se inician los esfuerzos, para sacar adelante el ambicioso proyecto, como lo -

era el fundar una institución educativa nacional de naturaleza universitaria.

El concepto de Universidad Nacional que ha perdurado - hasta nuestros días, ha recibido diversas interpretaciones por los estudiosos de la Institución, así Enrique González Casanova, para quien la Universidad "Es Nacional, entre otras cosas, - porque los tres fines que tiene encomendados son fines de interés nacional"; la de formar profesionistas, realizar investigaciones y difundir la cultura y no circunda su labor fuera de la realidad social. (21)

Las voces pidiendo la instauración de una Universidad Nacional, no menguaron. Desde 1880, Justo Sierra aparecía como defensor de esa idea; pero fue hasta septiembre de 1910, cuando el propio Sierra, todavía dentro de las conmemoraciones del Centenario de la Independencia, inauguró solemnemente la Universidad Nacional.

La Universidad quedó integrada por las Escuelas Nacionales de Jusrisprudencia, de Ingenieros, de Bellas Artes y la Preparatoria.

Distinguidos maestros habrían de dar resurgimiento a la Universidad Pedro Henríquez Ureña, introdujo reformas importantes a la preparatoria en 1914; Antonio Caso entusiasmó con -

su talento y fácil palabra.

La universidad en ese tiempo era una dependencia oficial. A partir de 1917, dependió directamente del Presidente de la República y el rector pasó a ser un miembro más del gabinete.

La Ley de Secretarías de Estado de 1917, en su artículo 19, impone un grave mutilación a la Universidad: Le desprendía a la Escuela Nacional Preparatoria, para convertirla en dependencia del gobierno del Distrito Federal.

En esa época, Antonio Caso planteó por vez primera en México, la conveniencia de autonomizar a la Universidad.

Al poco tiempo que dejó de ser rector, José Vasconcelos, bajo cuya autoridad la Universidad cobró un extraordinario ímpetu, dejó de depender directamente del Presidente de la República, para pasar a serlo de la Secretaría de Educación. Y a dicha Secretaría de Educación pasó Vasconcelos.

El 28 de agosto de 1923, al tomar posesión de su cargo, Ezequiel A. Chavez, en cosa de meses llevó a cabo toda una tarea, en defensa de maestros universitarios que estaban siendo cesados por la nueva Secretaría de Educación. Sin consultar a la Universidad, con intervenciones de este corte, se preocupó -

siempre por defender lo que él pensaba era de la competencia natural de los universitarios.

Dentro de la rectoría de Alfonso Pruneda de 1924, este fue un período de estabilidad que reflejaba en sí el eficaz control político que siempre caracterizó al período de Plutarco E. Calles. De cualquier manera, tampoco puede decirse que fue un período de apogeo académico o cultural universitario, sino más bien uno de cierta impasibilidad.

En el año de 1929, se escenificó una de las más reso---nantes luchas estudiantiles, el resultado fue la concesión gu---bernamental de la autonomía. Una huelga universitaria de dos meses fue el preludio. Al final, el rector Ignacio García Te---llez aclaró: "La creación de la Universidad socialista, de la Universidad Revolucionaria, es el cumplimiento de un esfuerzo de la revolución. El móvil de la huelga fue el deseo supremo e integral de la revolución en los sistemas educativos". (22)

Los considerandos de la Ley de 1929 decían, entre otras cosas, que la Universidad debía ser "una institución democrática funcional", con atribuciones suficientes para el descargo de la función social que le corresponda, y que el postulado demo---crático demande en grado siempre creciente, delegación de fun---ciones, la socialización de las instituciones y la participa---ción efectiva de los miembros integrantes de la comunidad en la

dirección de la misma.

Cabe hacer notar que el objeto de la lucha estudiantil de 1929, que se iniciara en mayo de ese año, su origen fue una decisión de las autoridades universitarias en el sentido de someter a los alumnos a pruebas de reconocimiento, por escrito.

Dicha decisión dió lugar a que en la Escuela de Jurisprudencia se declarara una huelga estudiantil, que luego fue -- apoyada por el resto de la Universidad.

Ahora bien, cabe recordar, el último rector de la Universidad Nacional fue el Lic. Antonio Castro-Leal, de 9 de diciembre de 1928 a junio 21 de 1929.

Durante el tiempo (1933-1934), que permaneció en el -- rectorado Gómez Morín concibió y puso en práctica uno de los mejores estatutos que han normado el ejercicio de la docencia y -- la investigación en la Universidad, no obstante la manifiesta -- pobreza por la que atravesó la Institución se atendieron los -- servicios de los planteles y de los institutos de investigación.

"En 1934, meses después de haber sido aprobada la Ley- Orgánica, el Consejo Universitario dictó el Estatuto General de la Universidad; pero su vigencia no llegó a los dos años, pues -- en 1936 fue sancionado un nuevo estatuto, cuya vida también re-

sultó en extremo efímera". (23)

El Estatuto de 1936, en su artículo 14 introdujo la paridad en el Consejo Universitario, que se integraría con el rector, el director de la Facultad de Filosofía y Letras y los directores de las demás escuelas e institutos, así como por los presidentes de las sociedades de alumnos de esos mismos planteles, por el presidente de la Federación Estudiantil Universitaria, y por dos representantes alumnos y dos profesores de cada una de las instituciones antes citadas, también formaban parte del Consejo tres representantes de los trabajadores universitarios.

Las facultades que todo lo abarcan y comprenden, atribuidos al Consejo, la inestabilidad de los grupos estudiantiles, que nunca se acaba, cuyos representantes no siempre fueron legitimados por un procedimiento democrático de elección; las pugnas entre grupos de interés que se adjudicaban la titularidad de las cátedras, la dirección de las escuelas, la influencia misma sobre el Consejo; el asambleísmo, en fin, que tan mal ha probado cada vez que se le establece como solución pretendidamente democrática, trajeron el caos a la Universidad.

Grandes y numerosos debates en el Consejo Universitario tuvieron como pretexto los motivos más vanales, entre los consejeros, se perdió todo sentido de armonía. La vejación, la

ofensa personal, el denuesto tomaron asiento en el órgano más importante de la Universidad. La componenda de corredor y la intriga adquirieron especial popularidad.

En tales circunstancias la Universidad tenía, que estancarse, dejó ser operante, y cayó en un marasmo de ineficacia y vulgaridad. En determinado momento, acéfala la rectoría, disuelto el propio Consejo e inaplicado el Estatuto, la Universidad quedó a la deriva.

Necesario fue la intervención, de los ex-rectores de la Universidad de una manera oficiosa, asumieron la responsabilidad de reorganizarla a mediados de 1938 se consumió en la discusión del Nuevo Estatuto, que resultó promulgado el 19 de diciembre de 1938.

Con la confianza clara, muchos imaginaron que la solución estaba dada, al fin encontrada. La desilusión no tardó en llegar, pues sobrevino, antes de que hubiere transcurrido mucho tiempo y nuevamente la Universidad se vió envuelta por el asambleísmo. El Consejo Universitario, de acuerdo con la Ley Orgánica de 1933, seguía siendo el órgano de decisión más importante de la Universidad. La conciliación de los intereses y la pacificación de los ánimos parecían objetivos inalcanzables. La Universidad se había convertido en una mera conjetura.

El problema fue tan grave que se produjo una separación de la Universidad en dos bandos, cada uno con su propio rector. Ninguno de ellos fue reconocido por el Presidente de la República, Gral. Manuel Avila Camacho, quien a una consulta que se le hizo propuso que una junta formada por el ex-rector hiciera la elección recayendo esta en Antonio Caso.

Así la situación, en diciembre de 1944 fue aprobada una nueva Ley orgánica por el Congreso de la Unión, y promulgada por el Presidente de la República. Introdujo cambios sustanciales en relación a la de 1933. Apareció la Junta de Gobierno, que asumiría las funciones de nombrar rector y directores académicos; también fue creado el Patronato, al que corresponderá administrar el patrimonio universitario; las organizaciones estudiantiles fueran independizadas de las autoridades universitarias; y el Consejo Universitario quedó liberado de las presiones que en el curso de varios años habían desvirtuado su trabajo, convirtiéndolo en innoble arena de la ambición y la corrupción.

Esa Ley y el Estatuto General aprobado en marzo de 1945, son los que se encuentran en vigor, su permanencia que ya alcanzó los cuarenta años, nos demuestra funcionalidad. La Universidad en las últimas cuatro décadas de la Ley actual, ha tenido once rectores.

Desde los sesentas a la actualidad, las fuerzas progresistas de la UNAM han señalado con insistencia que esa Ley no responde a las necesidades y aspiraciones de la mayoría de sus integrantes, pues limita enormemente el principio de autonomía universitaria y niega los más elementales derechos democráticos de la comunidad universitaria.

Actualmente, con parciales modificaciones del Estatuto General, el cual es peor que la Ley, no se superarán muchos de los problemas que el doctor Jorge Carpizo ha señalado, entre ellos el de la existencia de una burocracia universitaria que no permite anteponer criterios académicos y que, en cambio, actúa y decide libremente y por encima de la voluntad e interés de los universitarios.

La UNAM deberá crear las instancias en la que se expresen las opiniones de los universitarios para que participen en la toma de decisiones.

A). SINDICALISMO UNIVERSITARIO, AÑO DE 1929 A 1972.

Poco tiempo después de haberse otorgado autonomía a la Universidad surge en la Institución la primera organización de los empleados administrativos, se organizaron gremialmente por vez primera, el 24 de septiembre de 1929 en la Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma, (UEUNMA). Encabezado por Diodoro Antúnez, "este primer agrupamiento sindical tuvo poca duración, pero si jugó un papel muy importante en la conquista, durante 1932, del Primer Contrato Colectivo de Trabajo, en el seno de una institución". (24)

El contrato a que alude Pulido, fue suscrito el 26 de febrero de 1932, por la UEUNMA y la Universidad. Dentro de los aspectos relevantes de dicho documento conviene señalar lo que estableció su cláusula primera: "Para los efectos de este contrato y de acuerdo con los artículos 4 y 232 de la Ley Federal del Trabajo, en lo sucesivo a la Universidad Autónoma se le nombrará "Patrón" y a la Unión de Empleados de la Universidad Nacional simplemente sindicato. Al hacer referencia a la Ley Federal del Trabajo se usará la palabra Ley". (25) Esto, desde luego, constituye un antecedente directo en lo que se refiere a la aplicabilidad de la Ley Federal del Trabajo al marco de las relaciones laborales de los empleados universitarios.

En 1933, se modifica el régimen jurídico de la Universidad Nacional con la promulgación de una nueva Ley Orgánica, - la cual no se refirió a los empleados docentes y administrativos; pero de acuerdo con su artículo 4o. considerado el Consejo Universitario como la Suprema Autoridad con las más amplias facultades para organizar y definir el régimen interior de la Universidad, se le reservó el derecho de dictar las medidas conducentes y aplicables a sus empleados.

Días antes de que se promulgara la nueva Ley, es decir el 18 de octubre, se lleva a cabo la sesión constituyente - del Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México, (SEOUAM).

Las consideraciones de los trabajadores para formar el sindicato fueron: 1.- Que por la autonomía más acentuada en la nueva Ley Orgánica, los empleados ya no eran considerados empleados públicos, por lo tanto les era aplicable el Código Laboral que en su artículo 1o. decía: "La nueva Ley es de observancia general en toda la República, y su aplicación corresponde a las Autoridades Federales y Locales, en los casos y términos, que la misma establece". 2o". En concordancia con el punto anterior, no quedaban sujetos a la expedición de leyes de servicio-civil, y les era en ese mismo sentido inaplicable la prohibición de sindicalizarse porque no existía un estatuto y reglamento propio de la Universidad que lo limitara". (26)

De conformidad con el Artículo 223 fracción II de la Ley Laboral, los dirigentes del SEOUAM. Solicitaron el registro ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del D.F. Esa autoridad, considerando satisfechos los requisitos marcados en los artículos 242 y 243, decide el 2 de noviembre de 1933 -- otorgar el registro, ordenando la inscripción respectiva en el libro segundo del Registro de Asociaciones a fojas 190 bajo el número 474. Este hecho destaca en la historia del sindicalismo universitario, ya que se trata de la primera organización dentro de una Institución de enseñanza superior que obtuvo el reconocimiento de su personalidad jurídica. A pesar de este reconocimiento legal el SEOUAM, la Universidad desplegó una política de total rechazo a la organización sindical, como se puede -- apreciar en los Estatutos Generales de 1934, 1936 y 1938, en -- los cuales ni siquiera se previó el derecho del personal a agremiarse. (27)

En respuesta a esa actitud de la Institución de negar a sus trabajadores los derechos de sindicalización y contratación, el SEOUAM, declararí en un manifiesto que "no importa en lo absoluto que la Universidad tenga o no como mira la consecución de fines lucrativos, pues aún cuando fuera, tan sólo una sociedad de beneficencia privada estaría obligada a reconocer el derecho de sus trabajadores, y a considerarlos dentro de la Ley Federal del Trabajo, ya que ésta no hace distinción alguna entre empresas con utilidades o sin ellas para garantizar los -

derechos de los trabajadores". (28)

En provincia, sobresale la constitución, en octubre de 1938, del Sindicato Unico de Empleados de la Universidad de Michoacán.

La aprobación en 1945, de una nueva Ley Orgánica para la Universidad Nacional Autónoma de México, traería consigo una consolidación de la Política de la Institución de hacer nugatorios los derechos de sus trabajadores. En su Artículo 13 se -- consigné lo siguiente: "Las relaciones entre la Universidad y -- su personal de Investigación docente y Administrativo se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo". (29)

Esto dió margen para que el 3 de octubre de 1949 fuera cancelado el registro al SEOUAM, considerando también la junta, la reforma en la fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional.

A raíz de la cancelación del registro del SEOUAM, este se disolvió y en su lugar los trabajadores del sindicato de trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, -- constituyen el STUNAM. Presentan el 6 de diciembre de 1949 la --

solicitud de registro a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el cual les es negado bajo el argumento de que "En el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México, opera la prohibición señalada en el Artículo 237 de la Ley Laboral que establece que, no pueden formar sindicatos las personas a quienes la ley prohíba asociarse o sujete reglamentos especiales y como es el caso de los empleados universitarios se encuentran sujetos a reglamentos especiales que dictará el Consejo Universitario en los términos del Artículo 13 de su Ley Orgánica, esta Secretaría no es competente para conceder el registro". (30)

El 16 de febrero de 1963, después de una asamblea extraordinaria quedó constituido el Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México (SEOUNAM), solicitando posteriormente su registro ante la Secretaría de Trabajo, mismo que se les niega bajo el argumento de que la Universidad es incompatible para equipararse con una empresa de carácter lucrativo, por lo tanto, no podía existir la denominación patrón para esa Institución.

A pesar de la negación de los registros a los sindicatos universitarios, bajo el pretexto de que no se les era aplicable la Ley Federal del Trabajo, se siguió expresando la voluntad de los trabajadores y maestros universitarios en el sentido de que, solamente a través de la asociación gremial sería posible

el alcanzar derechos y prestaciones que la Universidad reiteradamente les negaba.

Los antecedentes del sindicalismo entre el personal -- académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, los encontramos a partir de 1955, fecha en que se organizó la Unión de Profesores, Empleados y Trabajadores de las preparatorias -- uno, tres y cinco.

El 29 de septiembre de 1964, al aplicarse ciertas disposiciones contenidas en las reformas al Estatuto General, surgió un conflicto entre la Institución y un sector del profesorado que consideraba que dichas reformas lesionaban derechos adquiridos. La Unión mencionada constituyó el SPETUNAM; este en sayo sindical fue olvidado temporalmente al iniciarse las pláti cas conciliatorias con las autoridades universitarias.

Posteriormente se organizó el Sindicato de Profesores de la UNAM (SPUNAM), que por escrito fechado el 12 de abril de 1965 y presentado el 20 del mismo mes y año, solicitó a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el registro respectivo.- El 10 de junio les fue comunicada la resolución, donde se les niega su registro respectivo. (31)

En 1964, se crea el Sindicato de Trabajadores de Nuevo León, después de un conflicto salarial en el sector magisterial.

(32)

Otro hecho importante que destaca en esta década de -- los sesentas es la constitución, en abril de 1966, de la Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM, (ATAUNAM), mismo que vino a substituir al SEOUNAM, el cual desaparece por las mismas fechas.

En resumen tenemos que el surgimiento del sindicalismo universitario, tiene su origen en la década de los años veintes, observando desde un principio la preocupación de los trabajadores universitarios, preponderantemente su sector administrativo, -- de que la organización sindical era la única posibilidad de -- obtener el reconocimiento de sus derechos consagrados en la Ley Federal del Trabajo, ello a pesar de la permanente negación de Tribunales Judiciales y autoridades universitarias para dar respuesta satisfactoria a las demandas de los trabajadores.

Sin embargo, va a ser hasta la década de los setentas cuando se da el toque definitivo en la consolidación del sindicalismo universitario en la capital y en provincia, por cierto, un proceso, que se da en el marco de grandes luchas de los trabajadores ante las actitudes represivas e intransigentes de las autoridades de la mayoría de las universidades del país.

Pero sin lugar a la menor duda, fueron diferentes factores de orden económico, político y social los que se sumaron a principios de los setentas y que influyeron como consecuencia a la consolidación del sindicalismo universitario en las universidades del país. Entre otros muchos pudiéramos enunciar los siguientes:

1). La incorporación de un gran número de profesores-jóvenes que aspiraban a mayor seguridad laboral y estimaban que los requisitos académicos estatutarios no eran fáciles de satisfacer.

2). "La despersonalización de las relaciones entre -- las autoridades universitarias y su personal académico, como resultado de la masificación de algunas universidades, condujo a los miembros del personal académico en el anonimato y, según el sentir de algunos en la indefensión; presentándoseles la sindicación como un mecanismo para hacer valer, de manera más eficaz sus derechos". (33)

3). El aumento del personal académico, trajo un incremento de la profesionalización de la vida académica, factor que vino a interesar al personal de carrera en sus condiciones de trabajo (estabilidad en el empleo, mejores prestaciones económicas y sociales etc.).

4). En el aspecto económico, el aceleramiento del proceso inflacionario, con el correspondiente deterioro del poder adquisitivo del personal al servicio de las Universidades.

5). La ineficacia de algunas asociaciones profesionales de personal administrativo y académico para promover las mejoras laborales de sus miembros. Cabe recordar que tenían prohibido el derecho a formar sindicatos, pactar una contratación colectiva y hacer uso del derecho de huelga.

6). En las causas de carácter político, el movimiento estudiantil de 1968, que vino a cuestionar, el papel y estructuras y fines de las instituciones de educación superior, allanó al sindicalismo universitario.

7). Derivado del cuestionamiento anterior, se abrió un proceso de creciente politización del personal de ambos sectores, lo cual se reflejó en las polémicas que se dieron en relación a los fines e intereses que perseguía el proyecto de Universidad de la burocracia universitaria, es decir, se cuestionaba dicho proyecto ya que respondía a los lineamientos marcados por el Estado y sectores económicos poderosos de la Sociedad Mexicana.

8). La oportunidad que representaba, como espacio de lucha independiente, el movimiento sindical universitario. An-

te la grave represión política del Estado en diferentes móviles sociales.

Factores que conjuntamente, en menor o mayor medida, - en cada una de las universidades, trajo el nacimiento general - del sindicalismo, entendiéndose este como una respuesta de los trabajadores universitarios ante el creciente deterioro de sus condiciones laborales.

En este orden, de nueva cuenta tenemos como encauzador del sindicalismo, a los trabajadores administrativos de la UNAM, y el 12 de noviembre de 1971, se reunieron menos de cien trabajadores universitarios con objeto de constituir el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM). Obteniendo su reconocimiento ante las autoridades universitarias en el año de 1973. (34)

B). AUTONOMIA UNIVERSITARIA, AÑO DE 1929

El conflicto de 1929, es de compleja configuración, -- fueron muchos los elementos que intervinieron y que dificultan su comprensión. Para nosotros resulta de vital importancia, el hacer un análisis, de la autonomía, por la cual algunas personalidades y estudiantes habían pugnado. Y es trascendental, ha cer notar que a lo largo de las discusiones no faltaron perso-- nas que desde un principio señalaran el carácter relativo de la autonomía que había propuesto el Presidente de la República. -- La Ley Orgánica, fue puesta a conocimiento tanto para estudian-- tes y profesores quienes se dieron a la tarea de discutirla des-- de el primer momento. "Esta autopenomía desde luego, no fue otor-- gada en los términos como actualmente se le concibe en el Artí-- culo 3o. Constitucional fracción VIII, todavía en esa Ley, se -- advierte la presencia directa del Estado en asuntos claves del-- funcionamiento de la Institución; como lo era el de poder in-- tervenir en la elección del rector..." (35)

Es así, como "hasta que una huelga estudiantil inicia-- da en mayo de 1929, por meras cuestiones académicas amenazó -- con convertirse en un motín de trascendencia política y social, que el gobierno ofreció conceder la autonomía universitaria -- sin que ésta se le hubiera expresamente pedido. Así, después-- de haber sido investido con facultades extraordinarias por el--

Congreso de la Unión, con fecha 10 de julio de 1929, Emilio -- Portes Gil, Presidente Provisional de los Estados Unidos Mexicanos, expidió la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma.

En su Artículo 2o. estableció que la Universidad Nacional de México era una Corporación Pública, Autónoma, con plena personalidad jurídica.

No obstante, la autonomía concedida no fue completa, -- ya que la Universidad mantuvo varios vínculos con el Gobierno -- Federal, que limitaban y supeditaban su actividad y autonomía; -- en realidad la Ley respectiva la transformó de establecimiento -- oficial que era, en sólo un organismo descentralizado más del -- Estado. En efecto 55 artículos, más otros 12 de carácter transitorio regulaban minuciosamente varias cuestiones y dejaba poco margen para la reglamentación interna; en el Consejo Universitario figuraba un delegado de la Secretaría de Educación Pública, aún cuando sólo gozaba de voz informativa (artículo 8o. y 9o.), el rector era designado por el Consejo Universitario de una terna propuesta por el Presidente de la República, (artículos 12, inciso d, y 14); la Universidad quedó obligada a rendir un informe anual al Presidente de la República, al Congreso de la Unión y a la Secretaría de Educación Pública, en el que se diera cuenta de las labores realizadas (artículo 32); El Ejecutivo quedaba facultado para designar profesores extraordina---

rios y conferenciantes con cargo a su presupuesto (artículo 34); el propio Ejecutivo se encontraba facultado para interponer su veto sobre diversas resoluciones del Consejo Universitario (artículo 35); el Estado debía comprobar, los gastos de la Universidad y ejercer una estrecha vigilancia financiera (artículo 38 y los correspondientes al capítulo VI). Por último, de conformidad al considerando 14 de la exposición de motivos y al artículo 54 de la Ley, el compromiso del subsidio Federal anual se reducía a cuatro millones de pesos, lo cual resultaba precario y, desde un principio insuficiente para la consecución de los altos fines de la Universidad". (36)

En virtud de tales causas, el 17 de octubre de 1933, -siendo Presidente Abelardo L. Rodríguez envió al Congreso de la Unión un proyecto de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de México, de acuerdo con el proyecto citado, se le entregaba el gobierno a la Institución; así mismo, se le confería el derecho de determinación sus propios derroteros, según decía la exposición de motivos.

En la exposición de motivos se dejó sentir cierto resentimiento oficial que llegó, incluso a la amenaza cuando se afirmó.

"Sólo que la nueva etapa en que habrá de entrar la vida universitaria al expedirse la Ley, revele en forma indudable

que un régimen de gobierno autónomo deja insatisfechos sin remedio las apremiantes necesidades que en materia de educación - tiene la República, será llegada la hora de que el país entero y el gobierno, ante la fuerza de los hechos, ponga fin a una situación a todas luces indeseable". (37)

La discusión que siguió en el Congreso estuvo llena de referencias despectivas para la Universidad, se dudaba de la capacidad de sus miembros para autogobernarse; se dudaba, en fin de que pudiere prepararse en las aulas universitarias al núcleo humano, que nuestro país requería y requiere para su desarrollo. Los universitarios de entonces, como los universitarios de todos los tiempos en México, debieron resistir, no sin entusiasmo el ataque de la estulticia.

"La Ley Orgánica vigente, de 6 de enero de 1945 de la Universidad Nacional Autónoma de México, constituye el primer ordenamiento en la historia legislativa de la Institución que fue elaborada por su propia comunidad universitaria". (38)

Para superar las interpretaciones equivocadas por el silencio de la Ley Orgánica de 1933 en cuanto a la naturaleza jurídica de la Universidad, llegándose al absurdo en concebirse a la Universidad como una Institución privada, el artículo 10.º del anteproyecto establecía: "La Universidad Nacional Autónoma

de México es una Corporación Pública -organismo descentralizado del Estado- dotado de plena capacidad jurídica- 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. De este modo, Alfonso - Caso planteó la concepción medular, que caracteriza a la autonomía como una modalidad de la descentralización en el régimen - del derecho administrativo". (39)

Toda vez que desde el año de 1929, cuando nuestra Universidad se le dotó de autonomía el Estado y las autoridades -- universitarias le han dado la intepretación que ha convenido - a los intereses que representan.

Lo importante es saber quien decide. En la medida en que la Universidad decide por si misma es autónoma. En la medi da en que deciden factores externos, no es autónoma. Una de -- las principales razones para investigar el grado de autonomía - universitaria frente al autoritarismo gubernamental en México - es conocer el grado de control que ajerce el gobierno en una -- área vital de su política y las implicaciones de este hecho en la política mexicana general.

Es importante saber quien controla, porque la Universi

dad lleva a cabo tareas vitales para la nación, como investigación, capacitación de recursos humanos y reclutamiento político. Cualquier interrupción en el aprovisionamiento ordenado de médicos, ingenieros, maestros, abogados puede tener efectos serios e inmediatos sobre el curso y balance del desarrollo. El gobierno depende todavía en alto grado de la Universidad para la preparación de líderes políticos, por más que las universidades privadas empiezan a tener un papel importante en este punto.

El actual modelo de relaciones entre el gobierno y la UNAM se basa ampliamente en el modus vivendi que se fraguó en 1944, mutua dependencia y aceptación entre ambos. Generalmente se dá por hecho que el gobierno es el que tiene el último y definitivo poder de coerción y que, por tanto, la autonomía universitaria es efímera. De hecho, ese poder es un recurso clave dentro de una compleja red de fuerzas recíprocas. Todo estudio sobre las relaciones Universidad-Gobierno debe explorar las circunstancias en que se ejerce ese poder y a qué precio. Sólo así se podrá entender como subsiste la autonomía a pesar de un poder externo definitivo.

Fué una sorpresa que el Presidente Portes Gil concediera la autonomía, pero no fue un acto de generosidad gratuita. La actividad de los estudiantes y el descontento generalizado en la Universidad, identificado con la candidatura presidencial de Vasconcelos representaban peligro para el gobierno reciente-

mente sacudido por otros acontecimientos. La autonomía fue un intento de difuminar las demandas estudiantiles. Pero la autonomía fue incompleta y dejó mucho poder en manos del gobierno. La estrategia no funcionó. El gobierno concedió "plena autonomía", calificó a la Universidad de Institución irrelevante, independiente del gobierno y de la revolución. Y le canceló el subsidio. Y emprendía el asalto ideológico contra el reaccionarismo antirrevolucionario de la Universidad.

En 1936, la Universidad se mostró dispuesta a canjear parte de su autonomía por algo de dinero. La plena autonomía había sido utópica, al menos en el contexto mexicano. El gobierno estaba anuente a la reconciliación. La Universidad podría gobernarse a sí misma dentro de ciertas líneas amplias. En 1944, Universidad y Gobierno acordaron una nueva Ley que reaffirmaba un poder sustancial de autogobierno universitario, pero este restauraba su carácter público y su financiamiento con fondos públicos. Era una avenencia entre obediencia y autonomía. Es decir, la Universidad, es una corporación autónoma, pero pública, una agencia descentralizada del Estado. Es el arreglo que hoy perdura.

Los acontecimientos de 1968, fueron la excepción, consecuencia de circunstancias acumuladas, resultado de antagonismos fundamentales pero que pudieron haberse evitado. La con-

frontación sangrienta -El Guardian - de Londres calculó 325 - muertos y miles de heridos- fue consecuencia de 3 factores: - 1.- Los estudiantes violaron las reglas del juego, 2.- Al Gobierno le dió pánico; 3.- La amenaza al régimen fue real.

El Gobierno no estaba dispuesto a tolerar un desafío - tan abierto y tan patente al sistema. Si el Gobierno iba a dialogar, sólo lo haría desde una posición de fuerza. Los acontecimientos de 1971 confirmaron que prevalecía, la continuidad. - De ahí en adelante, el modus vivendi se basaría en necesidades y miedos recíprocos. El Gobierno restauró lo mejor que pudo- el equilibrio anterior a Tlatelolco. El precio que pagó por imponer su voluntad había sido excesivo y no podía darse el lujo de perder la cooperación de la Universidad. Pero sus condiciones fueron: 1.- Mantener el orden social; 2.- Dar satisfacción inmediata a demandas y necesidades; 3.- Ayudar a medir y evaluar la situación presente y las opciones posibles.

Lo que el Gobierno eligió, más que reforma educativa y universitaria fue apoyo político y paz social. La Universidad es incapaz de reformarse así misma y el Gobierno se abstiene de imponer su voluntad. El modus vivendi se restauró.

La Universidad mantiene una estabilidad relativa en la selección de estudiantes, profesores y personal administrativo- pero menos libre en el nombramiento de estos últimos. La auto-

nomía cede más terreno mientras más alto es el puesto administrativo. La elección de rector, es la prueba más clara de la autonomía relativa.

"La selección del rector en la UNAM merece y requiere atención especial. Es demasiado sutil y demasiado ambigua para prestarse a generalizaciones. Sin embargo, tanto el escrutinio del proceso como amplias perspectivas de comparación inclinan a pensar que la selección es sustancialmente autónoma.

El Gobierno Federal se involucra probablemente en la selección de rector más que en ningún otro aspecto de la Universidad, pero su poder es bastante limitado, comparado con el poder de la UNAM y comparado con el poder del Gobierno en otras naciones.

Hasta 1929, al rector era nombrado por el Presidente. Con la concesión de la autonomía limitada y de la plena autonomía en 1933. El Consejo Universitario ganó el derecho de escoger entre tres candidatos propuestos por el Presidente y de nombrar el rector sin interferencia. Desafortunadamente el Consejo falló en el ejercicio de su nuevo poder y prevaleció la anarquía.

En 1944 se creó la Junta de Gobierno, cuyos miembros

son elegidos por el mismo Consejo. La Junta fue más eficiente que el Consejo y, de alguna manera, se mantuvo por encima de las luchas universitarias internas. El principal arquitecto de este plan fue Antonio Caso.

Para saber si la selección de rector es autónoma, hay que resolver dos puntos: 1.- Si es la UNAM misma que selecciona al personal de la Junta.; 2.- Si la Junta es un vínculo del Gobierno para controlar el nombramiento del rector.

Hay lugar para la crítica sobre la pureza de la Junta. Es antidemocrática, en cuanto que los consejos de profesores y estudiantes no participan directamente en la elección del rector. Tampoco hay seguridad absoluta de que los miembros de la Junta sean verdaderos universitarios formales son vagos. Aunque los miembros de la Junta son elegidos por la UNAM. La Junta protege a la Universidad del caos que la vuelve vulnerable a la presión externa. De 1910 a 1945 la rectoría cambió de manos 23 veces. De 1945 a 1984 sólo 10 veces.

Cabe destacar que lo importante para la UNAM y para el Gobierno es que el rector no sea enemigo del Presidente, sino que trabaje con él como cabeza de una Institución eminentemente política. Fuera de eso, el Presidente sólo ejerce influencia indirecta en la selección, muchas veces directas en la

renuncia de rectores, lo que refleja la importancia y la sensibilidad política de la cuestión. Se descartan, pues, el nombramiento directo de rector por parte del Presidente y la selección de un rector antipresidente. No se descarta la influencia presidencial indirecta.

Puesto que el rector debe tener, por lo menos, 10 años de servicio académico en la UNAM, no puede ser una figura meramente política. Ni es un académico puro ni es meramente político. El Presidente tiene más poder para deponer rectores que para nombrarlos. Muchos expertos creen que la estabilidad en el liderato de la UNAM, depende más de la política interna que la de la interferencia gubernamental.

La autonomía académica es sustancial. Generalmente se respeta la libertad académica, aún cuando conduzca directamente a la crítica de la naturaleza del régimen. La Universidad mantiene un control considerable sobre sus políticas académicas. Sin embargo existen muchas formas sutiles e informales en la interacción Universidad-Gobierno, que limitan inevitablemente la plena autonomía académica.

El Gobierno tiene un monopolio casi absoluto de los fondos y puede ejercer un control financiero sobre la Universidad. Pero ese poder en la práctica, esta claramente cir-

cunscrito. Sus límites aparecen, sobre todo en el proceso, de distribución de los fondos dentro de la Universidad, en las fluctuaciones del financiamiento y en los criterios que se establecen. La Universidad es la que distribuye los fondos y tiene un alto poder de negociación con el Gobierno.

Hay indicadores importantes de la autonomía financiera. La Universidad controla la distribución interna de fondos, los niveles de financiamiento, los criterios de financiamiento. Y en este punto, la autonomía se vuelve ambigua. Sería pertinente preguntar si los fondos públicos pueden ser otorgados tan libremente, con tan pocas condiciones, y a criterio del que los recibe". (40)

En resumen, la autonomía es un arreglo entre la autoridad universitaria y la autoridad última del Gobierno, caracterizado por su dependencia mutua. El gobierno retiene ciertas prerrogativas financieras y físicas, pero no trata de moldear a la Universidad. El costo sería muy alto, como ya lo experimentó. La principal arma de la Universidad es su capacidad para el desorden social. De las tres autonomías, --académicas, -- efectiva de personal y financiera-- la más fuerte es la académica.

C). 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 un rubro 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 -- establecimiento o corporaciones públicas, puedan ser sometidos sin quebranto de ningún texto consitucional a un régimen extra- contractual, estatutario. En años recientes, cuando por consi- deraciones 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 em- presas a un régiemn contractual. Pero la Universidad no es una empresa, no organiza los elementos de la producción para la per- secución de ningún propósito lucrativo, nunca ha tenido, ni tie- ne, ni se propone tener provechos en sentido económico; es, co- mo ya se dijo antes, una comunidad de cultura. Por estas razo- nes, el anteproyecto que ha vuelto a definir el carácter públi- co de la Universidad, acoge en cuanto al problema de las relacio- nes entre 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". (41)

Y terminaba la exposición diciendo:

"Conviene, sin embargo, dejar claro que el hecho de que las relaciones entre la Universidad y sus servidores tengan un carácter estatutario no contractual, no será 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 incorporados definitivamente al orden jurídico en que vivimos, como elementales exigencias de la civilización contemporánea". (42)

La intervención del rector Alfonso Caso, se refirió a la defensa que hizo del artículo 13 de la Ley Orgánica cuyo texto dice: "Las relaciones de la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo se regirá por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo".

El proyecto de Ley Orgánica fue discutido por el Congreso de la Unión. Para nuestros fines destaca por la importancia de sus argumentos, la intervención del Senador Fernando Amilpa. En ella contradecía la argumentación que el rector Alfonso Caso hacía en la exposición de motivos de dicho proyecto.

Sin embargo, no se opuso a la aprobación de esa Ley.

Dijo en esa ocasión, sobre las relaciones laborales de la Universidad: "Al hacer el estudio de este proyecto, para -- expresar ante ustedes nuestras ideas; tenemos por el pasc nuestro a través de los Tribunales del Trabajo, experiencias de lo que significa el estado de irresponsabilidad en que frente a -- sus trabajadores quiso colocarse desde un principio, desde que surgieron las primeras dificultades, la Universidad Nacional - Autónoma". (43)

"Siempre que se destituya a un trabajador de la Univer- sidad, esta situación, por medio de su representante jurídico - alegaba, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje su irres- ponsabilidad legal por virtud de que se trataba -decía- de una Institución de cultura y de ninguna manera de una Institución - patronal, que por dedicarse al lucro, tuviera que caer bajo la jurisdicción de los tribunales del trabajo. Diversos litigios- se liquidaron en las Juntas de Conciliación y por ser estos al- gunas veces desfavorables a las autoridades y otras veces a la Universidad, tuvieron que resolverse por último en la Suprema - Corte de Justicia". (44)

Refiriéndose a los distintos grupos de trabajadores -- que quedarían sin la protección de la Ley en caso de disputa- con la Universidad, decía que había, "profesores, empleados, -

contadores, en fin, gente que no vive más que del salario" y al hacer el análisis del último párrafo del artículo 13 de dicha ley mencionaba: "La Universidad Nacional de México, es una Institución, una corporación pública, un organismo descentralizado - del Estado..., pues llegamos a la conclusión de que esta última parte del artículo 13 iba a crear falsas ilusiones para los compañeros, porque si se les dice que sus derechos no serán inferiores a los que establece la Ley Federal del Trabajo - -- ellos tienen que pensar que estos derechos les corresponden - en su totalidad". (45)

Concluía: "Nosotros consideramos, que dada la situación política que guardan en el presente la Universidad, el Estado y las personas interesadas en la vida de la misma es indispensable despachar esta Ley; Pero si mañana sus trabajadores - tuvieren otro concepto de sus derechos y de las medidas de que deberían disponer para liquidar las diferencias que tengan con la Universidad, será cuestión de ellos". (46)

Estas palabras de Amilpa fueron proféticas pues, los trabajadores universitarios nunca desistieron en su lucha por conquistar los plenos derechos que les confería la Ley Federal del Trabajo. La Ley Orgánica de 1945; en su artículo 13 se regulaban las relaciones laborales de la UNAM, con sus trabajadores.

"Aunque la Ley Orgánica comprometía a las Autoridades-Universitarias para que en un plazo de 6 meses se formularan -- los reglamentos a que se refería el artículo 13, estos no se -- aprobaron, sino 20 años después, en 1965 ante la insistencia y -- la demanda constante de los trabajadores universitarios". (47)

El Sindicato no tenía en esa época la presencia que el momento requería, por ello el 3 de octubre de 1949 la Junta de Conciliación y Arbitraje se declaró incompetente para seguir interviniendo en el expediente relativo al sindicato y dejó a salvo los derechos de los trabajadores, hecho que se consideró como cancelación del registro del Sindicato de Empleados y Obre--ros. Su laudo lo fundamentó en las reformas a la fracción XXXI, del artículo 123 constitucional y en la propia Ley Orgánica de 1945.

El artículo 13 de la Ley Orgánica ha dejado de tener-vigencia por las disposiciones de la nueva Ley Federal del Trabajo. Y que por lo tanto requiere de la reforma urgente de la misma en vigor desde 1945, por una nueva Ley que traiga consigo una total reforma universitaria.

D). CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS RELACIONES LABORALES, HASTA EL AÑO DE 1972.

"La concepción que los constituyentes de 1917 tenían de la Universidad, como una Institución de cultura hizo que escapara de su espíritu visionario la regulación del trabajo de los servidores administrativos y con mayor razón de los académicos y de los diversos conflictos que entrañan estas relaciones laborales". (48)

"Desde 1917 a 1929 la Universidad, que en ese período fue parte integrante de la organización centralizada del Estado, queda sustraída a la naciente corriente sindicalista por considerarse que sus empleados, en su condición de servidores públicos, no estaban ligados con el Estado por contratos de trabajo y en consecuencia, no gozaban de las prerrogativas del Artículo 123 constitucional". (49)

En 1929 al concederse la autonomía universitaria, la Ley Orgánica pone de manifiesto desde entonces que la Institución naciente ha de responder a los fines del Estado, prestando el servicio público de educación destinado a satisfacer necesidades sociales y sujetos a un régimen de derecho público.

El problema laboral, no es nuevo apareció con la autonomía de la Universidad Nacional, en julio de 1929, al quedar -

desligada de la Secretaría de Educación Pública.

En la Ley Orgánica de esa fecha, en su Artículo 31, - cambió el carácter de los empleados de la Universidad al dejar de ser empleados federales. Ese mismo año al quedar sin protección laboral, los empleados deciden fundar el primer sindicato Unico de Empleados de la Universidad Nacional, que hizo un llamado a los profesores para afiliarse junto con ellos, además de solicitar el apoyo de los estudiantes, quienes eran el sector más organizado de la comunidad universitaria a raíz del conflicto que acababa de terminar.

El secretario general de este primer sindicato era Diodoro Antunez. Sin embargo debido a tratarse de una nueva organización y de hecho precaria, solamente logró hacer demandas de aumento de salario ante el Consejo Universitario y solicitar que este emitiera un dictamen, el 6 de agosto de 1930, sobre la situación de profesores y empleados con respecto a la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro. Otro logro fue que el 13 de agosto se admitiera una representación del sindicato ante el Consejo Universitario.

A finales de 1930 desapareció esta organización dejando en su lugar a la Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma (UEUNMA). También dicha organización --

presentó demandas de aumento de salario ante el Consejo Universitario, el 12 de enero de 1931; a su vez, el 8 y 22 de julio el Consejo discutió una propuesta de la Unión con relación a un seguro.

EL PRIMER CONTRATO

Llegaría entonces un momento de significativa importancia. El 18 de enero de 1932, el Consejo Universitario dió entrada a un escrito de la Unión de Empleados, cuyo resultado al parecer significó que el 26 de febrero de ese año, el rector de la Universidad, Licenciado Ignacio García Tellez, y el Secretario General de la Unión, Manuel Vazquez Cadena, firmaran un Contrato Colectivo de Trabajo, el cual dejaba asentado en su cláusula primera "Para los efectos de este contrato y de acuerdo con los artículos 4o. y 232 de la Ley Federal del Trabajo en lo sucesivo a la Universidad Nacional Autónoma se le nombrará patrón y a la Unión de Empleados simplemente Sindicato". (50)

Es de hacer notar que este Primer Contrato tuvo solamente un año de vigencia, en razón, por un lado, de las contingencias que viviría la Universidad en esos años, pero sobre todo por la posición intransigente que asumirían ulteriormente -- las autoridades universitarias. Así este instrumento, que hubiera podido ser la base para un trato adecuado y así mismo, -

el marco laboral entre la Universidad y sus trabajadores, fue desconocido por las autoridades universitarias.

Posteriormente, los días 9, 16, 23 y 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 Abelardo Rodríguez, quien lo devolvió al Consejo Universitario; ante tales hechos, el Consejero González Aparicio propuso que se reglamentaran los artículos 35 y 36 de la Ley Orgánica, que facultaba al Ejecutivo Federal para vetar las resoluciones del Consejo Universitario. Por otra parte el Consejero Vicente Lombardo Toledano propuso que la rectoría gestionara con la Secretaría de Educación Pública las observaciones a los resolutivos del Consejo.

Al no llegarse a un acuerdo, fue elaborado un proyecto que se discutió y aprobó el 19 de enero de 1933, en calidad de Reglamento Interior de los Oficios Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma. Establecía en su Capítulo I, sobre "Disposiciones Generales", artículo 1o. El rector de la Universidad es el Jefe Superior de las oficinas de la misma Institución y del personal que presta sus servicios en ellas" y en su artículo 3o. "El rector de la Universidad está facultado, con la limitación que le señala la Ley Orgánica (1929), y los

reglamentos derivados de ella, para nombrar, conceder licencias, disponer cambios y expedir ceses y contratar los servicios en - las oficinas administrativas, ya sea transitoria o permanente-- mente, así como fijar las horas de trabajo en las mismas ofici- nas". (51) Este reglamento como podrá observarse contemplaba- únicamente las obligaciones y sanciones para los empleados y ni una sola prestación.

EL SEOUNAM Y LA AUTONOMIA PLENA

Hacia el mes de octubre dejó de existir la Unión y el- día 18 de ese mes, de 1933 queda constituido una nueva organi- zación: El Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad - Autónoma de México, con José Meixueiro Bonola como Secretario - General. Eran los momentos en que se promulgaba la Ley Orgáni- ca de 1933, que le daba a la Universidad la "autonomía plena".- Y se le retiraba el subsidio oficial, provocando una aguda cri- sis económica a la Institución.

Por tanto, los días 3 y 13 de noviembre integró el -- Consejo Universitario una comisión que estudiara la reorganiza-- ción de las secciones administrativas y docente de la Universi- dad, planteando la reducción de las partidas correspondientes - al personal administrativo y la reducción del personal llamado de servidumbre, lo cual originó que los sueldos a los empleados fueran reducidos a la mitad, de 100 pesos que percibían en 1933

a 50 pesos en 1934.

Los días 24 y 25 de junio de 1936 fue aprobado el Estatuto de la Universidad, a partir de un estudio sobre la situación jurídica de la Institución. Dicho estatuto contemplaba -- por primera vez la existencia de "tres representantes empleados de la Universidad", ante el Consejo Universitario, así como en su artículo 38: "Un reglamento del Servicio Civil determinará -- la forma en que serán designados y removidos los empleados de -- la Universidad y fijará sus derechos y deberes de acuerdo con -- las siguientes bases:

1.- Los empleados que hayan prestado sus servicios durante tres años en algún establecimiento universitario, no podrán ser removidos sino por acuerdo del Consejo tomado por mayoría de dos tercios de los votos computables a dicho cuerpo, -- en sesión en la que se les haya dado la oportunidad de defenderse.

2.- En todo movimiento de personal se tendrá en cuenta la antigüedad y la eficacia de los servicios prestados por los empleados con objeto de concederles los ascensos que merezcan.

3.- Los empleados que hayan prestado servicios a la -- Universidad durante más de 25 años, tendrán derecho a disfrutar

de una pensión en los términos y con los requisitos que el reglamento señale". (52)

Si bien este reglamento no llegó a aplicarse a los trabajadores universitarios por la situación económica de la Universidad.

El 18 de diciembre del mismo año fue presentada una petición de aumento de los empleados ante el Consejo Universitario.

Al llegar al año de 1937, en vista de que no se había elaborado el Reglamento de Servicio Civil, además de que circulaban opiniones sobre la incorporación de los empleados universitarios al Estatuto Jurídico de los Empleados Federales, se integró un comité reorganizador del SEOUAM con la finalidad de estudiar la relación laboral y expresar su opinión. Dicho organismo quedó compuesto tanto de empleados administrativos como de profesores.

El recién integrado Comité emitió un comunicado el 22 de julio pronunciándose en contra de que los trabajadores universitarios fueran integrados al Estatuto Jurídico de los Empleados Federales, porque resultaba atentatorio contra la autonomía de la Institución y ello implicaría una traición a los -

ideales de la juventud universitaria, también señalaban que la Universidad debía ser considerada como una Institución particular y, por tanto, con calidad de patrón.

En base a los puntos anteriores solicitaban que se les considerara dentro de la Ley Federal del Trabajo, "ya que esta no hace distinción alguna entre empresas con utilidad o sin ellos para garantizar los derechos de los trabajadores", se dirigieron finalmente a los estudiantes para indicarles que sus derechos nos son comunes y que no trataban de aniquilar a la Universidad, sino "solo queremos que se nos tome en cuenta como asalariados, con un mínimo de derechos, en comparación a los que tienen los demás trabajadores", y agradecían la solidaridad de las organizaciones que los habían apoyado. Solicitaban también que el rector "atienda la resolución de nuestros problemas".

(53)

La respuesta del rector se dió el 26 de julio de 1938 - y fue repartida en volantes: "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 descentralizada. En consecuencia - el criterio de la rectoría es precisamente el punto de vista -- opuesto a la opinión de que la Universidad es persona de Derecho

Privado, y que puede estimarse que su situación es equivalente a la de una organización patronal". (54) Así, el rector Chico Goerne contestó a las demandas de los trabajadores.

A la respuesta de la actitud patronal, el Comité volvió a emitir otro comunicado llamando a los profesores a integrarse al sindicato, el cual, aseguraban, debería ser un Sindicato de Empresa "porque lo integrarán todos y cada uno de los obreros, empleados y profesores de la Institución y estaría dividido en dos secciones: Administrativa y Académica, reiteraba además, su derecho de asociación y huelga, que el Presidente Lázaro Cárdenas había concedido incluso a los empleados federales. Finalmente ratificaba nuevamente los propósitos "que nos mueven a intervenir en la lucha... el engrandecimiento de la Universidad en todos sus aspectos". (55)

Desafortunadamente las autoridades respondieron con la violencia, enviando a un grupo de pistoleros a disolver una asamblea de empleados que presidía Bravo Chávez. Sin embargo, no por ello dejaron de hacer movilizaciones exigiendo un Contrato Colectivo de Trabajo, y además, se presentó un proyecto elaborado. Por otro lado y en busca de apoyo, para sus demandas, el Sindicato se afilió al Consejo Nacional del Trabajo, en tanto que las autoridades elaboraban un proyecto de Reglamento de Servicio Civil.

Finalmente, el 17 de agosto de 1937, el Consejo Universitario expulsó a Daniel Bravo Chávez, junto con algunos de sus seguidores, quedando en su lugar Luis Santos Orlaineta, como Secretario General del Sindicato. El 18 de septiembre de 1938 se inflingieron nuevamente disminuciones de sueldo a los empleados, por lo que protestó el representante ante el Consejo Universitario Manuel Barranco. Los días 6, 13 y 17 de octubre discutió el Consejo el proyecto de Estatuto General; al llegar a lo referente a los empleados pidieron la palabra sus representantes, ingeniero Blazquez y Barranco, y se le dió la palabra a Santos Orlaineta, quienes se inconformaron porque se reducía la representación de tres a dos ante el Consejo Universitario. Al cabo perdieron la votación.

Por otra parte, Santos Orlaineta continuó con la demanda de un Contrato Colectivo de Trabajo, con prestaciones por 200 mil pesos, pero tuvo que desistir ante la carencia de fondos de la Universidad. Y el 10 de noviembre de 1941 retiró la demanda de la Secretaría del Trabajo.

LA UNIVERSIDAD CORPORATIVISTA

En 1944 se estudiaba reformar la Ley Orgánica y el Estatuto General de la UNAM. Fue elaborado un proyecto, en cuya exposición de motivos, que formuló el rector Alfonso Caso,

aparecía un rubro bajo el nombre de "Relaciones de la Universidad con sus empleados". Cuyo texto se expuso en el apartado anterior.

La Ley Orgánica y el Estatuto que entonces fueran promulgados, y que todavía rigen a la Universidad definen a la -- Institución de la siguiente forma: "La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación Pública -Organismo descentralizado del Estado- dotada de plena capacidad Jurídica y -- que tiene por fines impartir educación superior para formar -- profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible los beneficios -- de la cultura.

También encontramos que en relación al Consejo Universitario se redujo la representación de los trabajadores, en el Artículo 22 del Estatuto, a "un representante propietario y -- otro suplente".

Finalmente, el artículo 13 de la Ley Orgánica se refiere a la relación laboral.

La elaboración del citado proyecto, fue ampliamente --

discutido en la Cámara de Senadores, antes de aprobarse y existe la argumentación de Amilpa, analizado en el inciso anterior.

También debido al hecho de que no se establecía cuando se elaborarían los estatutos, se pidió que este punto quedara contemplado, por lo que en el artículo 9o. transitorio se estableció: "Dentro de los seis meses siguientes a la vigencia del presente estatuto se formularán los reglamentos a que se refiere el artículo 13 de la Ley". (56) Esto no se llevó a cabo en el plazo fijado.

RETIRO DEL REGISTRO DEL SEOUAM Y NACE EL PRIMER STUNAM

Las palabras del Senador Amilpa resultaron ciertas y en el año de 1947, siendo Secretario General del Sindicato Alfonso Lobato Salas. Este último, dió fuerte impulso al organismo sindical, pero la falta de una legislación laboral adecuada dió lugar a que la Junta de Conciliación y Arbitraje se declara incompetente para seguir conociendo los problemas del Sindicato. A la postre se le canceló el registro el 3 de octubre de 1949, arguyendo una reforma a la fracción XXXI del artículo 123 constitucional realizada en el año de 1942.

Ante esta situación se declaró disuelto al SEOUAM, para ser constituido el Sindicato de Trabajadores de la UNAM - --

(STUNAM), ese mismo año encabezado por José Gómez Robleda. Este Sindicato solicitó su registro ante las autoridades laborales, pero le fue negado y perdió una demanda de amparo.

En 1946 aprobó el Consejo Universitario un Reglamento de Jubilaciones para el personal al servicio de la UNAM, que no pudo ser cumplido en plenitud debido a la penosa situación económica universitaria, a la vista de ello, el representante de los empleados ante el Consejo, Roberto Ramos Viguera, desde ese año emprendió una encomiable labor que tuvo como resultado que en -- 1952, por acuerdo presidencial, los empleados universitarios fueran incorporados al régimen de pensiones, desde el 30 de abril.

Por tal acuerdo tendrían derecho a préstamos a corto plazo, hipotecarios y prendarios, además de las jubilaciones. Inicialmente, pensiones no reconoció la antigüedad de los empleados porque no habían cotizado. Pero intervino la Presidencia de la República y se condonó esa deuda.

Una conquista que logró el STUNAM, siendo Secretario General, Luis Padilla Sánchez (1957-1959), fue que la Universidad proporcionara servicio Médico y construyera un centro de salud en la ciudad Universitaria, que atendía a empleados, profesores y estudiantes, el cual fue concluido durante el período de Martín Hernández Granados (1959-1961).

Entre 1949 y 1963 el STUNAM y las autoridades elaboraron nuevos proyectos de estatutos, pero las negociaciones fracasaron, porque las autoridades se empeñaban en pretender imponer a los trabajadores la forma de organizarse, la cual bloqueaba la posibilidad de llegar a un acuerdo.

EL ESTATUTO DE 1965: LA ATAUNAM

En 1963 se disuelve el STUNAM con la intención de volver a obtener su registro legal, como en 1933. Se toma nuevamente el nombre de Sindicato de Empleados y Obreros de la UNAM (SEOUNAM), con Martín Hernández Granados a la cabeza, pero esta táctica falla y también se pierde un amparo. Sin embargo lograron la promesa del rector Ignacio García Chávez de que antes de concluir su período quedaría elaborado el Estatuto. Por otra parte al fundarse el ISSSTE, en 1963, los empleados de la UNAM, quedan como derechohabientes del servicio médico.

En 1964 se funda el Sindicato de Profesores y solicitando su registro, ante las autoridades competentes, comunicándoles la negación al registro bajo los siguientes argumentos:

"1.- Las relaciones entre la UNAM y su personal docente se rigen por estatutos especiales de acuerdo con la Ley Orgánica, operando la prohibición del artículo 237 de la Ley Fede

ral del Trabajo.

2.- No es aplicable la Ley Federal del Trabajo a las relaciones jurídicas referentes a la prestación de un servicio cuando la voluntad de la autoridad está integrada. Por la suma de voluntades de quienes prestan el servicio como es el caso de la UNAM.

3.- La dirección y dependencia establecen una subordinación del trabajador respecto a la autoridad a quien presta el servicio. Esta subordinación o sometimiento no existe en este caso de parte de los profesores porque conforme; a los artículos 2o. fracción I, III, IV, V, VII, VIII de la Ley Orgánica de la UNAM, son los profesores quienes constituyen las autoridades universitarias". (57)

Era Secretario General del Sindicato, el Señor Félix Barra García. A raíz de esta serie de problemas ocasionados -- por el intento de sindicalización de los profesores, se elaboraron las siguientes observaciones por algunos juristas de la UNAM, entre otros el Lic. Manuel Marvan y el Lic. Enrique Alvarez del Castillo:

"Las relaciones entre la UNAM y su cuerpo docente y de investigación, se rigen por la Ley Orgánica de la propia Institución.

La Ley Federal del Trabajo tiene la misma jerarquía - de Ley Orgánica de la UNAM. Porque ha sido creada por el Poder Legislativo, de acuerdo con los Artículos 123 y 73 fracción - - XXV.

Los investigadores y profesores de la UNAM. No son -- trabajadores, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 8o. de - la Ley Federal del Trabajo.

El trabajo docente no es subordinado, porque tiene la- más completa libertad de cátedra, de método y de exposición.

Los miembros del personal docente son parte de la Universidad, así como los alumnos y los investigadores.

El Tribunal Universitario es el órgano competente para conocer de los conflictos del personal docente.

No es jurídicamente posible la sindicalización de los- profesores universitarios, pues el derecho de sindicalización en México, pertenece exclusivamente a trabajadores o patrones.

No existe la dualidad patrón-trabajador entre la UNAM- y los profesores pues ellos son parte de la UNAM". (58)

Por fin, en 1966 después de varias fricciones quedó - aprobado el Estatuto del personal administrativo de la UNAM, -- sin haber incluido las propuestas del sindicato e imponiéndoles la manera de organizarse el 20 de diciembre de 1965. 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: "Los trabajadores administrativos de la Universidad constituirán una asociación denominada Asociación de Trabajadores Administrativos de la - -- UNAM".... Los trabajadores no podrán formar parte de las organizaciones propias de estudiantes, profesores e investigadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.

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". --

(59)

Así, se disuelve el SEOUNAM, una vez que se logró este primer paso después de 32 años del primer Contrato Colectivo. Consecuentemente el 25 de abril de 1966, se constituyó la ATAU-NAM. de la cual José Miguel Nuñez Alvarado, fue su primer Secretario General. También solicitó infructuosamente, su registro sindical, aunque finalmente obtuvo el reconocimiento de las --

autoridades universitarias, las cuales frecuentemente violaban el Estatuto aprobado meses atrás.

En 1970, al tomar posesión Nicolás Olivos Cuéllar de la Secretaría General, le dió un fuerte impulso y en agosto de ese año tuvo lugar el primer encuentro de trabajadores universitarios. Se repitió la tentativa de alcanzar el registro sindical, pero la negativa, de las autoridades laborales persistió.

Con respecto a logros laborales, obtenidos por el STEUNAM, en el movimiento huelguístico de 1972-1973, lo trataremos en el Capítulo siguiente.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

1. María y Campos, Alfonso de, Estudio Histórico-Jurídico de la Universidad Nacional (1881-1929), UNAM. México 1980. -- Pág. 19.
2. Publicaciones de la Coordinación de Humanidades y del Instituto de Historia, México 1961. Pág. 14.
3. Madrazo, Jorge, El Sistema Disciplinario de la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM. México 1980. Pág. 31.
4. García Stahl, Consuelo, Síntesis Histórica de la Universidad de México, 2a. Edición, Secretaría de Rectoría, Dirección General de Orientación Vocacional, UNAM. México 1980. Pág. 35.
5. Idem. Pág. 40.
6. Idem. Pág. 51
7. Martín Carreño, Alberto, La Real y Pontificia Universidad de México, 1536-1865, UNAM. México 1961. Pág. 13.
8. García Stahl, Consuelo, Op. Cit. Pág. 52.
9. Valadés, Diego, La Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM. México 1974. Pág. 31
10. Cervantes de Salazar, Francisco, México en 1554 y Túmulo Imperial, Obras de García Izcazbalceta, Tomo VI, Porrúa, S.A. México, 1972. Pág. 31.

11. Martín Carrero, Alberto, Op. Cit. Pág. 67.
12. Ibidem.
13. Idem. Págs. 156-157
14. Idem. Pág. 73
15. Valadés, Diego, Op. Cit. Pág. 33.
16. Idem. Págs. 34-35
17. García Stahl, Consuelo, Op. Cit. Pág. 45
18. Martín Carreño, Alberto, Op. Cit, Pág. 478 y Sigs.
19. García Stahl, Consuelo, Op. Cit. Pág. 103.
20. Valadés, Diego, Op. Cit. Pág. 38.
21. María y Campos, Alfonso de, Op. Cit. Pág. 49 a 63.
22. Valadés, Diego, Op. Cit. Pág. 40
23. Idem. Pág. 62.
24. Pulido Aranda, Alberto, 50 años de Sindicalismo Universitario, Ediciones STUNAM. México, S/F Pág. 14.
25. Idem. Págs. 15-16.
26. Silva Guerrero, Lucila, Cronología del Sindicalismo en la Universidad Nacional Autónoma de México, (1929-1979). En - Cuadernos del Centro de Documentación Legislativa Universi

- taria, No. 2, UNAM. México 1980. Pág. 130.
27. Idem. Págs. 130-132.
 28. Pulido Aranda, Alberto, Op. Cit. Págs. 20-22.
 29. Silva Guerrero, Lucila, Op. Cit. Pág. 133.
 30. Idem. Pág. 135.
 31. Idem. Pág. 139.
 32. Pulido Aranda, Alberto, Op. Cit. Pág. 48.
 33. Orozco Henríquez, José de Jesús, Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas, UNAM. México 1984. Págs. 10 a 20.
 34. Pulido Aranda, Alberto, Op. Cit. Pág. 69.
 35. Para una ampliación de este punto vease: Valadés, Diego, - Las Leyes Orgánicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM. México 1980. Colección Deslindes, No. 125, - Págs.
 36. Orozco Henríquez, José de Jesús, Op. Cit. Págs. 22 a 24.
 37. Moreno, Daniel, Presencia de las Universidades, UNAM. México 1970. Pág. 44.
 38. Orozco Henríquez, José de Jesús, Op. Cit. Pág. 39.
 39. Idem. Págs. 39-40.

40. Maza, Enrique, La Autonomía de la Universidad, Un Arreglo de su Autoridad y la del Gobierno, Revista Proceso, año 9, 12 de noviembre, No. 419, México 1984. Págs. 10-11.
41. Woldenberg, José, Universidad y Relaciones Laborales, Foro Universitario, Revista publicada por el STUNAM. No. 4, época II, México 1981. Pág. 50.
42. Ibidem.
43. Idem. Pág. 53
44. Idem. Pág. 54
45. Ibidem.
46. López Pineda, Fabian, Historia del STEUNAM: Luchas y Conquistas (1971-1977), STUNAM. México 1984. Pág. 14.
47. Idem. Págs. 14-15.
48. Dávalos Morales, José, Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, S.A. México 1985. Pág. 361.
49. Silva Guerrero, Lucila, Op. Cit. Pág. 127.
50. López Pineda, Fabian, Op. Cit. Pág. 8.
51. López Pineda, Fabian y Pérez Cruz, José Enrique, Cronología de las Relaciones Laborales en la UNAM (1929-1979), -- STUNAM. México 1980, Pág. 2.
52. López Pineda, Fabian, Historia... Pág. 3.

53. López Pineda, Fabian y Pérez Cruz, José Enrique, Cronología... Pág. 2.
54. Ibidem.
55. Idem. Pág. 3.
56. Idem. Pág. 5
57. Silva Guerrero, Lucila, Op. Cit. Pág. 139
58. Idem. Pág. 140
59. López Pineda, Fabian, y Pérez Cruz, José Enrique, Cronología... Pág. 6.

CAPITULO SEGUNDO

**HUELGA DE 83 DIAS: PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO,
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

a). **DERECHOS INDIVIDUALES**

b). **DERECHOS COLECTIVOS**

Ante la necesidad de poder defender sus derechos laborales en forma colectiva y permanente y siguiendo la enseñanza de las anteriores organizaciones de trabajadores administrativos de la UNAM, un grupo de trabajadores emitieron una convocatoria el día 8 de noviembre de 1971, convocando a los trabajadores y empleados de la Máxima Casa de Estudios a la realización de una asamblea general el día 12 de ese mes para discutir la necesidad de constituir un nuevo organismo gremial.

Se trataba de eliminar el marco en el que los había encuadrado el Estatuto de Personal Administrativo de la Institución aprobado en el año de 1965. Y que éste en su artículo 55 prohibía a los trabajadores constituirse en sindicato, negando con ello el derecho de contar con un Contrato Colectivo de Trabajo que regulara las relaciones laborales de manera bilateral entre los trabajadores y las autoridades de la Universidad, en los términos de la Ley Federal del Trabajo. Y en -- asamblea general realizada el 12 de noviembre de 1971, se constituyó el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM). Con una asistencia de 89 trabajadores.

Cabe mencionar las características del grupo de los - 89 trabajadores constituyentes del STEUNAM. Es importante por dos razones a).- Porque fueron motivos de ataques en el sentido de que la creación del Sindicato no fue decisión de la mayo

rfa, y b).- Porque es un hecho de trascendental importancia - en el sindicalismo universitario y por repetirse posteriormente con similares características.

Los 89, eran miembros del Consejo General de Representantes de la ATAUNAM, y por consiguiente eran los representantes de los trabajadores en diferentes dependencias universitarias. Su carácter de representantes los facultaba estatutariamente a tomar una decisión de tal envergadura, bajo su propia responsabilidad la cual promovieron ante los trabajadores, a fin de lograr su aprobación. Una vez que se hizo, encontraron respuestas favorables en varias dependencias y negativas en algunos sectores de éstas.

Tres días después de la formación del sindicato, el Comité Ejecutivo solicitó su registro a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. "Por oficio 0037 el 12 de enero de - - 1972, el Departamento de Registro de Asociaciones contestó negando el registro". (60)

"Inconformes con la resolución de la Secretaría de - Trabajo, el Comité Ejecutivo del sindicato interpuso demanda - de amparo ante el Juez de Distrito del D.F. en Materia Administrativa el 28 de enero de 1972. El acto reclamado era la resolución de la Secretaría de Trabajo del 12 de enero de ese año, en la que le negaba el registro al STEUNAM, contenida en el --

expediente 10/2512 legajo 1 formado con la solicitud del registro del sindicato y cuya fecha de notificación a los interesados fue el 14 de enero del mismo año, aduciendo los quejosos - que se habían violado los artículos 14 y 16 de la Constitución General de la República, haciendo valer los agravios correspondientes". (61)

Y siguiendo la orientación de resolver la situación - laboral apegada a la Ley, el Comité Ejecutivo del STEUNAM concurrió a la Audiencia que el Juzgado de Distrito en Materia -- Administrativa, había fijado para el 10 de abril de 1972. En ella la Universidad como tercer perjudicado no asistió, acto - que fue calificado por el periódico Venceremos como un acto po sitivo de la administración que dirigió el Dr. Pablo González-Casanova, pues al no comparecer no declaraba en contra del sin dicato dejando al Juez que resolviera lo conducente. También hacía un llamado para que éste se dictaminara en favor del registro del sindicato, cosa que no hizo en ningún momento.

Es así, como el STEUNAM al verse impedido de autenticar su derecho a la existencia y sin haberse resuelto el juicio interpuesto, deciden los trabajadores administrativos de - la UNAM, estallar el 25 de octubre de 1972, la primera huelga en la Institución de carácter laboral y que marcó claramente - la nueva etapa del sindicalismo universitario, de este sector - de asalariados, iniciada desde la creación del sindicato.

Sin embargo, la decisión de estallar la huelga de ese año no le era fácil, ya que además de ser un sindicato de hecho, las condiciones que prevalecían en el contexto universitario no le eran favorables.

"Las universidades no eran un escenario apacible, por el contrario a raíz del movimiento estudiantil de 1968 se -- habían convertido en centros con una ebullición política y en forma reiterada se sucedían confrontaciones entre estudiantes y autoridades universitarias gubernamentales. El 68 que se vió fundamentalmente en la capital, parecía extenderse de manera desigual a diferentes universidades de provincia y los choques con los gobiernos locales variaban en intensidad. Nuevo León, Puebla, Sinaloa eran muestras relevantes de conflictos - universitarios y con el fin de detener el avance de los estu- diantes, rectores y autoridades gubernamentales emprendían en diferentes localidades auténticas cruzadas contra las universi dades. Al mismo tiempo, se desplegaban ya las primeras acciones provocadoras dentro de las filas estudiantiles..." (62) y la UNAM, no podía ser la excepción, y es así como "el lunes 31 de julio algunos normalistas encabezados por Miguel Castro Bug tos y Mario Falcón, toman las instalaciones de la rectoría de la UNAM". (63)

Ante la toma de rectoría los trabajadores administrativos de la UNAM, agrupados en la ATAUNAM, rechazan de manera-

contundente tal hecho. Caracterizando tal actitud como una - franca provocación a la Universidad, lo que lo obligó a salir en defensa de ella públicamente. Ya que ésta organización venía preparando un gran movimiento reivindicativo, desde que le negaran el registro al STEUNAM, por lo tanto tenía que crear - las condiciones óptimas para realizarlo.

En efecto, transcurrió todo el año de 1972, sin que - las autoridades que conocían del amparo interpuesto dieran respuesta alguna, por lo que no le quedó otra alternativa al sindicato, para alcanzar sus objetivos, más que emplazar a huelga a la Universidad por la vía de hecho.

"Así el 13 de octubre presenta un emplazamiento de - huelga a la rectoría de la UNAM para estallar el 25 de ese mismo mes, si las autoridades no accedían a las peticiones del - sindicato. A partir del 17 el STEUNAM lleva a cabo una serie de paros escalonados para ratificar el emplazamiento que se hizo al rector el viernes 13 de octubre". (64)

La petición que el STEUNAM hizo al rector con el emplazamiento a huelga se refería a la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo que normara las relaciones laborales de la UNAM con sus trabajadores administrativos; a lo que las autoridades universitarias contestaron.

"En relación al registro del sindicato de trabajadores de la UNAM, y por tanto, a la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo que derivaría del mismo. Es necesario precisar con el mayor cuidado el respeto no sólo a la Ley Federal del Trabajo, sino a la Ley Orgánica de la UNAM. Particularmente en lo que se refiere a impedir un posible uso personal de las acciones políticas sindicales en detrimento de la autonomía universitaria (...) invitamos a los trabajadores y empleados de la UNAM a resolver cualquier problema por medio de los instrumentos con que la propia Institución cuenta, es decir, dentro del marco de la Legislación Universitaria y con estricto apego y cumplimiento al artículo 13 de la Ley Orgánica, y reiteramos una vez más la invitación hecha a los trabajadores universitarios para que se revise a la mayor brevedad posible el actual Estatuto del Personal Administrativo de la UNAM y dado el caso se redacte uno nuevo". (65)

Desprendemos que las autoridades de la Institución, no estaban dispuestas a firmar con el STEUNAM, el Contrato Colectivo de Trabajo, más bien a reformar el Estatuto vigente. Pero los trabajadores no querían solamente reformas, deseaban transformar las relaciones laborales, que a veces pecaban de paternalistas por la Universidad.

A pesar de los múltiples esfuerzos por ambas autoridades, no llegaron a ningún acuerdo por lo que la huelga se ini-

ció el miércoles 25 de octubre a las 12 horas transcurrido el periodo de diez días después del emplazamiento, no pudiéndose dar fin al conflicto, 35 dependencias entraron al movimiento.

"La huelga tendría dos modalidades importantes, la de mantener las dependencias abiertas, a fin de establecer la posibilidad de lograr un mayor apoyo de estudiantes y maestros de la UNAM, y por otra parte, se pagaron los salarios a los trabajadores durante el tiempo que duró el conflicto, precedente único en el país. Los dos aspectos sirvieron para fortalecerla". (66)

Es hasta el día 28 de haber iniciado el movimiento, dan principio las pláticas entre autoridades universitarias y el Consejo General de Huelga del sindicato. Allí el rector, Dr. Pablo González Casanova hiciera una propuesta de 10 puntos para resolver el conflicto.

"Punto 1.- De acuerdo con la Legislación Universitaria el artículo 13 de la Ley Orgánica, corresponde al Consejo Universitario dictar y aprobar las normas que rijan las relaciones de trabajo entre la Universidad y sus servidores.

Punto 2.- Para conciliar los principios de autonomía y sindicalismo y resolver una demanda legítima de los trabajadores universitarios, se designa a la Comisión de Reglamentos-

del Consejo Universitario, la que en unión de asesores de la - administración Central del Colegio de Directores, habrá de sos tener pláticas con los trabajadores a partir del lunes 30 de - los corrientes.

Punto 3.- La Comisión de Reglamentos del Consejo Uni versitario habrá de estudiar con los trabajadores, tanto el so licitado Contrato Colectivo de Trabajo, así como las demandas- planteadas por otros grupos, previo análisis de la Legislación Universitaria y nacional, a fin de examinar el procedimiento y las alternativas idóneas para que su aprobación tenga plena va lidez jurídica.

Punto 4.- Habrán de incorporarse al texto del docu-- mento que se produzca todas aquellas demandas legítimas que -- permitan que el trabajador universitario, en uso de sus dere-- chos, goce de todas las prestaciones, y que su relación de tra bajo sea modelo para el propio país.

Punto 5.- A muy corto plazo, el estatuto laboral que se produzca podrá ser elevado a la categoría de Contrato Co-- lectivo de Trabajo una vez que el propio Consejo Universitario, en uso de sus facultades, haya enviado la iniciativa correspon-- diente al Ejecutivo y ésta haya sido en su caso, aprobada por-- el Poder Legislativo para que se reforme o adicione la Legisla-- ción Nacional correspondiente.

Punto 6.- La reforma a la Legislación Nacional podrá contemplar un capítulo que regule las relaciones de los trabajadores universitarios con las universidades, preservando expresamente la garantía a la autonomía.

Punto 7.- La titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, una vez registrado el sindicato, cumplidos los pasos anteriores, corresponderá al STEUNAM siempre y cuando este organismo, que es quien ha demandado el registro sindical, pruebe por los medios democráticos más idóneos, que cuenta con la mayoría absoluta pues es del conocimiento público, que existen otros grupos importantes de trabajadores que discrepan de la dirección actual del STEUNAM y ATAUNAM.

Punto 8.- Será motivo de reflexión y estudio por parte de los trabajadores y del H. Consejo Universitario al aspecto referente a la cláusula de exclusión, ya que la tradición universitaria ha sido la lucha por defender los derechos de quien discrepa, y evitar perjuicios a personas, por razones ideológicas.

Punto 9.- La cláusula de admisión o ingreso será motivo de revisión cuidadosa, sobre todo en los casos de puestos técnicos y de especialidad.

Punto 10.- Como prueba de que el sindicalismo no

habrá de afectar el cumplimiento de los fines universitarios - se requiere de los trabajadores que han suspendido labores, - las reanuden de inmediato, evitando así el perjuicio que se está causando a los integrantes de la comunidad universitaria".- (67)

Ese mismo día 28, el sindicato rechazó la propuesta - del rector y acordó lo siguiente, emitiendo su respuesta a los diez puntos planteados por el rector, precisando en cada uno - de ellos su punto de vista, el 30 de octubre:

"Los puntos 1 y 2, se refieren a la designación por - parte de la UNAM (patrón), de quienes la representan en las plá ticas, nosotros que también designamos a nuestros representan tes a esas pláticas, consideramos que está en su derecho de -- hacerlo.

Respecto del punto 3, sostenemos que la base de la -- discusión, deberá ser el proyecto de Contrato Colectivo de Tra bajo presentado, como punto principal de nuestro pliego de po siciones.

Por lo que se refiere al punto 4, consideramos que el proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo presentado, puede - ser mejorado por cuanto hace a la concesión de mejores presta ciones para los trabajadores, de los allí considerados.

No estamos de acuerdo en lo establecido en el punto 5 ya que será el Contrato Colectivo de Trabajo, el que se produzca de la discusión y no ningún Estatuto, sin necesidad de enviar iniciativa al Ejecutivo y ésta se apruebe por el Legislativo, ya que no se requiere ninguna reforma o adición para que las partes UNAM y STEUNAM firmen el Contrato Colectivo propuesto.

Rechazamos totalmente el punto 6, ya que el trabajador universitario está regido por la Ley Federal del Trabajo en su conjunto y no admitimos en forma alguna, que se encuentre en capítulo aparte la reglamentación de sus relaciones de trabajo.

Por cuanto al punto 7, no aceptamos ninguna intervención de la UNAM (patrón), en el proceso de elección de los representantes sindicales de los trabajadores universitarios; -- conforme a la Ley sólo les corresponde a los trabajadores miembros del sindicato la calificación de las elecciones de sus representantes, el patrón tiene prohibido intervenir en la vida sindical. Por cuanto a la representación de los trabajadores por parte del STEUNAM, nos atenemos al referéndum que constituye la huelga casi total, en consecuencia, sin discusión de la UNAM, el Contrato Colectivo de Trabajo, deberá ser firmado con dicha organización.

En virtud de que forman parte del proyecto del Contrato Colectivo de Trabajo presentado, las cláusulas de exclusión y la de admisión o de exclusividad en la contratación, lógicamente serán discutidas, esto por lo que se refiere a los puntos 8 y 9.

En cuanto a lo que se asienta en el punto 10, por acuerdo unánime de los trabajadores no se acepta el levantamiento de la huelga, mientras no se dé cumplimiento al pliego de peticiones". (68)

De tales posiciones, tanto del rector y la del STEUNAM se encontraban totalmente polarizadas. Mientras que para las autoridades de la UNAM la solución al conflicto estaba en la reforma al Estatuto del Personal Administrativo, incorporándole algunas peticiones de los trabajadores; para el STEUNAM la huelga se resolvería cuando las autoridades de la Institución firmaran el instrumento laboral. Estos dos puntos de vista, diferentes, de hecho constituían un grave obstáculo a la negociación.

Por otro lado, los trabajadores eran sujetos a presiones por autoridades menores de la Universidad, con el objeto de que abandonaran el movimiento de huelga. La Dirección General de Personal, hizo circular entre los trabajadores el siguiente comunicado:

"A todo el personal que esté consciente que no existe huelga en la Universidad y que por lo tanto, los paros que se están llevando a cabo en las diferentes dependencias de la misma son ilegales, pueden acudir a la Dirección General de Personal a manifestar su inconformidad, para no incurrir en faltas injustificadas de asistencia a sus labores". (69)

De nueva cuenta, ésta actitud de las autoridades de la Universidad, es rechazada por los trabajadores.

Sería, hasta el 16 de noviembre, cuando el Consejo Universitario presentara una nueva propuesta de solución al conflicto, dando a conocer a los dirigentes del STEUNAM, el dictamen de la Comisión de Reglamentos del Consejo. En el proponían:

"Que las relaciones y condiciones laborales que pueden estimarse como de carácter mínimo general y más permanente se reservan de acuerdo con las bases del Estatuto General, al Estatuto del Personal Administrativo al servicio de la UNAM... Por lo que respecta a las relaciones, condiciones y prestaciones laborales de carácter concreto, éstas deberán regularse por un Convenio Colectivo de Trabajo, celebrado entre los representantes de la Universidad y los de la organización mayoritaria de los propios trabajadores y empleados, y dicho convenio deberá aprobarse por el Consejo Universitario". (70)

Esta propuesta para el STEUNAM, le era un tanto incierta, ya que para ellos, le era un tanto difícil determinar el límite del convenio como del Estatuto del Personal Administrativo; pues lo que ellos deseaban era la derogación total del Estatuto, sustituyéndolo por el Contrato Colectivo de Trabajo. De tal manera que les garantizara que las relaciones laborales, de ahí, en adelante fueran bilaterales, con la firma del contrato solicitado. Sin tomar en cuenta este planteamiento, proseguían diciendo:

"Para conciliar los valores fundamentales de la autonomía universitaria con el derecho que el artículo 123, en sus dos apartados, otorga a los trabajadores, para asociarse en defensa de sus intereses laborales", (71) la Comisión de Reglamentos exigía a los sindicatos que reconozcan expresamente en sus estatutos la autonomía de la Universidad y sus principios fundamentales; la libertad de cátedra e investigación y el respeto a las personas y derechos de los universitarios independientemente de su ideología. Pero además, en aras del mismo principio la Comisión del Consejo Universitario establecía que:

"Las organizaciones y sindicatos de trabajadores universitarios podrán asociarse únicamente con organizaciones laborales independientes de las instituciones autónomas, que persigan las mismas finalidades que la Universidad". (72)

Sobre el registro de los sindicatos señalaba que este debería hacerse ante el Consejo Universitario "ya que no se -- trata de organizaciones laborales de empresa o de carácter burocrático" (73) y prohibía más adelante que contuviera la cláusula de exclusión en cualquiera de sus dos modalidades, de admisión o de exclusión.

Sobre el derecho de huelga, la Comisión de Reglamentos sólo la reconocía por una causal, cuando se violen las condiciones de trabajo de manera general y sistemática, y de ninguna manera para exigir determinaciones de salario de los trabajadores de la UNAM. Por otra parte se reconocía el derecho a la revisión bienal del Convenio Colectivo de Trabajo, a través de una Comisión Mixta integrada con representantes de la Institución y de los trabajadores.

Una proposición inédita en la historia del sindicalismo mexicano era aquella que se refería a que "el ejercicio del derecho de huelga no suspenderá los efectos de las relaciones de trabajo, y por tanto, las autoridades universitarias no podrán retener los salarios". (74)

De hecho dicha proposición fue una realidad, a lo largo del movimiento de huelga del STEUNAM, ya que las autoridades universitarias pagaron puntualmente sus quincenas a los -- trabajadores en huelga, hecho sin precedentes, por lo menos en

el país.

"Por último se planteaba la necesidad de crear una -- instancia interna para prevenir los conflictos de trabajo, es- -- pecialmente de carácter colectivo. Para ello se integraría -- una Comisión Mixta de Conciliación con igual número de repre- -- sentantes de la UNAM y de los trabajadores, sin que ello nega- -- ra la posibilidad de acudir ante la Junta de Conciliación y -- Arbitraje para la resolución definitiva de los propios conflic- -- tos". (75)

Por otra parte, el Dr. Pablo González Casanova recono- -- ció que "los estudiantes y profesores hemos descubierto por -- primera vez, con toda claridad, que la clase obrera está en la -- Universidad" (76) y poniéndola al mismo nivel con el cierre de -- la UNAM por el ejército: La Universidad sólo ha sido cerrada -- dos veces, una por el ejército y otra por los trabajadores, la -- cual da una idea, por su magnitud del problema que debemos re- -- solver y de los peligros que en el futuro podrían tener para -- la Universidad el que deliberadamente se usara la fuerza de -- los trabajadores para cerrar nuestra casa de estudios". (77)

En ésta misma sesión del Consejo Universitario, el -- rector se comprometió, hacer una serie de consideraciones polí- -- ticas de la situación que vivía la Universidad, se comprometió -- a satisfacer una serie de exigencias de carácter económico:

"Podemos hacer el incremento de seis días de descanso obligatorio y establecer media hora para toma de alimentos, el incremento de un 30 por ciento de la prima de vacaciones, el aumento al 30 por ciento de la prima por concepto de trabajo dominical; el incremento de un mes por concepto de gastos de defunción; el incremento de gratificación por jubilación de tres meses de sueldo por cinco a veinte años de trabajo, de 4 meses por veinte a veinticinco años, de 5 meses por más de veinticinco años; podemos dar el 30 por ciento del total de las becas que le corresponden a la UNAM, en escuelas incorporadas, para los trabajadores universitarios y sus hijos, podemos satisfacer las demandas de incremento de gastos para los hijos de trabajadores; podemos aumentar los sueldos de una categoría por cada cinco años de servicio hasta veinte y de dos después de los veinte; podemos asignar una partida por el gasto total de anteojos, aparatos ortopédicos y servicio dental, podemos ampliar los servicios de guardería, así como los programas de acción cultural y de capacitación; regularizar la situación del personal supernumerario haciendo del escalafón un instrumento más efectivo para garantía de los trabajadores y de la Universidad. Sin haber sido solicitado por los trabajadores la Dirección General de Proyectos, Obras y Conservación ha estado realizando un estudio por el cual vamos a solicitar del H. Patronato Universitario el que los terrenos del sureste de la Ciudad Universitaria del Pedregal, se asignen para un programa habitacional de los trabajadores y empleados universita-

rios". (78)

De la misma manera, el STEUNAM, volvió a rechazar las consideraciones y propuestas de la Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario argumentando:

"No podemos aceptar un derecho de huelga limitado, la Universidad (patrón) pretende intervenir en la vida interna -- del sindicato de los trabajadores..., pretende no firmar un -- Contrato Colectivo de Trabajo sino un convenio a gusto patro-- nal. Prohíbe la huelga por motivos económicos..... Lo que -- plantea el Consejo Universitario es una franca violación a la -- Constitución, ya que sólo el Poder Legislativo puede legislar -- al respecto. Nuestra relación si es patronal con la UNAM. Re -- cibimos de ella un salario por un trabajo y estamos subordina-- dos. Si la Universidad quiere seguir siendo ejemplar, como se -- ha dicho, debe cumplir, no violar, con esta actitud la UNAM, -- dá una lección patronal a la misma COPARMEX. Nos exige que -- nos registremos ante ella y en la forma que indique. Pedimos -- respeto a nuestra organización. No hemos sido atendidos en 23 -- días de conflicto y reiteramos la decisión de nuestro Consejo -- General de Huelga, de no levantar la huelga si no se firma el -- Contrato Colectivo de Trabajo". (79)

Al no recibir una respuesta satisfactoria, al día siguiente el rector presentó su renuncia ante la Junta de Gobierno, con carácter de irrevocable.

Al recibir adhesiones de profesores e investigadores - a la política del rector el día 21 de noviembre se reunió la - Junta de Gobierno y acordó no aceptar la renuncia presentada, - y se le solicitó que continuara al frente de la Universidad.

En estas condiciones el 24 de noviembre el rector nombra una Comisión Especial para que resolviera el conflicto. Y es el 27 de ese mes en que la comisión nombrada y el Consejo Universitario se reúnen con los representantes del sindicato. Sin embargo, es hasta el 2 de diciembre que las comisiones representantes de la UNAM, dieron a conocer su respuesta definitiva para resolver la huelga. Solamente que ahora mejoraban - su propuesta:

"1) Los trabajadores y empleados de la UNAM, podrán organizarse libremente en sindicatos universitarios; 2) Democracia e independencia de los sindicatos universitarios; 3) No habrá un sindicato único en el cual, por obligación deban afiliarse todos los trabajadores universitarios; 4) Los sindicatos universitarios podrán ligarse a otros sindicatos universitarios del país; 5) Las relaciones laborales se regirán por la Ley Orgánica, el Estatuto General y un Convenio Colectivo de Trabajo, celebrado con el sindicato que acredite ser el mayoritario; 6) En caso de huelga no se suspenderán las relaciones de trabajo ni los sueldos; 7) No habrá cláusula de exclusión en ninguna de sus modalidades; 8) Las cuotas sindicales-

serán cubiertas libremente por los trabajadores y empleados; - 9) Se creará una Comisión Mixta de Conciliación (de trabajadores y autoridades universitarias) para conocer conflictos individuales y colectivos de trabajo, sin que esto impida, en caso de desavenencia, que se pueda concurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje; 10) Los trabajadores podrán participar en la admisión y promoción del personal de base, a través de una Comisión mixta; 11) La afiliación de trabajadores y empleados a sindicatos y partidos será siempre individual y voluntaria". (80)

Inmediatamente el sindicato la rechazó, manifestando su decisión de seguir adelante, hasta no conseguir la firma del Contrato Colectivo de Trabajo. Considerando también que pretendían dividirlos en varios sindicatos, y entrometerse en la vida interna de su organización sindical.

El rector al darse cuenta, que el conflicto quedaba estancado, pidió a la Junta de Gobierno que aceptara su renuncia presentada y es el 7 de diciembre por acuerdo de la Junta de Gobierno, ésta la hizo efectiva.

Con la renuncia del rector, daba inicio a una nueva faceta al conflicto, ya que la Junta tenía que designar al nuevo rector, aunque la Comisión del Consejo Universitario hizo algunos llamados a pláticas; la solución al movimiento huel-

guistico se dió cuando se había nombrado al nuevo rector.

Mención aparte merece la actitud del gobierno, puesto que éste fue hóstil hacia los trabajadores.

La Secretaría de Trabajo se mostró contraria a la --
sindicación de los trabajadores universitarios, al negar el --
registro al STEUNAM. Posteriormente el Juez dió largas al --
asunto y no concedió el amparo solicitado por el sindicato an-
te la negativa de su registro.

"...El C. Juez Segundo de Distrito del D.F. en Mate--
ria Administrativa, Lic. Augusto Cristiani,... antes de resol-
ver contra derecho, conforme a la consigna de negar el amparo
renunció al puesto". (81)

A pesar de ser el STEUNAM que había promovido la huel-
ga y de haberse enfrentado a las autoridades universitarias y
al Estado, había grupos de trabajadores que mostraron su incon-
formidad con las peticiones del sindicato, con su dirección y
con la huelga. Sin embargo puede afirmarse que estos grupos --
no militaron en ninguna de las organizaciones paralelas al --
STEUNAM. Pero por otro lado hubieron algunos sectores estu- --
diantiles, académicos (CONSEJO SINDICAL), que en un principio
se mostraron reacios al conflicto, después tuvieron un papel --
importante en la solución de la huelga al irse integrando con-

el sindicato, al comprender que lo que solicitaban era justo.

Con la elección del nuevo rector, en poco tiempo quedarían despejadas las dudas, con respecto al destino de la Universidad.

Los trabajadores universitarios agrupados en el STE--UNAM, levantaron su movimiento de huelga hasta mediados del mes de enero de 1973, una vez que fueron resueltos sus demandas fundamentales.

Por su parte la Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario dió a conocer a la opinión pública, el 2 de enero de 1973, doce puntos de acuerdo. Los cuales serán analizados en el presente capítulo en inciso de los Derechos Colectivos y que fueron la parte medular, para la solución al conflicto huelguístico, quedando a discusión, según la Comisión la cláusula de exclusión.

Los representantes de la UNAM, además de dar a conocer los 12 puntos planteaban que lo que quedaba pendiente era la cláusula de exclusión, a lo que el sindicato aclaró, precisando "que la cláusula de exclusión (expulsión) la había retirado del clausulado del proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo, dejando sólo las disposiciones de que al renunciar un trabajador al STEUNAM, se entenderá que renuncia a la plaza --

que ocupa que será cubierta por otro trabajador, con derecho a ella y el compromiso para los trabajadores que ocupen puestos, por proposición de la UNAM, de afiliarse al STEUNAM". (82)

Ciertamente los puntos que faltaban para llegar a un acuerdo entre la UNAM y el STEUNAM podían cuantificarse como pocos. Pero la cláusula de admisión era fundamental para la existencia del sindicato; sin ella corría el riesgo de que en poco tiempo perdiera la titularidad del Convenio y con ella su existencia por lo que no pudo conformarse con los 12 puntos publicados, pues consideraba que le faltaba uno de los más esenciales.

En cuanto al nuevo rector es, hasta: "Las doce horas - del día 8 de enero de 1973, ante la imposibilidad de entrar al auditorio de la facultad de Medicina, en Ciudad Universitaria por encontrarse totalmente ocupado, lugar en el que se efectuaría la sesión, para dar posesión de su cargo a el rector designado; Dr. Guillermo Soberón Acevedo, los miembros de la Junta de Gobierno y los del Consejo Universitario llevaron a cabo la reunión en las afueras de dicho auditorio". (83)

Finalmente el 11 de enero llegaron a un acuerdo la UNAM y el STEUNAM el cual ponía fin a la huelga de los trabajadores universitarios agregándoseles otros dos puntos a los 12 ya aprobados.

El día siguiente, 12 de enero el Consejo Universitario aprobó los acuerdos. Con ello quedaba concluido el conflicto en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Los trabajadores universitarios por lo consiguiente, levantaron la huelga el 15 de enero de 1973, reiniciando sus labores ese mismo día.

"Sin embargo, la discusión sobre el clausulado del Convenio Colectivo de Trabajo, se reinició de inmediato publicándose, el 26 de febrero de ese año en la Gaceta UNAM. Convenio Colectivo de Trabajo firmado por el STEUNAM y la UNAM". (84)

Así, el Convenio Colectivo de trabajo estaba compuesto de una declaración conjunta de la UNAM y del STEUNAM, que entró en vigor el 16 de enero de 1973, en cuya parte declarativa contiene: "La Universidad Nacional Autónoma de México y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM, reafirman su respeto a los principios de autonomía universitaria y de autonomía sindical y declaran:

Que los derechos y facultades de la Universidad Nacional Autónoma de México y los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y empleados de la misma, así como del STEUNAM, que representa el mayor interés profesional, son y deben ser compatibles entre sí.

Que la compatibilidad de derechos se funda en el mutuo respeto al principio de autonomía universitaria y al principio de autonomía e independencia sindicales.

Que dicho respeto se expresa en el cumplimiento del mandato de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México y de su Estatuto General, en relación con las modalidades que se establecen en este Convenio Colectivo de Trabajo.

En particular, por lo que hace a los trabajadores y empleados afiliados al STEUNAM, éstos se obligan a respetar las facultades y derechos que la Ley Orgánica confiere a la Universidad Nacional Autónoma de México, de acuerdo con las expresadas modalidades del Convenio Colectivo y a contribuir a que la misma cumpla con la máxima eficiencia la misión nacional que se le ha conferido en el campo de la educación, la ciencia y la cultura, dentro del máximo respeto a los principios de libertad de cátedra, investigación y publicación y difusión de ideas.

La Universidad Nacional Autónoma de México y sus autoridades, se obligan en particular a respetar la autonomía y libertad sindicales, los estatutos y personalidad del STEUNAM, representante del mayor interés profesional de los trabajadores y empleados a su servicio, así como los derechos que a favor de los trabajadores en lo individual y en lo colectivo, --

consagran el artículo 123 de la Constitución General de la República, así como el artículo 13 de la propia Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, que dice: Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores, a los que concede la Ley Federal del Trabajo.

Ambas partes declaran que este Convenio Colectivo de Trabajo es la expresión concreta de la compatibilidad de derechos de la Universidad Nacional Autónoma de México y de sus trabajadores y empleados cuyo mayor interés profesional está representado por el STEUNAM". (85)

Con la firma de los acuerdos del 11 de enero y con la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, se inició en la Universidad una nueva etapa de las relaciones laborales entre la Institución y sus trabajadores, pues de ahí en adelante, éstas serían bilaterales y no unilaterales, con la aprobación de los 14 puntos por ambas partes y en sesión específica del Consejo Universitario, nace el primer Convenio Colectivo de Trabajo en la UNAM, quedando compuesto de 8 capítulos, los cuales contenía 48 cláusulas y tres cláusulas transitorias.

El Convenio Colectivo de Trabajo vino a sustituir al-

Estatuto del Personal Administrativo de 1965. "Esta figura -
jurídica creada por el Consejo Universitario, al rechazar la -
denominación "contrato", para hacer patente que las relaciones
laborales en la UNAM, no se regían completamente por la Ley --
Federal del Trabajo". (86)

a) DERECHOS INDIVIDUALES

Dentro de los numerosos beneficios individuales que dieron lugar, a la firma del primer Convenio Colectivo de Trabajo del sector administrativo, cabe destacar los siguientes:

1) Pleno reconocimiento a la existencia de la relación de trabajo y su calidad de trabajadores, como lo dispone la cláusula primera, numeral 2, inciso I), "Como personas físicas que prestan sus servicios administrativos en forma personal y subordinada a la Institución". (87)

2) La integración de la Comisión Mixta de Conciliación consistente en resolver los conflictos individuales de trabajo que surgieran entre la Institución y sus trabajadores administrativos en primera y segunda instancia.

3) El establecimiento de la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón para la ocupación de los puestos que quedaran vacantes para los trabajadores o para los de nueva creación.

4) El derecho de Adscripción de dependencia.

5) El derecho a no darse por rescindida la relación laboral, en tanto no se agotara la investigación administrativa correspondiente al trabajador, ante el representante de la-

Universidad.

Referente a las horas de trabajo y descansos legales sobresalen:

6) La división de la jornada, de los distintos grupos en diurna, mixta y nocturna.

7) El derecho a disfrutar de media hora, para tomar sus alimentos dentro de la jornada de trabajo.

8) Jornada semanal de 32 horas, la menor, para el personal de administración y especializado.

9) Jornada semanal de 48 horas, la mayor, para el personal obrero y auxiliar de administración.

10) El derecho a ser considerado como tiempo extraordinario, el aumento a las horas de trabajo.

11) El derecho al disfrute de 12 semanas de descanso para las mujeres en estado de gravidez.

12) El derecho a disfrutar de 17 días festivos al año, con goce de salario.

13) El derecho a disfrutar, vacaciones de 20 a 35 - días anuales; así como una prima vacacional del 30 por ciento.

14) De cada 5 días de labores, el disfrute de dos - días de descanso, preferentemente los días sábado y domingo.

15) Derecho al goce de 10 días hábiles económicos al año.

16) Derecho a percibir salario integro, en los casos de incapacidad del trabajador para laborar.

17) Derecho al pago, por la prestación del servicio- por el trabajador, en días de descanso obligatorio, la percepción del salario por el descanso, más un salario doble por el servicio prestado.

18) Pago del trabajo extraordinario del personal administrativo masculino y femenino, a razón del ciento por ciento, para el primero y doscientos por ciento para el segundo, - más del salario, desde el primer momento.

Dentro de las obligaciones de la Universidad destacan:

19) Pago de 5 meses de salario por concepto de gastos de defunción.

20) Pago por jubilación de 2 a 6 meses, por el número de años de servicios prestados.

21) En los casos de renuncia voluntaria por parte del trabajador, el pago de gratificación por el número de años laborados para la Institución.

22) Establecimiento de cursos de capacitación para los trabajadores y sus hijos.

23) Becas de estudio para los trabajadores y sus hijos, teniendo derecho del 30 por ciento de las becas que correspondan a la UNAM, en escuelas incorporadas.

24) Beca anual completa para los trabajadores-estudiantes de la universidad.

25) Facilidades a los trabajadores-estudiantes para la asistencia a clases sin afectar el servicio, en escuelas de la Secretaría de Educación Pública incorporadas o a la UNAM.

26) Facilidades con goce de salario, de un día al año para que el trabajador universitario asistiera a la asamblea general del sindicato.

27) Pago de aguinaldo, correspondiente a un mes de -

salario.

28) Aumentos quinquenales por antigüedad, los niveles que a cada trabajador corresponda, por el número de años laborados.

29) Establecimiento de guarderías a las madres trabajadoras.

30) Pago de anteojos, aparatos ortopédicos, gratuitos.

31) El otorgamiento de los servicios médicos del - - ISSSTE.

32) Licencia sin goce de sueldo para el trabajador, - hasta por el término de un año.

33) Establecimiento de las causas de la terminación individual de trabajo: mutuo consentimiento, renuncia del trabajador, muerte del trabajador, incapacidad física o mental -- del trabajador.

34) Garantía de audiencia administrativa para el trabajador.

Finalmente, diremos, que con la firma del Convenio - Colectivo de Trabajo del personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de México, se daría inicio, una nueva fase del sindicalismo mexicano y del movimiento de las universidades. Ya que a partir de estos momentos los estudiantes dejarían de ser los actores principales de la paralización de la Universidad, ya que tanto los trabajadores administrativos - - años más tarde los trabajadores académicos, con organizaciones más sólidas y con proyectos novedosos en lo que se refiere a - la transformación de la Universidad Nacional, pronto se convertirían en las principales agrupaciones en lucha de la reforma universitaria.

b) DERECHOS COLECTIVOS

De los 14 acuerdos finales que se firmaron en enero, dentro del clausulado del Convenio Colectivo de Trabajo; es necesario mencionar los siguientes:

En primer lugar, el reconocimiento pleno del sindicato, como el representante de mayor interés profesional de los trabajadores y empleados universitarios y en consecuencia titular del Convenio Colectivo de Trabajo.

Después al estallido de la huelga, el Juzgado Segundo de Distrito en Materia Administrativa, que conociera del amparo interpuesto, resolvería a favor del sindicato y lo amparaba de los actos reclamados; sin embargo la Universidad, que en el juicio de amparo no había comparecido como tercera perjudicada, al notificársele del amparo interpuso el recurso de revisión ante el Tribunal Colegiado de Circuito, desestimando dicho amparo este mismo tribunal.

Es importante señalar que los procedimientos legales señalados en el punto anterior fueron llevados a cabo posteriormente a los acuerdos firmados entre la rectoría de la UNAM y el propio STEUNAM, por lo que el sindicato habiendo logrado su propósito en base a los ordenamientos constitucionales (artículo 123, apartado "A") hizo caso omiso de tales decisiones-

legales.

Se ha considerado que el levantamiento de la huelga - 1972-1973, fué un triunfo de los trabajadores universitarios - y que, además, creó precedentes fundamentales que tendrán que - derogar artículos anticonstitucionales que contiene la Ley Federal del Trabajo, pues sin ser un sindicato registrado, sin - tener la Secretaría del Trabajo que tomar nota de los Comités- Ejecutivos de la organización, sin intervenir en la califica- ción de las huelgas de la Universidad, lograron los derechos - más fundamentales de la clase trabajadora, como son el de la - sindicalización, el de la contratación colectiva, y el de la - huelga. Y así se reconoció en los puntos firmados por las par- tes en conflicto, y que a la letra expresan:

"1). El STEUNAM reconoce expresamente que las rela- ciones entre la Universidad y sus empleados y trabajadores se- consignarán esencialmente en el Estatuto General de la UNAM y- en un Convenio Colectivo de Trabajo.

2). El Convenio Colectivo de Trabajo comprenderá:

a) Una declaración de principios en que se reconozca por parte del STEUNAM, la autonomía universitaria, así como -- los derechos y facultades otorgadas a la UNAM, por la Ley Orgá- nica y el Estatuto General, en relación con las modalidades --

que establece el Convenio Colectivo de Trabajo, y por parte de la UNAM los derechos de los trabajadores consagrados en el artículo 123 de la Constitución Federal, en el artículo 13 de la Ley Orgánica, que en su parte conducente dispone: "...En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los -- que concede la Ley Federal del Trabajo". Y en el propio Conve nio Colectivo de trabajo.

b) Las clausulas de la contratación colectiva sobre las condiciones generales de trabajo, según las cuales los tra bajadores y empleados de la UNAM prestarán sus servicios a la Institución, y las prestaciones económicas y sociales a favor de los mismos.

3). El Convenio Colectivo de Trabajo se celebrará -- por escrito y surtirá efectos desde la fecha de la firma salvo que las partes convengan una fecha diversa. En el Convenio Co lectivo de Trabajo se establecerá la Organización de una Comisión Mixta de Conciliación, con igual número de representantes de la UNAM y del Sindicato que suscriba el Convenio. Los términos de prescripción establecidos en la Ley Federal del Traba jo se computarán a partir de la fecha en que la mencionada comisión emita su acuerdo definitivo.

4). El Convenio Colectivo de Trabajo no podrá concer tarse en condiciones menos favorables para los empleados y tra

bajadores de la UNAM.

5). La Universidad Nacional Autónoma de México reconoce al STEUNAM en virtud de los padrones de afiliación que ha exhibido, como representante del mayor interés profesional de los empleados y trabajadores al servicio de la Universidad. Al mismo tiempo el STEUNAM se compromete acreditar a sus afiliados, ante la Universidad, en cuanto se reanuden las labores, a efecto de practicar el descuento correspondiente a las cuotas sindicales.

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

7). El Convenio Colectivo de Trabajo se discutirá entre los representantes de las autoridades universitarias y el STEUNAM. En la discusión correspondiente podrán admitirse, en su caso y en calidad de observadores a otros trabajadores interesados, hasta un número en que no se obstaculicen las negociaciones.

En caso excepcional siempre que haya acuerdo entre -
ambas partes, podrá admitirse la presencia de otros sectores -
universitarios.

8). El Convenio Colectivo de Trabajo se revisará -
obligatoriamente cada dos años y la solicitud de revisión debe -
rá presentarse cuando menos con cuatro meses de anticipación -
al vencimiento de dicho período, con posibilidad por parte del
sindicato, de rectificar y ajustar el proyecto presentado du--
rante el primer mes de este lapso.

A dicha revisión podrán asistir, en su caso observado -
res en los términos del inciso anterior.

9). Los representantes del STEUNAM declaran que la -
afiliación de los trabajadores y empleados universitarios que -
pertenecen a su organización ha sido individual y voluntaria.

10). Los representantes del STEUNAM ratifican el -
acuerdo de sus miembros de revisar y ajustar los Estatutos de -
la organización, a efecto de garantizar la permanente observan -
cia de los postulados del sindicalismo democrático, autónomo e
independiente.

Al mismo tiempo ratifican que los trabajadores y em -
pleados miembros del STEUNAM podrán afiliarse a partidos polí -

ticos o a otras organizaciones siempre de manera individual y voluntaria.

11). El STEUNAM acepta que en el clausulado del Convenio Colectivo de Trabajo la UNAM, sea denominada Institución o autoridades universitarias.

12). La UNAM reitera el compromiso del rector, Dr. - Pablo González Casanova, formulado ante el H. Consejo Universitario en su sesión del día 16 de noviembre de 1972, sobre las siguientes prestaciones a favor de los empleados y trabajadores universitarios.

Décimo Tercero. Se establecerá una Comisión Mixta - de Admisión y Escalafón integrada por igual número de representantes de la Institución y del STEUNAM en su calidad de titular del Convenio Colectivo de Trabajo, que formulará el manual de clasificación de puestos administrativos de base en el que se fijaran los requisitos que deberá reunir el personal para ocupar los mismos.

Al presentarse una vacante definitivo o un puesto la Institución solicitará por escrito al sindicato el personal necesario y el sindicato lo proporcionará en un plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente a aquel en el que se reciba la solicitud. Debiendo reunir los requisitos que pre-

viamente hayan sido aprobados por la citada Comisión de Admisión y Escalafón. Si transcurrido el plazo antes citado el -- sindicato no proporciona el personal requerido la UNAM dentro de los quince días hábiles siguientes podrá presentar para ocupar los puestos en cuestión a elementos ajenos al sindicato -- debiendo también reunir los requisitos indicados por la Comisión de Admisión y Escalafón.

El personal de nuevo ingreso, independientemente de quien lo presente: STEUNAM o UNAM se sujetará a un período de prueba de 30 días durante el cual deberá demostrar su idoneidad para ocupar el puesto ante la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón.

Décimo Cuarto. Los representantes del STEUNAM se obligan en nombre de sus afiliados, a reanudar las labores dentro de las 72 horas siguientes a la aprobación por el H. Consejo Universitario, de los acuerdos mencionados en este documento y hacer entrega de los edificios e instalaciones universitarias a las personas que designe la autoridad competente de la UNAM, el lunes 15 de enero de 1973 a las 12:00 A.M. Por su parte la UNAM se compromete a iniciar de inmediato y agotar en el plazo más breve la discusión sobre el clausulado del Convenio Colectivo de Trabajo, así como sobre otras demandas universitarias". (88)

Fue así, como después de una suspensión efectiva de --
83 días de actividades en la Universidad, los trabajadores --
administrativos, en cuanto a que las relaciones entre la UNAM-
y sus empleados se regían por estatutos especiales y en base -
a una lucha prolongada los trabajadores fueron conquistando --
sus derechos y demostrando a la vez, de ser sujetos al aparta-
do "A" del artículo 123 Constitucional.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

60. Silva Guerrero, Lucila, Op. Cit. Pag. 142.
61. López Pineda, Fabian, Op. Cit. Pag. 37.
62. Woldenberg, José, Historia del SPAUNAM, Revista Foro Universitario, No. 15, época II, STUNAM, México, febrero de 1982, Pag. 6.
63. Idem. Pag. 7.
64. López Pineda, Fabian, Op. Cit. Pag. 49.
65. Idem. Pag. 50.
66. Idem. Pag. 51.
67. Idem. Pags. 53-54.
68. Gaceta UNAM, Vol. II No. 57, 31 de octubre de 1972.
69. Volante: A los trabajadores universitarios, firman: Consejo General de Huelga STEUNAM-ATAUNAM, 29 de octubre de -- 1972.
70. Woldenberg, José, La Huelga del STEUNAM, Revista Foro Universitario, No. 16, época II, STUNAM. México, D.F. Marzo de 1982. Pag. 18.
71. Ibidem.

72. Ibidem.
73. Ibidem.
74. Ibidem.
75. Ibidem.
76. Ibidem.
77. López Pineda, Fabian, Op. Cit. Pag. 59.
78. Ibidem.
79. Idem. Pag. 60.
80. Idem. Pag. 62.
81. Idem. Pag. 64.
82. Idem. Pags. 83-84.
83. Idem. Pag. 85.
84. Idem. Pag. 86.
85. Gaceta UNAM, Vol. V. N^o. 29, 26 de febrero de 1973.
86. Orozco Henríquez, José de Jesús, Op. Cit. Pag. 59.
87. Gaceta UNAM, del 26 de febrero de 1973, aclaramos en cuanto al contenido de este inciso, fue obtenido de este ejemplar, por publicarse en la misma, el Convenio Colectivo - de Trabajo.

88. López Pineda, Fabian, Op. Cit. Pags. 82 a 86.

CAPITULO TERCERO

MARCO JURIDICO LABORAL PARA LAS UNIVERSIDADES EN LA REPUBLICA MEXICANA

- A) DEMANDAS FUNDAMENTALES Y LA POSICION DE LAS AUTORIDADES DE LA UNAM. Y DEL ESTADO.
- B) AVANCE JURIDICO:
 - 1.- PROYECTO DEL APARATO "C"
- C) ARTICULO TERCERO FRACCION VIII CONSTITUCIONAL
 - 1.- NECESIDAD DE DESLINDE DE LO LABORAL Y LO ACADÉMICO.
 - 2.- DEBERA PREVALECER LOS INTERESES DE LAS INSTITUCIONES AL DE LOS TRABAJADORES.
 - 3.- CONVENIENTES E INCONVENIENTES DE LA CREACION DEL SINDICATO UNICO NACIONAL DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS (SUNTU).

Por muchos años, la vida de las universidades transcurrió pacíficamente, en lo referente a los núcleos de su personal, que en ellas prestaban sus servicios; ya que debemos recordar, que las inquietudes y los movimientos fueron siempre ocasionados por la comunidad estudiantil.

En tanto que las relaciones entre Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo nunca hubo un tratamiento unido, de todas las universidades respecto de las relaciones laborales con sus trabajadores, de ambos sectores,

Ya que un modelo que sirvió de encauzador para la gran mayoría de las instituciones, fue el adoptado por la UNAM, en su Ley Orgánica de 1945, mismo que había sido retomado de sus anteriores instrumentos jurídicos de 1929 y 1933. En efecto, en su artículo 13 se estableció que "Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo".

Las razones que dieron fundamento a este régimen estatutario se establecieron en la exposición de motivos de la Ley, "Es un principio general, reconocido por la Suprema Corte de Justicia en México que los funcionarios y empleados de los establecimientos o corporaciones públicas, pueden estar sometidos -

sin quebranto de ningún texto constitucional, aún régimen extracontractual, estatutario..., 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...". (89)

Los reglamentos y estatutos aprobados por la UNAM, con apoyo en el artículo 13, los más recientes, de 1965 para los trabajadores administrativos y de 1974 para el personal académico, y al igual que los anteriores, ninguno de ellos hizo referencia alguna a la sindicación, contratación colectiva y huelga.

A manera de ilustración mencionaremos algunos casos de la regulación laboral que existió en algunas universidades.

Varias universidades de México siguieron el modelo de la UNAM, por citarse algunas:

1.- Universidad Autónoma de Baja California. "Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por Estatutos Especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo". (90)

2.- Universidad Autónoma de Baja California Sur. "Las

relaciones entre la Universidad y los trabajadores académicos, - de investigación y administrativos, se regirán por Estatutos Es- peciales que deberán aprobar. El Consejo Universitario. En -- ningún caso los derechos de este personal serán inferiores a-- los que concede la Ley Federal del Trabajo". (91)

3.- Universidad Autónoma de Puebla. "Las relaciones-- entre la Universidad y sus empleados administrativos se regirán por un Estatuto Especial que promulgará el Consejo Universita-- rio que deberá contener como mínimo los derechos y prestaciones que otorga a los trabajadores la Ley Federal del Trabajo". (92)

Así, tenemos a otro grupo de universidades en las cua- les la facultad reglamentaria de regular los derechos y obliga- ciones de sus trabajadores no se definió si, dicha facultad, -- abarcaba también o no las cuestiones laborales, ni tampoco si ha- bía algunos límites al ejercicio de la misma en tanto que esta-- bleciera algún marco laboral general de referencia, ya fuera el de los trabajadores regulados por el apartado "A" del 123 cons- titucional o el referente al apartado "B" del texto constitucio- nal referente a los servidores públicos. En estas circunstan- - cias se encontraron 9 universidades. Universidad Autónoma de-- Ciudad Juárez, Universidad Autónoma de Chihuahua, Universidad - Autónoma de Hidalgo, Universidad Autónoma de Nuevo León, Univer- sidad Autónoma de Sinaloa, Universidad Autónoma de Tamaulipas, - Universidad del Sureste, Universidad Juárez Autónoma de Tabas-

co y la Universidad Juárez del Estado de Durango.

Para los efectos de ejemplificación citaremos dos casos:

1.- Universidad Autónoma de Chihuahua. "En lo que se refiere a sus derechos y obligaciones, los profesores de la Universidad se sujetarán al Estatuto correspondiente". (93)

2.- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. "El Reglamento General Académico, expedido por el Consejo Universitario, determinará los requisitos que deben cumplirse para formar parte del personal académico de la Universidad en sus diversas categorías, así como los procedimientos que se seguirán para su designación, promoción o destitución". (94)

En otras circunstancias se hallaban 2 universidades, las cuales preveían para su personal académico, un régimen estatutario y para su personal administrativo se contemplaba la legislación laboral vigente.

1.- Universidad Autónoma de Morelos. "Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo se regirá por los Estatutos Especiales que dictará el Consejo Universitario; las relaciones entre la Universidad y sus empleados administrativos se regirán por un Estatuto-

Especial que promulgará el Consejo Universitario, que deberá - -
contener como mínimo los derechos y prestaciones que otorga a -
los trabajadores el apartado "B" del artículo 123 constitucio--
nal". (95)

2.- Universidad Autónoma de Zacatecas. "Las relacio--
nes entre la Universidad y el personal docente se regirán por -
contratos personales, aprobados por el H. Consejo Universitario
Las relaciones entre la Universidad y el personal administrati-
vo, empleados y trabajadores, se regirán por la Ley Federal del
Trabajo y las Leyes del Estado que regulen relaciones simila- -
res". (96)

Por otra parte la Universidad de Chiapas, única Univer-
sidad que estableció en su Ley Orgánica que "Las relaciones en-
tre la Universidad y sus trabajadores se regirán por las dispo-
siciones de la Ley Federal del Trabajo". (97)

De distinta manera, en casos diferentes presentaron - -
las universidades Autónoma Benito Juárez de Oaxaca y Autónoma -
de Querétaro. La Primeramente citada consignó en su Ley Orgáni-
ca que: "Las relaciones Laborales entre la Universidad y sus -
trabajadores se regirán por los Convenios Colectivos de Trabajo
celebrados con las autoridades universitarias, teniendo en cuen-
ta lo que disponga, al respecto, la Constitución Política de --
los Estados Unidos Mexicanos." (98) la segunda, estableció que:

"Las relaciones laborales entre la Universidad y su personal -- académico se regirán bajo las normas contenidas en el Estatuto-- sobre las relaciones laborales, el cual de acuerdo a su natura-- leza jurídica, formará parte de un capítulo del Estatuto Orgá-- nico de la Universidad, como una unidad independiente, por sus-- características de bilateralidad, para su revisión y reforma".

(99)

En las Universidades Autónomas de Chapingo y Metropoli-- tana, como último caso. A pesar de ser considerados como orga-- nismos descentralizados del Estado, se estableció para ambas - - que: "Las relaciones de trabajo entre la Universidad y sus tra-- bajadores se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al-- Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del Artícu-- lo 123 constitucional". (100)

En resumidas cuentas tenemos que hasta antes de la - - adición de un capítulo especial al Título Sexto de la Ley Fede-- ral del Trabajo en 1980, en la mayoría de las Universidades - - Autónomas del país los trabajadores administrativos y académi-- cos se encontraban en una situación de trabajadores con "dere-- chos Disminuidos", es decir sin contar con la posibilidad de -- ejercer sus derechos de sindicalización, contratación colectiva y huelga. Sin embargo, en muchas universidades a base de una - prolongada lucha los trabajadores fueron conquistando estos - derechos y demostrando a la vez, de ser sujetos al Apartado "A"

del artículo 123 constitucional. Más que vacío jurídico lo que se presentaba era una inaplicabilidad de la máxima norma constitucional del 123, apartado "A".

Ahora bien, con el fin de elevar a garantía constitucional el principio de la autonomía universitaria, el 16 de octubre de 1979 Fue recibida por la Cámara de Diputados la iniciativa presidencial para modificar la fracción VIII del artículo 3o. constitucional.

En cuanto al régimen laboral en las instituciones de educación superior autónomas, el texto de la iniciativa señalaba que: "El ejercicio de los derechos laborales tanto del personal académico como del personal administrativo se realizará de acuerdo con las modalidades necesarias para hacerlo compatible con la autonomía y con la libertad de cátedra e investigación".

(101)

Como puede observarse la iniciativa del Ejecutivo Federal no definía a que régimen laboral estarían sujetos los trabajadores universitarios sino que sólo establecía como principio general que las relaciones laborales correspondientes requerían de ciertas modalidades para hacerlas compatibles con la autonomía universitaria y los principios que la caracterizan. Al examinar el último párrafo de la iniciativa en la Cámara de Diputados, se introdujo una modificación, de acuerdo con la cual el -

texto quedó redactado en los siguientes términos: "Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado "A" del artículo 123 de esta Constitución de manera que concuerde con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere". (102)

En los términos de la modificación introducida por la Cámara de Diputados daba cabida a que se interpretara equivocadamente, tan pronto fuera aprobada la reforma constitucional, se aplicaría en sus términos el apartado "A" del artículo 123, y, por consecuencia su ley reglamentaria. Y para evitar posibles conflictos, la Cámara de Senadores introdujo una nueva modificación, quedando vertida en los siguientes términos: "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, 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". (103)

Al volverse el proyecto a la Cámara de Diputados para que se pronunciara con respecto a la propuesta de la Cámara de Senadores, se encontró correcta hecha la adición por estos últimos y una vez aprobada por los diputados federales, se siguió

el procedimiento establecido por el artículo 135 constitucional siendo sometida la iniciativa a la consideración de las legislaturas de las entidades federativas, agotado el procedimiento, fue la que finalmente aprobó el Congreso de la Unión. Así pues, el Presidente de la República estuvo en posibilidad de expedir el decreto de promulgación, el día 6 de junio de 1980, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 del mismo mes de 1980, se adicionó con la fracción VIII el artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar finalmente en los siguientes términos:

"Las Universidades y las demás instituciones de educación superior a los que la Ley otorgue autonomía tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a si mismas, realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre exámen 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 institu-

ciones a que esta fracción se refiere". (104)

Así, los trabajadores universitarios, luego de mantener una lucha permanente por el pleno reconocimiento de sus derechos, por fin veían culminar un viejo anhelo; ser sujetos a las disposiciones del Apartado "A" del artículo 123 constitucional, también así se dió el primer paso definitivo hacia la solución normativa de los problemas laborales en las universidades públicas autónomas, posteriormente se procedería a introducir las modalidades correspondientes a los trabajadores universitarios dentro de un nuevo capítulo especial, Título Sexto, correspondiente a los trabajos especiales dentro de la Ley Federal del Trabajo, de tal manera que los términos laborales concordaran con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de tales instituciones.

Constituyéndose de alguna manera un gran avance en el proceso de reformas a la legislación universitaria y en la precisión de la forma en que deben regularse las relaciones laborales en las universidades públicas autónomas.

A).- DEMANDAS FUNDAMENTALES Y LA POSICION DE LAS AUTORIDADES DE LA UNAM Y DEL ESTADO.

Ante la continua suspensión de labores en las universidades, durante toda la década de los setentas, el intento de legislar a nivel constitucional las relaciones laborales en las universidades, destacándose en el año de 1976, la propuesta del Dr. Guillermo Soberón de adicionar un Apartado "C" al artículo-123 constitucional para regular los derechos de huelga, sindicalización y contratación colectiva realizada en el año de gobierno del Lic. Luis Echeverría Alvarez, para que éste a su vez enviara la reforma legislativa que regularía las relaciones laborales en educación superior. Pero debido quizás a la crisis financiera y a otros acontecimientos sociales críticos a finales de 1976, último año de gobierno de Echeverría Alvarez, los cuales llamaron más la atención del Ejecutivo Federal, no presentó ante el Congreso de la Unión, la iniciativa para normar las relaciones laborales en la universidades públicas. Pero al iniciarse el período presidencial del Lic. José López Portillo destacó más claramente las posiciones del Estado, que era la de una aparente apatía por parte del gobierno para legislar a pesar de que el Presidente, había anunciado el 10. de septiembre de 1977 que enviaría una iniciativa de ley para regular las relaciones laborales en los centros de enseñanza de nivel superior cosa que permaneció en los archivos del Ejecutivo Federal por más de 2 años. Sin embargo el diálogo y el interés no se sus-

pendieron en la Universidad, ya que una vez más el rector de -- la UNAM, Dr. Guillermo Soberón, tomó la iniciativa y convocó en el año de 1977, a los miembros de la comunidad universitaria pa ra que expresaran sus puntos de vista, "acerca de la legisla- ción que debía regir las relaciones laborales en las universida des". (105) Como consecuencia se celebraron once audiencias en- que se conocieron 18 ponencias e intervinieron alrededor de 35- personas a título personal o representando diferentes corrien- tes sindicales. La mayor parte de los ponentes estuvo de acuerdo en la necesidad de que se estableciera un marco jurídico pre- ciso. Algunos se inclinaron por la adición de un Apartado "C"- al 123 constitucional.

En agosto de 1978, la Universidad Nacional Autónoma de México, buscando llegar a un acuerdo con los órganos sindicales modificó su posición original. En este marco y después de algu- nas pláticas informales con representantes del STUNAM, admitió- la posibilidad de que la regulación específica de las relacio- nes laborales en las universidades, se enmarcara dentro del - - Apartado "A" del artículo 123 constitucional y de su ley regla- mentaria que había sido la demanda fundamental del STUNAM, pero siempre y cuando se establecieran las siguientes modalidades: - "Garantizar la libertad de asociación y la contratación bilate- ral, así como el ejercicio del derecho de huelga, además de los casos de violación de las condiciones de trabajo, para exigir - la celebración de un contrato colectivo de trabajo o la revi- -

sión del mismo al terminar el período de su vigencia; proscribir las cláusulas de exclusión por admisión y separación en relación al personal académico, así como la de separación con respecto al personal administrativo; establecer la no negociabilidad de las cuestiones académicas, como la de admisión, promoción y definitividad del personal académico; constituir una instancia conciliatoria para resolver los conflictos de carácter colectivo; reconocer una instancia arbitral para la solución, en un plazo perentorio, de los conflictos colectivos, una vez que estos hubieran estallado. Este planteamiento fue apoyado, en lo medular, por las asociaciones gremiales del personal académico formadas en distintas facultades, escuelas e institutos, los cuales se hallaban afiliados a las Asociaciones Autónomas del Personal Académico (AAPAUNAM) y representaban a la mayoría del personal académico agremiado, pues consideraron como una aportación que lograba armonizar la protección de los derechos de dicho personal y las de las universidades públicas autónomas".

(106)

Sin embargo, con motivo del primer Congreso Extraordinario del STUNAM y del V Congreso de la Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios, los días 9 y 14 de diciembre de 1978, estas organizaciones sindicales hicieron públicas sus posición introduciendo a los anteriores lineamientos la causal de huelga por solidaridad y la obtención de la definitividad del personal académico contados once meses a partir de su -

primer ingreso, suprimiendo también la instancia arbitral.

Pero ante la continua suspensión de labores en las universidades, el Presidente de la República, Lic. José López Portillo, el 30 de diciembre de 1978 comunicó a la prensa nacional que existía la posibilidad de que durante el mes de marzo de -- 1979 convocara al Congreso de la Unión a sesiones extraordinarias para poner a su consideración una iniciativa para regular las relaciones colectivas de trabajo que se desarrollan en las universidades públicas.

De esta manera habiéndose reanimado la polémica sobre - el régimen laboral universitario el 9, 10 y 11 de febrero de - 1979, se inició la reunión extraordinaria de la Asamblea General de la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior (ANUIES), en la ciudad de Mérida Yucatán. En donde las autoridades universitarias de todo el país discutieron en definitiva la posición que llevarían al Presidente de la República en torno a la legislación laboral en las universidades.

Entre los acuerdos a que llegaron, en términos generales, destacaron los siguientes:

'1.- La legislación sería aplicable sólo a las instituciones públicas con carácter autónoma, dejando al margen de esta manera a universidades tan importantes como las de Nuevo - -

León, Guadalajara, Guanajuato y Veracruz, las cuales quedarían sujetas a las leyes civiles de los Estados, y a las universidades privadas sujetas al Apartado "A" del artículo 123 constitucional.

2.- Se reconocía la libertad de asociación, o sea formar sindicatos de acuerdo a la Ley.

3.- En lo referente a la promoción y admisión del personal académico, insistieron en que los órganos académicos competentes de cada institución serían los encargados de ello, a través de procedimientos estrictamente académicos.

4.- Las causales de huelga que propusieron eran las de revisión violación y firma del contrato colectivo de trabajo dejando la causal de huelga por solidaridad para que el legislador decidiera.

5.- En cuanto a la solución de los conflictos colectivos se aprobó la propuesta de la UNAM, la cual consistió en que además de una instancia conciliatoria hubiera una instancia arbitral, a la que cualquiera de las partes podría recurrir sí, una vez transcurrido un tiempo prudente después del estallamiento de una huelga, no se llegara a ningún acuerdo; el órgano jurisdiccional en cuestión estaría integrado de manera tripartita con representantes de las instituciones, de los trabajadores --

universitarios y del Estado". (107)

A finales de cuentas, tenemos que las posiciones acerca del tipo de marco jurídico que debería aplicarse a las relaciones laborales en las universidades fue modificándose, pasando desde una posición reaccionaria y nugatoria de los derechos laborales más elementales de los trabajadores, hasta una posición más centrada y abierta en el reconocimiento de esos derechos, lo cual no quiso decir que se aceptaran todos los planteamientos vertidos por el sindicalismo.

Ese cambio fue, sin duda alguna, producto de la misma lucha y presión de los trabajadores universitarios por el pleno reconocimiento de sus derechos laborales, así como también el planteamiento esbozado por algunos rectores de orientación democrática influyó en ese cambio de actitud.

b) AVANCE JURIDICO

En virtud de que el sindicalismo universitario obtuvo como resultado el 13 de septiembre de 1976, de que el Secretario de Gobernación anunciara que la propuesta del Rector Guillermo Soberón no sería turnada al Poder Legislativo en tanto no contara con un consenso suficientemente discutido, los representantes del sindicalismo universitario, dentro del marco de la discusión de la propuesta de adición de un Apartado "C" al artículo 123 constitucional, el Lic. Nicolás Olivos Cuéllar en su carácter de Secretario General de la Federación de Sindicatos Universitarios de la República Mexicana, propuso la adición de un Capítulo XVI denominado Trabajadores de la Educación Superior, al Título VI de la Ley Federal del Trabajo que se refiere a los trabajos especiales.

La consideración central que respaldaba dicha propuesta era la siguiente: "En más de 20 universidades existen sindicatos de trabajadores manuales y académicos, en algunos casos integrados conjuntamente, en otras en forma separada según la libre voluntad de los trabajadores interesados. En todos ellos, por convencimiento mutuo de autoridades y sindicatos la forma como se regulan las relaciones laborales es a través de acuerdos bilaterales de carácter colectivo, cuya denominación no afecta la naturaleza de la forma en que como libremente han convenido las partes la fijación de derechos y obligaciones de los

trabajadores, quedando rebasado en la práctica el viejo cuento, falaz argumento de que los trabajadores universitarios no tenemos el carácter de tales por no servir a una institución que -- persiga fines lucrativos... No es el fin lucrativo de una institución la que determina la catalogación de sus trabajadores como tales, sino la existencia de la relación laboral". (108)

Por ello, a fin de precisar las relaciones de trabajo-existentes en las universidades se propuso reformar la Ley Federal del Trabajo en los términos planteados a continuación y que reproducimos íntegramente ya que consideramos que es el antecedente más inmediato y directo de la legislación laboral de las universidades autónomas hoy vigente:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO SEXTO

TRABAJOS ESPECIALES

CAPITULO I

Disposiciones generales.

"ARTICULO 181:

Los trabajos especiales se rigen por las normas de éste Título y por los generales de ésta Ley en cuanto no las contraríen.

CAPITULO XVI

TRABAJADORES DE LA EDUCACION SUPERIOR

ARTICULO:

Las disposiciones de este capítulo se aplican a los --
trabajadores académicos y administrativos de las instituciones--
de Educación Superior tanto públicas como privadas.

ARTICULO:

Los trabajadores administrativos y académicos podrán --
organizarse en sindicatos conjunta o separadamente conforme con
venga a sus intereses, los que deberán sujetarse a las disposi-
ciones constitucionales en materia de educación, así como a nor-
mas que aseguren la libertad de cátedra e investigación y fines
de la educación superior.

ARTICULO:

Los sindicatos que se formen en las instituciones pú--
blicas de Educación Superior, acreditarán su personalidad jurí-
dica de acuerdo con sus estatutos respectivos.

ARTICULO:

Los sindicatos que se formen en las instituciones privadas de Educación Superior, deberán registrarse de acuerdo con lo establecido en los artículos 365 a 370 de esta ley.

ARTICULO:

Las condiciones laborales incluyendo los aspectos salariales de los trabajadores administrativos y académicos, se establecerán mediante contrato colectivo de trabajo que serán revisables con la periodicidad que señala ésta ley.

ARTICULO:

Los sindicatos de trabajadores administrativos y académicos, podrán hacer uso del derecho de huelga de acuerdo con las siguientes disposiciones:

I. La huelga deberá tener por objeto:

a) Conseguir el mejoramiento económico y social de los trabajadores.

b) Obtener de las instituciones donde presten sus servicios, la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al término de su vigencia.

c) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, en el caso de que este hubiese sido violado.

d) Exigir la revisión de los salarios con la periodicidad que señala ésta Ley.

e) Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en los incisos anteriores.

II. Para suspender los trabajos se requiere:

a) Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señalen en la fracción precedente.

b) Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores organizados en sindicatos de la Institución de que se trate, en el caso de que existan contratos colectivos de trabajo distintos para trabajadores administrativos y académicos se computará la mayoría considerando únicamente el sector de que se trate.

c) Se deberán notificar a la Institución por escrito, anunciando la decisión y el objetivo de la huelga, con 60 días de anticipación, en los casos de revisión contractual, de 30 días en revisión salarial y en los demás casos con 6 días, debiendo emplazarse en todos los casos en un término mínimo de 6 días anteriores a la fecha señalada para el estallido.

d) Las negociaciones entre ambas partes, deberán -- iniciarse a partir de la notificación del emplazamiento legal.

III. El procedimiento de verificación de la mayoría a la que se refiere el inciso b) de la fracción precedente, se llevará a cabo ante representantes de las autoridades universitarias y del sindicato huelguista, con base en las nominas de personal y los padrones sindicales respectivos.

IV. En el caso de los trabajadores de las instituciones privadas de Educación Superior el derecho de huelga se registrará conforme lo establece el Título 8vo. de ésta ley.

ARTICULO

En los contratos colectivos de trabajo, no podrá establecerse la exclusión forzosa de ningún trabajador ya sea administrativo o académico por causales sindicales, políticas o ideológicas.

ARTICULO

No podrá limitarse la admisión ningún trabajador académico o administrativo por razones ideológicas o políticas.

ARTICULO:

Las Instituciones de Educación Superior en materia de seguridad social, se regirán por lo que establecen las leyes o acuerdos respectivos". (109)

Esta misma propuesta fue reiterada en el V Congreso Nacional Ordinario de la Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios (FSTU) celebrado los días 10, 11 y 12 de febrero de 1978 en la Ciudad de México, en sus puntos resolutivos sobre legislación en las universidades y la reforma democrática se estableció que: "1. En el Apartado "A" del artículo 123 - - constitucional se encuentra establecido el marco jurídico amplio de los derechos laborales de todos los trabajadores del país, incluidos los universitarios.

2. Que los trabajadores universitarios, tanto académicos como administrativos, no somos trabajadores de excepción, sino asalariados de una institución de servicio educativo.

3. Que la defensa de la autonomía universitaria debe realizarse por el conjunto de los universitarios y ésta debe reflejarse en la libertad de sus miembros a organizarse amplia y democráticamente.

4. Que la existencia del sindicalismo universitario -

es una garantía en la defensa de la autonomía de las universidades.

5. Que la autonomía universitaria y el derecho de los trabajadores no son incompatibles, sino, por el contrario complementarios.

6. Reformar el Título Sexto, "Trabajos Especiales", de la Ley Federal del Trabajo, para establecer la variante de que los conflictos laborales, tanto individuales como colectivos, que surgen con motivo de la aplicación de la ley, se resuelvan internamente de acuerdo con las normas que se convengan entre representaciones de los trabajadores y las autoridades universitarias en atención al principio de autonomía universitaria".

(110)

1. PROYECTO DEL APARTADO "C".

En el año de 1976, el 24 de agosto, resolvió presentar, el Dr. Guillermo Soberón Acevedo, a la consideración del Presidente de la República, la propuesta de adición al artículo 123 de la Constitución General de la República, a fin de que de estimarlo conveniente se presentara la iniciativa al Poder Legislativo, para regular las relaciones laborales de los trabajadores de las universidades e institutos de enseñanza superior de carácter público y autónomas.

Consideraba el Dr. Soberón Acevedo que las relaciones laborales de los trabajadores universitarios no estaban precisas, y que éstos no encuadraban en el Apartado "A" ni en el "B" del artículo 123 constitucional, por ello decía:

"El problema estriba en que la relación laboral universitaria no encuadra en forma completa ni en el Apartado "A" ni en el Apartado "B" del artículo 123 constitucional... en consecuencia, es necesario legislar para precisar la relación laboral universitaria en las instituciones con carácter público.... De aquí que propongamos se adicione al artículo 123 constitucional con un nuevo apartado el "C" para configurar la relación laboral universitaria". (111)

La propuesta mencionada constaba de diez puntos además

de un preámbulo a saber:

"El personal académico y administrativo de las universidades e institutos de enseñanza superior con carácter público salvo aquellas que dependen directamente del gobierno de la - - Unión o de los gobiernos de las entidades federativas, se registrarán por las siguientes disposiciones.

I. El personal académico y administrativo podrá organizarse en sindicatos o asociaciones que deberán ajustarse a -- normas que aseguren la libertad de cátedra e investigación y -- los fines universitarios. Los sindicatos sólo tendrán el derecho de huelga cuando se violen en forma sistemática, general y reiterada las condiciones laborales.

II. Los sindicatos o asociaciones del personal académico serán diversas de los sindicatos o asociaciones del personal administrativo.

III. Las cuestiones de carácter académico; incluyendo el ingreso, promoción y definitividad del personal académico, - serán establecidos por el Consejo Universitario o el órgano acaadémico equivalente que determine la respectiva legislación de - la Universidad o Instituto, y no podrán ser objeto de negocia--ción.

IV. Las condiciones laborales del personal administrativo se establecerán en un convenio colectivo.

V. Las condiciones laborales del personal académico se establecerán en un convenio colectivo distinto al señalado en la fracción anterior y serán discutidos entre la Universidad o Instituto y las asociaciones o sindicatos del personal académico los que estarán facultados para exigir el cumplimiento de esas condiciones en favor de sus respectivos asociados.

VI. Para la determinación de las prestaciones de carácter económico y social, las organizaciones del personal académico y administrativo presentarán sus proposiciones a las autoridades de cada Universidad o Instituto para su discusión.

VII. Al personal administrativo será definitivo en los términos que establezca la ley aplicable. El personal académico con una antigüedad mayor de tres años de servicios ininterrumpidos deberá ser evaluado académicamente a través de un procedimiento idóneo para que se dictamine si procede su definitividad.

Los ayudantes del personal académico, por la naturaleza del trabajo que desempeñan no podrán ser definitivos.

VIII. No podrán limitarse a las universidades o insti

tutos el derecho a la libre admisión de su personal académico, ni podrá establecerse la exclusión forzosa de cualquier tipo de personal.

IX. Las universidades e institutos se registrarán en materia de seguridad social por lo que establezcan las leyes o -- acuerdos respectivos.

X. En lo no previsto en éste Apartado son aplicables las disposiciones del Apartado "A" y de sus leyes reglamentarias". (112)

El STEUNAM rechazó de manera contundente la propuesta del rector Soberón por considerarla que lesionaba a los intereses de los trabajadores universitarios, restringiendo los avances que en largos años habían obtenido los sindicatos universitarios argumentando que el proyecto del rector pretendía:

"a) Negar el derecho a la contratación colectiva, sustituyéndola por el de petición; b) Eliminar el derecho de huelga, reduciéndolo al caso en que se violen en forma sistemática, general reiterada las condiciones laborales; c) Impedir que -- los trabajadores administrativos y académicos se unifiquen en -- organizaciones sindicales comunes; d) Confundir en forma arbi-- traria las cuestiones de tipo laboral con aquéllas que tienen -- alguna relación con lo académico, para negar los derechos de --

los trabajadores, y e) Reconocer como sindicato a cualquier grupo que tenga los más disímiles propósitos. ¡Todo ello para ser incorporado en la Constitución!

No es necesario ninguna reforma o adición al texto - - constitucional. Es necesario evitar que se continúe mutilando la Carta Fundamental. La necesidad de reglamentar las relaciones entre las universidades y sus trabajadores para no afectar la autonomía, puede expresarse mediante una reforma a la Ley Federal del Trabajo, que establezca el trabajo universitario, puede perfectamente concebirse como uno de los considerandos de la propia ley, como "trabajos especiales" tanto por la naturaleza de las instituciones educativas como por la del tipo de trabajo". (113)

Finalmente el STEUNAM hizo la propuesta de reformar la Ley Federal del Trabajo, en los términos planteados al principio de éste numeral. Obteniendo como respuesta favorable, después de 7 audiencias públicas que se efectuaron en la Secretaría de Gobernación a partir del lunes 30 de agosto de 1976, en las que se desahogaron 67 intervenciones, en las cuales se pronunciaron argumentos académicos, jurídicos, políticos. Para -- que finalmente el proyecto no prosperara, aunque no se hizo una declaración oficial en ese sentido. Simplemente no se formuló la iniciativa.

c) ARTICULO TERCERO FRACCION VIII CONSTITUCIONAL.

En virtud de los antecedentes ya conocidos, el día 11- de octubre de 1979, el Ejecutivo Federal envió una iniciativa a la Cámara de Diputados para modificar la Fracción VIII del artículo 3o. de la Constitución, con la finalidad de consagrar el principio de la autonomía universitaria en la Máxima Codificación. En donde se hacía una referencia a las características especiales que privan en las universidades; características que requerían la introducción de modalidades específicas para normar las relaciones laborales que se dan en la educación superior, de tal manera que dicha regulación fuera compatible con la libertad de cátedra y de investigación, para quedar como sigue:

"ARTICULO 3o. La educación que imparta el Estado-Federación...

Fracción VIII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior o las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de éste artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y sus programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia -

de su personal académico como del administrativo, se normarán -- por el Apartado "A" del artículo 123 de ésta Constitución en -- los términos y con las modalidades que establezca la Ley Fede-- ral 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 institu-- ciones a que ésta fracción se refiere". (114)

La fracción VIII del artículo 3o. constitucional vino a definir, los fines inherentes de las instituciones de educa-- ción superior, sus funciones fundamentales de educar, investi-- gar y difundir la cultura. Quedando claramente establecido que este derecho constitucional solamente podrá ser ejercido, por -- las universidades e institutos de enseñanza superior, como par-- te integral de su autonomía, por lo que cualquier intromisión -- de alguna otra instancia, según se ha considerado, sería atenta-- toria contra la autonomía garantizada constitucionalmente.

El proyecto de reforma a la Constitución fue aprobado, como ya fue analizado, con algunas adiciones de la Cámara de Se-- nadores y las legislaturas de los Estados que dieron su aproba-- ción unánime, en favor del texto emanado de la Cámara de Diputa-- dos.

De ésta manera se adicionó una fracción VIII al artícu-- lo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexica--

nos, referido a la educación; se consagró a nivel constitucio--
nal la autonomía universitaria y se sentaron las bases para la-
regulación jurídico-laboral en las universidades e institucio--
nes de educación superior autónomas por ley.

1. NECESIDAD DE DESLINDE DE LO LABORAL Y LO ACADEMICO.

Para el estudio de este tema que será exclusivo, para el caso de la UNAM, es necesario señalar el marco jurídico por el cual se encuentran reguladas las relaciones de trabajo entre la Universidad y su personal académico, y en efecto dichas relaciones laborales se rigen por las disposiciones del "Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, celebrado el día 10. de febrero de 1985" (115). Entre la Institución y las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la UNAM, (AAPAUNAM), por los artículos "3o. fracción VIII, y 123 Apartado "A" de la Constitución General de la República" (116) y la Ley Federal -- del Trabajo en vigor.

En el Capítulo X denominado Integración y Facultades -- de las Comisiones Mixtas, del Contrato Colectivo de Trabajo y -- del Personal Académico de la UNAM, en la cláusula 106, enumera la integración de las comisiones mixtas entre la Institución y AAPAUNAM, que al respecto expresa:

"Cláusula 106. Se integrará entre la Universidad Nacional Autónoma de México, y AAPAUNAM las siguientes comisiones mixtas:

- I. Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico.

- II. Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Personal Académico.
- III. Comisión Mixta de Vigilancia del Personal Académico.
- IV. Comisión Mixta técnica de Estudios Salariales -- del Personal Académico.
- V. Comisión Mixta de Prestaciones Sociales del Personal Académico.
- VI. Comisión Mixta de Estudios de Composición del Tabulador del Personal Académico.
- VII. Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laborales del Personal Académico.
- VIII. Las Comisiones Mixtas de Horarios creadas en los términos de la cláusula 114.
- IX. Comisión Mixta de Becas.
- X. Las demás que acuerden UNAM y AAPAUNAM". (117)

En los incisos I y III de la cláusula mencionada se encuentran pactadas, las comisiones Mixtas de Conciliación y Resolución, así como la de Vigilancia del Personal Académico de la UNAM del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM. Son organismos formados con igual número de repre-

sentantes de ambas partes que establece el artículo 392 del Código Laboral, que tiene estrecha sujeción con el Contrato Colectivo, del contenido de su texto se desprende: "En los contratos colectivos, podrá establecerse la organización de Comisiones -- mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias". (118)

En éste marco se tiene asegurada la regulación de la carrera académica en la Universidad, pues se tiene prevista la integración de comisiones mixtas paritarias formadas por representantes de las asociaciones gremiales del personal académico y de las autoridades de la Institución.

Desde éste punto de vista se estima que existen dos -- comisiones mixtas de carácter fundamental. La Comisión Mixta de Conciliación y resolución del Personal Académico, está destinada a supervisar la correcta aplicación de las disposiciones de carácter laboral, que norman las relaciones de la Universidad con su personal académico, y la Comisión Mixta de Vigilancia tiene como función prioritaria verificar la correcta aplicación, y cumplimiento de los procedimientos establecidos para la selección, promoción y adscripción del personal académico.

Desde luego, es indudable que existe un claro deslinde

entre los aspectos laborales, negociables entre las partes, y - la materia académica, que es competencia exclusiva de la Univer- sidad.

Es claro que la Comisión Mixta de Vigilancia no está - facultada para analizar, objetar o modificar las resoluciones - dadas por los órganos académicos de la Institución en cuanto al fondo, ya que sus facultades se limitan a vigilar que se hayan- cumplido en sus términos los procedimientos establecidos por -- las normas académicas de la UNAM.

Así, buscamos, dar un marco apropiado para la regula-- ción de la carrera académica universitaria respetando estricta- mente el deslinde de lo laboral de lo académico.

A continuación analizaremos la composición y del fun-- cionamiento de las comisiones mixtas que fueron citadas.

LA COMISION MIXTA DE CONCILIACION Y RESOLUCION DEL PERSONAL ACA- DEMICO DE LA UNAM.

"De la competencia.

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Per- sonal Académico de la UNAM es el órgano competente para conocer de la impugnación de las resoluciones que afecten a los intere-

ses gremiales de los miembros del personal académico, quienes --
tendrán derecho a recurrirlos por sí o por medio de sus repre--
sentaciones". (119)

De la integración o estructura.

"La Comisión Mixta se integra paritariamente con tres--
miembros representantes titulares de las asociaciones autónomas
del personal académico de la UNAM (AAPAUNAM). Cada titular po--
drá tener un suplente.

Tanto la Universidad como las asociaciones autónomas --
del personal académico de la UNAM podrán cambiar libremente a --
sus respectivos representantes". (120)

A la comisión la comprendemos como un organismo de es--
trecha colaboración que facilita a los representantes del perso--
nal académico reunirse periódicamente con los representantes de
la Universidad y discutir ellos los asuntos de interés común, --
así mismo es un órgano mixto que comprende por una parte, la --
representación de la UNAM, y por la otra, la representación de--
AAPAUNAM.

En cuanto al procedimiento de nombrar a los represen--
tantes, de ambas partes, les toca a cada una elegir a sus repre--
sentantes, sin necesidad de recurrir a la designación por vota--

ción universal, secreta y directa.

De las formalidades.

Cuando algún académico se le haya afectado en sus intereses gremiales, podrá intentar el recurso de inconformidad ante la Comisión Mixta y presentará un escrito, por triplicado, - proporcionando los siguientes datos.

- a) Nombre y apellidos
- b) Domicilio para oír notificaciones
- c) Categoría, antigüedad y puesto que desempeña
- d) Dependencia de adscripción
- e) Autoridad universitaria contra la cual se incon--
forma
- f) Resolución, acto u omisión impugnados
- g) Fecha de notificación de la resolución contra la-
cual se inconforma o de aquella en la que haya te-
nido conocimiento de la resolución, acto u omi- -
sión impugnados.
- h) Una relación suscita de los hechos que motiven -
su acción y petición concreta.
- i) Artículos en que se funde su petición, así como -
aquellos que considere que se han violado, dejan-
do de aplicar indebidamente". (121)

Agregando las pruebas que obren en su poder, indicando los que deban desahogarse. O bien, señalando donde se localizan para que en su caso, la comisión los requiera. Así como -- agregando a su escrito de inconformidad el número de copias simples necesarias de cada uno de los documentos con el objeto de integrar el expediente respectivo y correr traslado a la autoridad recurrida.

El escrito de inconformidad deberá ser firmado por el representante o por el recurrente, debiendo el representante -- acreditar la calidad por cualquier medio idóneo.

Una vez recibido el escrito del recurrente, el secretario de la comisión, cada vez que la comisión haya recibido el -- recurso de inconformidad, hará constar la fecha y hora en que -- se haya recibido y forma el expediente relativo, entregando una copia sellada al mismo.

Todas y cada una de las promociones presentadas a la -- comisión, se numeran y registran en el libro de la comisión, la cual dicta el acuerdo correspondiente en el día hábil siguiente a la fecha de recibo de la promoción.

Cabe hacer notar que la comisión desecha los recursos -- o promociones extemporáneas.

Dicha comisión señala, en el acuerdo de radicación, el día y la hora para que tenga verificativo la audiencia, en la cual podrán concurrir el trabajador académico afectado y/o su representante; si es el caso de que no comparezcan ni recurrente ni su representante, se tiene por reproducido su recurso en todos sus términos y por ofrecidas las pruebas.

Cabe señalar, que cada una de las notificaciones a las autoridades universitarias se hacen por medio de oficio.

"Las notificaciones que deberán hacerse personalmente al interesado;

- a) La audiencia de pruebas, alegatos y resolución
- b) Las resoluciones definitivas
- c) Los acuerdos que contengan un apercibimiento o citen alguna diligencia
- d) Las demás resoluciones que determine la comisión

Todas y cada una de las notificaciones, se hacen dentro del día hábil siguiente a aquel en que se haya dictado la resolución o acuerdo respectivo y surten efecto el día hábil siguiente a aquel en que se hicieron.

Las notificaciones personales las practica el notificador de la comisión en el domicilio señalado por el demandante -

en su escrito inicial entregándole copia autorizada del acuerdo o resolución que se haya dictado. En el supuesto de no estar presente se le dejará citatorio, para que lo espere el día siguiente a la hora que se le señale y en caso de no hacerlo, le dejará el instructivo correspondiente con la persona que se encuentre en el domicilio o en su defecto, con el vecino más próximo, asentándole la razón en el acta que al efecto se levante.

La parte afectada podrá solicitar la reposición de las diligencias y actuaciones que no se realicen de acuerdo con lo establecido en el reglamento de la comisión; la parte afectada podrá solicitar, así mismo cuando se trate de las audiencias y actuaciones respecto de las cuales la parte afectada no hubiera podido concurrir por caso fortuito o fuerza mayor debidamente acreditada. La solicitud de reposición debe solicitarse a la comisión dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación personal que se haya ordenado, después de la actuación, en la actuación subsecuente cuando ésta se produzca antes.

La comisión resolverá la procedencia de la reposición, en pleno, cuando así se acuerde, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la solicitud de la parte interesada ya que de otra manera se tendrá por desechada.

Las audiencias son públicas y se cita a las partes con un plazo mínimo de cinco días hábiles de anticipación a la cele

bración de la misma, así mismo tendrán verificativo en días y horas hábiles, pero en caso de urgencia estos se prolongan por el tiempo que sea necesario a juicio de la comisión.

Cuando una audiencia es diferida, la comisión notifica a las partes o a su respectivo representante de dicho diferimiento y señala la fecha para la realización de la audiencia -- con una anticipación mínima de 24 horas.

Cuando algún asunto deba conocerse en pleno, el quorum será de cuatro representantes, dos de cada parte para que sesio ne válidamente. Dichas sesiones se efectúan en días y horas há biles. De cada pleno se levanta acta la cual firman los asis-- tentes y que contiene una síntesis de todo lo actuado, los con-- flictos examinados y la solución que se haya acordado en los -- mismos.

La comisión puede decidir que los plenos que se cele-- bren a puerta cerrada, y si es el caso se permite el acceso a - un asesor de los representantes del interesado, el cual tendrá voz pero no voto, las reuniones que se celebren para deliberar-- sobre las resoluciones, estas se llevan a cabo a puerta cerra-- da.

Por lo que se refiere al libro de actas, éste es públi-- co y se lleva por duplicado; así mismo se deposita en el archi--

vo de la comisión". (122)

La multicitada Comisión mixta, atendiendo a las formalidades que se han descrito, busca establecer sus bases en la ley, y el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, ya que lo garantiza a través de sus disposiciones que por esencia son obligatorias.

De una manera normal, la comisión mixta lleva a cabo reuniones cuando menos una vez por semana, encontrándose generalizada la posibilidad de llevar a efecto reuniones extraordinarias, cuando el caso lo amerite.

El secretario de la comisión es el encargado de presidir las reuniones y de llevar a efecto lo analizado en párrafos anteriores.

Corresponde a la comisión mixta en su función de deliberación, de manera enunciativa y no limitativa, la redacción obligatoria de las actas, la notificación al personal académico de las decisiones tomadas, el envío de las actas y de las resoluciones a las autoridades, así como la posibilidad de hacer --partícipe en las deliberaciones en calidad de expertos al personal de la propia Institución y aún a personas ajenas a la misma, cuando se presenten cuestiones con respecto a los cuales se requiere poseer un conocimiento especial.

Del procedimiento.

Con base en lo establecido en la cláusula 26 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM y del artículo 31 del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico de la UNAM que expresa: "Si el trabajador académico no estuviera de acuerdo con el sentido de la resolución dictada con motivo de haber interpuesto la reconsideración solicitada o bien, en virtud de haber concluido el plazo de cinco días sin que haya recibido contestación alguna, podrá impugnar dicha resolución, a través del recurso de inconformidad ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico de la UNAM, dentro de un plazo no mayor a quince días hábiles, que contados a partir del día siguiente de notificarse la resolución. Este recurso podrá intentarse directamente por él afectado o por la AAPAUNAM." (123)

En el reglamento de la comisión se fija que todos los plazos se computarán como días hábiles no así los comprendidos en la cláusula 63 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, y en esa misma orientación no se considerarán hábiles los sábados y domingos.

"La comisión una vez que haya recibido el escrito de inconformidad, correrá traslado con su copia y con las copias de las pruebas aportadas por el inconformista al titular de la

dependencia demandada, emplazándola con el objeto de que efectúe su contestación, dándole un término de cinco días hábiles y además para que ofrezca las pruebas que considere convenientes, apercibiéndola que de no hacerlo se le tendrá por allanada al recurso de inconformidad.

Una vez producida la contestación al recurso y aportadas las pruebas, la comisión fijará día y hora para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, en la misma se desahogaran las pruebas, se recibirán los alegatos de ambas partes, ya sea por escrito o podrán hacerlo oralmente en un tiempo de 10 minutos, procediendo el secretario de la comisión a realizar un extracto de los mismos y asentarse en autos, y se procede a dictar resolución que proceda conforme a derecho.

También las partes podrán ofrecer pruebas complementarias, pero siempre y cuando tengan relación con los puntos controvertidos, también la comisión podrá fijar diligencias para mejor proveer.

Los miembros de la comisión pueden interrogar libremente a las partes o sus representantes.

En el procedimiento, se admiten toda clase de pruebas, con excepción de la confesional, pues solamente se admite previo acuerdo de la comisión, cuando los hechos por los cuales se

funda el escrito de inconformidad o su contestación no puedan -
comprobarse por otro medio, a juicio de la comisión.

Una vez dictada la resolución por la comisión, se dá a
conocer el resultado al recurrente y a la autoridad demandada, -
al día hábil siguiente, mediante copia autorizada de la misma.

Ahora bien, cuando los integrantes de la comisión no -
llegan a ninguna resolución, podrán nombrar un árbitro, debiénd-
dose dejar constancia por escrito del compromiso contraído". --
(124)

Si la resolución de la comisión favorece al trabajador
académico, la autoridad competente deberá dar cumplimiento inme-
diato a la resolución correspondiente.

En la cláusula 29 del Contrato Colectivo de Trabajo --
del Personal Académico de la UNAM dispone que: "Si el trabaja--
dor académico considera que la resolución dictada por la Comisión
Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico lesio-
na sus derechos podrá, si no designó árbitro, ejercitar sus -
acciones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En
este caso, el término para la prescripción de las acciones co--
menzará a contar a partir del día siguiente en que se notifique
al interesado la resolución de la Comisión Mixta de Concilia- -
ción y Resolución del Personal Académico..." (125)

Por otra parte, el recurso de inconformidad es optativo para todo el personal académico afectado, toda vez que éste podrá ejercer sus acciones directamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en caso de que lo considere necesario.

La interpretación, la ejecución y en otras ocasiones el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, plantea regularmente pequeños y grandes problemas Institución-personal académico.

Lo ulterior nos dá margen de recomendar de que se establezca entre las partes un contacto constante, como lazo de unión para asegurar espacios rápidos y fáciles para eliminar obstáculos haciendo posible la continuidad de las relaciones de trabajo y obteniendo de ésta manera buenos acuerdos, ante los amagos de posibles conflictos. Para tales objetivos se dió nacimiento a la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico de la UNAM, como una de las indicadas en el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo convenida en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, en la cláusula 106, fracción I.

De ésta manera se armoniza la buena relación entre la Universidad y la AAPAUNAM.

Por otro lado esta comisión es un órgano de conciliación en los casos de conflictos individuales.

Esta Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, viene a constituirse como la última instancia, pero solamente es un organismo de conciliación, toda vez como se señaló anteriormente, el trabajador académico afectado tiene la facultad de promover el recurso de inconformidad, así como ejercitar su acción directamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, las resoluciones que emite son fallas arbitrales auténticas.

Estas resoluciones de la comisión, obligan en sus términos a las autoridades universitarias, las que deberán dar cumplimiento a la resolución emitida.

Cabe destacar que la Comisión Mixta al dictar sus resoluciones, no tiene facultades jurisdiccionales, ya que estas sólo tendrán validéz entre las partes contratantes (UNAM-AAPAUNAM, para que de común acuerdo se eviten los juicios laborales, pero si sobre sus resoluciones o sin que hubieren mediado, el promoviente inicia un juicio laboral, la autoridad que conozca del juicio ha de juzgar de las pruebas que aporten las partes, independientemente de lo que haya resuelto la comisión Mixta de --

Conciliación y Resolución del Personal Académico de la Universidad.

Para una mejor aclaración, ésta comisión carece en lo absoluto de funciones jurisdiccionales para decidir sobre los litigios habido entre las partes así, cuando se trate de asuntos jurisdiccionales, lo resuelto por la comisión, no tiene valor legal alguno. Puesto que los competentes para dirimir los conflictos obrero patronales son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Analizaremos a continuación:

LA COMISION MIXTA DE VIGILANCIA DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA --
UNAM

"La comisión supervisará la correcta aplicación de los procedimientos académicos previstos en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, particularmente los de selección, promoción y adscripción". (126)

De la Integración:

"La comisión se integra con seis representantes de la Universidad y seis representantes de AAPAUNAM. Para cambios de respectivos representantes ambas representaciones pueden hacer-

lo, sólo basta la comunicación por escrito manifestando la remoción o renuncia". (127)

"Con el objeto de que la comisión sesione válidamente se requiere de tres miembros por cada una de las partes que la integran". (128)

De las Formalidades del procedimiento.

"Para que la Comisión Mixta de Vigilancia conozca de los asuntos de su competencia, el interesado directamente, o -- por conducto de AAPAUNAM presentará por triplicado escrito firmado, proporcionando los siguientes datos:

- a) Nombre y apellidos
- b) Categoría y antigüedad
- c) Dependencia o dependencias de adscripción
- d) Organo o autoridad contra la cual se inconforma
- e) Procedimiento impugnado
- f) Relación sucinta de los hechos y explicación que - motiva su petición
- g) Las pruebas que obren en su poder o el señalamiento del lugar donde puedan encontrarse

El escrito del interesado o de su representante - - (AAPAUNAM), debe presentarse dentro del término de diez días há

biles que se contarán a partir del día siguiente en el cual el interesado y AAPAUNAM, hayan conocido la irregularidad o hayan sido notificados de los resultados que consideren impugnables - por la supuesta aplicación incorrecta del procedimiento que se pretenda impugnar.

La comisión hará constar la fecha y hora en que se reciba el escrito y formará el expediente respectivo, devolviendo una copia del libelo debidamente sellada.

De cada sesión se levantará un acta con un resumen del lo actuado y una copia para cada una de las representaciones y una para el archivo de la comisión.

En esta comisión a diferencia de la anterior no son -- públicas.

La comisión puede solicitar la comparecencia del interesado, así mismo, podrá asesorarse como lo estime conveniente y cualquiera de las partes podrá nombrar un asesor con voz pero sin voto.

La comisión puede solicitar a la dependencia en cuestión la información escrita que juzgue necesaria para formarse opinión sobre el caso.

Del funcionamiento:

Las sesiones de la Comisión son ordinarias y extraordinarias. Las sesiones ordinarias las que se efectúan el segundo y cuarto jueves de cada mes a las 18:00 horas, en el lugar que acuerden las partes, y tendrán una duración de dos horas, salvo acuerdo en contrario de ambas representaciones.

Las sesiones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, dando aviso por escrito a la otra, -- por lo menos con dos días de anticipación y expresando el o los asuntos a tratar. Las partes pueden determinar libremente la celebración de las sesiones extraordinarias las cuales se efectuarán en días y horas hábiles.

Las resoluciones o acuerdos de la comisión son enviados por escrito a la dependencia u órgano correspondiente, con la firma de cuando menos tres miembros por parte de las autoridades y tres representantes de las AAPAUNAM, con copia al recurrente en un término de cinco días hábiles.

Las resoluciones de la comisión se producirán a más -- tardar, en un término de 30 días hábiles a partir de la fecha de ingreso del recurso.

Si las partes no logran ponerse de acuerdo podrán re--

dactar un escrito que así lo exprese, dejando a salvo los derechos de las partes, los interesados podrán hacer valer sus derechos en la vía y forma que corresponda". (129)

La Comisión de Vigilancia del Personal Académico, de la UNAM, convenida bilateralmente de origen contractual, tiene como función el de supervisar la correcta aplicación de los procedimientos académicos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, particularmente los de selección, promoción y adscripción.

Finalmente para concluir, consideramos que se tiene asegurada la regulación de la carrera académica en la Universidad, ya que existen dos comisiones mixtas de carácter esencial, constituidas en forma mixta, es decir por representantes de las Asociaciones Gremiales del Personal académico y de las autoridades de la Universidad Nacional Autónoma de México.

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico, tiene como función supervisar la aplicación correcta de las disposiciones de carácter laboral que rigen las relaciones laborales de la Universidad con su personal docente.

La Comisión Mixta de Vigilancia del Personal Académico de la UNAM, tiene como trabajo verificar la estricta aplicación y cumplimiento de los procedimientos establecidos para la selección

ción, promoción y adscripción del personal académico.

Destacaríamos, que no nos cabe la menor duda, que existe un claro deslinde entre los aspectos laborales, negociables entre las partes, y las cuestiones académicas, que es competencia exclusiva de la Universidad.

La Comisión Mixta de Vigilancia no se encuentra facultada para analizar, cuestionar o modificar las decisiones que finalmente hayan sido emitidas por los organismos académicos de la Universidad en cuanto al fondo, ya que sus facultades se limitan a vigilar que se hayan cumplido en sus términos los procedimientos regulados por las normas académicas de la Universidad.

De todo lo ulterior, se pretende dar un marco adecuado para la regulación de la carrera académica, respetando estrictamente el deslinde de lo laboral y de lo académico.

2. DEBERA PREVALECER LOS INTERESES DE LAS INSTITUCIONES AL DE-
LOS TRABAJADORES.

De acuerdo a los preceptos constitucionales, legales y jurisdiccionales vigentes para las Instituciones Autónomas de -- Educación Superior. Las universidades deberán retener determinadas prerrogativas que las mantengan en aptitud de poder cum-- plir sus funciones sociales a los que estan encomendadas como - las siguientes: La buena impartición de educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universita- - rios y técnicos útiles a la sociedad. Así como el de organizar y realizar investigaciones de toda clase, y extender con la ma- yor amplitud posible los beneficios de la cultura, dentro de la pluralidad y espíritu crítico. Ya que sólo por esta vía se ga- rantiza a la sociedad una cabal formación universitaria, sin de- jar de soslayar o pasar por alto en los universitarios que debe rá darse un estrecho contacto con la realidad que vive nuestro- país.

Dentro de este marco, debe prevalecer los intereses -- de las universidades, pero como instituciones que se adecuen, - de un Sistema Nacional de Educación Media, y Superior que abar- que entre otras cosas los siguientes aspectos:

a) Una planificación del sistema educativo nacional - acorde con las necesidades nacionales.

b) Dotarlas, a través del Estado, de los recursos financieros suficientes, esto deberá ir acompañado de una distribución racional y equilibrada de los mismos, dentro de los mismos y del sistema educativo.

c) Una formación profesional con una preparación metodológica para evitar la decadencia de las profesiones, en virtud de que actualmente algunas capas de profesionales salidas de las instituciones universitarias, se han venido convirtiendo en un ejército de desempleados (medios abogados, medios doctores etc.) o subempleados propiciados claro, también por las condiciones del mercado de trabajo.

d) Alcanzar la estabilidad y mejoramiento en las condiciones de trabajo universitarias, como un elemento que garantice la profesionalización de la enseñanza y la investigación indispensable para la constante superación de los niveles académicos.

Por otro lado, deberá garantizarse plenamente los derechos de los trabajadores universitarios. Ya que con el marco legal existente se han visto fortalecidas las universidades lo que tenemos como indicador que los derechos de las universidades están por encima de los derechos de los trabajadores universitarios, ya que nuestro país requiere instituciones de educación superior comprometidas formal y realmente con las necesida

des de desarrollo tecnológico y cultural.

Visto de otro ángulo, los trabajadores universitarios tienen compromiso con la democracia a la cual tanto pugnan y a la justicia social, para que el trabajador se realice en plenitud y no para que disminuyan sus derechos o se frustren sus conquistas ya que un sindicato, no debe reducir su acción y su lucha, en la defensa del salario, en las demandas de su mejoramiento económico y social, sino que también deberán estar al servicio de los más elevados intereses de las universidades. En la medida que la sociedad necesita de profesionales calificados, a la vez que requieren las universidades un ambiente de libertad para la producción científica y cultural.

De esta manera aconsejaríamos, en dar nacimiento a una legislación universitaria de Ley Federal Única Nacional, para garantizar la más alta calidad académica en las universidades. Por las tareas que deben cumplir las instituciones que tienen un relieve especial. El desarrollo científico, tecnológico, humanístico del país, ya que en buena medida depende de los trabajos que se realizan en ellas.

3. CONVENIENTES E INCONVENIENTES DE LA CREACION DEL SINDICATO-UNICO NACIONAL DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS (SUNTU).

Con fecha 12 de octubre de 1979, se constituye el -- SUNTU, antes de ese paso en la historia del sindicalismo universitario ya se habían concretizado diversos esfuerzos de unidad-sindical de todos los trabajadores universitarios del país. -- Así tenemos el 19 de marzo de 1972, se constituyó en la Ciudad-de México, la Federación de Asociaciones y Sindicatos de Trabajadores al Servicio de las Universidades e Institutos de Enseñanza Superior de la República Mexicana (FASTSUIESRM). Concu-- rrieron a éste evento sindicatos de las siguientes universida-- des: Universidad Autónoma de Guerrero (STAUAG), Morelos -- (STAUAM), Tlaxcala, (STAISIESET), (ATAUNAM y el STEUNAM), Méxi-- co, Puebla (ATAUAP) y de Michoacán (SUTUM). Con excepción del-- STEUNAM y de la ATAUAP todas las demás organizaciones tenían re-- conocida su existencia jurídica en las Juntas de Conciliación.-- (130)

El lema adoptado por la FASTSUIESRM sintetiza el propó-- sito que motivó a las organizaciones intervinientes a consti-- tuir la Federación: "Por la Unidad de los Trabajadores de la En-- señanza Superior". La Federación nace en un contexto de ascen-- so del movimiento obrero nacional que se gestaba en ese enton-- cés, producto del agravamiento de las condiciones de vida de -- los trabajadores y como ya apuntamos anteriormente, del creci--

miento de las universidades.

El primer congreso de la FASTSUIESRM se celebra los días 30 y 31 de marzo de 1974, en la Ciudad de México y en el cual se planteó "después de dos años de lucha de varios sindicatos miembros de la organización: Veracruz, UNAM, Morelos, Puebla y otros, se han consolidado y han surgido otros sindicatos más Sinaloa, Coahuila, Zacatecas y Oaxaca, lo cual ha fortalecido la lucha, y se da la cifra de 14 sindicatos existentes en esa fecha" (131). En abril de 1975, celebra su segundo congreso, discutiéndose y aprobándose cuestiones referentes a la promoción y constitución de una Central de Trabajadores Universitarios Latinoamericanos; se expresó un rechazo a las declaraciones de la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior (ANUIES), en el sentido de que la existencia de sindicatos universitarios era atentatoria del principio de la autonomía en las universidades; también se manifestó el Congreso por exigir de las autoridades correspondientes la inclusión de regímenes de seguridad social para todos los trabajadores universitarios de México; impulsar la lucha por la escala móvil de salarios... La USCAUG y los trabajadores de la Universidad Anahuac pidieron ingresar, a la Federación". (132)

Como consecuencia de las luchas que están librando los sindicatos universitarios marco en que se inicia a discutir el propósito de consolidar un Sindicato Nacional, en 1978, con la-

celebración del V Congreso Nacional Ordinario de la Federación de Sindicatos Universitarios. (FSTU) (133). La FASTSUIESRM a partir de su segundo congreso cambia de nombre al de FSTU.

Dá un paso fundamental en ese sentido al aprobarse en el congreso, los siguientes puntos:

"1. Formar sindicatos donde aún no existen. En este caso pugnar porque los sindicatos que se formen sean únicos. --
2. Consolidar los sindicatos ya existentes. 3. Instaurar contratos colectivos donde no existen. 4. Pugnar por superar los problemas que existen para formar sindicatos únicos con la fusión de los existentes en aquellas universidades donde haya más de un sindicato". (134)

Para 1979, la FSTU al celebrar su VI Congreso Nacional los días 2, 3 y 4 de marzo en la Ciudad de México, adopta dentro de sus resoluciones, la de "iniciar en concreto, con plazos y tácticas adecuadas, la preparación de las condiciones para la creación del Sindicato Nacional". (135)

Así luego de sufrir, cincuenta años de un caos jurídico que los aislaba, dividía y debilitaba; de sostener una lucha ininterrumpida para alcanzar el derecho a existir como trabajadores organizados y para obtener la contratación colectiva, así como el derecho de huelga 33 organizaciones sindicales con una

membresía superior a los 40 mil afiliados constituyen el 12 de octubre de 1979 en la Ciudad de México el Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios. (136)

La constitución del SUNTU, se ha considerado ser parte de la lucha general de los trabajadores mexicanos por modernizar su organización de resistencia y enfrentar mejor a la patronal. Como dijera Nicolás Olivos Cuéllar: "Iniciamos hoy la forja de un preciado instrumento de nuestra acción reivindicativa y política, cristalizamos una aspiración largamente sostenida por los trabajadores universitarios, la de acceder a la forma superior de su organización, el Sindicato Nacional" (137). También, la constitución del SUNTU se inscribe en las luchas por democratizar las instituciones de educación superior y en reorientar el contenido y objetivos de la educación, una educación que sea más acorde a los intereses de la mayoría del pueblo mexicano (de las clases trabajadoras, empleados, campesinos, etc.).

La legislación actual laboral, ha impedido el reconocimiento legal del SUNTU, no obstante a ello, subsiste la actividad del mismo (a veces con ciertas dificultades internas) en la defensa de los derechos de los trabajadores universitarios y su vinculación con las luchas del movimiento obrero en general. Ya que en octubre de 1979, solicitó su registro formalmente y mediante un desplegado periodístico de 11 de junio de 1980, insistió de nueva cuenta ante la Secretaría del Trabajo y Previ-

sión Social, y ésta, mediante oficio del 17 de diciembre de -- ese año se declaró incompetente y que prevalece hasta estos momentos.

No cabría aceptar, que con el Sindicato Nacional los - trabajadores universitarios nos estarían demostrando la necesaria unidad e integración de la educación superior. Ya que hasta la fecha el país carece, de un sistema nacional de enseñanza superior. La desarticulación es el signo distintivo de las universidades, ya que cada una marcha por su cuenta sin poder integrar un auténtico sistema nacional de investigación y enseñanza. Los trabajadores, con su práctica estarán demostrando que la -- educación superior debe estar integrada o, por lo menos, coordinada.

Con este paso, los trabajadores estarán en capacidad - no sólo de defender sus intereses inmediatos, sino de defender y reorientar a las instituciones educativas.

El reconocimiento de un Sindicato Nacional y la forma de un contrato tipo suficientemente discutido y depurado, impedirían las huelgas locas y los paros a que son tan afectos los trabajadores universitarios en algunas universidades. Además - le permitiría a las instituciones controlar y sancionar a los - trabajadores faltistas que en la actualidad forman una legión; - les permitiría exigir una preparación y un mejoramiento constantan

te principalmente a profesores que se han estancado en su formación, por ejemplo en lo que toca a la UNAM, a muchos profesores de Preparatoria y del Colegio de Ciencias y Humanidades -- que obtuvieran su licenciatura en un plazo prudente para no santificar el pasantismo puesto que, al final de cuentas tal Contrato-Ley tendría como mira no sólo proteger los intereses económicos de los trabajadores universitarios, sino también -- establecer los medios idóneos para obtener los fines académicos y educativos que son el espíritu mismo de las universidades.

La creación de un sindicato de ésta naturaleza, sería importante, ya que de ésta manera podrá haber una mayor participación del personal académico en decisiones académicas y políticas que afectan y conciernen al desarrollo de las universidades.

Una de las preocupaciones de ésta organización, sería procurar por medio de sanción, que se eleve la calidad académica de las universidades, ya que se necesita integrar de manera más efectiva la educación y la investigación. Es urgente y necesario la creación de investigadores de primera calidad y con suficiente independencia, porque ésta no se hace ni siquiera -- en un dos por ciento y está muy limitada.

Ahora bien, el sindicalismo mexicano y los líderes me

xicanos toman el sindicalismo como un modus vivendi. O sea, - que viven de las cuotas laborales y de las donaciones empresariales. Preguntaríamos, ¿se librarían los líderes del Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios de las universidades a ésta modalidad?.

Considerando que el conjunto de universidades afilia- dos al SUNTU, suman, 40,000 trabajadores, podríamos hacer el - siguiente cálculo hipotético: Si suponemos que ganan indivi-- dualmente un salario promedio \$ 60,000.00 pesos mensuales, el- uno por ciento se aplicaría a un total de \$ 2400 millones de - pesos. O sea que el Sindicato Nacional obtendría \$14,400.00 - millones de pesos mensuales; que son \$ 172,800 millones de pe- sos anuales. Claro está que estas cantidades tientan a cual-- quiera, incluso a los sindicalistas más radicales.

De nueva cuenta nos preguntaríamos ¿estarán los traba- jadores universitarios, principalmente el sector de profesores universitarios a sostener la costosa burocracia sindical? bien parece que éstos sindicalistas son un grupo de personas dis- - puestas a apoderarse de un tesoro. De este modo el sindicalismo universitario nacional no vendría a añadir nada nuevo al -- sindicalismo nacional. Se responderá muy puritanamente que -- las cuotas son del sindicato y no de los dirigentes. Esta respuesta inevitablemente tendrá que ser tomada con escepticismo, mientras los trabajadores no vean de hecho y de derecho el fun

cionamiento de mecanismos de control de tal rigor que la directiva sindical se convierta en servidora y no manipuladora del sindicato mismo, como se dá en la actualidad con los organismos gremiales que constituyen el Congreso del Trabajo.

Además vendría a propiciar una falta tal vez de responsabilidad para realizar las labores y personal (sucede actualmente en el STUNAM que aglutina al personal administrativo) que se escudaría en la imagen del Sindicato Nacional para no cumplir las tareas a que está obligado. Pero finalmente, saldría a la luz la existencia de un núcleo de zánganos de ambos sectores académicos y administrativos, del primero, que sin trabajar, cobran un salario que a la sombra de las burocracias universitarias poco o nada contribuyen al desarrollo académico de las universidades.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

89. Orozco Henríquez, José de Jesús, Op. Cit. Pag. 41.
90. Artículo 37 de su Ley Orgánica de fecha 28 de febrero de - 1948. Las diferentes citas a las leyes orgánicas de las - Universidades han sido tomadas de la Revista Universidad y Legislación. UAEM. 1948, año 2 número 8 (noviembre-diciembre).
91. Artículo 18 de su Ley Orgánica de fecha 5 de octubre de -- 1978.
92. Artículo 20 de su Ley Orgánica de fecha 21 de febrero de - 1963.
93. Artículo 52 de su Ley Orgánica de fecha 18 de octubre de - 1968.
94. Artículo 67 de su Ley Orgánica de fecha 3 de junio de 1976.
95. Artículos 28 y 36 de su Ley Orgánica de fecha 22 de noviembre de 1967.
96. Artículos 31 y 32 de su Ley Orgánica de fecha 20 de agosto de 1968.
97. Artículo 29 de su Ley Orgánica de fecha 28 de septiembre - de 1974.
98. Artículo 32 de su Ley Orgánica de fecha 20 de febrero de - 1978.

99. Artículo 57 de su Ley Orgánica de fecha 20 de agosto de - 1976.
100. Artículos 14 y 35 de su Ley Orgánica, la de Chapingo de - fecha 21 de diciembre de 1974 y la de la Universidad Me-- tropolitana de fecha 13 de diciembre de 1973.
101. Orozco Henríquez, José de Jesús, Op. Cit. Pag. 100.
102. Idem. Pag. 101.
103. Ibidem.
104. Idem. Pag. 102.
105. Idem. Pág. 93.
106. Idem. Pág. 94-95.
107. Pulido Aranda, Alberto, Op. Cit. Pags. 188-189 y Orozco - Henríquez, José de Jesús, Op. Cit. Pags. 96-97.
108. Olivos Cuéllar, Nicolás, (PONENCIA), Audiencias en Torno- a la Propuesta de Adición del Apartado "C" al Artículo -- 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Me- xicanos. La Universidad en el Mundo, UNAM. México sep- tiembre 1976. Pags. 10-12.
109. Idem. Pags. 11-12.
110. Pulido Aranda, Alberto, Op. Cit. Pags. 175-176.
111. López Pineda, Fabian, Op. Cit. Pag. 120.

112. Idem. Pag. 121.
113. Idem. Pags. 123-124.
114. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (co-
mentada), Rectoría, Instituto de Investigaciones Jurídicas,
UNAM. México, 1985. Pag. 6.
115. Gaceta UNAM. Vol. III, Número 14, 18 de febrero de 1985.
116. Constitución... Op. Cit. Pags. 7 y 299.
117. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de -
la UNAM, publicado el 18 de febrero de 1985, en la Gaceta
UNAM. Pags. 16-17.
118. Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. 46a. Edi-
ción, México 1981. Pag. 183.
119. Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolu-
ción del Personal Académico de la UNAM. Cfr. Artículo - -
lo. Legislación Universitaria UNAM. México 1976. Pag. 329.
120. Ibidem. Cfr. Artículos 2, 3 y 4.
121. Idem. Cfr. Artículo 9 Pag. 330.
122. Ibidem. Cfr. Artículos 10 al 30 Pags. 330 a 331.
123. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de -
la UNAM, en vigor. Pag. 7.
124. Reglamento... Op. Cit. Pags. 332-333.

125. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de - la UNAM. en vigor. Pag. 8.
126. Reglamento de la Comisión Mixta de Vigilancia del Perso- nal Académico de la UNAM. Cfr. Artículo 3, Legislación -- Universitaria. UNAM. México 1976. Pag. 325.
127. Ibidem. Cfr. Artículo 2.
128. Ibidem. Cfr. Artículo 7.
129. Idem. Cfr. Artículos 8 a 11 Pags. 325-326.
130. Ortega Morales, Luis, la Crisis de la Universidad Mexica- na y el Sindicato Universitario, en la Revista Crítica. - Puebla UAP. 1979. Número 2, Pag. 25.
131. Pulido Aranda, Alberto, Op. Cit. Pag. 99.
132. Idem. Pags. 113-114.
133. La FASTSUIESRM a partir de su segundo congreso cambia de- nombre al de FSTU.
134. Pulido Aranda, Alberto, Op. Cit. Pag. 175.
135. Idem. Pag. 100.
136. Idem. Pags. 201-202.
137. Ibidem.

CAPITULO CUARTO
VIGENCIA DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES ACADEMICOS Y ADMINISTRATIVOS

A) RELACIONES LABORALES DEL SECTOR ACADEMICO

1. Primer Título de Condiciones Gremiales, año de 1975.

B) RELACIONES LABORALES DEL SECTOR ADMINISTRATIVO.

Al iniciar el análisis de las relaciones colectivas, - contratación colectiva y huelga, es necesario remitirnos, como vimos en el Capítulo Tercero, el legislador estableció, en la - fracción VIII del Artículo 3o. constitucional, que "Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el Apartado "A" del Artículo 123 de ésta - Constitución, en los términos y con las modalidades que establece la Ley Federal del Trabajo conforme a las características de un trabajo especial..."

En este sentido, como lo apuntamos en el Capítulo Tercero desde 1976, los trabajadores universitarios solicitaron -- que sus relaciones laborales se normaran en el marco del Apartado "A" del Artículo 123 constitucional, y consecuentes con esa demanda, propusieron la adición de un capítulo especial al Título Sexto, referido a los trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo.

Con fundamento, en la fracción I del Artículo 71 de la Constitución y considerando lo que establecía la fracción VIII del Artículo 3o. de la misma, el 1o. de octubre de 1980. El -- Presidente de la República, Lic. José López Portillo, envió a la Cámara de Diputados una iniciativa de decreto por el que se adiciona el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, con un Capítulo XVII.

En la exposición de motivos de la iniciativa el Presidente señalaba que "No son muy numerosos ni los términos ni las modalidades que han de imponérseles a nuestro sistema de derecho laboral para que resulte aplicable en las instituciones autónomas. En el capítulo al que se refiere ésta iniciativa, se ha seguido el camino, como lo señala la propia Ley Federal del Trabajo en su Artículo 181, de consignar sólo los términos y modalidades en que las relaciones de trabajo de este tipo han de apartarse de los principios generales para coincidir, en todo, con la autonomía y la libertad de cátedra, como es obvio suponer cuando se ha consignado salvedad alguna, han de seguirse -- las normas generales de la Ley". (138)

Fue plenamente discutida en la Cámara de Diputados, la iniciativa de adición, en la sesión del 9 de octubre de 1980, - y en la de senadores, los días 16 y 17 del mismo mes y año, previa a su aprobación. Y una vez agotado dicho trámite que señala la Ley Máxima, fue publicado el decreto por medio del que se promulgó la adición del Capítulo XVII al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, en el Diario Oficial de la Federación de - 20 de octubre de 1980.

En seguida pasaremos al análisis de los trabajadores, - que quedan por fuera de las disposiciones del capítulo citado, - los siguientes trabajadores que prestan sus servicios en las si guientes:

Este aspecto lo precisa el Artículo 353-J, en su primera parte, cuando señala que "Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley..." (139).

1) Instituciones privadas de educación superior, en sus diversas modalidades de funcionamiento: libres; con reconocimiento de validez oficial de estudios de la Secretaría de Educación Pública; con reconocimiento de validez oficial de estudios de los gobiernos de los Estados y con reconocimiento de validez oficial de estudios por universidades públicas. Como ejemplo de estas tenemos el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Universidad Iberoamericana, Universidad Lasalle, etc.

Las normas laborales a éstos trabajadores son los contenidos en la Ley Federal del Trabajo, en su parte general.

2) Instituciones Públicas de Educación Superior dependientes de la Secretaría de Educación Pública, entre los que se incluyen las que imparten enseñanza pedagógica, enseñanza técnica, enseñanza agropecuaria y enseñanza pesquera, tenemos entre ellas, a la Universidad Pedagógica Nacional, los Institutos Tecnológicos Regionales, el Instituto Politécnico Nacional, los Institutos tecnológicos Agropecuarios y los Institutos Tecnoló-

gicos del Mar. Las disposiciones aplicables en materia laboral, para este caso, son el Apartado "B" del Artículo 123 constitucional y su Ley Reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

3) Instituciones públicas dependientes de otras secretarías de Estado o del Departamento del Distrito Federal. A manera de ejemplo, se encuentran dentro de este apartado la Escuela Médico Militar, la Heroica Escuela Naval Militar, el Instituto de Ciencias Penales; etc. Se les aplican las mismas disposiciones señaladas en el inciso anterior.

4) Universidades Públicas Estatales e Institutos dependientes de los gobiernos de los Estados. Es el caso de las Universidades de Guadalajara, Guanajuato y Veracruzana. A ellas se les aplican las respectivas leyes civiles de cada Estado, que regulan las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de los gobiernos de los Estados.

Por otro lado cabe hacer el señalamiento de que las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, pueden tener un carácter Estatal o Federal. En el primer caso, cuando su creación provenga de una Ley promulgada por alguna legislatura local, y en el segundo, cuando su Ley sea promulgada por el Congreso de la Unión (existe la llamada facultad concurrente en materia educativa de la Federación y los Es-

tados, Artículos 3 y 73 de la Constitución).

Tenemos entonces, que un amplio sector de trabajadores universitarios están excluidos de la aplicación del Capítulo -- XVII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo: unos por motivo de existir un impedimento legal como es el caso de los trabajadores de los incisos 2), 3) y 4) ya comentados, y otros como son los trabajadores de instituciones privadas, sin tener una razón legal para ello. Con relación a este último caso de exclusión, Néstor de Buen, se manifestó en contra del mismo en los siguientes términos: "Me parece contrario al principio de la generalidad de la Ley, y por lo tanto violatorio de la idea de justicia, que el Capítulo propuesto se refiera exclusivamente al trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior, Autónomas por Ley, y no a los trabajadores de cualquier institución análoga, aunque tenga naturaleza privada". -- (140)

DERECHOS COLECTIVOS

Respecto de los derechos de los trabajadores académicos y administrativos de carácter colectivo, decimos que la Ley, se limitó a los siguientes:

Los tipos de sindicatos, para el caso de las universidades, son los establecidos en el Artículo 353-N, el cual señala

la que "Los sindicatos y las directivas de los mismos que se -- constituyan en las universidades o instituciones a los que se - refiere éste Capítulo, únicamente estarán formados por los tra- bajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y se-- rán:

- I. DE PERSONAL ACADEMICO
- II. DE PERSONAL ADMINISTRATIVO, O
- III. DE INSTITUCION SI COMPRENDE A AMBOS TIPOS DE TRABA- JADORES

En este Artículo encontramos a uno de los aspectos que más polémica ha causado y seguirá causando. Como vemos, según se desprende del Artículo 353-N, se prohíbe tajantemente la - - constitución de un Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Uni- versitarios.

En la Exposición de motivos de la iniciativa presiden- cial sobre este punto, señalaba que "Sólo podrán formarse sindi- catos de personal académico, de personal administrativo o de -- Institución, si incorporan a los dos tipos de trabajadores. La autonomía de que disfrutaban éstas Instituciones de Educación Su- perior les garantiza también, su independencia entre si, y de - ahí el principio de que sólo pueden formarse sindicatos para ca- da institución. De no entender así la autonomía universitaria, podría darse el caso de que intervinieran en la contratación co

lectiva personas ajenas a éstas instituciones impidiéndole a sus propios trabajadores el ejercicio directo de sus derechos laborales y afectaría el derecho constitucional de las universidades e instituciones autónomas para gobernarse así mismas". - - (141)

El argumento anterior, no es del todo novedoso, ya que el mismo había sido planteado por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en febrero de 1980. Según la ANUIES, un sindicato único sería parcial o totalmente incompatible con la independencia, régimen jurídico, potestad legislativa, autonomía de gobierno, libre disposición del patrimonio universitario, democracia universitaria y sindical, así como con la autonomía sindical. (142)

En realidad, la oposición manifestada por las autoridades universitarias, y que recoge el legislador en el Capítulo XVII, acerca de la constitución de un sindicato único, tiene como soporte central la concepción de autonomía, que ya habíamos cuestionado con antelación, deduciendo de que la autonomía es una garantía. Pero cabe decir, que el principio de autonomía es una garantía frente a los particulares, en este caso, frente a los trabajadores, y no una garantía frente al Estado. Por ello, coincidimos con Néstor de Buen cuando señala que "El legislador ordinario no está legitimado, ni aún bajo el pretexto de la reglamentación, para limitar los derechos sindicales pre-

vistos en la fracción XVI del Apartado "A". (143)

En tal virtud, consideró que no existe motivo realmente válido como para que a los trabajadores universitarios se les prohíba la constitución de sindicatos nacionales. La prohibición actual, obviamente, responde a una circunstancia de carácter político que va ligada a la permanencia, en la mayoría de las universidades, de burocracias y autoridades antisindicalistas.

Por otra parte, tenemos que el artículo 353-N recoge dos formas de organización sindical contempladas en el Artículo 360 de la Ley. Así las fracciones I y II se refieren a los sindicatos gremiales (artículo 360, fracción I) y la fracción III a los sindicatos de empresa (Artículo 360, fracción II). Los otros supuestos del Artículo 360, en el caso de los sindicatos industriales y nacionales de industria (fracciones III y IV) no son aplicables por la prohibición expresa del Artículo 353-N, y en el caso de los sindicatos de oficios varios (fracción V) no es aplicable por no cumplirse los extremos que plantea para su constitución.

Debemos agregar, en cuanto al reconocimiento legal de los sindicatos, el Artículo 353-O, establece que "Los sindicatos a que se refiere el artículo anterior deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Con-

ciliación y Arbitraje que corresponda, según sea Federal o Local la Ley que creó a la Universidad o Institución de que se trate". (144) Como vemos se distribuye el registro de los sindicatos en atención del ámbito competencial de las autoridades del trabajo (Artículo 527 a 529 de la Ley) y teniendo en consideración la Ley que creó a cada Institución. Por ejemplo, en el caso del STUNAM y del SITUAM, a estos les corresponde el registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por ser sindicatos de Instituciones creadas por Ley del Congreso de la Unión.

LA CONTRATACION COLECTIVA

"Para los efectos de la contratación colectiva- señala el Artículo 353-P- entre las Universidades e Instituciones y -- sus correspondientes Sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el Artículo 388. Para tal efecto el Sindicato de Institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento desindicato gremial". (145)

El Artículo 388, establece que "Si dentro de la misma- empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I.- Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

II.- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III.- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria". (146)

La segunda parte del Artículo 353-P, sale sobrando ya que se sobreentiende a la Universidad para los efectos de la Ley, lo que estipula su Artículo 16: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios...." (147)

Claramente la inclusión de esta segunda parte resulta una concesión generosa a quienes no quieren reconocer que las universidades son empresas.

El Artículo 353-Q, en lo que respecta a la contrata--
ción colectiva, establece que "En los contratos colectivos las
disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se ex
tenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa,--
salvo que así se convenga expresamente.

En ningún caso estos contratos podrán establecer para
el personal académico la admisión exclusiva o la separación --
por expulsión a que se refiere el Artículo 395". (148)

La primera parte del Artículo 353-Q, establece una --
excepción a la aplicación automática del Artículo 396 de la Ley
que establece: "Las estipulaciones del contrato colectivo se -
extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o es
tablecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo ha
ya celebrado, con la limitación consignada en el Artículo - --
184". (149) El 184, se refiere a que: "Las condiciones de tra
bajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo que rija -
en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajado--
res de confianza, salvo disposición en contrario, consignada -
en el mismo contrato colectivo". (150) Para que se lleve a - -
efecto el supuesto del Artículo 396, debe existir en los con--
tratos colectivos, un acuerdo expreso entre las partes.

La otra parte del Artículo 353-Q, establece una prohi
bición, para el caso de los trabajadores académicos, de pactar

en los contratos colectivos, la cláusula de admisión exclusiva o de separación por expulsión del personal académico sindicalizado. Esta disposición resulta congruente con lo que estipula el Artículo 353-L, en su parte que dice: "Corresponde exclusivamente a las universidades autónomas por Ley regular los aspectos académicos". (151)

Del mismo Artículo 353-Q, se desprende que la cláusula de referencia si es posible pactarla en los contratos colectivos del personal administrativo. Por cierto, ésta posibilidad no se contemplaba en el proyecto de iniciativa de Ley. -- "El Artículo 353-Q fue prácticamente el único sujeto de modificación relevantes de la iniciativa de Ley. En efecto, el Artículo original, en la iniciativa, no consideraba la posibilidad de que se pactara la cláusula de exclusión por separación en los contratos colectivos del personal administrativo". (152)

EL DERECHO DE HUELGA

El Capítulo XVII, en ninguno de sus artículos establece limitaciones al ejercicio del derecho de huelga. Sin embargo, analizando el Artículo 450, el cual dispone cuando procede la huelga, vemos que no son aplicables a las universidades e instituciones de enseñanza superior, las siguientes fracciones:

"I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

III.- Obtener de los patronos la celebración del contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.

III.- Exigir el cumplimiento... del contrato ley en -- las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado, y;

IV.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades". (153)

Las demás fracciones del 450, es decir la II, IV, parte primera, VI y VII, si son objeto del ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores universitarios.

En cuanto al procedimiento de huelga, el Artículo -- 353-R, establece dos modalidades. Por una parte, establece que "En el procedimiento de huelga el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo". (154) Por considerarse a la educación como un servicio público, el legislador consideró adecuado el aplicar lo dispuesto en el Artículo -

920, en su fracción III, mismo que señala: "El aviso para la - suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de ésta-Ley". (155)

La otra modalidad señala que "Además de los casos previstos por el Artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto la Junta de Conciliación y - Arbitraje, con audiencia de aquéllas, fijarán el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para - que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión pueda perjudicar irresponsablemente la buena marcha de una investigación- o un experimento en curso" (156). Con ésta modalidad atinadamente, se trata de evitar daños irreparables en la marcha de - ciertos proyectos de investigación, que por su naturaleza misma, no pueden detenerse por razones de una suspensión legal de actividades.

A).- RELACIONES LABORALES DEL SECTOR ACADEMICO.

Las relaciones laborales de las universidades con su personal académico, es en la década de los setenta, particularmente en la UNAM, comienzan a manifestarse inconformidades y surgen como un problema que requería una atención especial y una solución apropiada. Aunado al acelerado crecimiento de la población del país implicaba, entre otras cosas, una demanda en constante aumento de educación superior.

Relacionado con lo anterior, el incremento del personal académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, lleva aparejada la exigencia de un replanteamiento de las relaciones de trabajo y la demanda del reconocimiento al derecho de la constitución de organismos enfocados a la defensa de los intereses de los grupos docentes, así como el establecimiento de condiciones laborales pactadas en forma bilateral.

De aquí que en el año de 1975, se incluyera una importante adición al Estatuto del Personal Académico, que se le llamó Título de las Condiciones Gremiales del Personal Académico.

La inclusión referida dió paso a las inquietudes de los académicos de la Universidad, ya que si recordamos que con anterioridad a ese año se discutía en la Institución, si sus profesores podían ser considerados como trabajadores. Hecho

que el día de hoy ya nadie cuestiona su calidad de trabajadores y su derecho a la sindicalización. Por lo tanto resultaba evidente la ausencia de un marco jurídico-laboral, eficaz para regular este tipo específico de relaciones laborales.

A ésta circunstancia obedece el hecho de que, se haya propuesto adicionar al Artículo 123 constitucional un tercer - apartado, el Apartado "C", para normar el trabajo de los académicos en las universidades.

No obstante quedaba latente el problema primordial, el conflicto de dos garantías de nivel social consagradas por la - Constitución, de 1917, la del trabajo, y la de la educación.

Y es así, que en el año de 1980, se adiciona con una - fracción VIII, al artículo 3o. de la máxima Ley Fundamental, re - ferido a la educación y se dieron las bases para la regulación - jurídico-laboral en las universidades e instituciones de educa - ción superior autónomas por ley.

Como consecuencia de la reforma constitucional, se adi - cionó un Capítulo XVII al Título de los Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo en las Universidades.

De ésta manera, se expresa que la adición legal del -- artículo 353-J. "Las disposiciones de este capítulo se aplican

a las relaciones de trabajo administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas - por ley y tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo de tal modo que concuerden con la autonomía la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de éstas instituciones". (157)

En lo que respecta al tener por objeto "conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo", - el legislador lo único que hizo fue repetir el texto del Artículo 2o. de la Ley: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones". (158)

La otra parte, señala "De tal modo que concuerden con la autonomía la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de éstas instituciones. "De los tres aspectos que citan, al menos el que se refiere a los fines de las instituciones, es el único con cierta claridad conceptual, ya que existe un consenso generalizado de que estos fines son la labor docente, de investigación y de extensión de la cultura. En los otros dos, existe una imprecisión que actualmente es tema a discusión.

Desprendemos, en los términos en que se encuentran planteados el artículo 353-J implícitamente se da a entender que -

los derechos laborales de los trabajadores universitarios pueden llegar a contraponerse con el principio de la autonomía. -- Más adelante veremos como ésta concepción de la autonomía se -- vuelve a manifestar en otros artículos del Capítulo XVII, en el cual retomaremos la discusión.

El artículo 353-J, define "Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones, a los que se refiere éste capítulo conforme a los planes y programas establecidos -- por las mismas..." (159)

El texto vigente de la Ley en su primera parte, define con toda claridad, el concepto de trabajador académico. Como observamos el artículo en cuestión deja por fuera a los trabajadores que desarrollan actividades de extensión de la cultura, a pesar de ser esa actividad, un fin específico de la Institución.

La observación que hacemos ya había sido planteada en la discusión del Capítulo XVII en la Cámara de Diputados. Sin embargo, la propuesta de excluir en el artículo 353-K a los trabajadores de extensión de la cultura como académicos, fue desechada con el argumento de que "El artículo es muy claro porque recoge la idea reinante en todos los centros de educación superior sobre cuales son las funciones fundamentales académicas, -

es decir, la docencia y la investigación". (160)

En nuestra concepción, la definición que da el artículo 353-K, expresa la visión administrativa que se tiene, en la mayoría de las universidades, sobre la labor de extensión de la cultura.

En cuanto a la estabilidad en el empleo de los trabajadores académicos, éste aspecto lo aborda el artículo 353-L. En su primer párrafo señala que "Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos". (161)

En su segundo párrafo establece que "Para que un trabajo académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice -- tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan". (162)

El primer párrafo implícitamente, nos plantea la prohibición de que instancias sindicales participen en la regulación de los aspectos académicos. Esta prohibición parte, desde luego, de una concepción de la autonomía en la cual su supuesto fundamental, es de que el titular de la misma, es la Institu-

ción, entiéndase sus órganos de gobierno. Es decir, se concibe a la autonomía como una garantía frente a los particulares, es éste caso el personal académico sindicalizado y no como debiera ser una garantía frente al Estado. El Artículo 3o. forma parte del Capítulo I de la Constitución que recoge, precisamente, las garantías individuales.

Por lo anterior, no podemos más que estar en total -- desacuerdo con quienes plantean que la intervención sindical en los aspectos de regulación académica constituyen "Una violación a la autonomía universitaria." (163) Con ello, tampoco quiero ser considerado un defensor de la intervención sindical en la - regulación de aspectos académicos, sino simplemente, quiero dejar en claro, que de acuerdo con las circunstancias del desarrollo histórico de cada universidad, la intervención o no razón - de ser, en otras palabras, su presencia corresponderá al nivel - en que se encuentre la organización sindical y la orientación - que tenga la tarea educativa de cada institución.

Acerca del segundo párrafo del Artículo 353-L, se - - plantea dos supuestos para otorgar la estabilidad en el empleo - del trabajador académico: Que la tarea que realice tenga el -- carácter de trabajo indeterminado y que apruebe una evaluación - académica. Dada la vaguedad del texto, se dá pie para que se - interprete en perjuicio de los trabajadores académicos, como de hecho, ha venido sucediendo en el caso de la UNAM. En efecto, -

en el Estatuto de Personal Académico de la UNAM, en sus Artículos 78 y 79, se establece la no definitividad de quienes ganen una plaza por concurso de oposición, añadiendo que deberá mediar un término de tres años, para que el interesado solicite otro concurso de oposición cerrado, ésta vez para obtener la de definitividad. Con éste procedimiento, se encuentra establecido la inestabilidad laboral de una manera legal.

Aunque la anterior situación, en algunas universidades ha quedado por fuera, ya que el personal académico ordinario por tiempo indeterminado ingresa a la Universidad mediante concurso de oposición.

Pero cabría agregar que viéndolo desde otro punto de vista el señalamiento de que corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley, regular los aspectos académicos, de tal suerte que, finalmente, se fija un claro deslinde entre las cuestiones académicas, competencia ple na e irrenunciable, por definición de la Institución y los derechos laborales de su personal académico.

Por lo tanto su posibilidad de ascenso, del personal académico, serán los méritos académicos, los que habrá de propi ciarles su promoción y su permanente superación académica, es una obligación.

EL PAGO SALARIAL DE LOS TRABAJADORES ACADEMICOS

Dentro del orden, al pago salarial, del personal académico, éste aspecto lo trata precisamente el artículo 353-N, - el cual establece: "No es violatorio del principio de igualdad de salarios, la fijación de salarios distintos para trabajo - - igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas".- (164)

El principio de igualdad de salarios, se halla estipulado en el Artículo 86 de la propia Ley y señala "A trabajo - igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponderle salario igual." (165)

En tal sentido, el artículo 353-N, viene a constituir una excepción a dicho principio, ello en virtud a la existencia de diversas categorías del personal académico, como son: asociados, titulares, etc. Los cuales realizan su trabajo bajo condiciones de carga académica y responsabilidades distintas.

Como vemos, esta norma legal, de nueva cuenta vuelve a remitirnos a los merecimientos académicos, para la obtención de un mejor pago salarial por la labor académica desarrollada.

Por otra parte, para el personal académico resultaría poco honroso concebir como conquista la disminución de los requi

sitos para su ingreso, y promoción los cuales para la Universidad no tienen naturaleza laboral.

JORNADA DE TRABAJO O FORMAS DE CONTRATACION DEL PERSONAL ACADÉMICO.

En cuanto al trabajador académico, establece el Artículo 353-M, "El trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase". (166)

José Dávalos Morales, manifiesta que "En cuanto al trabajador académico, existen ciertas modalidades en lo referente al establecimiento de su jornada, así tenemos que el artículo 353-M dispone que podrá ser contratado por jornada completa y media jornada y añade que los trabajadores exclusivamente dedicados a la docencia podrán ser contratados por hora clase.

Y agrega que, Néstor de Buen considera que el artículo anterior deja al margen la contratación de los investigadores por obra determinada, que se da con mucha frecuencia, en este tipo de relación laboral, y que en cambio a éste vínculo se le regulársele por contratos de prestación de servicios profesionales". (167)

Por nuestra parte diremos que en éste artículo, lo único que hizo el legislador fue incorporar al texto legal una vieja práctica que se ha desarrollado en las universidades en la contratación de su personal académico. La forma de contratación de jornada completa es equivalente a los maestros de tiempo completo; la media jornada equivalente a la categoría de maestro de medio tiempo, y la de hora clase es similar a los maestros de asignatura.

Concluimos que con la integración al Título Sexto, Capítulo XVII a la Ley Federal del Trabajo, quedó plenamente reconocida la relación laboral del personal académico en la UNAM, y consecuentemente lo consignado en el artículo 123 constitucional, así también resulta que la Universidad Nacional Autónoma de México, tiene lo que anteriormente se le negaba la calidad de patrón, hecho que había sido negado en múltiples ocasiones, aunque tenga como fin el prestar un servicio social, en beneficio de la colectividad y sin ánimo de lucro.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Contrato Colectivo en vigor, regula las relaciones laborales del personal académico de nuestra Máxima Casa de Estudios, y de los principales derechos y obligaciones sobresale:

En el capítulo III, cláusula 13.- Establece, del in-

greso, estabilidad y duración de las relaciones de trabajo del personal académico, y que toda persona tiene el derecho de ingresar a la Universidad como miembro del personal académico, debiendo presentarse a un concurso de oposición abierto, todos aquéllos que tengan el carácter de interinos considerados como trabajadores por tiempo determinado, así como ayudantes de profesor y de investigador, contratados por la Institución temporalmente.

Los ayudantes de profesor o investigador que tengan, por lo menos un año realizando labores académicas.

Los trabajadores académicos que hayan ingresado mediante procedimiento distinto al ordinario.

Los profesores de asignatura, que ingresen mediante concurso de oposición abierto, y la relación laboral será por tiempo indeterminado.

Los técnicos académicos y los profesores o investigadores de carrera que ingresen mediante el concurso de oposición abierto, gozan de estabilidad en el empleo por el término de 3 años, renovando anualmente su contrato. Ya que el término del mismo deberá el interesado solicitar el concurso de oposición cerrado para obtener la definitividad, mediante la acreditación del examen correspondiente en los términos del Estatuto del Per

sonal Académico.

El personal académico goza del derecho de preferencia, con respecto a los extranjeros.

Para los efectos de la cobertura de las plazas académicas vacantes, sujetos a concurso de oposición, deberán los interesados, ser sujetos a la evaluación académica, que para esos efectos, establezca el Estatuto del Personal Académico.

El trabajador académico, que habiendo solicitado el concurso no participe pierde ese derecho.

Los trabajadores académicos que tengan el carácter de extranjeros, gozarán de los mismos beneficios que los nacionales, siempre y cuando se encuentren establecidos en el país. .

En el Capítulo IV, cláusula 22.- Expresa de la suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo del personal académico, teniendo el derecho de agotar las instancias internas y de ser escuchados en audiencia administrativa para la procedencia de la rescisión, suspensión y terminación de la relación de trabajo o en su defecto de acudir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El derecho del trabajador académico de interponer el recurso de inconformidad, ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, del Personal Académico, cuando se vea afectada su situación laboral.

Cláusula 34.- El personal académico, goza del derecho de adscripción de dependencia y área académica, categoría y nivel.

Cláusula 37.- El personal académico gozará del derecho de reacomodo a cualquier dependencia, convenida bilateralmente entre la UNAM y AAPAUNAM.

El Capítulo VI.- Establece del salario que tiene derecho a percibir el trabajador académico por el servicio académico prestado a la Institución.

Cláusula 52.- De la obligación a otorgar la Universi--dad, el reconocimiento y estímulo a los trabajadores académicos que cumplan 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 años de prestación de servicios a la misma.

En el Capítulo VII.- Se establece la jornada de trabajo, días de descanso, permisos, licencias y vacaciones al personal académico.

Cláusula 55.- Establece la jornada de trabajo que no -
deberá exceder de 8 horas diarias.

Las jornadas de trabajo las clasifica en: jornada com-
pleta, media jornada y por hora clase.

Derecho a percibir el pago que labore, el personal aca-
démico, como tiempo extraordinario, ya sea del sexo femenino o
masculino, al primero a razón del 200% y al segundo en un 100%-
del salario ordinario.

En la cláusula 58.- Establece que el trabajador acadé-
mico gozará de 2 días de descanso, preferentemente sábado y do-
mingo, por cada cinco días de labores.

En la cláusula 61.- Expresa que las trabajadoras acadé-
micas tendrán derecho de 90 días naturales de descanso con pago
de salario integro a causa de estado de gravidez.

En la cláusula 63.- Se señala 20 días de descanso obli-
gatorio con goce de salario integro.

La cláusula 68.- Señala los 3 períodos vacacionales a-
que tiene derecho el personal académico de la UNAM.

En el Capítulo VIII.- Establece de las prestaciones de la previsión social y de la cultura.

Cláusula 71.- Dispone que los trabajadores académicos-tendrán derecho a percibir todas y cada una de las prestaciones que otorga la Ley del ISSSTE, en los casos concretos de incapacidad para trabajar, jubilación, etc.

La Cláusula funeraria número 75.- Regula el derecho a recibir por el trabajador fallecido a los beneficiarios, el pago de marcha de acuerdo a la antigüedad del trabajador extinto.

Cláusula 81.- De la relación laboral, se desprende la obligación de la Universidad de proporcionar gratuitamente anteojos, aparatos ortopédicos y auditivos a juicio del Servicio Médico del ISSSTE.

La cláusula 93.- Expresa que los trabajadores académicos, tendrán derecho al goce del año sabático.

Capítulo IX de la Capacitación y Superación Académica.

Para el trabajador académico, es una obligación personal elevar su nivel académico, para el mejoramiento de su relación laboral con la Institución

Establece el Capítulo X de la Integración de las Comisiones Mixtas.

Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, para resolver en primera instancia los conflictos individuales de trabajo.

Otras comisiones mixtas, para la defensa de intereses gremiales. (168)

La Universidad Nacional Autónoma de México, reconoce en todos los aspectos laborales a las Asociaciones Autónomas del Personal Académico como el Sindicato que representa el mayor interés profesional del Personal Académico.

1. Primer Título de Condiciones Gremiales, Año de 1975.

El sector del personal académico, desde el año de 1963, se había regulado sus relaciones de trabajo por estatutos especiales, con la Universidad. Pero el ejemplo de los trabajadores administrativos fue vital, para un grupo de profesores, -- que organizados en su asociación gremial denominada Consejo Sindical, constituyeran el Sindicato de Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (SPAUNAM), el 13 de julio de 1974. Quien solicitara en octubre de ese año la firma de un contrato colectivo de trabajo para el personal académico de la UNAM, para regir sus relaciones de trabajo. Acordando el Consejo Universitario que las Comisiones de Legislación y de Trabajo Académico, se reunieran con los representantes de todas las asociaciones del personal académico, para analizar la solicitud hecha por el SPAUNAM. El día 2 de mayo de 1975, el SPAUNAM emplazó a huelga a la Universidad sin haberse ajustado a legalidad alguna.

Luego de 5 meses de discusiones con las asociaciones, junto con el SPAUNAM, el día 11 de junio las comisiones autorizadas por el Consejo Universitario, rindieron su declaración de la siguiente manera consistiendo en los siguientes puntos:

"1.- Conforme a la legislación actualmente en vigor, tanto la general, como la de la Universidad, no procede la fir-

ma de un Contrato o Convenio Colectivo de Trabajo.

2.- En lo académico es esencial y está establecida la participación de todos los sectores de la comunidad universitaria de acuerdo con nuestra legislación.

Los elementos académicos positivos que se encuentran en dicho proyecto de Contrato Colectivo deben ser estudiados y, en su caso, puestos a la consideración del Consejo Universitario, como reformas o adiciones al Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

3.- Que la rectoría designe una comisión para que, con representantes de las diversas asociaciones del personal académico, estudie y acuerde los procedimientos para que dichas asociaciones intervengan en los aspectos gremiales del referido personal, y proponga al Consejo Universitario un Capítulo sobre Condiciones Gremiales del Personal Académico, a fin de que, en su caso, sea incorporado a la Legislación Universitaria. Así mismo, que dicha comisión estudie y proponga las posibles reformas y adiciones a los correspondientes ordenamientos legales -- que sean consecuencia de lo anterior". (169)

Al día siguiente, el 12 de junio, dan principio las -- pláticas, conforme al acuerdo del Consejo Universitario, entre la Comisión y todas las asociaciones del personal académico in-

cluyendo al SPAUNAM. El día 15 de junio el 50% de las dependencias de la Institución fueron cerradas por la huelga de hecho, estallada por el Sindicato.

El 24 de junio se firmaron los acuerdos entre la Comisión de rectoría, las asociaciones y el SPAUNAM, elaborándose el Título de Condiciones Gremiales, aprobado por el Consejo Universitario el 27 de noviembre de 1975. El contenido fundamental del mismo fueron puntos de relevancia en el aspecto laboral:

- 1.- Sería revisado bilateralmente las condiciones gremiales; --
- 2.- El reconocimiento al SPAUNAM, junto a otras asociaciones como organizaciones gremiales; 3.- Se estableció el reconocimiento al personal académico de su carácter de trabajadores académicos; 4.- Pleno reconocimiento para el personal académico a asociarse para la defensa de sus derechos comunes.

Este marco sirvió de antecedente lo que hoy conocemos dentro de la legislación nacional.

Anteriormente al año de 1975, se discutía en la Universidad, si su personal académico, podían ser considerados como trabajadores, el día de hoy ya nadie cuestiona su calidad de -- trabajadores y su derecho a la sindicación; ya que tuvieron que partir de cero para ir obteniendo uno a uno los derechos consagrados en la legislación laboral del país.

Con éste avance, de haber logrado el derecho a la sindicalización y el reconocimiento de su condición de trabajadores, llegaron a la obtención a la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo por su contenido más no por su forma.

b). RELACIONES LABORALES DEL SECTOR ADMINISTRATIVO

Recordemos al personal administrativo, que desde la -
 constitución del SUEUNAM, en el año de 1929, consideró tener -
 derechos laborales que la Legislación Universitaria no contem-
 plaba; y es así como grupos del personal administrativo se --
 unieron para intentar la solución de sus preocupaciones labora -
 les, dando lugar al movimiento sindical administrativo que, --
 ante el silencio de la Ley, sufre tropiezos sin fin, que no --
 van a resolverse sino hasta, el surgimiento de el Capítulo --
 XVII, denominado "Trabajo en las Universidades e Instituciones
 de Educación Superior Autónomas por Ley". Título Sexto de la -
 Ley Federal del Trabajo, que a continuación analizaremos los -
 artículos que al mismo se refiere.

El Artículo 353-K. En su párrafo último señala que -
 "Trabajador administrativo es la persona física que presta ser -
 vicios no académicos a tales universidades o instituciones". -
 (170)

La definición de trabajador administrativo, en éste -
 Artículo, se dá a contrario sensu, o sea por exclusión de los -
 requisitos para ser académico. Distingue con toda claridad al
 trabajador administrativo.

En lo que se refiere al personal de confianza no se -

hace referencia al mismo en éste Artículo por lo que se entiende que se le aplicarán las disposiciones previstas para ésta clase de personal por el Capítulo II del Título Sexto de la Ley - Federal del Trabajo.

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

Para que un trabajador académico pueda considerarse - sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano - competente conforme a los requisitos y procedimientos que las - propias universidades e instituciones establezcan". (171)

En oposición los derechos del personal administrati - vo con los del académico, resulta claro, por ejemplo, que para aquéllos el escalafón les garantice su posibilidad de ascenso, en tanto que para éstos serán los méritos académicos los que - habrán de propiciarles su promoción.

En el trabajador administrativo la capacitación y - adiestramiento en el trabajo es un derecho; en el académico es una permanente obligación.

Artículo 353-N. "No es violatorio del principio de igualdad de salarios distintos para trabajo igual, si éste corresponde a diferentes categorías académicas". (172)

En el caso del personal administrativo, resulta totalmente válido el principio de que a trabajo igual, igual salario; en el otro, el académico, la norma legal nos remite nuevamente a los merecimientos.

Por otra parte, si para los trabajadores administrativos se puede llegar a considerar como un avance conseguir condiciones menos rígidas de trabajo, para el personal académico resultaría poco honroso concebir como conquista la disminución de los requisitos para su ingreso y promoción.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En la actualidad, las relaciones de trabajo del personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de México, se apoyan fundamentalmente en la negociación y pretende, - el establecimiento de condiciones de trabajo mutuamente beneficiosas.

El instrumento material que patentiza la relación laboral, lo constituye el Contrato Colectivo de Trabajo, que es la expresión formal de la relación laboral en beneficio de los

trabajadores y de la UNAM, garantizando así, el desarrollo --
 continuativo de los servicios que la Universidad debe prestar-
 al país y el logro de los objetivos que tiene encomendados.

Las relaciones laborales entre la Universidad y los -
 trabajadores administrativos a su servicio se norman por las -
 disposiciones del Apartado "A" del Artículo 123 constitucional
 y su Ley Reglamentaria, y por el Contrato Colectivo de Trabajo
 que contempla las principales obligaciones y derechos, entre -
 los cuales destacan:

De las Relaciones de Trabajo en el Capítulo I.

En la cláusula 9.- Clasifica a los trabajadores admⁿⁱ
 nistrativos al servicio de la Institución dividiéndolos de la-
 siguiente forma:

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

En la cláusula 11.- Regula el derecho de preferencia
 que tienen los mexicanos, frente a los extranjeros para ingre-
 sar a laborar a la UNAM.

Capítulo II de la Contratación de los Trabajadores.

Cláusula 13.- Se establece el procedimiento de ingreso, adscripción y ascenso de los trabajadores; de los requisitos requeridos y capacidad para desempeñar el cargo del puesto vacante, con la excepción de todas las plazas administrativas que tengan el carácter de confianza.

Capítulo III de la Suspensión, rescisión y terminación de la Relación individual de Trabajo.

Dispone la cláusula 18.- Las causas de terminación de la relación individual de trabajo:

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

Fundamentalmente en la cláusula 20. Expresa las causales de rescisión, enumerando en su mayoría lo establecido en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Capítulo IV de los procedimientos en caso de conflicto.

Clausulas 21 y 22. Establece el derecho de audiencia administrativa en la dependencia de la Institución a que tiene derecho el trabajador administrativo, estructurándola de la siguiente manera: a). Investigación administrativa en primera instancia; b). Segunda instancia ante la Comisión Mixta de Conciliación y c). Intervención del perito en derecho.

La investigación administrativa de primera instancia, es un procedimiento de naturaleza autodefensiva en virtud del problema surgido, ante la posibilidad y ante la aplicación de una sanción, el conflicto es resuelto entre las mismas partes.

La segunda instancia, es en el supuesto de que el trabajador quedara inconforme con la resolución de la primera instancia, pudiendo el trabajador recurrir ante la Comisión Mixta de Conciliación a interponer el recurso de apelación, para resolver los conflictos individuales de trabajo.

Se podrá por parte del recurrente, solicitar la intervención de un perito en derecho, solamente en los casos de empate para que resuelva el conflicto, cabe decir, en la realidad jamás se ha sometido un asunto a un perito en derecho.

La Comisión Mixta de Conciliación, estará integrada por igual número de representantes de la UNAM y del STUNAM, y de no estar conforme el trabajador con la resolución emitida -

por la Comisión, tiene reservados sus derechos para recurrir - ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Es importante, señalar que la Universidad se encuen - tra obligada a no rescindir la relación laboral del trabajador, en tanto no se hayan agotado previamente las instancias mencio - nadas.

En la cláusula 25. Se establece el derecho a depen - dencia de adscripción y de unidad escalafonaria, en el caso - contrario será convenida bilateralmente.

Cláusula 27. Dispone lo relativo a jornadas de traba - jo:

Jornada de trabajo de 40 horas semanarias; para el - personal obrero y auxiliar de administración y de vigilancia.

Jornada de trabajo para el personal de administración profesional, especializado técnico y especializado obrero de - 32 horas semanales.

Cláusula 29. Regula la jornada extraordinaria, por - aumentarse las horas de trabajo.

Cláusula 30. Dispone el descanso semanal de 2 días -

de preferencia sábados y domingos.

Cláusula 31. De los días de descanso obligatorio.

Cláusula 32. Regula de los 10 días económicos con derecho a inasistir a sus labores, con pago de salario íntegro.

Cláusula 33. Del derecho a gozar de 3 periodos anuales de vacaciones de común acuerdo al calendario escolar.

En el Capítulo IV, dispone de las licencias y permisos para que puedan atender diversas necesidades y realizar actividades para su superación personal y profesional.

Capítulo V, de Higiene y Seguridad en el Trabajo; por medio de estos servicios se busca garantizar un medio ambiente laboral, que se halle exento de riesgos que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores.

Capítulo VI de la Capacitación y Adiestramiento.

En el Capítulo VI. Se establecen los lineamientos, de la obligación de la Institución de capacitar y adiestrar a los trabajadores para el mejor desempeño de su trabajo, elevando así el nivel general de los trabajadores.

Capítulo VII de las Obligaciones y Prohibiciones a los trabajadores frente a la Universidad, en el desarrollo de sus jornadas de trabajo.

En el Capítulo VIII. Establece las condiciones de trabajo, obligatorias para ambas partes, fijadas bilateralmente en el Reglamento Interior de Trabajo.

Del Título Cuarto del Salario y Prestaciones.

Capítulo I del Salario.

Cláusula 52. Se observa el principio, de que a todo trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones iguales, le corresponderá un salario igual. Opinión que vertimos en el análisis del Artículo 353-N del Código Laboral.

Y consecuentes prestaciones económicas que vienen a fortalecer la economía del trabajador como son: estímulos, aguinaldo, prima de antigüedad etc.

Capítulo II de las Prestaciones Sociales, por citar algunas: vivienda, gratificación por jubilación, pensión o renuncia, pago de marcha, seguro de vida, guardería, despensa, etc.

Capítulo III. De las Prestaciones Culturales tenemos: Ingreso a actividades culturales deportivas y recreativas, becas en la UNAM, gratuidad y venta de libros, etc.

En la cláusula 86, colaborando la Universidad en el espíritu que la enaltece, establece el derecho para los trabajadores de cursar la educación abierta, desde la enseñanza elemental hasta la profesional, el programa de enseñanza abierta, durante el horario de trabajo.

En el Título V, se establecen otras comisiones mixtas, para la defensa de intereses gremiales.

La conclusión que se desprende del análisis del Contrato Colectivo de Trabajo, es que a partir del año de 1973 a la fecha, han logrado acordar prestaciones importantes para los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México. Superando en un alto porcentaje a la Ley Federal del Trabajo. (173)

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

138. Barquín Alvarez, Manuel e Ignacio Carrillo Prieto, *La Regulación del Trabajo en las Instituciones Autónomas de Educación Superior*, México 1984. Pag. 86.
139. Ley Federal del Trabajo, edición de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S.A. México 1981. Pags. 170 a 170d. Aclaremos que todos los artículos y las continuas referencias al articulado del Capítulo - - XVII, se harán con base a ésta edición de la Ley.
140. Buen L., Néstor de, *El Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales*, Editorial Porrúa, S.A. México - - 1982. Pag. 50.
141. Barquín Alvarez, Manuel e Ignacio Carrillo Prieto, *Op. - Cit.* Pags. 87-88.
142. *Idem.* Pags. 48-49.
143. Buen L., Néstor de, *Op. Cit.* Pags. 53-55.
144. *Ley Federal del Trabajo...* Pag. 170a.
145. *Idem.* Pag. 170b.
146. *Idem.* Pags. 181-182.
147. *Idem.* Pag. 30.
148. *Idem.* Pag. 170b.

149. Idem. Pag. 184.
150. Idem. Pag. 116.
151. Idem. Pag. 170a.
152. Barquín Alvarez, Manuel e Ignacio Carrillo Prieto, Op. -
Cit. Pag. 50.
153. Ley Federal del Trabajo... Pag. 200.
154. Idem. Pag. 170b.
155. Idem. Pag. 424.
156. Idem. Pag. 170b.
157. Idem. Pag. 170.
158. Idem. Pag. 21.
159. Idem. Pag. 170a.
160. Barquín Alvarez, Manuel e Ignacio Carrillo Prieto, Op. -
Cit. Pag. 33.
161. Ley Federal del Trabajo... Pag. 170a.
162. Ibidem.
163. Orozco Henríquez, José de Jesús, Op. Cit. Pag. 81.
164. Ley Federal del Trabajo... Pag. 170a.

165. Idem. Pag. 63.
166. Idem. Pag. 170a.
167. Dávalos Morales, José, Op. Cit. Pag. 367.
168. Gaceta UNAM, del 18 de febrero de 1985. Vol. III, No. 14, Séptima época. Aclaramos en cuanto al contenido de este inciso, fue obtenido de este ejemplar, por publicarse en la misma, el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal-Académico en vigor.
169. Silva Guerrero, Lucila, Op. Cit. Pags. 155-156.
170. Ley Federal del Trabajo... Pag. 170a.
171. Ibidem.
172. Ibidem.
173. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrati-vo en vigor, edición especial, UNAM, México, S/F.

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

PRIMERA. La Universidad Nacional Autónoma de México, se ha visto envuelta, por parte de su comunidad universitaria, en problemas estudiantiles y laborales, pero no por ello ha dejado de tener el deber moral, en participar a formar hombres - útiles dotándolos, en la medida de sus posibilidades, de una - sólida visión y de aquellas aptitudes necesarias para que puedan actuar de acuerdo con las necesidades de la realidad de -- nuestro país. Como Máxima Casa de Estudios de la Enseñanza -- del saber riguroso y profundo, debe dilucidar científicamente los principios ideológicos-vocacionales que concluyen en la integración del hombre, como una condición que no pueda eludir - para preservar el marco de valores nacionales y resolver los - múltiples problemas de las mayorías marginadas.

SEGUNDA. El fenómeno del sindicalismo en las universidades del país tiene su origen en 1929, cuando se establece en la Universidad Nacional Autónoma de México, el Sindicato de nominado Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma (UEUNMA). La UEUNMA fue el primer organismo sindical que suscribió, en febrero de 1932, el primer contrato co--lectivo de trabajo en el seno de una institución de educación--superior.

Otro momento importante, en el origen del sindicalismo universitario lo constituyó el Sindicato de Empleados y - - Obreros de la Universidad Autónoma de México (SEOUAM), fundado en 1933, pasando a ser el primer sindicato universitario a nivel nacional que logró su registro ante una autoridad del trabajo, con base en la Ley Federal del Trabajo, mismo que se cancela en 1949, por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, bajo el pretexto de que el registro era incompatible con la nueva Ley Orgánica de la UNAM de 1945.

En 1949, se constituye el Sindicato de Trabajadores de la UNAM, (STUNAM), el cual solicita su registro, negándose también por el Tribunal Laboral, con el argumento de que a los universitarios no les era aplicable la Ley Federal del Trabajo. Igual suerte corrieron el SEOUNAM, en 1963 y el SPUNAM, - en 1965.

TERCERA. Todos esos esfuerzos organizativos de los - trabajadores universitarios coincidieron, en cuanto a sus pretensiones de concebir a la organización sindical, como el instrumento de lucha que les permitiera la conquista de sus derechos laborales consagrados en la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA. La autonomía universitaria concedida a la -- Universidad Nacional Autónoma de México, en el año de 1929, no fue completa, ya que la Universidad mantuvo y ha seguido mante

niendo vínculos con el Gobierno Federal que limita y supedita su actividad y autonomía, toda vez que el Estado y las autoridades universitarias le han dado la interpretación que ha convenido a los intereses que representan. La autonomía es un -- arreglo entre la autoridad universitaria y la autoridad del go -- bierno, caracterizado por su dependencia mutua. Deberá entenderse su aplicación en toda la extensión comprensiva del principio autonomía. Es decir, la no intervención de elementos -- externos a la Universidad que vengán a violentar su gobierno -- interno.

QUINTA. La Ley Orgánica de 1945, contenía un rubro -- en la exposición de motivos que se refería a las relaciones de la Universidad con sus empleados, así como su artículo 13, ha -- dejado de tener vigencia, puesto que los derechos laborales de los trabajadores universitarios que tanto pugnaron, han queda -- do consagrados en la Ley Federal del Trabajo, y en la Constitu -- ción General de la República. Por lo tanto requiere, reformar la misma urgentemente, por una nueva Ley Orgánica que traiga -- consigo una total reforma universitaria.

SEXTA. El problema laboral de los trabajadores uni -- versitarios, surge poco después de otorgada la autonomía a la Universidad Nacional Autónoma de México, al quedar desligada -- de la Secretaría de Educación Pública, hecho que vino a cam -- biar el carácter de los empleados de la Universidad al dejar --

de ser empleados federales. Causa que dá origen a la primera organización de los trabajadores administrativos, con el nombre de Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México, reconocida por las autoridades universitarias, puesto que lograron firmar el primer contrato colectivo de trabajo, en el cual quedaría asentado, que a la Universidad se le nombrará patrón y a la Unión de Empleados simplemente sindicato. Contrato que solamente tuvo de vigencia un año, ya que fue desconocido por las autoridades de la UNAM.

SEPTIMA. En el año de 1933, fue elaborado un proyecto de Reglamento Interior de las oficinas administrativas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Este reglamento contempló obligaciones y sanciones para los empleados y ni una sola prestación.

OCTAVA. Es de hacer notar, que en todas las décadas subsecuentes, hasta 1965, la situación laboral de los trabajadores universitarios administrativos y académicos, fue el de mantenerlos con derechos disminuídos, ya que el sector académico, hasta antes del año de 1975, se les había considerado no ser trabajadores, ya que el trabajo docente no era subordinado por gozar de la libertad de cátedra. Y al personal administrativo se le mantendría con reducciones salariales en 1933 y - - 1938, derecho a gozar de una pensión por 25 años de servicios prestados a la Universidad, reducción a la representación de -

los trabajadores en el Consejo Universitario, préstamos a corto plazo, hipotecarios y prendarios, etc.

NOVENA. Por fin, en 1966, al quedar aprobado el Estatuto del Personal Administrativo, sin haber quedado incluidas las propuestas del sindicato, (ATAUNAM) se les dió reconocimiento para organizarse en una Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM. También solicitó su registro como los anteriores sindicatos infructuosamente, aunque finalmente obtuvo el reconocimiento de las autoridades universitarias, las cuales frecuentemente violaban el Estatuto.

DECIMA. Fue en el año de 1972, cuando se constituiría el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM), que mediante la primera huelga en la institución de carácter laboral y que marcara la nueva etapa del sindicalismo universitario, obtuviera la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo, que vino a sustituir al Estatuto del Personal Administrativo de 1965. Figura jurídica creada por el Consejo Universitario, al rechazar la denominación contrato para hacer patente que las relaciones laborales en la UNAM, no se regían completamente por la Ley Federal del Trabajo. Pero quedando finalmente reconocidos sus derechos colectivos e individuales de los trabajadores administrativos de la UNAM. Dentro de este marco que vino a crear precedentes tendrán que derogarse en un momento dado artículos anticonsti-

tucionales que contiene la Ley Federal del Trabajo, ya que sin ser un sindicato registrado, sin tomar nota la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los Comités Ejecutivos de la organización, sin intervenir en la calificación de las huelgas de la Universidad lograron los derechos más fundamentales de la clase trabajadora, como el de la sindicalización, contratación colectiva y el de la huelga.

DECIMA PRIMERA. En cuanto al marco jurídico-laboral en las universidades en los años 1929-1980, observamos que estos se dieron en diversas modalidades: a).- El régimen estatutario interno haciendo referencia a la Ley Federal del Trabajo, como fue el caso de la UNAM, UABCS, UAP, etc.; b).- El régimen estatutario interno, sin precisar el alcance del mismo y sin hacer referencia a un marco laboral vigente, aquí se encontraban las Universidades de Chihuahua, etc.; c).- El régimen mixto: Estatutario interno para los académicos y legislación laboral vigente (Apartado "A") para los trabajadores administrativos, como fue el caso de las Universidades de Morelos y Zacatecas; d).- El régimen de aceptación plena de la Ley Federal del Trabajo, como sucedió en la Universidad de Chiapas y e).- El régimen de reconocimiento de instrumentos colectivos (contratos), como eran los casos de Oaxaca y Querétaro, y por último, f).- El régimen de aplicación del Apartado "B" del -- 123 constitucional, presentándose en las Universidades de Chapingo y Metropolitana.

Tenemos entonces, que la mayoría de los trabajadores de las universidades autónomas del país regulaban sus relaciones laborales al margen de la Ley Federal del Trabajo, encontrándose los trabajadores por consecuencia, en una situación de excepción.

DECIMA SEGUNDA. Las autoridades universitarias, buscando llegar a un acuerdo con los órganos sindicales, en 1978, admitió la posibilidad de que la regulación de las relaciones laborales se enmarcaran dentro del Apartado "A" del Artículo 123 constitucional, y de su Ley Federal del Trabajo que había sido la demanda fundamental del STUNAM. Más sin embargo el Gobierno Federal se había mostrado hostil ante esta situación. Ya dentro de la polémica sobre el marco jurídico tuvo destacada participación la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior (ANUIES), la cual cambió, de una posición abiertamente reduccionista de los derechos laborales (1976), hasta una posición menos antisindicalista (1979) en cuanto que aceptó ciertos derechos como válidos y otros los rechazó como inaplicables a las instituciones entre ellos el derecho a que los trabajadores se constituyan en un sindicato nacional, la huelga por solidaridad, etc.

DECIMA TERCERA. Ante la irregularidad que se presentaba por la aplicación de diversos marcos jurídicos a los trabajadores universitarios, surgieron diversas propuestas de re-

gularizar dicha situación. Así tenemos la propuesta de adición de un Apartado "C" al Artículo 123 constitucional, presentada en 1976 por el entonces rector de la UNAM, Dr. Guillermo-Soberón. Cuyo argumento justificatorio de la propuesta era la supuesta inaplicabilidad al trabajo universitario de los apartados "A" y "B" del 123 constitucional.

También se presentó en 1976, una propuesta por parte de los sindicatos universitarios agrupados en la FSTU, y que consistía en adicionar un capítulo especial al Título Sexto -- (que se refiere a los trabajos especiales) de la Ley Federal del Trabajo, capítulo en el cual, se normarían las relaciones laborales en las Instituciones de Educación Superior Públicas y privadas.

La propuesta del Apartado "C", de hecho, constituía virtualmente, el establecimiento de un régimen de excepción la boral, en cambio, la iniciativa de adición de un capítulo especial, recogía y representaba las demandas y planteamientos del sindicalismo, en cuanto que la iniciativa aseguraba el pleno ejercicio de los derechos individuales y colectivos de la Ley Federal del Trabajo (derecho de sindicalización, contratación colectiva, derecho de huelga, etc.). Por ello es que, esta -- propuesta constituyó el antecedente más directo para la aprobación en 1980, de la legislación laboral especial aplicable a los trabajadores de las universidades públicas autónomas por --

Ley.

DECIMA CUARTA. La reforma al Artículo 3o. fracción VIII constitucional, fue el primer paso que se dió para llegar a la legislación laboral actual (1980). De esta manera vino a definir los fines encomendados a las universidades e instituciones de enseñanza superior, consagrándose a nivel constitucional la autonomía universitaria y sentándose así, las bases para la regulación jurídico-laboral en las mismas.

DECIMA QUINTA. Dentro de la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, que contempla la integración de las comisiones Mixtas de Conciliación y Resolución, y la de Vigilancia del Personal Académico de la UNAM, y de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran deslindados los aspectos laborales negociables entre las partes, y las cuestiones académicas, que es competencia exclusiva de la Universidad puesto que cuando algún miembro del personal académico se vea afectado en sus intereses gremiales, podrá intentar el recurso de inconformidad ante la Comisión Mixta correspondiente o en su defecto ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

DECIMA SEXTA. Con el marco legal existente, se han visto fortalecidas las universidades, lo que tenemos como indicador que los derechos de las universidades, están por encima de los derechos de los trabajadores universitarios, ya que --

nuestro país requiere instituciones de educación superior comprometidas formal y realmente con las necesidades de desarrollo tecnológico y cultural. Por lo tanto deberá prevalecer -- los intereses de las instituciones de enseñanza superior.

DECIMA SEPTIMA. Los convenientes de la creación de un Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios, -- sería importante, ya que de esta manera podrá haber una mayor participación del personal académico en decisiones académicas y políticas que afecten y conciernen en el desarrollo de las -- universidades, como el de elevar la calidad académica en las -- mismas. La colaboración permanente del personal académico, en la realización de los planes y programas de educación media y superior nacional, con un sentido de auténtica justicia social. Pero sería inconveniente que dentro de la propia dirección nacional, tomaran el sindicalismo universitario como un modus -- vivendi, o que los propios sindicalizados se escudaran en la -- imagen del sindicato nacional para no cumplir con las tareas a que esten obligados. Pero también saldría a la luz la existen- -- cia de zánganos de ambos sectores, que sin trabajar cobran su salario, que bajo la protección de las burocracias universitarias en nada contribuyen al desarrollo académico de las univer- -- sidades.

DECIMA OCTAVA. Finalmente, llegamos a la legislación laboral vigente para los trabajadores a que se refiere el Ar--

título 3o. constitucional. Precisamente, el primer paso que -- se dió para llegar a la legislación en cuestión, fue la reforma al artículo citado (1980), estableciéndose en el mismo, que las relaciones laborales, tanto del personal académico como -- del administrativo de las universidades y las demás instituciones de educación superior a los que la ley otorgue autonomía, -- se normarán por el Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo, conforme a las características propias de un trabajo especial.

A partir de esta reforma, se estuvo en posibilidad legal de adicionar un Capítulo XVII, al Título Sexto de la Ley - Federal del Trabajo, estableciéndose las modalidades al trabajo universitario.

Y así, se vino a dar pleno reconocimiento legal a los-- derechos colectivos, de sindicalización, contratación colectiva y huelga de los trabajadores universitarios. Con la condición única de constituir sindicatos de personal académico, de personal administrativo y sindicato de institución que comprende a ambos sectores.

DECIMA NOVENA. El capítulo XVII, recogió en gran medida, las - propuestas planteadas por los trabajadores universitarios. Más sin embargo, introdujo dos prohibiciones expresas para los sin

dicatos: La de no permitirles la constitución de un sindicato nacional y la de impedirles la intervención en los aspectos de regulación académica. Estas limitaciones en mi concepto responden a los intereses del Estado y autoridades universitarias, en el sentido de que están restringiendo la posibilidad de un avance y consolidación de un sindicalismo independiente, cuyo programa de lucha pugna por la transformación de las universidades con estructuras autoritarias y reaccionarias, en espacios, de ejercicio democrático de gobierno y de reflexión crítica del conocimiento que atienden las necesidades y problemática de los sectores sociales mayoritarios del país.

VIGESIMA. Terminaremos, considerando algunas de las características particulares que no se dan en torno a la Universidad, no organiza los elementos de la producción con fines lucrativos, ni busca provecho en sentido económico, pero la figura patrón si se da, como se había suscrito en el contrato colectivo de 1932, con la Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México, ya que la relación de trabajo, si se presenta, aunque la figura patronal dentro de la concepción tradicional practicamente no se da en la Institución.

VIGESIMA PRIMERA. La aparición del sindicalismo universitario fuertemente a principios de los setentas, ocasionó dos fenómenos, primeramente las organizaciones sindicales se convirtieron en el interlocutor principal de las autoridades,-

relegando al estudiantado en segundo término, en segundo lugar, el movimiento estudiantil se subordinó al movimiento político y reivindicativo de las agrupaciones sindicales, desapareciendo como un sector con demandas propias y cediendo su espacio, ganado a pulso por los sindicatos. Y hoy, de nueva cuenta resurge el movimiento estudiantil, en la Universidad Nacional Autónoma de México, agrupados en el Consejo Estudiantil -- Universitario (CEU) teniendo como programa de lucha, la derogación de los reglamentos de Pagos, de Exámenes y de Inscripciones aprobados por el Consejo Universitario los días 11 y 12 de septiembre de 1986. Quedando suspendidos finalmente dichos -- instrumentos por el Consejo Universitario en su sesión del día 10 de febrero de 1987, al acordar la realización de un congreso universitario que servirá para buscar los cambios que la -- UNAM requiere, para ir en pos de una reforma que vincule mejor a la Universidad con el país.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

1. Barquín Alvarez, Manuel, e Ignacio Carrillo Prieto, *La Regulación del Trabajo en las Instituciones Autónomas de Educación Superior*, UNAM, México 1984.
2. Buen L., Néstor de, *El Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales*, Porrúa, S.A. México 1982.
3. Cervantes de Salazar, Francisco, *México en 1554 y Tímulo-Imperial*, Obras de García Izcazbalceta, Tomo VI, Porrúa, S.A. México 1972.
4. Dávalos Morales, José, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Porrúa, S.A. México 1985.
5. García Stahl, Consuelo, *Síntesis Histórica de la Universidad de México*, 2a. Edición, Secretaría de Rectoría, Dirección General de Orientación Vocacional, UNAM. México 1980.
6. López Pineda, Fabian, *Historia del STEUNAM. Luchas y Conquistas (1971-1977)*, STUNAM. México 1984.
7. López Pineda, Fabian, y Pérez Cruz, José Enrique, *Cronología de las Relaciones Laborales en la UNAM (1929-1979)*, STUNAM, México 1980.
8. Madrazo, Jorge, *El Sistema Disciplinario de la Universidad Nacional Autónoma de México*, UNAM. México 1980.
9. María y Campos, Alfonso de, *Estudio Histórico-Jurídico de la Universidad Nacional (1881-1929)*, UNAM, México 1980.

10. Martín Carreño, Alberto, La Real y Pontificia Universidad de México, (1536-1865), UNAM. México 1961
11. Moreno, Daniel, Presencia de las Universidades, UNAM. México 1980.
12. Olivos Cuéllar, Nicolás, (PONENCIA), Audiencias en Torno a la Propuesta de Adición del Apartado "C" al Artículo -- 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La universidad en el Mundo, UNAM. México septiembre 1976.
13. Orozco Henríquez, José de Jesús, Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas - Autónomas, UNAM. México 1980.
14. Pulido Aranda, Alberto, 50 años del Sindicalismo Universitario, Ediciones STUNAM, México S/F.
15. Silva Guerrero, Lucila, Cronología del Sindicalismo en la Universidad Nacional Autónoma de México (1929-1979), en Cuadernos del Centro de Documentación Legislativa Universitaria, No, 2 UNAM. México 1980.
16. Valadés, Diego, La Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM. México 1974.

OTRAS FUENTES

REVISTAS Y FOLLETOS

1. Leyes Orgánicas de las Universidades, De la Universidad Autónoma del Estado de México, Revista Universidad y Legislación, año 2 No. 8 (noviembre-diciembre), UAEM 1948.

2. Maza, Enrique, La Autonomía de la Universidad, un Arreglo de su Autoridad y la del Gobierno, Revista Proceso, año - 9, 12 de noviembre, No. 419, México 1984.
3. Ortega Morales, Luis, La Crisis de la Universidad Mexicana y el Sindicato Universitario, Revista Crítica, No. 2 - Puebla UAP. 1979.
4. Publicaciones de la Coordinación de Humanidades y del - - Instituto de Historia, México 1961.
5. Valadés, Diego, Las Leyes Orgánicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM. México 1980. Colección-Deslindes No. 125.
6. Woldenberg, José, Universidad y Relaciones Laborales, Revista Foro Universitario, No. 4, Publicada por el STUNAM, época II, México 1981.
7. Woldenberg, José, Historia del SPAUNAM, Revista Foro Universitario, No. 15, época II, Publicada por el STUNAM. México 1982.
8. Woldenberg, La Huelga del STEUNAM, Revista Foro Universitario, No. 16, época II, Publicada por el STUNAM, México, 1982.

DOCUMENTO-VOLANTE

1. Volante: A los Trabajadores Universitarios, firman: Consejo General de Huelga STEUNAM-ATAUNAM, 29 de octubre de -- 1972.

PUBLICACIONES DE LA UNAM

1. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, Publicado el 18 de febrero de 1985, en la Gaceta UNAM. No. 14, Volumen III.
2. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la UNAM, Publicación Especial por la UNAM. en vigor -- 1986-1988.
3. Gaceta UNAM del 26 de febrero de 1973, publicándose en la misma el Convenio Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la UNAM. No. 29, Volumen V.

LEGISLACION UNIVERSITARIA

1. Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico de la UNAM. UNAM. México 1976.
2. Reglamento de la Comisión Mixta de Vigilancia del Personal Académico de la UNAM. UNAM. México 1976.

LEGISLACION NACIONAL

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (co mentada) Rectoría, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México 1985.
2. Ley Federal del Trabajo, edición de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Porrúa, S.A., México 1981.