

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO



LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE  
MEXICO Y SUS TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVOS CON RELACION A LA  
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TESIS PROFESIONAL



CARLOS ROBLES

EXÁMENES  
PROFESIONALES  
BAEZ

MEXICO, D. F.,

1970



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

" LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
Y SUS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS  
:  
CON RELACION A LA NUEVA  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO "

A mi querido Padre

Cap. 1° JOSE M. ROBLES BERMUDEZ

A la memoria de

mi señora Madre

REFUGIO BAEZ DE R.

A mi digna Esposa e Hijos

MARIA DE LOS ANGELES SIERRA DE ROBLES

CARLOS, JOSE Y JESUS

Al Sr. C.P. JAVIER ORTIZ TIRADO

Con mi agradecimiento

Al Sr. C.P. HIGINIO M. DE LEON

De gran calidad humana y ejemplo  
de amistad.

SR. CORNELIO ROSAS ACEVES

Lider que logró beneficios  
al trabajador de la UNAM.

A todos los Empleados de la U.N.A.M., con  
quienes he convivido 16 años de mi existencia

**A mis Maestros**  
con cariño y respeto

Al Lic. Humberto Romero C.

Al Sr. Gonzalo Benítez G.

Al Lic. Joel Chirino.

Al Lic. Carlos Mariscal Gómez.

Quienes me alentaron a seguir por  
la preciosa senda del Derecho.

**LIC. ALFONSO RAMOS BILDERBEK**

**Ejemplo de honradez y rectitud intachable, amigo de los trabajadores universitarios.**

Se elaboró esta modesta aportación

en el Seminario

"Derecho del Trabajo"

a cargo del Respetable Maestro

Dr. ALBERTO TRUEBA URBINA

"GUIA DEL ESTUDIANTE"



LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
Y SUS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS CON RE-  
LACION A LA NUEVA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

INTRODUCCION

CAPITULO I

NATURALEZA JURIDICA DE LA UNAM.

- 1.- Breve Historia de la UNAM
- 2.- Ley Orgánica de la UNAM
- 3.- Estatuto Jurídico en relación con los trabajado-  
res Administrativos
- 4.- Trabajadores Administrativos como parte integran  
te de la UNAM.

CAPITULO II

DISPOSICIONES LEGALES QUE RIGEN LAS RELACIONES JURIDICO-CON---  
TRACTUALES ENTRE LA UNAM Y TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS.

- 1.- Análisis de las disposiciones internas de la ---  
UNAM en relación a sus trabajadores administrati  
vos
- 2.- Disposiciones constitucionales aplicadas al caso  
de los trabajadores administrativos de la UNAM.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 4.- Análisis crítico de las relaciones y contratos -  
de trabajo de la UNAM. y sus empleados.

CAPITULO III

ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y  
LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR A PARTIR DEL 1o. DE-  
MAYO DE 1970, EN RELACION A LOS EMPLEADOS DE LA UNAM.

- 1.- Los beneficios de carácter social
- 2.- Las repercusiones económicas de la nueva Ley Federal del Trabajo a la UNAM.
- 3.- Consecuencias Políticas en la UNAM. de la nueva - Ley Federal del Trabajo.

**CONCLUSIONES:**

## CAPITULO I

## NATURALEZA JURIDICA DE LA UNIVERSIDAD

## NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

1.- Breve Historia de la Universidad  
Nacional Autónoma de México

Teniendo como objetivo el destacar la situación Jurídica del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de México, especialmente en lo que se refiere a la aplicación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, es conveniente estudiar brevemente los antecedentes históricos sobre la Fundación de la Universidad Nacional Autónoma de México:

A la llegada de los doce misioneros franciscanos a Nueva España, en el año de 1524, fué cuando empezó a cuidarse de la instrucción de los naturales de la tierra, pues Hernán Cortés y los religiosos de México, se preocuparon más de la conversión de los principales Reyes y Señores de la tierra al cristianismo, con el fin político de afirmar las conquistas del capitán español, que con el propósito religioso de reducir a la Fé cristiana a los nuevos vasallos del Emperador Carlos V.

En el año de 1533, se abrió para los indios el Colegio de Santa Cruz Tlaltelolco, al lado del Convento de los Franciscanos. Sesenta estudiantes fueron los que iniciaron las cátedras de este colegio, el 6 de enero de 1536, y en pocos

años salieron de allí alumnos aventajados, que a su turno ocuparon el lugar de sus profesores. Bajo la dirección de los religiosos en el colegio se enseñaba lectura, escritura, gramática latina, retórica, filosofía, música y medicina mexicana.

En el Convento de San Francisco de México, fué fundada también una escuela por Fray Pedro de Gante, el más ilustre de todos los primeros franciscanos, por su acertado empeño en la instrucción de los indígenas. A la referida escuela acudían hasta mil niños, a quienes se les instruía en lectura y escritura, latín, música y canto.

La disposición real para recoger y sustentar por cuenta del gobierno a los niños mestizos hijos de españoles y abandonados por sus padres, fué el origen del establecimiento del Colegio de San Juan de Letrán, estando a cargo primeramente por el Doctor Quezada y que subsistió después por más de tres siglos.

Este plantel en un principio sirvió como Casa de Asilo, en donde se procuraba doctrinar a los niños que asistían al mismo; después en el año de 1553, el Emperador dió la orden de que cada año se donaran a dicho colegio 600 pesos de oro.

El Colegio de San Juan de Letrán, fué fundado por Don Antonio de Mendoza, quien expone de la siguiente manera el origen del colegio de los niños: "S. M. y la Emperatriz, nuestra señora que está en la gloria, me mandaron por muchas veces que-

diese orden como los hijos mestizos de los españoles se recogie sen, porque andaban muchos de los perdidos entre los indios. Pa ra remedio de esto y en cumplimiento de lo que sus Majestades - me mandaron, se ha instituído un colegio de niños donde se reco gen no sólo los perdidos, más otros muchos que tienen padres -- los ponen aprender la doctrina cristiana, y a leer y a escri bir, y a tener buenas costumbres... de los niños ha tenido cui dado el Doctor Quezada, porque se lo he pedido por merced". (1)

La fundación se hizo en un hospital que frente a su - Convento y para niños indios tenían los franciscanos y cuyo edi ficio ocupó el Virrey ofreciendo a los religiosos proporcionar otra casa para trasladar el hospital.

Se nombraron por el Rey tres teólogos para dirigir el colegio siendo uno de ellos Rector del mismo, por turno anual, - y los otros dos desempeñaban el cargo de Conciliarios; de éstos uno era el maestro de la Escuela, y con ayuda de los colegiales más adelantados enseñaba al pueblo la doctrina en ciertos días de la semana, y el otro enseñaba gramática latina; los tres es taban obligados a trabajar gramáticas y vocabularios de los --- idiomas indígenas.

Los alumnos del colegio de San Juan de Letrán estaban divididos en tres clases: "Los que no manifestaban capacidad pa

(1).- García Icazbalceta Joaquín.- La Instrucción Pública en Mé xico durante el siglo XVI, disertación UNAM - 1942 Pág.16

ra las ciencias eran destinados a aprender oficio y primeras -  
letras en el mismo colegio, donde podían permanecer hasta tres  
años; los de ingenio suficiente, a razón de seis por año, esco-  
gidos entre los más hábiles y virtuosos, seguían la carrera de  
las letras durante siete años". (2)

El Ayuntamiento fundó también varias escuelas de pri-  
meras letras para los niños, y además hubo profesores que se-  
dedicaron a la enseñanza abriendo en sus casas escuelas como -  
el Bachiller Gonzalo Vázquez de Valverde en 1536, a quien el -  
Rey auxiliaba con 50 pesos anuales, el Bachiller Diego Díaz, -  
que en 1550 daba lecciones de gramática, y el Doctor Francisco  
Cervantes de Salazar, que también se dedicó al profesorado.

#### LAS PRIMERAS PETICIONES PARA LA CREACION DE LA UNIVERSIDAD.

El rápido desarrollo de la instrucción pública en Mé-  
xico, el vehemente deseo de perfeccionarse en el estudio que -  
crecía en el ánimo de la juventud de la Nueva España y el gran  
número de hijos de familia enviados por sus padres a la metró-  
poli a cursar las cátedras de las carreras profesionales, fué-  
creando el ambiente y la imperiosa necesidad de pensar seria--  
mente en el establecimiento de una universidad en México.

La primera petición que se dirigió a la corona fué -  
el 15 de diciembre de 1525, mediante carta que Rodrigo de Al--

(2).- García Icazbalceta.- Disertación. La Instrucción Pública  
en México durante el siglo XVI - Pág. 21 Edición UNAM. -  
año 1942.

bornoz envió a Carlos V en la que le manifestaba lo siguiente:

"Para que los hijos de caciques y señores, muy poderoso señor, se instruyan en la fé, hay necesidad nos mande --- Vuestra Majestad se haga un colegio donde les muestren a leer, así como gramática, filosofía y otras artes, para que vengan a ser sacerdotes".

Igualmente Cortés, con gran visión en su testamento- (11 de octubre de 1547) dispuso que: "En la dicha Villa de Coyoacán se edifique y se haga un colegio para estudiantes que se interesen por la Teología a Derecho Canónico e Civil, para que haya personas doctas en la dicha Nueva España, que rijan - las iglesias e instruyan a los naturales de la en las cosas to<sub>u</sub> cante a la Santa Fe Católica". (3)

#### EL INICIADOR DON FRAY JUAN DE ZUMARRAGA.

Fray Juan de Zumárraga, Obispo de México, es a quien corresponde la primacía cronológica en las peticiones explícitas y formales que condujeron eslabonadas a la definitiva creación de la Universidad en la Nueva España.

Así lo manifiesta Mendieta y Nuñez quién señala: Que en el séptimo capítulo de la instrucción que dió el Obispo a los Procuradores enviados por él, al Concilio de Trento el 13- de noviembre de 1536, dice al Emperador: "Que no hay en la Nue

(3).- Alamán Lucas.- Historia de México. Editorial Jus 1942 -- Pág. 45, Tomo I.

va España, Universidad de Letras a donde recurrir y las de esas partes están muy distantes, parece que no hay parte alguna de cristianos donde se lean todas las facultades que suelen leer en las otras Universidades, y enseñar sobre todos los puntos -- Artes y Teología pues de ello hay más necesidad". (4).

Petición que resultaba natural, ya que la Universidad significaba para Fray Juan, no sólo un centro de irradiación -- cultural, sino principalmente el instrumento de la formación de su clero. Para proveerse de clero estuvo solicitando constantemente clérigos bien formados en las letras y en la virtud, tanto que se puede considerar éste como tema obligado de sus cartas a la corona.

Algo consiguió pero no en el número ni en la calidad -- que él hubiese deseado y que era necesario. Por otra parte, no podría ser el modo permanente de conservar y hacer prosperar -- aquella nueva iglesia; era evidente que como los religiosos se dedicaban en mayor o menor grado a construir sus centros de estudio y de formación religiosa, así debía hacerlo él.

Las peticiones más antiguas que se conocen de la creación de una Universidad, tenían este mismo sentido marcadamente apostólico. Querían los españoles para sus hijos y también para los naturales la posibilidad de formarse hombres de virtud y le

(4).- Mendieta y Núñez.- Primer Censo Nacional Universitario. - Anuario de 1965, Archivo Histórico de la UNAM. Pág. - 25.



tras para servicio de la iglesia del estado, que en muchas cosas era todo uno.

Respuesta desfavorable y equivocada de la Corte.

Es incuestionable que la petición, a pesar del entusiasmo que la inspira, estaba redactada con mucha cordura y -- sentido de la realidad; sin embargo la Emperatriz la denegó en principio, aunque pidió informes al Virrey, según cédula del - 26 de febrero de 1538, que fué reiterada por su real e Imperial esposo el 21 de febrero de 1539. En dicha cédula después de hablar de las concesiones de ají y mantas para el colegio de Tlaltelolco dice: "Ahora por parte del Obispo de México me ha sido hecha relación que en ellos se halla capacidad y habilidad para aprender ciencia y otra cualquier facultad, y que por esto le - parece que convenía mandásemos establecer y fundar en la dicha Ciudad de México una Universidad en que se lean todas las facultades que se suelen leer y enseñar en las otras Universidades, - especialmente artes y teología". (5)

El Consejo de Indias o el Secretario Juan de Sámano - sufrió grave equivocación al interpretar que en la petición del Obispo de México arriba analizada, ya que es evidente que esta cédula se refiere a ella, pues concuerdan en todas sus partes, - considérase la Universidad como evolución y coronamiento del Co

(5).- Lucas Alamán Editorial Jus año 1942. Pág. 260. Tomo I.

legio de Tlaltelolco. Debió ser causa de tal equivocación la -- sorpresa que en España han de haber causado las nuevas sobre el aprovechamiento de los indios en la gramática y aún en algunas ciencias. Es posible que por esta confusión, a la corona le haya parecido que ya estaba bien proveído. (6)

A la solicitud de Fray Juan de Zumárraga, se agrega -- la del Cabildo de México y la de Don Antonio de Mendoza, Virrey de la Nueva España; quienes en 1539 se dirigen al Rey en los -- términos siguientes: "La Universidad debe ser creada por su Ma-- jestad, para que los españoles no tengan que enviar a sus hijos a España, con gran riesgo de sus vidas en la Veracruz y en el -- mar, para que en la Nueva España no se olvidasen de la lengua -- que les era muy necesaria y además porque existía ya muy buena-- preparación de muchos buenos gramáticos españoles, de los mucha-- chos del Colegio de los Indios en Santiago Tlaltelolco y de los Novicios de los Monasterios, los cuales se perdían por no haber quien los enseñase".

Las solicitudes hechas hasta entonces no tuvieron el -- éxito deseado; sin embargo, Méndez Arceu, nos señala que ya des-- de el 9 de marzo de 1540 se nombró un profesor de teología para que enseñara en la Universidad, y además ordenó el Virrey se -- construyeran edificios apropiados para los planteles de la Ins--

trucción.

(6).- Jiménez Rueda.- Historia de la Cultura.- Pág. 266 Edicio-- nes Botas. 1952.

titución. En estos hechos ve el autor indicado, que existía una fundación ya "de hecho" de la Institución (7); sin embargo esto no es más que un antecedente de la misma, si bien muy directo, pues "no se puede afirmar que la Universidad está fundada - hasta que no se haya reunido sus elementos esenciales" (8).

El Cabildo de la Ciudad de México, ante el poco éxito de sus gestiones anteriores, nombra una comisión el 13 de enero de 1543, la cual se traslada a España para insistir con argumentos fuertes en la creación de la Universidad en la Colonia.

Por gestiones del Ayuntamiento de la Ciudad de México, de los Prelados de las órdenes religiosas y, muy especialmente, del Primer Virrey de Nueva España, Don Antonio de Mendoza, el 21 de septiembre de 1551, cuando ya gobernaba Don Luis de Velazco, por Cédula Real expedida en la Ciudad de México, que poco después habría de llamarse Real y Pontificia Universidad de México, o sea, el 7 de octubre de 1595, debido a que el Papa Clemente III, mediante bula retroactiva le otorga el segundo título: "Pontificia"; y sería así la más antigua del Continente Americano, ya que nuestra Universidad es aunque por sólo unos cuantos días, la primera fundada en el Continente Americano (pues - fué fundada cuatro días antes que la de Lima).

(7).- Méndez Arceu.- La Real y Pontificia Universidad de México. Citado por Mendieta y Núñez.- Obra citada.

(8).- Mendieta y Núñez.- Obra citada. Ed. Porrúa Pág. 203. Año-1948.

El día 25 de enero de 1553 inauguróse solemnemente la Universidad, habiendo sido el Virrey Don Luis de Velazco a ---- quién correspondió dar cumplimiento a lo mandado en la Real Cédula.

Inicialmente, la Universidad ocupó la casa de Juan -- Guerrero, antes de la propiedad de Doña Catalina de Montejo, la cual se encuentra ubicada en la esquina que forman las calles -- de la Moneda y Seminario; más tarde, las casas propiedad del -- Hospital de Jesús, en la antigua calle de las Escalerillas, don de la Universidad estuvo hasta el año de 1554. En ese año se -- trasladó a la casa del Marqués del Valle, ocupada hoy por el -- Monte de Piedad y, por fin, a principios del siglo XVII, se estableció definitivamente en el edificio situado al oriente del mercado del Velador, donde estuvo a fines del siglo XIX el Conservatorio Nacional de Música.

Las cátedras se iniciaron en diversos días, y no en -- uno mismo, debido a que el Virrey y la Audiencia, para dar mayor solemnidad a la fundación, asistieron a la primera lección de cada clase.

El primer Rector de la Real y Pontificia Universidad de México, fue el Oidor Don Antonio Rodríguez de Quezada y el -- cargo de Maestro-escuelas se otorgó al Oidor Gómez de Santillana; la cátedra de Teología Fray Pedro de Peña, dominico, después -- Obispo de Quito, reemplazado a poco por Don Juan Negrete maes--

tro de Artes en la Universidad de París y arcediano de la Metropolitana; el insigne agustino Fray Alonso de la Veracruz obtuvo la de Escritura Sagrada y después la de Teología Escolástica; - el Dr. Morones, Fiscal de la Audiencia, ocupó la de Cánones; el Doctor Melgarejo desempeñó poco tiempo la de Derecho y le sucedió el Doctor Arévalo Sedeño, que vino de provisor con el señor Montúfar la de Instituta y Leyes se dió al Doctor Frías de Albornoz, discípulo del gran jurisconsulto Don Diego de Covarrubias; en la de Artes enseñó el presbítero Juan García, el Doctor Cervantes Salazar en la Retórica, y en la Gramática fué colocado V. R. Blás de Bustamante, incansable institutor de la juventud. Después se fundaron otras, entre ellas, las de medicina y de idiomas mexicano y otomí. Casi todos los primeros catedráticos eran sujetos distinguidos por su carrera literaria y los puestos que ocupaban. De su eficiencia no puede dudarse, con sólo ver entre ellos nombres como el de Fray Alonso de la Veracruz.

Las cátedras de la Universidad se dividían en temporales y perpetuas; las temporales se dieron por oposición cada cuatro años, las perpetuas sólo variaban de maestro por la muerte o renuncia del que la desempeñaba. Al obtenerse una cátedra por oposición, el agraciado pagaba derechos, hacía juramento de desempeñar bien su cargo y prometía observar una conducta retraída, no asistiendo a bailes, teatros, vítores, ni otros es--

pectáculos o manifestaciones públicas.

La Universidad tuvo por fondos los solares que se le señalaron por el Rey Don Felipe II en 1574, en donde existieron las casas de Alonso de Avila, condenado a muerte y a perdimento de bienes en la conspiración de Don Martín Cortés; unas estancias de ganado cedidas, según parece, por Don Antonio de Mendoza y, mil pesos de oro anuales que le fueron señalados -- por la Cédula de 1551. En 1560 se le mandaron dar 500 pesos -- más, le aumentaron en 1571 trescientos, en 1588 mil quinientos y, en 1597, tres mil.

La nueva Universidad fué investida con todos los privilegios de la de Salamanca; otorgándole el título de Real y -- Pontificia y se incorporaron a ella todos los doctores que en ese tiempo existían ya en México, contándose entre ellos al Arzobispo Montúfar.

Los padres jesuitas en el mes de agosto del año de -- 1573, fundaron el Colegio de San Pedro y San Pablo, protegidos por Don Alonso de Villaseca, riquísimo propietario de México, -- y por Don Pedro García de Albornoz, Don Melchor de Valdés, Don Pedro López, Doña Catarina Avendaño, Alonso Domínguez, Alonso Jiméñez y Francisco Pérez del Castillo, contribuyendo unos con cantidades de dinero para la fábrica del establecimiento y --- otros fundando becas para el sustento de los estudiantes. El -- provincial de la compañía, Don Pedro Sánchez, que había inicia

do la idea de fundar aquel colegio obtuvo la licencia y facultad para llevar a cabo su cometido, del Virrey Don Martín Enríquez, y los protectores fueron recibidos como patronos del colegio. Las clases se iniciaron solemnemente el 11 de noviembre de 1593, y fué el primer Rector, nombrado por los patronos, el Licenciado Jerónimo López Ponce, (9).

Debido a que el número de estudiantes aumentó considerablemente y, no siendo bastante para atender a la instrucción de los niños del colegio de San Pedro y San Pablo, fundaron los jesuítas otros tres colegios en México, bajo la advocación de San Miguel, San Bernardo y San Gregorio. Durante los primeros años de su fundación, en todos estos colegios sólo se enseñaron las primeras letras, la gramática latina y la retórica; pero el adelanto de los estudiantes fué tan rápido y notable, que un historiador de la Compañía de Jesús dice: "Los niños de doce a catorce años componían y recitaban en público -- piezas latinas de muy bello gusto en prosa y en verso", (10), -- entonces, y con este motivo, abriéronse los estudios mayores -- comenzando a leer el primer curso de filosofía el Padre Pedro-López de Parra, a fines de 1575.

(9) .- Alegre.- Historia de la Compañía de Jesús en Nueva España, libro I. C. Austral Espasa Calpe 1935 2 edición. Pág. 19.

(10) .- Alegre.- Obra citada. Espasa Calpe 1935. Pág. 27.

Para el efecto de impedir obstáculo o discordia entre los colegios que eran dirigidos por los jesuitas y la Universidad de México, ya hubiere sido sobre la validéz de los estudios, sobre grados de Bachilleres y Doctores, el Padre Francisco Parras, Procurador en la Corte de la Compañía, logró obtener del Monarca en el año de 1579, una Cédula de Concordia, - por lo que se disponía que los jesuitas enseñando gratis y sin estipendio alguno latinidad retórica, arte y teología, "Se consideraban sus colegios como Seminarios para la Universidad y - que sus estudiantes pudieran ser graduados en ella", El Virrey Enríquez, en virtud de esta Cédula, determinó todos los puntos de concordia entre la Universidad y los jesuitas. En el año de 1583 se reunieron los colegios de San Miguel, San Pedro y San Pablo y San Bernardo, reduciéndose a uno solo, que se denominó de San Ildefonso y que subsistió después cerca de tres siglos; pero el Establecimiento de San Gregorio, se conservó dedicándose por entonces a Seminario de indígenas de Raza Pura.

La Universidad, inicialmente, se rigió por los Estatutos de la Salamanca, cuyos privilegios, franquicias y libertades", se disfrutaban en la de México, según lo mandado por el Virrey Felipe II, en Cédula del 13 de abril de 1563. Posteriormente estuvieron vigentes los Estatutos de la Universidad de Lima; más tarde, los dados por el Arzobispo Maya de Contreras y los del Doctor Pedro de Farfán y, por último, después de



la visita que le hizo el Obispo de Puebla, Don Juan de Palafox y Mendoza, quien encontrara que "La Universidad tiene más lucimiento de Doctores que de estudiantes y hállase en muy trabajo so estado", él mismo formó en 1645 las Constituciones que estuvieron vigentes hasta la extinción de la Universidad.

Las cátedras que se impartían en la Universidad ex-plicaban densos problemas teológicos, canónicos, jurídicos y -retóricos; era propiamente una escuela verbalizante, extraña a las corrientes intelectuales del Renacimiento. No obstante, parece "Indiscutible que la Real y Pontificia Universidad de Méxio, fué el cuerpo científico más respetable que existió en -- América en los tres siglos coloniales, como se desprende de la lectura de los prólogos de las constituciones, que la rigieron". "Las Leyes de la Universidad subieron a las más altas dignida-des en el orden civil y en el eclesiástico, tanto en su propio país como en España". (11)

Consumada la Independencia, un pequeño grupo selecto -empezó a preocuparse por introducir reformas en la educación -- científica y literaria, a las cuales se oponía el clero. Más -- tarde, a la caída del Imperio, fué comisionado el célebre Doc-tor José Ma. Luis Mora, para elaborar un plan de reformas al colegio de San Ildefonso que sirviese de modelo para el nuevo ---

(11).- Icazbalceta.- Obra citada. Editorial UNAM. Pág. 147 Bi-blioteca del Estudiante Universitario. 1942.

arreglo de todos los establecimientos de igual naturaleza que existieran en la República. Quienes como el Doctor Mora, creían urgente cambiar la orientación y finalidades de la educación pública, siguieron pensando en la necesaria reforma, tanto más imperiosa cuanto que la decadencia de la Universidad y de los colegios era ya casi visible.

Al fin, la revolución de 1833, que llevaría a la Primera Magistratura de la República al integérrimo ciudadano Don Valentín Gómez Farías, estimó como una de sus actividades más importantes, la reforma radical de la educación. Con la colaboración de hombres igualmente eminentes, a la cabeza de los cuales se encontraba el célebre Doctor Mora, se empezó la citada reforma, nombrándose desde luego otra comisión de estudios, que, al ocuparse de la caduca Universidad, la declaró "inútil, irreformable y perniciosa" y concluyó que era "necesario suprimirla".

De esta manera se hizo mediante el decreto del 19 de octubre de 1833, expedido por Gómez Farías, que en su artículo primero dice lo siguiente: "Se suprime la Universidad de México y se establece una dirección general de instrucción pública para el distrito y territorios de la Federación"... Posteriormente, un decreto dictado el 23 del mismo mes de octubre creó, para suplir a la Universidad, seis establecimientos de estudios preparatorios, de estudios sociológicos y humanidades, de ciencias eclesiásticas. La obra reformista de Gómez Farías y de sus

ilustres colaboradores, no pudo, sin embargo, llevarse a cabo por el intenso movimiento de reacción encabezado por Santa Ana, quien por decreto de 1834, restableció la Universidad que no -- llegó ya, efectivamente, a salir del marasmo en que se encon-- traba. Así siguió su penosa marcha decadente hasta el 19 de di-- ciembre de 1854, en que fué expedido el plan denominado de La-- res, de ideas completamente retrógradas, que no pudo entrar en vigor en virtud de la caída de Santa Ana. Triunfante la revolu-- ción de Ayutla, de tendencias eminentemente liberales, el Pre-- sidente Comonfort expidió un decreto el 12 de septiembre de -- 1857, en virtud del cual se suprimió nuevamente la Universidad. Al siguiente año, después del golpe de Estado del mismo Comon-- fort, y vuelto al poder el partido conservador, el Presidente-- Interino, Zuloaga, con fecha 5 de marzo de 1858 derogó el de-- creto anterior, volviendo a establecer la "Nacional y Pontifi-- cia Universidad".

Triunfante el partido liberal, después de la guerra-- de tres años, el presidente Don Benito Juárez, al ocupar la -- Ciudad de México, dispuso que volviera a ser clausurada la Uni-- versidad, el 23 de enero de 1861. Así continuó hasta la ocupa-- ción de la Capital por las fuerzas francesas, en que fué abier-- ta de nuevo. Por fin, por decreto de Maximiliano, expedido el-- 30 de noviembre de 1865, la antigua Universidad definitivamen-- te quedó extinguida.

Del año de 1821 al año de 1856, la vida de la Universidad, que en otros tiempos alcanzara indudable esplendor, fué verdaderamente precaria, sus actividades se redujeron, en realidad, al conferimiento de grados que ni siquiera tenían ya el -- prestigio anterior. Durante dichos años, los gobiernos conservadores o reaccionarios procuraron mantenerla, por lo que significaba ideológicamente; en tanto que los gobiernos liberales y reformistas se esforzaron por acabarla, porque de ninguna manera correspondía a las exigencias educativas nacionales y porque de hecho venía a ser el símbolo de las ideas retrógradas.

Al triunfar la revolución en el año de 1867 y con --- ella el partido liberal, se llevó a efecto la reforma de la educación pública en la que se fundaron las ideas del Presidente - Juárez, hombres tan ilustres como el Doctor Gabino Barreda, el Ingeniero Don Francisco Díaz Covarrubias, el Licenciado Don Antonio Martínez de Castro y otros más. En virtud de esta reforma se creó la Escuela Nacional Preparatoria con un plan adaptado a la ideología positivista de Augusto Comte y se corrigieron los planes de estudios de diversas escuelas normales y profesionales de acuerdo con el método científico. Las citadas reformas - tenían la mira de llevar a la juventud por caminos completamente diversos de los que había seguido antes y, se proponían colaborar eficazmente a la consolidación de la República y de las - ideas liberales.

No obstante, andando el tiempo, la clase culta de México empezó a ver la necesidad de que nuestro país contara de nuevo con un centro de estudios superiores, con una Universi--dad.

Era extraño que México fuera la única nación del continente que no tuviera una Institución semejante y, sobre todo, se hacía cada vez más ingente contar con elementos indispensables para la investigación científica y preparar el personal - que había de encargarse del fomento de la cultura en sus elementos más elevados. Un gran maestro de instrucción pública y bellas artes, el insigne maestro Don Justo Sierra, supo recoger esas aspiraciones y, con el entusiasmo y la inteligencia - que puso siempre en todas sus empresas educativas, obtuo que el Presidente Díaz enviara al Congreso de la Unión la correspondiente iniciativa que culminó en el decreto de 24 de mayo - de 1910, en virtud del cual fué fundada la Universidad Nacional de México. En el notable y trascendental discurso que pronunciara Don Justo Sierra, al inaugurarse solemnemente la Universidad, el 22 de septiembre del mismo año de 1910, se pueden ver los siguientes conceptos, que claramente explican las tendencias y propósitos de la Nueva Institución: "La Universidad no tiene historia; la Universidad Pontificia no es el antepasado, es el pasado; la nueva Universidad quiere basarse fundamentalmente en la investigación científica a cargo de grupos se--

ectos de la intelectualidad mexicana; que cultiven el amor pu  
o de la verdad, que tengan el tesón de la labor cotidiana pa  
a encontrarla y la persuasión de que el criterio de las cien  
cias y el interés de la patria debe sumarse en el alma toda de  
todo mexicano para crear un tipo de carácter destinado a coro  
nar la obra magna de la educación popular". "No es lícito al  
universitario pensar exclusivamente para sí y no podemos olvi  
darnos nunca ni de la humanidad ni de la patria". La Universi  
dad será "Un grupo de perpetua selección dentro de la substan  
cia popular al que esté encomendada la realización de un ideal  
político y social que se resume así: Democracia y Libertad".

"La Universidad tendrá ojos para la humanidad y cora  
zón para el pueblo". Ideas todas que fueron sintetizadas en el  
lema que la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes  
dió a la Universidad: "En el amor de la ciencia y de la Patria  
está la salud del Pueblo".

Los fines de la nueva institución quedaron claramen  
te señalados en la Ley Constitutiva de la Universidad Nacional  
de México y según ese ordenamiento, la nueva institución habrá  
de ser un cuerpo docente cuyo objeto primordial sería realizar  
en sus elementos superiores la obra de la educación nacional.

Estaría integrada por los establecimientos ya exis  
tentes: Escuela Nacional Preparatoria, Escuela de Jurispruden  
cia, Escuela de Medicina, de Ingenieros y de Bellas Artes (por

lo que respecta a la enseñanza de la Arquitectura) y por la Nueva Escuela Nacional de Altos Estudios que entonces se fundó. -- Igualmente, quedarían bajo la dependencia de la Universidad --- otros Institutos Superiores y dependerían de la misma los que fundara con sus propios recursos o los que aceptara como incorporados. El Jefe de la Universidad sería el Ministro de Instrucción Pública y de Bellas Artes; el gobierno estaría a cargo del Rector, quien era nombrado por tres años por el Primer Mandatario de la Nación y, por el Consejo Universitario, integrado por delegados de la Secretaría y por representantes de los profesores y de los estudiantes de las diferentes escuelas universitarias. La Universidad quedó reconocida con personalidad jurídica y capacidad para adquirir bienes. El primer Rector fué el venerable maestro abogado Don Joaquín Eguía, quien duró en ese puesto hasta el 24 de septiembre de 1913. Para substituirlo fué designado el señor Licenciado Don Emilio Rabasa, quien no aceptó. Entonces se designó Rector al ilustre educador abogado Don Ezequiel A. Chavez, quien había desempeñado el cargo de Subsecretario de Educación Pública y Bellas Artes con Don Justo Sierra y había intervenido en forma activa en la organización y fundación de la Universidad. El Licenciado Chávez desempeñó el puesto de Rector del 1.º de Diciembre de 1913 al 22 de septiembre de 1914, época en que fué substituído por el señor Ingeniero --- Don Valentín Gama, que ocupó el puesto de Rector hasta junio de

1915.

El 1<sup>a</sup>. de julio de 1915, se hizo cargo de la Rectoría el señor Licenciado Don José Natividad Macías, desempeñándolo - hasta el mes de mayo de 1920. Por ese tiempo, como resultado de la Revolución Constitucionalista, se suprimió la Secretaría de Instrucción Pública y fué creado el Departamento Universitario y de Bellas Artes, en el que quedó incluida la Universidad. Dicho departamento fué Jefe el Rector de la Universidad, siendo dependencias de ese Departamento, la Dirección General de Bellas Artes, la Biblioteca Nacional, la Escuela Nacional de Bibliotecarios y Archiveros y el Museo Nacional de Historia, Arqueología y Etnología.

La Escuela Nacional Preparatoria, así como otras instituciones educativas que dependían de la extinta Secretaría de Instrucción, pasaron a depender del Ayuntamiento de la Capital o del Gobierno del Distrito Federal.

Las oficinas de la Universidad, en el mes de mayo del año de 1920, dejaron de funcionar, en virtud de la salida de la capital del gobierno del Presidente Carranza. Durante los últimos días de ese mes y junio siguiente, el licenciado Don Balbino Dávalos estuvo al frente de la Rectoría.

Al triunfo de la revolución, fué designado Rector de la Universidad el señor abogado Don José Vasconcelos, quien tomó posesión el día 5 de junio de 1920 y desempeñando el cargo -



hasta que fué designado Secretario de Educación Pública por el señor Presidente General Alvaro Obregón.

El Presidente Alvaro Obregón, promulgó el 28 de septiembre del año de 1921 el decreto del Congreso en virtud del cual se restablecía la Secretaría de Educación Pública, acordándose que formara parte de ella otras instituciones, la Universidad Nacional de México, con sus dependencias de entonces, además de la Escuela Nacional Preparatoria, que había sido segregada de ella y, la extensión Universitaria.

Debido al acuerdo del Ministro Vasconcelos de fecha 31 de diciembre de 1921, quedaron señaladas como partes constitutivas de la Universidad, las Facultades de Altos Estudios, la Facultad de Jurisprudencia, la Facultad de Medicina, la Facultad de Odontología. La Facultad de Ingenieros, la Escuela de Medicina Homeopática, la Escuela Nacional Preparatoria y la Extensión Universitaria. Posteriormente, el 17 de enero de 1922, se agregó la Facultad de Ciencias e Industrias Químicas. Un acontecimiento relevante durante la Rectoría del Licenciado Vasconcelos fué el cambio del primitivo lema de la Universidad por el siguiente: "POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU".

Sucesivamente ocuparon la Rectoría el señor Doctor Antonio Caso, del 12 de diciembre de 1921 al 27 de agosto de 1923; el señor Doctor Ezequiel A. Chávez, por segunda ocasión, del 28 de agosto de 1923 al 8 de diciembre de 1924; el señor -

Doctor Alfonso Pruneda, del 9 de diciembre de 1924 al 30 de noviembre de 1928, y el señor abogado Antonio Castro Leal, del 10 de diciembre de 1928, al 21 de junio 1929. Todos ellos trabajaron, en las posibilidades de su capacidad, por el progreso de la Universidad y, en forma muy especial por el desarrollo e incremento del espíritu universitario.

Durante la época de los años de 1910 a 1929, la universidad fué integrándose cada día más y más. Se crearon nuevas instituciones para el efecto de que se cumpliera la realización de los fines universitarios. De esta manera se estableció la Escuela de Verano, destinada a dar cursos breves a extranjeros; el Departamento de Intercambio Universitario, para mantener y fomentar las relaciones con las instituciones similares de otros países, se incorporó a la Universidad el Conservatorio Nacional de Música, que dependía de la Secretaría de Educación; se organizó la Escuela Normal Superior, destinada fundamentalmente a contribuir a la preparación técnica de Directores e Inspectores de Educación Primaria y de Profesores de Educación Secundaria, y se organizó de la mejor manera posible la extensión universitaria. Algunas facultades recibieron nuevas orientaciones, como la antigua Facultad de Jurisprudencia, que se convirtió en Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, con el fin de ponerla en consonancia con las necesidades de la época. Así mismo, se crearon los Institutos Hispano-Mexi

cano y Franco-Mexicano de Intercambio Universitario, que permitieron la venida a México de relevantes profesores españoles y franceses y se facilitó, por medios semejantes, el que otros -- profesores no menos ilustres, alemanes, sudamericanos y estadounidenses, vinieran a dar conferencias a la Universidad.

Durante la época señalada, principalmente en los últimos años, fué naciendo más clara la idea de la autonomía universitaria, tanto dentro del profesorado como entre los estudiantes, primordialmente entre éstos, quienes deseaban tener una -- participación directa en el gobierno dentro de sus correspondientes escuelas y facultades, y, por lo mismo, en el de la Universidad. Una huelga estudiantil que estalló al exigirse a los alumnos de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales que sustentaran reconocimientos como medio de comprobar su aprovechamiento, dió lugar, indirectamente, a que el Presidente de la República, señor Licenciado Emilio Portes Gil, iniciara ante el Congreso de la Unión la reforma de la Ley Constitucional de la Universidad para el efecto de Conceder a ésta la autonomía.

El día 10 de julio de 1929, el licenciado Emilio Portes Gil, Presidente Provisional de la República Mexicana, expidió una Ley que modificó básicamente la estructura de la Universidad Nacional de México y que le concedía su autonomía. Sin embargo, no obstante esta Ley, se conservaron varios nexos entre el Estado y la Universidad que dió lugar a una situación de des

confianza y de constantes fricciones, que originó un período de graves conflictos estudiantiles, que perturbaban frecuentemente el orden y trabajo de sus funciones.

El H. Congreso de la Unión, el 19 de agosto de 1933, expidió una Ley en que se otorgó plena autonomía a la Universidad Nacional de México. En la sesión el Congreso de la Unión, el Secretario de Educación Pública, señor Narciso Bassols, explicaba así los motivos de la nueva Ley: (12)

"La nueva situación universitaria en su fase más inmediata, más cercana que es el antecedente directo de la solución que estamos examinando, dimana de la Ley de Autonomía Universitaria expedida en el año de 1929, como medio de poner -- fin a una situación estudiantil violenta, creada con motivo, -- originalmente, de dificultades internas en un plantel y que se convirtió más tarde en un movimiento, al que el Presidente de la República, en aquella época, señor Licenciado Emilio Portes Gil, puso término concediendo a la Universidad un régimen autónomo que fundamentalmente consistía en los siguientes puntos:

1ª. La Universidad adquiriría el carácter de una persona moral dotada de existencia propia, libre para gobernarse de acuerdo con sus propias convicciones y con las orientaciones -- que el Consejo Universitario le marcara: 2ª. Y adquiriría al mismo tiempo una organización nueva en su seno creándose órganos

(12). Historia de la UNAM edición UNAM Pág. 22 Archivo Histórico de la UNAM. Anuario 1964.

de gobierno, como las Academias Mixtas de Profesores y Alumnos, que no existían en la organización anterior de la Universidad.

"El régimen creado en la Ley de 1929, no era, sin em bargo, de una autonomía plena y total. No organizó la Universi dad sobre la base de desligarla por completo de toda reglamen- tación con el Poder Público, porque mantuvo cuatro fundamenta- les relaciones, cuatro puntos de contacto, que es necesario -- examinar para percatarse de cómo se ha engrandado, poco a poco, la situación que trata de resolverse en estos instantes. En pri mer término, la Universidad, conforme al régimen de 1929, no -- nombrada de un modo libre a su Rector, Jefe nato y representa- te legítimo de la Institución". La Universidad recibía cada --- tres años una terna propuesta por el Presidente de la República, y de ella escogían los universitarios a la persona que de entre las tres, fuese a su juicio más idónea.

La Universidad, en segundo término, tenía un subsidio anual que, conforme al mecanismo establecido en diversos precep- tos de la Ley, había de repartirse en otras tantas becas, con- sistentes en el costo de la educación y sostenimiento de los -- alumnos en los planteles universitarios. Este régimen de distri bución de las becas en colegiaturas, implicaba una relación de- finida del gobierno con la Universidad; pero un artículo transi torio de la Ley ordenó que el Consejo Universitario, en el pla- zo de un año hiciera, conforme a su criterio, la reglamentación

del sistema de becas, fijando becas para distribuir las; sólo - que aconteció que por la situación en que la Universidad se encontró colocada desde el primer día de su vida independiente, - no usó, dentro del año que concedía el artículo transitorio de la Ley, de la facultad que ésta le daba; y el gobierno de la - República, haciendo uso del derecho que ese mismo artículo establecía, se vió obligado más tarde a expedir un reglamento en caminado a distribuir las becas conforme a ciertos principios - que después mencionaré en detalle.

"En tercer lugar, la Universidad no era completamen-te autónoma, porque el poder público tenía la facultad de ve-tar, ciertas resoluciones del Consejo Universitario, y de una - manera muy particular en aquellas cosas en que a juicio del po-der ejecutivo, cualquier reglamento o disposición dados por el Consejo fuesen violatorios de alguna de las normas de la misma ley de autonomía.

"Por último, señores Diputados, la Universidad no -- era completamente autónoma, por que los empleados funcionarios de ella se consideraban empleados públicos de la federación, - desde ciertos puntos de vista y para ciertos fines, el Estado - reservaba la facultad de revisar y controlar el empleo de los - recursos económicos, o sea el subsidio concedido por el gobier-no.

"Estos cuatro puntos fundamentales de relación entre

la Universidad y el Estado no sirvieron, <sup>si</sup> sin embargo, señores-Diputados, ni para lograr que en la Universidad se creara un espíritu suficiente de independencia, una tranquila convicción de que eran libres; ni tampoco, habría podido ser, para colocar sobre un plano estable el desarrollo de las relaciones entre el Estado y la Universidad, <sup>menos</sup> aún sirvieron para dar al gobierno intervención eficaz medianamente seria o provechosa, que pudiera permitir encauzar, orientar, mejorar las condiciones de la Universidad.

"El nombramiento del Rector fué solo, desde la primera ocasión en que se hizo la presentación de la terna en 1929, motivo de desconfianzas, de ataques, de hostilidad para el gobierno que la había formulado; el Rector era considerado para los elementos universitarios que tenían el anhelo de autonomía completa, como un intruso impuesto por el gobierno, como un elemento ajeno a la institución, y al mismo tiempo el Rector, con respecto al gobierno, no tenía ninguna relación. El gobierno no estaba capacitado para ejercer ninguna acción sobre el Rector, el cual sólo merecía sus condiciones de prestigio político, de solidez gubernamental, en razón de su origen.

"En segundo término, las relaciones económicas emanadas del sistema de subsidio repartido en becas, tampoco llegaron a significar, ni podrían ser una fuente de armonía y de coordinación entre el gobierno y la universidad; muy al revés,

fueron siempre vistas como un medio indirecto de que el gobierno penetrara en el corazón de la Universidad escogiendo a los alumnos a quienes por cuenta del Estudio se les iba a pagar con las becas el importe de su educación universitaria. Pero el gobierno, facultado teóricamente para tener ese control sobre la selección de los alumnos, no podría realmente tenerlo, porque el sistema se basaba en que hubiese tantas becas como alumnos en los planteles, porque el monto de cada beca era el resultado de la división del costo del sostenimiento de un plantel entre el número de alumnos que lo formaban. Y ¿Cómo seleccionar, como mejorar la población de la Universidad, si todos los universitarios eran automáticamente becados? no había en esas relaciones sino un germen, un fermento oculto de nuevas desconfianzas y de tácitas hostilidades para el poder público.

"Tampoco eran más fecundas ni más encauzadora la relación determinada por el derecho de veto que el ejecutivo se reservó; poder vetar las resoluciones del Consejo cuando fueren contrarias a la Ley era poner al Consejo en una actitud hostil y desconfiada, a cambio, dolosamente, de no conseguir con ello ninguna posibilidad de orientar en un sentido positivo de construcción, de encauzamiento provechosos a la Universidad. Había que esperar a que la Universidad hiciera malas leyes, leyes ilegales, y los problemas de la Universidad, en primer término no eran, sino en una mínima proporción, problemas de expedición de



leyes, de reglamentos generales y, en segundo término la facultad de paralizar un reglamento nada nos dice, nada alcanza sobre la acción diaria, continua, la verdaderamente educativa y de investigación científica.

"Pero era, sin embargo, esta tercera relación un motivo continuo de desconfianzas para el poder ejecutivo, y más lo era aún la facultad que reserva la Ley al Estado, de controlar el manejo de los fondos públicos, porque de acuerdo con la misma ley de 1929, este control no era sino la posibilidad a posteriori de revisar que los gastos se hubiesen hecho en estricta relación con los presupuestos aprobados. Esto, que significa una intervención tardía e inútil en la aplicación de los fondos, era también una nueva causa de desconfianza para el gobierno nacional".

La Ley de 1933, creó como órgano supremo de la Universidad al Consejo Universitario, que se integraba bajo el principio de paridad, esto es, con una representación numéricamente igual de profesores y alumnos.

Esta organización duró hasta el año de 1944, durante el cual un violento conflicto interno dislocó su gobierno y motivó una nueva ley constitutiva promulgada por el General Manuel Avila Camacho, Presidente Constitucional de la República Mexicana, el 30 de diciembre del mismo año.

El Dr. Alfonso Caso, Rector de la Universidad de Mé-

xico, en esa época fué determinante y entusiasta iniciador de las ideas de autonomía, enfrentándose muchas veces en el Consejo de la UNAM, para el logro de la misma.

PRINCIPIOS SOBRE LOS QUE DESCANSA  
LA ESTRUCTURA DE LA UNIVERSIDAD.

2.- Ley Orgánica de la Universidad  
Nacional Autónoma de México.

La Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México del 30 de diciembre de 1944, deriva su validez de la Fracción XXV del Artículo 73 Constitucional y de acuerdo con el Artículo I de la misma, es una corporación de derecho público, constituyendo un Organismo Descentralizado dotado de plena capacidad jurídica y que tiene por objeto impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, técnicos y profesores útiles a la Sociedad.

De acuerdo con su Artículo II, se desprende que la Universidad es Autónoma en virtud de que tiene la facultad de autodeterminarse dotándose, dentro de los lineamientos de su Ley Orgánica, de la organización que estime pertinente y con patrimonio propio de acuerdo con el Artículo 15 y subsecuentes de la ley invocada; asimismo tiene la facultad de expedir sus Estatutos y Reglamentos lo que determina y reafirma el carácter de autonomía en nuestra Universidad Nacional de México.

Por lo que respecta a los trabajadores de la Universidad el Artículo 13, de su Ley Orgánica dispone:

Artículo 13. "Las relaciones entre la Universidad y-

su personal de investigación, docente y administrativo se registrarán 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."

De acuerdo con la transcripción anterior estimamos -- que la Universidad Nacional Autónoma de México, se encuentra integrada tanto por los alumnos, por los maestros y por el personal administrativo, siendo que respecto a estos últimos, se dispone: que existirán estatutos especiales dictados por el Consejo Universitario que regirán las relaciones de trabajo entre la Universidad y su personal, no obstante la determinación anterior; el propio Artículo 13 en su parte final expresa que en -- ningún caso los derechos del personal serán inferiores a los -- que concede la Ley Federal del Trabajo.

En consecuencia debe entenderse que el espíritu del - Legislador fué en el sentido de que el personal de la Universidad Nacional Autónoma de México, se rigiera evidentemente por - las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo Sostener la tesis contraria significaría quebrantar los textos constitucionales, estableciendo una legislación privativa y especial para -- los trabajadores de nuestra casa de estudios y violar el principio sobre el cual descansa el movimiento obrero mexicano, desco- nociendo el logro evidente de nuestra revolución de 1910.

En tal virtud la Universidad Autónoma de México, no -

obstante que entendemos que es un patrón suigéneris que presta un servicio público por colaboración y por servicio que consiste en impartir educación superior al pueblo de México en forma casi gratuita, debe ajustar sus reglamentos al personal administrativo y a las disposiciones de la Nueva Ley Federal del Trabajo o bien promover la reforma correspondiente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que incluya a los de la Universidad en dicha Ley, como lo están otros trabajadores que prestan servicios al Estado o otros organismos descentralizados que a su vez prestan servicios públicos.

Para comprender el espíritu que animó a la Ley Orgánica de la Universidad, me permito transcribir a continuación la exposición de motivos que presentó ante el Consejo Constituyente Universitario el Dr. Alfonso Caso. (13)

"Son tres principios fundamentales: El primero consiste en llevar a la práctica en sus términos, las consecuencias que derivan de la definición misma de la Universidad como corporación pública, dotada de plena capacidad jurídica, y que tiene por fin impartir la educación superior y organizar la investigación científica para formar profesionistas y técnicos útiles a la sociedad, y extender con la mayor amplitud posible los bene-

(13).- Consejo Constituyente de 1944 - Archivo Histórico de la UNAM Anuario 1965 - Pág. 52.

ficios de la cultura.

"El segundo principio es la distinción en los aspectos del carácter que deben tener las autoridades universitarias, separando netamente el aspecto autoridad ejecutiva, del aspecto técnico, que no debe nunca confundirse o mezclarse con el primero. Por último, el tercer principio es la concepción de la Universidad como una comunidad de cultura, es decir, como una comunidad de maestros y alumnos que no perciben fines antagónicos, sino complementarios y que se traducen en un fin fundamental, considerado desde dos puntos de vista distintos, pero nunca opuestos: ENSEÑAR Y APRENDER."

"Si nosotros estamos de acuerdo con estos tres postulados fundamentales para la organización de nuestra Universidad, primero en su ley orgánica y después en su estatuto, los otros preceptos serán mera consecuencia, o bien medios técnicos para realizar estos fines fundamentales. Por eso conviene, en primer lugar, explicar estos principios y discutirlos, para buscar después cuáles son las reglas técnicas que debemos emplear para que tales postulados se realicen en la mejor forma posible.

" PRIMER PRINCIPIO "

"La Universidad es una corporación pública. "La Ley actual declara que "la Universidad Nacional Autónoma de México,

El artículo primero del anteproyecto de ley dice: "Que la Universidad es una corporación pública, etc., dos palabras en la nueva redacción del artículo primero, señalan en nuestro concepto, no un nuevo carácter que se pretenda dar a la Universidad de México, sino el reconocimiento, por la Ley del carácter que siempre ha tenido y tendrá la Universidad.

"No es posible que nuestra Universidad pierda el carácter de Universidad Nacional. Ella ha sido a través de su historia, el semillero de donde han salido los hombres que han creado la cultura de México y los que han dirigido esta cultura, no sólo en su aspecto universitario, sino en todas sus formas. La Universidad de México, por su historia, por su tradición, está íntimamente unida a la vida de la Nación. Si en el futuro se crearan otras Universidades sostenidas principalmente con fondos del gobierno federal como la nuestra, no por eso perdería su carácter y el haber sido la institución de alta cultura, que se fundó por la unificación de aquellas escuelas "Nacionales" que durante largos años sostuvieron la tradición del pensamiento mexicano: Escuela Nacional Preparatoria, Escuela Nacional de Medicina, Escuela Nacional de Jurisprudencia, etc.

"Pero si nos interesa el reconocimiento de la Universidad como una Institución Nacional, el punto de su reconocimiento como una Institución Pública nos parece absolutamente -

indispensable. 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 solamente descentralizada del mismo. Tal es la razón fundamental que nos ha llevado a expresar en el artículo primero del proyecto de ley, que la Universidad Nacional de México es una corporación pública dotada de plena capacidad jurídica.

" SEGUNDO PRINCIPIO "

"La Universidad es una Institución Técnica." La Universidad tiene por fin, de acuerdo con su función impartir la educación superior y organizar la investigación científica, así como extender los beneficios de la cultura.

"Los tres fines que señala la ley a la Universidad, son en consecuencia fines esencialmente técnicos, subordinados, eso sí, como lo indica el mismo artículo, a un fin ético: Formar profesionistas y técnicos útiles a la sociedad.

"En consecuencia, el fin último de la Universidad como el de toda institución nacional, es el servicio a la patria; pero realiza este fin en el aspecto específico que le señala el artículo primero creando profesionistas y técnicos bien preparados, que presten a la sociedad un servicio real y que transformen sus conocimientos que tiendan al mejoramiento colectivo.

"Para realizar ese fin, la Universidad debe consti---



tuirse en una institución técnica y subordinar toda su organización al logro de este propósito.

"Todo aquello que impida la realización técnica de la institución, deberá ser excluido de la Organización Universitaria. La Ley y el estatuto deben cuidar que nada pueda desvirtuar los propósitos de enseñanza e investigación, únicos -- que interesan; y por eso de acuerdo con su definición, la Universidad no debe ser una institución política; no tiene por -- qué preocuparse de la realización de los fines políticos que -- incumben al Estado, al partido, y en última instancia al pueblo, pero no a las instituciones especializadas que han sido -- creadas para realizar fines concretos y técnicos.

"Por otra parte el Estado debe reconocer el derecho absoluto de la Universidad, para organizarse libremente con el objeto de realizar sus fines y para impartir también con toda libertad su enseñanza y realizar sus investigaciones. El principio de libertad de cátedra y de investigación debe quedar -- consagrado junto con el principio de autonomía, como un postulado esencial para la vida misma de la institución universitaria, y esto debe ser así, primeramente porque la Universidad -- ha de colocarse en tal forma ajena a las cuestiones políticas, que su desarrollo técnico no se vea impedido por ellas en ningún momento. Pero si esto implica, por parte, la abstención -- del Estado en la organización técnica de la institución

ca también, como una consecuencia de su propia definición la - abstención de la Universidad en los asuntos políticos del Esta- do, ésto, por supuesto, no quiere decir que el universitario, - por tener tal carácter, pierda el más general e importante de- ciudadano, y que no conserve todos sus derechos, de acuerdo -- con las leyes de nuestro país, para organizarse en la forma -- que lo estime conveniente, con el objeto de participar en la - vida civil; pero la Universidad como tal, ha de permanecer --- constantemente ajena a las cuestiones políticas.

" TERCER PRINCIPIO "

"La Universidad es una Comunidad de Cultura." La ba- se mínima de la institución democrática, por lo que ha sido in- dispensable, la organización democrática del Estado, es que -- dentro de éste y formando parte de la sociedad total, tienen - que existir divergencias de opiniones, de fines, de intereses- que chocan entre sí porque si no hubiera una organización demo- crática, tendrían que resolverse necesariamente en conflictos- violentos, en los que predominaría el partido o grupo más fuer- te. Para impedir el predominio de un pequeño grupo fuerte, --- bien organizado, sobre una gran masa de individuos desorganiza- dos, pero que representan sin embargo, la mayoría del país, es decir, de una aristocracia sobre la totalidad de la población- se ha creado la forma del Estado Democrático.

"La organización democrática permite, así, la expre-

sión de la voluntad de las mayorías, que sirve de freno a la voluntad particular de grupos o aristocracias que pretenden organizar a la sociedad para su propio provecho y no para provecho de todos.

"la situación es totalmente diferente en la Universidad, si tomamos en cuenta sus fines, y principalmente su fin de docencia o sea, enseñar y aprender.

Estos dos fines no pueden estar nunca en contradic---ción si se trata de verdaderos maestros y verdaderos estudian--tes. Las dificultades principian cuando ambos no cumplen con su definición, ya que el mal maestro es el que no se propone ense--fiar, y el mal estudiante, el que no se propone aprender.

El conflicto en consecuencia, entre estudiantes y profesores, no puede ser nunca por lo que ambos se proponen. Sus -propósitos sólo pueden realizarse si se complementan; pero, en--tonces, la organización de la Universidad no puede calcar sim--ple y sencillamente la organización política del Estado. Donde--están los intereses antagónicos por su esencia? Donde la aris--tocracia o el grupo definible a priori, que pretende el poder -para su propio provecho?

Dentro de nuestra concepción moderna de las institu--ciones, nos interesa que todos puedan expresar su opinión, nos--interesa oír lo que cada quien tenga que decir, y en este sentido la Universidad de México es democrática y debe seguir siéndo

lo, pues debe tomarse en cuenta la opinión de profesores y alumnos, en los aspectos técnicos, pero colocar el problema de la organización universitaria como un problema de lucha entre dos grupos antagónicos, con intereses opuestos, con finalidades distintas, siendo uno de estos grupos el constituido por los profesores y formado el otro por los alumnos, es simple y sencillamente falsear no sólo la organización teórica de la Universidad sino su organización real; no hay conflicto, ni puede haberlo, entre los profesores como profesores, los estudiantes como estudiantes. Puede sí, hacer un conflicto entre un profesor y un estudiante, como puede haberlo entre un estudiante y otro, y entre dos profesores. Pero lo que queremos decir, es que profesores y estudiantes no constituyen clases antagónicas, puesto que sus intereses y fines son complementarios y no opuestos. Nos interesa, pues, que la organización que demos a nuestra Universidad, este concepto erróneo de la existencia de pugnas entre los profesores y estudiantes, poco ha existido, ni existe, quede completamente abandonado, como un concepto falso en teoría y en la realidad. La verdadera causa de los conflictos universitarios estriba en que ciertas autoridades, ciertos profesores y ciertos estudiantes no quieren cumplir con su deber, autoridades injustas, profesores incompetentes o incumplidos, estudiantes que desean certificados o títulos en vez de conocimientos, pero estos males no se remedian dando a nuestra Universidad una

organización política, como si se tratara de grupos sociales - antagónicos. Su remedio está en una sana y racional organización técnica. (14).

(14).- Mendieta y Núñez. op. cit. Jus, Pág. 216, - 1942 Niceto de Zamacoís. Historia General de México Jus. Alamán. -- op. cit. Pág. 242, 1944, Porrua.

3.- Normas del Estatuto Jurídico en relación con los trabajadores Administrativos.

De acuerdo con el Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México, actualmente en vigor con las modificaciones en la sesión extraordinaria del H. Consejo Universitario del 23 de octubre de 1962, comentaremos los siguientes artículos que se refieren a los trabajadores de la Universidad:

Artículo 7.- "La Universidad está integrada por sus autoridades, investigadores, técnicos, profesores, alumnos, empleados y los graduados en ella". Siendo esta su estructura o integración, consideramos que los profesores y los empleados son parte esencial para que la Institución alcance sus objetivos y sus fines".

Artículo 22.- "Los empleados de la Universidad designarán por elección directa un representante propietario y otro suplente". Este artículo resulta un tanto obsoleto, dado el crecimiento actual de las necesidades de la Universidad, pues resulta imposible que un representante propietario y otro suplente tengan la representación de intereses de nueve mil empleados que trabajan en el ramo administrativo.

En efecto, la comunidad Universitaria es ya muy numerosa y los empleados de la misma, se encuentran en desigualdad de participación en el gobierno de la UNAM, por lo que en forma proporcional deberá otorgárseles representación ante el Conse-

jo Universitario.

Artículo 51.- "Son obligaciones y facultades de los directores de las escuelas e institutos:.....

III.- Proponer al Rector en los términos del Reglamento respectivo, la designación del personal técnico y administrativo". Aquí se da el caso que graciosamente esos nombramientos o propuestas por los directores les da oportunidad de nombrar a personas que violan el Reglamento de Escalafón, haciendo a un lado los derechos de un sin número de empleados.

El Estatuto Jurídico de la Universidad define a esta como una "Comunidad de cultura", desde la formación jurídica de este ordenamiento, al respecto el Dr. Mario de la Cueva expresó: "Tal calificativo obedecía a salvar la discusión sobre la "Naturaleza Jurídica" de la Universidad, e igualmente fijar la situación de los empleados universitarios que al no considerarlos como asalariados ni como servidores del Estado se les colocaba en la condición de miembros de esta "Comunidad de Cultura".

A raíz de las leyes orgánicas de 1929 y 1933, se formó una fuerte corriente de opiniones que consideraba a la Universidad como una corporación de derecho privado; acorde con esta orientación, se pensó que las relaciones entre sus servidores y ella habían de someterse a las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo. Impresionados por aquella idea, la Junta -

de Conciliación y Arbitraje, conoció de los conflictos surgidos entre la Universidad y sus servidores habiendo enviado nuestra Institución sus delegados de la Facultad de Jurisprudencia. El cambio de criterio sobre la Naturaleza Jurídica de esta corporación, hizo que automáticamente dejara de reconocerse competencia a las autoridades de trabajo para decidir sobre las controversias mencionadas pues de situarse en la posición que definía a la Universidad Autónoma de México, como una entidad de Derecho Público, se argumentó sólidamente afirmando que la Universidad no revestía los caracteres ideológicos, jurídicos e históricos que determinan la condición del patrón o capitalista y además que entre la Universidad y sus empleados técnicos administrativos no existe convenio alguno de trabajo que venga a realizar la hipótesis contenida en el Artículo 20 de la Nueva Ley Federal de Trabajo.

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

Ahora bien, como a los empleados universitarios por disposición expresa dejó de reconocerseles la calidad de empleados públicos, puesto que la Universidad al ser Autónoma tiene la facultad de otorgarse reglamentos internos, no estando sometida al Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio del Estado, ni tampoco a la Ley Federal del Trabajo.



Aquí surge la pregunta: ¿Cuál es, en consecuencia, la situación jurídica de los servidores de la Universidad Nacional Autónoma de México?

En realidad tales relaciones carecen de reglamentación adecuada, encuéntrase flotantes por ausencia de disposiciones encaminadas a resolver los conflictos obrero patronales que hay en la Institución, o muchas veces se resuelven recurriendo a las costumbres y usos en la Institución (Artículo 16- Estatuto interno de la U.N.A.M. ).

El Estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de México, contiene aisladas disposiciones que regulan en forma precaria las relaciones aludidas. Más aún creo que es urgente, ahora que se encuentra empeñado el Rector González Casanova, en estructurar el régimen de nuestra Institución, que se ponga especial atención en reglamentar la situación jurídica de profesores y empleados. Es de consignar aquí las cualidades que reúnen los empleados universitarios y que deben de tenerse en cuenta al definir su situación jurídica. El Lic. Salvador Azuela de manera brillante formuló para los empleados elocuentes conceptos de sentida emoción: "Entre los grupos que se dedican a tareas de tipo administrativo, el pie veterano de los empleados de la Universidad Nacional es en lo general, acreedor de los más calurosos elogios, la honradez acrisolada, la eficacia en el desempeño de sus funciones; el desinterés y la independencia y firme

za de carácter no son aquí excepcionales". Ellos constituyen lo mejor de la Institución". (15).

Atendiendo a estas cualidades, al ingresar un nuevo elemento a formar parte del personal administrativo se le considera como nuevo miembro de esta Comunidad de Cultura y no como a un simple servidor y para hacer más palpable esta idea se concedió que ante el H. Consejo Universitario hubiera dos representantes de estos elementos.

Es pues preciso que se formule un Estatuto Jurídico - que defina la situación de los empleados administrativos de la Universidad, un estatuto inspirado en el noble propósito de servir como garantía al personal de esta Institución, con el fin de reglamentar la peculiar situación de los maestros y a fijar las bases estables de los empleados administrativos; habrá de ser motivo de una regularización lo que respecta a la admisión de nuevos elementos atendiendo a su preparación y competencia, al escalafón, al derecho de asociación, a la organización de un procedimiento regular disciplinario, incompatibilidades, acumulación de sueldos, etc.

Por lo que respecta a los maestros, se requieren disposiciones adaptadas a la vida actual, mejores salarios, menos injusticias por la condición medular que ocupan dentro de la Institución.

(15).- Del artículo publicado en Novedades del día 12 de octubre de 1944.

4.- Trabajadores Administrativos como parte integrante de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Bajo el Régimen del Dr. Ignacio Chávez, con fecha 20 de diciembre de 1965 el H. Consejo Universitario aprobó el Estatuto Interno que conforme a su artículo 1ª. tiene por objeto reglamentar las relaciones de trabajo entre la Universidad y - su personal administrativo.

No obstante el loable esfuerzo que constituye el estatuto referido y que los derechos que otorga a los trabajadores por disposición del artículo 17 del mismo. "En ningún caso serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo", consideramos que el mismo no constituye un contrato colectivo de trabajo, ni mucho menos puede aplicarse supletoriamente a - la Ley Federal del Trabajo. Asimismo estimo que los casos no - previstos en el estatuto comentado y aún los previstos, deben - sujetarse a las disposiciones legales vigentes para los trabajadores que consigna nuestra legislación positiva y no como lo previene el estatuto en su artículo 16 que a la letra dice: -- "Artículo 16.- Los casos no previstos en el presente estatuto - ni en su reglamento, se resolverán de acuerdo con las disposiciones de la ley orgánica, del Estatuto General de la Universidad y conforme al derecho, uso y costumbre universitarios".

En efecto la Universidad aplica a sus relaciones obrero-patronales, los artículos que hemos comentado de la Ley Orgá

nica del Estatuto General de la Universidad y del Estatuto Interno de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Este último estatuto es unilateral, toda vez que lo expidió el Organó Legislativo de la Universidad en donde, ya vimos, los trabajadores tienen representación absolutamente minoritaria.

Si se tratara de un contrato colectivo de trabajo, externamos que debería ser discutido por una representación -- acreditada y auténtica de los trabajadores o bien por su agrupación sindical. A este respecto el artículo 55 del ordenamiento invocado coacta el derecho a los trabajadores universitarios para constituirse en Sindicato, derecho establecido en el artículo 123 constitucional.

En efecto el artículo 55 dice: "Los trabajadores administrativos de la Universidad constituirán una asociación denominada "Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México", con el propósito de promover y coordinar con la Universidad las acciones de mejoramiento económico, cultural, social y físico, la que se registrará por los términos de su acta constitutiva y por los Estatutos que ella misma se dicte. Los trabajadores no podrán formar parte de las organizaciones propias de estudiantes, profesores o investigadores de la Universidad.

Los trabajadores de Base al servicio de la Universidad tendrán, además, el derecho de formar asociaciones civiles, de carácter social, cultural, etc., así como cajas de ahorros, mutualidades, seguros colectivos, cooperativas y sociedades similares. A nadie podrá obligarse a participar o a no tomar parte en cualquiera de dichas asociaciones.

La Asociación no podrá pertenecer a organismos o confederaciones de trabajadores en general ni pertenecer a organismos políticos; podrá guardar con tales entidades relaciones de carácter social o cultural, pero nunca de solidaridad.

La Asociación tendrá prohibición expresa de hacer propaganda de carácter religioso o político, de intervenir en la designación de autoridades y funcionarios universitarios y personal de confianza y de intervenir o participar en los problemas y movimientos estudiantiles o del personal docente y de Investigación".

Pretende en consecuencia el estatuto interior de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, que se agrupe a los trabajadores unicamente para fines sociales, deportivos, culturales, etc., y no les otorga el Derecho de constituirse en uniones de trabajadores para defender sus derechos sindicales y mucho menos pertenecer a confederaciones de trabajadores ni organismos políticos.

Creemos firmemente que siendo la Universidad Nacional

Autónoma de México, la Máxima Casa de Estudios del país, vanguardia de la juventud mexicana, que crea profesionistas útiles a la sociedad a los que enseña a trabajar por el progreso de México, inculcándoles los logros que en materia de justicia social ha alcanzado México a raíz de su Revolución, constituye una aberración intolerable que en un Estatuto Interno vigenete se sostenga la tesis más absurda, reaccionaria, y retrógrada para el país que seguramente beneficia a los intereses oscuros que retrasan nuestras conquistas en materia de Justicia Social.

Constituye la situación jurídica de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, en cuanto a asociación laboral se refiere, caso sin precedente no solo en el tratamiento del sector privado y público sino también en las relaciones de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial -- con sus trabajadores dedicado a recordar que estos empleados pertenecen también a Secretarías, Departamentos de Estado, Organismos descentralizados y desconcentrados que como nuestra Universidad, prestan servicios públicos.

## CAPITULO II

DISPOSICIONES LEGALES QUE RIGEN LAS RELACIONES JURIDICAS ENTRE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO-  
Y SUS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

1.- Análisis de las disposiciones internas de la Universidad Nacional Autónoma de México en relación a sus trabajadores administrativos.

Hemos visto en el capítulo anterior las disposiciones de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, del Estatuto General Universitario y el Estatuto Interno -- que reglamentan las relaciones de trabajo entre la Universidad y su personal administrativo; Estimamos que si de acuerdo con la Ley Orgánica es la Universidad una corporación pública, organismo descentralizado que presta un servicio público que consiste en impartir educación al pueblo de México, este organismo no tiene facultades para legislar una ley especial del trabajo y -- mucho menos de imponer normas que reglamenten las relaciones jurídico contractuales entre los Empleados y la Universidad Nacional Autónoma de México.

En efecto el admitir que los organismos descentralizados pudieran dictarse sus propias leyes de trabajo equivaldría a aceptar que la ley perdiera su carácter de general observancia, y perder la clara conquista revolucionaria que a partir de 1917 obtuvo el pueblo de México en la carta magna.

Si comparamos a la Universidad con el Estado, un patron Suigeneris y concluimos que sus trabajadores debido al carácter de servicio público que prestan, deben tener un tratamiento especial, debe reformarse el artículo 1ª. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado incluyendo a los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Si por lo contrario se estima que no están en ese caso, deben regular sus relaciones con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

El H. Consejo Universitario legisla todo el "Derecho laboral Universitario", estatutos y reglamentos, sin tener más limitación que respetar la estructura que pudieramos llamar -- constitucional establecida por la ley orgánica (Artículo 8 --- Frac. I de la ley).

El estatuto interno que jurídicamente sirve para reglamentar las relaciones de la Universidad Nacional Autónoma de México y empleados administrativos consta de 56 artículos -- siendo la mayoría de ellos, una copia del apartado B del artículo 123 de la Constitución en lo que se refiere a derechos y obligaciones de los trabajadores, horas de trabajo, del salario de los servicios sociales del escalafón, etc., cabe señalar que dichos ordenamientos contienen una infinidad de violaciones que se cometen, por ejemplo, en lo dispuesto por el artículo 10 "Los trabajadores temporales que hayan laborado con-



secutivamente por un término de un año adquirirían la calidad de trabajadores de base" contraviniendo lo dispuesto al respecto por la Ley Federal del Trabajo. El puesto por ellos desempeñado en forma temporal pasará a ser de base incluyendolo como tal al formularse el presupuesto inmediato subsecuente, además de hacerse los movimientos escalafonarios correspondientes.

Hay empleados en la Dirección General de Adquisiciones y Almacenes que llevan trabajando 3 años y todavía son supernumerarios, renovándoseles el contrato cada año. "En ningún caso el cambio de autoridades de la Universidad afectará a los trabajadores de base, temporales y por obra determinada" (Artículo 21), pero al llegar nuevas autoridades traen a sus hombres de confianza, y trabajadores que tienen 15 años o más pasan relegados a segundo término o simplemente los ponen a disposición de la Dirección de Personal para cambiarlos o los congelan en sus escritorios.

"Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario y nunca podrán exceder de tres horas diariamente ni de tres veces en una semana. El sistema de compensaciones en los casos de trabajo de emergencia o acumulación y que requiera personal especializado se regulará en los reglamentos interiores de trabajo". (Art. 27), (16) solamente-

(16).- Estatuto del personal administrativo de la UNAM.

a determinados empleados se le otorga compensaciones y muchas veces solamente a privilegiados o amigos de jefes, haciendo que no haya horas extras en la Universidad, ni pagándoles el 100% a los hombres y el 200% a las mujeres, simplemente dándoles -- graciosamente un 75% de su sueldo en la jornada diurna simple y obligándoles a trabajar por las tardes de 4 a cinco horas -- diarias, ese sistema de compensaciones más bien es un sistema de explotación a los trabajadores verbigracia el tiempo de --- inscripciones en Servicios Escolares o en la Dirección General de Adquisiciones.

"Las mujeres disfrutarán de 6 semanas de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, de 6 semanas después del mismo, percibiendo su salario íntegro. - En el período de lactancia tendrán 2 descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para amamantar a su hijo" (Art. 28 ).

Lógico que para disfrutar de este derecho tenemos -- una guardería para lactantes y para niños y niñas de edad pre-escolar pero este derecho es exclusivo de las mujeres empleadas que laboran en la Institución, pero a los hombres empleados no opera este derecho, puesto que su esposa no trabaja en la Universidad, y si por desgracia queda viudo tiene que casarse inmediatamente para solucionar sus problemas de cuidar a -- sus hijos.

"Solo podrá hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario en los siguientes caos", etc. (Artículo 38).

Son tan anárquicos dichos descuentos por impuestos o por cualquier otro concepto, que muchas veces el mismo impuesto se descuenta varias veces o por equivocación se descuentan varias faltas o retardos del empleado y en no menos cada quincena hay problemas con esto. En algunas ocasiones la Universidad paga cheques de un centavo, gastando más en el cheque, en tinta o el salario de empleados siendo esto anticonstitucional, que repercute en la economía del trabajador.

En materia de servicios sociales gozamos de los beneficios que establece la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como son préstamos a corto plazo, préstamos hipotecarios y hospitalización.

Cabe señalar que los salarios en la Universidad, están por encima del salario mínimo y que disfrutamos de un período más de vacaciones que lo que establece el estatuto de la burocracia. Hay también una comisión de escalafón que funciona muy irregular pues muchas de sus promociones no son ejecutadas por las Autoridades, ni le da la importancia necesaria, ni hay recurso alguno para oponerse a sus decisiones. El reglamento de escalafón es un ordenamiento interno que no lo conoce nadie, ni ha sido dado a conocer a la comunidad universitaria.

Existe también anarquía administrativa, y como conse-

cuencia de la misma existen ordenes contradictorias que desaprovechan la capacidad y actividad de empleados destinados a labores distintas de su nombramiento.

En síntesis hemos observado que las disposiciones expedidas por las autoridades Universitarias respecto a las relaciones con sus trabajadores contravienen lo dispuesto por la -- Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado.

Ante esta situación a todas luces ilegal y que carecen de fundamento jurídico propongo concretamente que las relaciones de la Universidad Nacional Autónoma de México, con sus -- trabajadores se sigan de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Nueva Ley Federal del Trabajo y desde luego por un -- contrato colectivo de trabajo en cuanto se constituya el Sindicato de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México para que no se vea lesionada la Autonomía de la Universidad que se debe conservar.(17).

(17).- Concepto tomado del Libro "Nuevo Derecho del trabajo Edición Porrúa, 1970. Dr. Alberto Trueba Urbina.

2.- Disposiciones constitucionales aplicadas al caso de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Bien sabemos que la Universidad es una persona jurídica con la característica de ser un organismo descentralizado, por servicio, cuyos fines son difusión de la cultura y la transmisión de conocimientos.

La Universidad Nacional Autónoma de México es el resultado de nuestra Carta Magna, pues dicha institución tiene su origen en la disposición constitucional contenida en el Artículo 73, Fracción XXV. Así como nuestra Alma Mater nace y se desarrolla conforme a una disposición constitucional; de igual manera las relaciones entre empleados administrativos y la Universidad tienen su fondo de relación en algunos Artículos de la Ley Suprema como lo es el mismo Artículo 123 al amparo del cual nacen derechos y obligaciones entre trabajadores administrativos y nuestra Alma Mater, fundadas pues en un equilibrio entre los contratantes. Ahora bien, de lo genérico de la ley debemos pasar a lo específico para precisar normas y conductas.

Como disposición constitucional podemos señalar a manera de introducción el Artículo 3 constitucional.

"De acuerdo con este artículo la educación que imparta el Estado en México será a través de la Federación, Estados y Municipios."

En virtud de esta disposición de orden federal consideramos y creemos pertinente, que si el Estado, considerado como una corporación territorial dotada de un poder de mando originario, se abroga el exclusivo derecho de impartir enseñanza, conveniente es que sea esta misma institución, la que consecuentemente con los postulados federales incorpore de una manera -- real y efectiva a los trabajadores que prestan sus servicios en la Universidad Nacional Autónoma de México las prestaciones objetivas y justas que se encuentran planteadas en la Nueva Ley Federal del Trabajo; esto con el propósito de que la Educación en el país y los elementos para aplicarla, tales como profesores, investigadores, técnicos, científicos, y personal administrativo, se encuentren debidamente protegidos, sin lo cual no es posible la ejecución armónica y organizada de los planes estatales de la Educación en diferentes grados a nivel nacional.

Artículo 4<sup>a</sup>. "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos, el ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial".

Esta garantía individual que se encuentra señalada entre los primeros 29 Artículos de la Ley Suprema, viene a proteger de manera amplia y clara a todos los ciudadanos mexicanos y por ende a los trabajadores universitarios.

El Artículo 73 - Fracción XXV. "para establecer, orga

nizar y sostener en toda la República Escuelas rurales, elementales, superiores, secundarias y profesionales de investigación científica de Bellas Artes y de Enseñanza Técnica, etc."- Esta disposición es la base de nuestra Universidad pues de este ordenamiento constitucional se desprende la ley orgánica de la misma, donde encuadramos los trabajadores, profesores y --- alumnos como parte integrante de la Institución para que pueda alcanzar sus fines educativos.

El Artículo 123 es otro precepto constitucional del cual se deriva toda una garantía social para el trabajador en general: en el caso de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, aún no tienen el lineamiento a seguir pues una corriente numerosa los encuadra dentro del apartado "B" del mismo Artículo y aplica soluciones como si fueran servidores del Estado, y otra corriente opina que no lo son, - me parece prudente consignar en este inciso la transcripción de la "teoría integral de Derecho de Trabajo", del eminente -- maestro Alberto Trueba Urbina.

"Frente a la opinión generalizada de los tratadistas de derecho industrial, obrero o del trabajo, en el sentido de que esta disciplina es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, y de su función expansiva del obrero al trabajador incluyendo en él la idea de la seguridad social, -- surgió nuestra TEORIA INTEGRAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA-

PREVISION SOCIAL no como aportación científica personal, sino - como la revelación de los textos del artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917, anterior a la terminación de la Primera Guerra Mundial en 1918 y firma del Tratado de Paz de Versalles de 1919. En las relaciones del epónimo precepto, cuyas bases integran los principios revolucionarios de nuestro Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, descubrimos su naturaleza social proteccionista y reivindicadora a la luz de la Teoría Integral, la cual resumimos aquí:

1ª.- "La Teoría integral divulga el contenido del Artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el derecho -- del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de -- éste. En consecuencia, nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado.

2ª.- Nuestro derecho del trabajo, a partir del 1ª. de mayo de - 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, - artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. A to do aquel que presta un servicio personal a otro mediante una re muneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las rela-



ciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio son contratos de -- trabajo. La nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la Ley anterior.

3ª.- El derecho mexicano del trabajo contiene normas no sólo -- proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias -- que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explota-- ción capitalista.

4ª.- Tanto en las relaciones laborales como en campo del proce -- so laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a -- los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Jun-- tas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Po-- der Judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas defi -- cientes de los trabajadores. (Art. 107, fracción II, de la --- Constitución).. También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

5ª.- Como los poderes políticos son ineficaces para realizar -- la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejerci -- cio del artículo 123 de la Constitución social que consagra pa -- ra la clase obrera el derecho a la revolución proletaria po--- drán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régi -- men de explotación del hombre por el hombre."

"La Teoría integral es, en suma, no sólo la explica -- ción de las relaciones

ción de las relaciones sociales del Artículo 123 -precepto revolucionario- y de sus leyes reglamentarias productos de la democracia capitalista, sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la -previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país". (18).

(18).- Constitución Mexicana.-

Teoría Integral de Derecho del Trabajo.- Lic. Alberto --  
Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo Editorial Po---  
rrua cap. IV Pág. 228.

### 3.- Ley Federal del Trabajo de 1931

Basta observar el recorrido histórico del Derecho del Trabajo, para darnos cuenta de la evolución que ha tenido en todo el mundo, incluyendo desde luego a nuestro país.

En el año de 1931 se celebró en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo una Convención Obrero Patronal con el fin de modificar el Proyecto Portes Gil (antiguo Proyecto de Ley) y elaborar uno nuevo; logrando su objetivo, el Congreso de la Unión lo aprobó y finalmente se promulgó el día 18 de agosto de 1931 con el carácter de Ley Federal.

No hay que olvidar que antes de la promulgación de esta Ley, nuestro Código Civil regulo y reunió bajo el título de Contrato de Obra, los siguientes contratos: a) Servicio Doméstico; b) Servicio por jornal; c) Contrato de Obra de trabajo a precio alzado; d) De los portadores y alquiladores; e) Contrato de aprendizaje; y f) Contrato de hospedaje.

No es sino hasta la revolución constitucionalista cuando nace en realidad el Derecho Laboral Mexicano; a raíz de la Revolución surgen las iniciativas para la regulación obrera dentro de algunos Estados de la República Mexicana.

Los intentos para crear una legislación laboral adecuada fueron mayúsculos, bástenos recordar desde la Revolución Francesa de 1789, la Revolución Cartista de 1839, hasta los grandes intentos del presente siglo logrados en nuestro país y plasmados en la Constitución vigente, al convertirse en la primera Ley Fundamental del mundo en elevar a la categoría de derechos sociales garantizados por ella, las instituciones fundamentales-

del Derecho del Trabajo.

Fueron éstos y muchos otros movimientos sociales los que dieron fuerza al Derecho del Trabajo para expandirse y alcanzar límites insospechados dentro de su ámbito competencial.

El Derecho del Trabajo no sólo considera trabajador -- a las personas que prestan sus servicios en las industrias y en las fábricas como antiguamente se pensaba, sino a toda persona que se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.

El propósito de la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo, es extender sus beneficios a todas las prestaciones humanas de servicios en las que se ofrezcan los presupuestos generales de su aplicación.

Frente a la expansión aludida, numerosos autores como Mario de la Cueva, André Rouast y Paul Durand, hacen notar la -- tendencia de la doctrina en el sentido de abandonar el esquema del "Contrato de Trabajo", para agrupar en una gran familia los contratos que se refieran al trabajo humano en todas y cada una de sus manifestaciones.

Mario L. Deveali manifiesta que "si se quiere conservar la denominación "Contrato de Trabajo", es menester ampliar -- su concepto de modo que pueda comprender todas las formas de actividades que constituyen el objeto de dicha regulación y considerar a éstas como especie de aquél." (19)

La consideración anterior nos confirma la idea de que el Derecho del Trabajo sigue logrando mayores beneficios tendien

(19) Deveali, Mario L. "Lineamientos de Derecho del Trabajo", Argentina, 3a. Ed., Pág. 200.

a actualizar nuestra Ley en favor de las relaciones de trabajo, aún de entre la de disímbola naturaleza; las normas no solamente protegen al obrero de la fábrica, van más allá, hacia nuevos sectores y grupos de trabajadores que han alcanzado por fin su protección, como ocurre en nuestro derecho con los trabajadores ferrocarrileros, los trabajadores al servicio del estado, los trabajadores del campo, del mar, los domésticos, Tomando en consideración que el carácter dinámico del Derecho del Trabajo se manifiesta tanto en lo concerniente a su intensidad como a su campo de aplicación; comenzó por regular la situación de los sectores más necesitados y pasa rápidamente a regular todos los demás, -- tratando de no excluir ninguna actividad que tenga por objeto -- la prestación de servicios a cambio de una remuneración y subordinados, aumentando constantemente el número de sectores que hoy se encuentran debidamente protegidos.

Debe tenerse en cuenta además, que nuestra realidad -- social y económica es muy distinta en la actualidad de la que -- contemplo la Ley de 1931, en aquel año se esbozaba apenas el --- principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que, en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales han determina do una problemática nueva que exige una legislación c al ---- igual que su antecesora, constituya un paso mas para a lar al -- progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participa-- ción justa en los beneficios de la economía.

Tomando en cuenta todo lo anterior y partiendo desde -- ese punto de vista, es conveniente hacer un estudio previo de --

## los Sujetos del Derecho del Trabajo.

### 1.- Los Sujetos del Derecho del Trabajo.

En la denominación "sujetos del derecho del trabajo", - quedan incluidas todas las personas que participan de las relaciones de trabajo, mismas que son de dos tipos: las relaciones individuales y las relaciones colectivas.

Las relaciones individuales son las que sirven para -- realizar las prestaciones de servicios; las relaciones colectivas reglamentan las condiciones de esa prestación de servicios.

En las relaciones individuales concurren, concretamente, el trabajador, que es la persona física que presta el servicio personalmente y el patrón, persona física o moral y que es la que recibe el servicio.

En las relaciones colectivas siempre quedan incluidas una comunidad de trabajadores, sin excluir la posibilidad de que también esté presente una comunidad de patrones, de lo que resulta que el sujeto principal de las relaciones colectivas es la -- asociación profesional de trabajadores y/o patrones, según el caso concreto. Esto no quiere decir, claro, que el sujeto patrón, - sólo pueda participar en este tipo de relaciones en forma de asociación, puesto que también puede participar en forma individual.

El concepto Patrón.- Pletórica de sentido humano es la voz patrón en la etimología, pues trae a la mente el recuerdo de las obligaciones solícitas del efecto y del trato cordial de padre.

"Patrono, etimológicamente, proviene del latín patro--nus (forma aumentativa de patrem, acusativo de pater, padre), y designa en castellano al titular de un derecho a cargo de patronato; esto es, derecho, poder o facultad que tiene el patrón o poseen los patronos." (20)

Como sinónimo del concepto patrón, se emplean los términos: principal, empresario, dador de empleo, dador de trabajo, empleador.

"Tanto la legislación como la doctrina alemana emplean el término dador de trabajo (Arbeitgeber) y lo contraponen al de tomador de trabajo (Arbeitnehmer) o aceptador de trabajo." (21)

"La Ley Sindical Italiana utiliza el término de dador de trabajo," (22) Algunos autores, como Barassi, prefieren la expresión acreedor de trabajo, para indicar al que tiene derecho de pretender del otro contratante la prestación del trabajo, de el que tiene el deber de prestarlo.

"Los anglosajones recurren a la voz de "employer" para nombrar al patrón y la voz de "employee" para designar al empleado." (23)

Los franceses poseen, respectivamente las expresiones de "employeur" y "employé". En Derecho Romano se llamaba al trabajador Locator Operarum y al dador de trabajo Conductor.

(20) Cabanellas, Guillermo. "Contrato de Trabajo" vol. I, Pág. 507

(21) Cabanellas, Guillermo. Obra citada. pág. 508.

(22) Cabanellas, Guillermo. Obra citada. pág. 508.

(23) Cabanellas, Guillermo. Obra citada. pág. 508.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su art. 4°. decía-  
 "Patrón es toda persona física o moral que emplea el servicio --  
 de otra en virtud de un contrato de trabajo".

A éste respecto. Mario de la Cueva agrega que "para te-  
 ner el carácter de patrón, se requiere la utilización de los ser-  
 vicios de una o varias personas y que se efectúe mediante contra-  
 to de trabajo, puesto que no es posible emplear los servicios de  
 alguna persona merced o contratos de naturaleza civil, tales co-  
 mo el mandato o la prestación de servicios profesionales." (24)

El concepto Trabajador.- Como sujeto del contrato de -  
 Trabajo figura, además del que recibe la actividad laboral ajena  
 quien realiza una tarea por cuenta de otro, y como lo apuntare--  
 mos en diverso capítulo, el trabajador es el aspecto más importan-  
 te de las relaciones obrero patronales.

El implicar, la prestación del trabajador, la realiza-  
 ción de un trabajo, no significa que éste haya de serlo manual--  
 forzosamente, de modo que se traduzca en un despliegue físico de  
 energías. Puede tratarse también de un trabajo intelectual, va-  
 luable desde el punto de vista económico y que constituya como -  
 tal, objeto de contrato.

"En la doctrina, y en cuanto a la terminología, Carne-  
 luti prefiere los términos de trabajador y empresario" (25), ---  
 "aunque se han generalizado mucho los de empleado, para designar  
 a quien presta servicios de predominante esfuerzo intelectual; y

(24) Cueva, Mario de la. "Derecho Mexicano de Trabajo". Pág. ---  
 427.

(25) Citado por Cabanellas, Guillermo, Obra citada. Pág. 528.



obrero, cuando la prestación prevalece la energía muscular." (26)

También se utilizan los nombres de asalariado; jornalero, operario y trabajador, incluso el de agente.

Ernesto Krotoschin dice que "trabajador es la persona física que libremente presta a otra un servicio mediante una relación de coordinación y en forma dependiente." (27)

Gaspar Bayón Chacón y Eugenio Pérez Botija dicen que "trabajadores son las personas que libremente y en virtud de un contrato, prestan a otra con carácter profesional, servicios a cambio de un salario o quienes prestan trabajo dependiente por cuenta ajena." (28)

Ludovico Barassi dice que "trabajador es quien pone sus fuerzas de trabajo a disposición de otro, sobre la base de un contrato que lo inserta, en la organización dominada por el empresario." (29)

Las definiciones antes enunciadas, contienen los elementos tradicionales de "prestación de servicios", "dependencia", y "remuneración" que nuestra legislación recobe en su art. 3º. al disponer que "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".

Como puede observarse, en el Derecho Mexicano no existe la razón de la diferencia entre obrero y empleado, pues el

(26) Cabanellas, Guillermo. Obra citada. Pág. 528.

(27) Krotoschin, Ernesto. "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo".

(28) Bayón Gaspar Chacón y Pérez Botija Eugenio. "Manual de Derecho del Trabajo".

(29) Barassi, Ludovico. "Tratado de Derecho del Trabajo". Pág. 102.

art. 123 rige tanto como para unos como para otros.

Al respecto, Mario de la Cueva agrega: "la noción pres tación de un servicio personal en virtud de un contrato de tra-- bajo, es el que sirva para fijar el concepto trabajador." (30)

Este punto de vista fué sustentando por la Cuarta Sa-- la de la Suprema Corte de Justicia, en la vieja ejecutoria de 19 de Enero de 1935, Toca 3804/25/2a., Gómez Ochoa y Cía.:

"En términos generales puede decirse que hay dos cri terios para definir al contrato de trabajo: Según el -- primero, se atiende al concepto de clase, definiendo se el contrato de trabajo como aquel celebrado entre la persona que pertenece a la clase trabajadora; pero el concepto de clase es difícil de precisar y habría-- de dejar a la apreciación subjetiva de las autorida-- des, en cada caso, la determinación de si la persona que presta el servicio pertenece o no a la clase tra-- bajadora. De acuerdo con el segundo criterio, el con-- trato de trabajo tiene características propias que, -- a la vez que lo individualizan, lo distinguen de los contratos de derecho civil; éstas características se-- reducen a tres: Obligación por parte del trabajador-- a prestar un servicio personal, empleando su fuerza-- material o intelectual; obligación del patrono a pa-- gar a aquél una retribución y la relación de direc-- ción o dependencia en que el trabajador se encuentra-- frente al patrono." (31)

Alfredo Sánchez Alvarado, tomando en cuenta todo lo an-- terior, dice que "trabajador es el género de todo prestador de-- servicios, dentro del que pueden quedar comprendidos las espe-- cies: Obreros, Jornaleros, Empleados, Domésticos, Artesanos, Pro-- fesionistas, Empleados de confianza, Altos empleados de una em-- presa, Agentes de ventas, Toreros, Deportistas profesionales, Bu-- rócratas, etc." (32)

(30) Cueva, Mario de la. Obra citada. Pág. 418.

(31) Tomado de Cueva. Mario de la. Obra citada. pág. 418.

(32) Sánchez Alvarado, Alfredo. "Instituciones de Derecho del -- Trabajo". Pág. 294.

## 2.- La relación Individual de Trabajo.

El derecho Individual del Trabajo está constituido a -- la manera de una pirámide; podría decirse que el espíritu del -- profesor austriaco Hans Kelsen se anticipó al desarrollo poste-- rior de su pensamiento e hizo una primera aparición en el Consti-- tuyente Mexicano; en la base de la pirámide se coloca la Declara-- ción de Derechos. En el primer plano se ordenan las leyes del -- trabajo promulgados por el legislador ordinario: esta legislación no es un derecho plenamente libre, pero tampoco es una simple -- ley reglamentaria; no es una legislación libre porque no puede -- el legislador ordinario, en ninguna circunstancia, reducir los-- beneficios y las prerrogativas consignadas en la declaración y -- no es una ley reglamentaria por que su función no se limita al -- simple desarrollo de los preceptos constitucionales o la expedi-- ción de las normas adecuadas para su mejor aplicación; su misión es, además de ser una ley reglamentaria, contribuir al progreso-- social, dando satisfacción a las necesidades crecientes de los -- trabajadores y realizando el sentido programático de la Declara-- ción. En el mismo plano de la legislación ordinaria se encuentra el Derecho Internacional del Trabajo; de conformidad por lo dis-- puesto en el art. 133 de la Constitución, los tratados celebra-- dos por el presidente de la república con aprobación del Senado, forman parte de las normas fundamentales del orden jurídico na-- cional. El Derecho Internacional del Trabajo posee la misma natu-- raleza de la declaración Mexicana, quiere decir, constituye tam-- bién el mínimo de beneficios que la conciencia universal asegura a los trabajadores de los pueblos." (33)

(33) Derecho Mexicano del Trabajo pág.419  
Mario de la Cueva Editorial Porrúa Mex. 1959.

En el segundo plano de la pirámide tienen su sede los-contratos colectivos de trabajo, que son una fuente activa y --- constante de progreso dentro del Derecho Mexicano y tienen por -cometido elevarse sobre los planos piramidales inferiores para - buscar una armonía completa entre los intereses del trabajo y -- del capital en cada empresa o rama industrial.

En el tercer plano se colocan las costumbres, usos y - prácticas de las empresas e industrias, que cumplen una importante función en la ejecución material de los trabajos.

En el vértice de la pirámide emerge la relación individual de trabajo, que es la aplicación de las normas contenidas - en la base y en los distintos planos de la pirámide y a cada prestación individual de servicios.

La doctrina laboral extranjera y nacional, está dividida en dos tendencias. Una parte de ella continúa sosteniendo --- que la base o fuente de la relación individual de trabajo es --- siempre un contrato, esto es, un acuerdo de voluntades entre un-trabajador y un patrón; para llegar a ésta conclusión se hace -- uso de la figura del llamado Contrato de Adhesión o se recurre - a la hipótesis del consentimiento tácito.

Otra parte de la doctrina recurre a la tesis sostenida por Mario de la Cueva desde 1938, en el sentido de que basta el-hecho de la presentación de un servicio personal, independiente-mente de la fuente que le dé origen, para que se aplique la legistación del trabajo.

En el fondo de ésta polémica yacen las dos disposiciones que se disputan la determinación de la naturaleza del Derecho del Trabajo.

Los partidarios de la concepción privatista se aferran a la idea del contrato, último reducto desde el que creen poder defender su vieja postura, como la única fuente posible para el nacimiento de las obligaciones del trabajador y del patrón, quienes ven en el Derecho del Trabajo un estatuto nuevo que se abrió paso dentro de la clasificación del Derecho en Público y Privado, buscan la solución del problema en armonía con el derecho nuevo.

Elementos de la relación individual de trabajo.

El art. 17 de nuestra Ley Federal del Trabajo dispone: "Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

De dónde se deduce que los elementos esenciales de la relación individual de trabajo son: 1.- La presentación de un -- servicio personal; 2.- Remuneración y 3.- Dirección y dependen-- cia.

#### 1.- Prestación de un Servicio Personal.

El trabajador, en cuanto sujeto o parte de un contrato de trabajo, contrae la obligación de prestar un servicio inherente a esa obligación.

La prestación de servicios del trabajador, ha de ser personal.

El carácter personal del contrato de trabajo hace del trabajador sujeto infungible de la reacción creada.

Es el trabajador mismo, cuyos servicios han sido contratados, el que debe prestarlos y quien, por tanto, asume personalmente las obligaciones derivadas de esa prestación, con las -

responsabilidades que van ligadas a la obligación fundamental.

Este carácter personal de la prestación de servicios - no aparece desvirtuada por el hecho de tratarse de modernas concentraciones industriales en las que la despersonalización humana del trabajador se acentúa.

El contrato de trabajo sigue como relación que crea -- obligaciones entre dos personas, vínculo que liga a trabajador y empresario en una relación de tipo y significación personales.

El trabajador es el aspecto importante de las relaciones obrero patronales, sin él, no tendría sentido hablar de Derecho de Trabajo, su concepto es multívoco, que si se quiere precisar, veremos un conjunto de cuestiones sin soluciones satisfactorias.

Nuestra Ley dice que trabajador es todo individuo que celebra un contrato de trabajo.

¿Sólo hay trabajadores cuándo se celebra un contrato de trabajo?

Trabajador es todo aquel que presta un servicio o está en aptitud de prestarlo. El implicar, la prestación del trabajador, la realización de un trabajo, no significa que éste haya de serlo manual forzosamente, de modo que se traduzca en un despliegue físico de energías.

Puede tratarse también, de un trabajo intelectual, valuable desde el punto de vista económico y que constituya como tal, objeto de contrato.

El Lic. Federico Anaya Sánchez agrega:

"Se ha señalado un tercer conjunto de sujetos de dere-

cho laboral: el concepto empleado: es tradicional entre nosotros decir: yo no soy obrero, yo soy empleado, sobre todo las personas que prestan un servicio en la administración, en la oficina o simplemente no se meten al taller o a la industria a darle a las máquinas, al botón y al pedal y al zapapico, los que mas emplean su mente que sus fuerzas personales y son empleados."

"...Pero la terminología, que si tiene alguna importancia en las legislaciones mercantiles de Alemania y de Francia,-- en la república no la tienen." "...yo pienso que el trabajador es un término amplísimo, que todos al trabajar son trabajadores, pero que cuando ese trabajo se produce en un grado de subordinación jurídica, entonces ese trabajo de ese trabajador se convierte en un trabajo empleado y todos son empleados porque el otro es el empleador; es un caso de participios pasados, de modo que el término empleado es sinónimo del término trabajador, quizá no sea sinónimo del término obrero abarca la realización de obras que se efectúan con las propias manos o con las propias fuerzas, pero en términos generales nuestra Ley del Trabajo no hace esa distinción, todos son trabajadores, todos son empleados, y para los efectos de las indemnizaciones, de los salarios, de todo tipo de prestaciones obrero patronales, ambos tienen la misma jerarquía, todos tienen derecho a la indemnización de tres meses, todos tienen derecho a vacaciones, al pago de salario oportuno y puntual, de modo que hacer distinciones en nuestro derecho, en que no la hay, es como perder el tiempo." (34)

El art. 3º. de la Ley resuelve la cuestión disponiendo

(34) Anaya Sánchez, Federico, Apuntes de clase.

que el servicio prestado puede ser material, intelectual o de ambos géneros.

La disposición de nuestra Ley es injustificada, puesto que no es posible marcar una línea divisoria entre el trabajo manual y el intelectual; es difícil señalar dónde empieza uno y -- dónde acaba otro.

Por otra parte, el servicio debe estar determinado con la mayor precisión posible, para que el trabajador esté obligado a prestar únicamente la clase de servicio que se hubiere pactado y de ninguna manera otro diferente. Esta situación se encuentra debidamente regulado por el art. 33 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "El contrato obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a la buena fé, al uso o a la ley".

El servicio debe prestarse bajo ciertas circunstancias como son: un lugar y tiempo determinado, cierta intensidad y eficiencia.

La celebración del contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido, por tiempo fijo, o para obra determinada. La Ley, en la segunda parte del art. 39 dispone: "si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que duren dichas circunstancias".

## 2.- Dirección y Dependencia.

Este elemento es de gran importancia, puesto que con frecuencia nos encontramos frente a una relación contractual en la que hay prestación de un servicio y la remuneración conveni--



da, pero la relación es estrictamente de Derecho Civil, como lo es un contrato de mandato.

De la lectura del art. 17 de la Ley Federal del Trabajo resalta la importancia de este elemento en la relación laboral, cuando dice que "Contrato individual de trabajo es aquel -- por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia."

Con el fin de observar la presencia de éste elemento -- en la legislación extranjera, transcribimos las definiciones que de contrato de trabajo se proponen.

La Ley italiana dispone: "Es trabajador subordinado -- quien obliga mediante retribución a colaborar en la empresa prestando su propio trabajo intelectual o manual a las dependencias -- y bajo la dirección del empresario." (35)

Según la ley Brasileña: "Considérase empleado toda persona física que presta servicios de naturaleza no eventual al empleador, bajo la dependencia de éste y mediante salario." (36)

La legislación italiana menciona la dirección y dependencia, y la legislación brasileña hace mención unicamente al -- concepto dependencia.

Estos ordenamientos coinciden en gran parte con nuestra legislación, con la salvedad de que ésta, no hace mención a la eventualidad.

Se pensó que el elemento distintivo entre una relación

(35) Tomado de Deveali, Mario L. "Lineamientos de Derecho del -- Trabajo" 3a. edición, Buenos Aires, 1956, pág. 215.

(36) Idém.

de trabajo y una relación civil, se debía a la naturaleza del -- servicio contratado pues si el servicio prestado era de naturaleza manual, la relación era de trabajo; y si por el contrario, el servicio prestado era de naturaleza intelectual, la relación era civil o mercantil; pero sabemos que existe una relación de trabajo entre una persona catalogada como técnico o un profesionalista y una empresa, o puede darse el caso que la relación sea de naturaleza civil entre una persona que ejecuta un trabajo manual y otra que lo contrata, supuesto que lo que el Derecho del Trabajo protege es la energía humana manifestada manual o intelectualmente pero desempeñada bajo la dirección y dependencia de otra persona.

En las definiciones reproducidas de la legislación laboral extranjera, no se habla, como norma, de subordinación, empleándose indistintamente como sinónimos los términos de dependencia y dirección, o la frase adverbial "bajo las órdenes de". De tales vocablos o expresiones ha deducido la doctrina el estado de subordinación del trabajador con respecto al patrón.

La situación, sin embargo, adquiere distinto aspecto cuando, en el art. 17 de la Ley Federal del Trabajo al definir el contrato de trabajo, se emplea la expresión "bajo su dirección y dependencia".

Las definiciones contenidas en los códigos y leyes del contrato de trabajo inspirados en la Ley Federal de México, mantienen igual inclusión de ambos términos: dirección y dependencia.

De la Cueva censura aquella definición por utilizar --

los dos términos como si fueran distintos, sin embargo, dirección y dependencia constituyen términos diferentes, pero no antagónicos, "dirigir es conducir a determinado fin, aconsejar, enseñanza con la que se encamina uno a lo mejor; dependencia es sinónimo de subordinación, reconocimiento de mayor poder o autoridad sujeción a la orden, mando o dominio de otro". (37)

De ésta forma nuestro legislador distingue el estado de subordinación de la potestad de dirigir.

La dirección, en este sentido, presenta carácter técnico, en tanto que la dependencia ofrece índole jurídica, por lo que nuestra Ley no ha utilizado sinónimos, ha establecido dos requisitos que se aunan en el contrato de trabajo: la situación de dependencia en que se encuentra el trabajador con respecto al patrón, y la potestad de éste para dirigir al trabajador en la prestación de sus servicios.

J.J. Castorena considera que "trabajar bajo la dirección de una persona es sujetar la finalidad del trabajo a la decisión de esa persona. Por medio de la dirección, el trabajador pierde su iniciativa, la iniciativa se traslada al patrón," "...la sujeción del trabajador a las órdenes del patrón implica la pérdida de la libertad respecto del trabajo estipulado." (38)

Interpretando el párrafo anterior, notamos que el patrón cuenta con la facultad de mando en relación con el servicio prestado por el trabajador; el patrón está facultado para dar --

(37) De la Cueva Mario Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Pág. - 396.

(38) Castorena, J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero" 4a. Edición México, 1964. Pág. 67.

instrucciones, con el fin de mejorar el desempeño del servicio, - ya sea por medio de órdenes, instrucciones o explicaciones, sien do éstas de carácter obligatorio para el trabajador, y de no aca tarse ellas, será motivo suficiente y bastante para rescindir el contrato de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo en - la ejecutoria de 19 de Enero de 1935 Toca 3084/25/2a., Gómez --- Ochoa y Cía., la errónea interpretación del vocablo dependencia- en el sentido de económica y la interpretación del concepto di-- rección en el sentido de subordinación técnica.

A partir de 1944 éste tribunal cambió el sentido de la ejecutoria anterior y expuso que el término dependencia debía -- ser equivalente a la subordinación, ejecutoria de 24 de Noviem-- bre de 1944. Amparo Directo 5227/12 Antonio Góngora Padilla.

Fué hasta la ejecutoria de 15 de Octubre de 1945 cuan- do la Suprema Corte cambió su criterio en el Toca 8852/44/2a., - Medina Eligio, en la que manifiesta:

"Es errónea la interpretación respecto del vocablo de- dependencia, contenido en el art. 17 de la Ley Federal del Trabajo, si se le da el significado de económica, - es claro que la palabra dependencia, como está en el - art. 17, sin precederla del vocablo económica, quiere- decir subordinación del obrero al patrono y no que el obrero, con el salario que perciba, dependa económicamente del patrono. La cuestión de economía en el con- trato de trabajo tiene relación con la tercera caracte rística del contrato de trabajo, según lo define el -- art. 17 citado, se necesita que concurren tres condi-- ciones: Dirección, Dependencia (subordinación) y retri bución y si falta alguna de éstas circunstancias, no -- es contrato de trabajo." (39)

### 3.- Remuneración.

Han quedado estudiados los dos primeros elementos del-

contrato de trabajo, la prestación del servicio y la dirección-- y dependencia, quedando por estudiar un tercer elemento sin el cual no puede existir el contrato de trabajo.

El salario es una de las instituciones fundamentales del derecho individual del trabajo, es la fuente de la vida material de la familia y el ingreso que debe proporcionar al trabajador una existencia humana y digna. De ahí que nuestra Constitución y la Ley Federal del Trabajo se hayan esforzado en la creación de un sistema de normas que traduzcan los principios de la justicia y dé satisfacción a las necesidades de los hombre y de sus familias.

Aclaremos que la remuneración también se puede denominar como jornal, salario, sueldo. Sin duda alguna el término más aceptado por la doctrina extranjera y mexicana es el de salario, pues dentro de éste concepto quedan comprendidas las diversas -- formas de retribución al trabajo.

Por lo que respecta al derecho vigente, la Ley Federal del Trabajo señala expresamente en su art. 84 que salario es "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud -- de un contrato de trabajo."

Para Mario L. Deveali, salario es "la remuneración correspondiente al hecho de poner el trabajador sus energías a disposición del empleador." (40)

Diciendo con Mario de la Cueva, salario es la retribución que debe pagar el empresario al trabajador a cambio del tra

(40) Deveali, Mario L. Obra citada, pág. 238 y 239.

bajo de éste. La palabra salario posee entre nosotros un sentido amplísimo, pues comprende no solo la retribución que se paga en efectivo, sino, además, y de conformidad con lo dispuesto por el art. 86 de la Ley Federal del Trabajo, de 1931 "las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra prestación que se otorgue al trabajador a cambio de su labor ordinaria."

La reglamentación de la Ley Federal del Trabajo contiene las normas siguientes:

a).- "Los salarios mínimos, -decía el art. 99 de la -- Ley-, son la cantidad menor que puede pagarse en efectivo a un -- trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo" y "deben ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural para proveer a la educación obligatoria de los hijos."

Conviene hacer dos observaciones: la reforma constitucional resolvió una controversia vieja al decidir que los salarios mínimos son la cantidad menor que puede pagarse al trabajador en efectivo. Por otra parte, el nuevo concepto de los salarios mínimos contempló las necesidades del jefe de la familia -- con mayor amplitud, ya no es un salario mínimo vital, sino que -- su finalidad es otorgar a la familia la posibilidad de disfrutar de los beneficios de la vida social y cultural y hacer posible -- la educación de los hijos.

b).- Los salarios mínimos son generales o profesionales.

c).- Los salarios mínimos generales deben fijarse por zonas económicas. La división de la república se realiza por la-

Comisión General de los Salarios Mínimos, en la inteligencia de que cada zona económica puede extenderse a varios municipios o entidades federativas.

d).- Los salarios mínimos profesionales se aplican a los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, dentro de cada zona económica.

El art. 100 "F" de la anterior Ley, menciona entre las actividades que deben ser protegidas: el aprendizaje, el trabajo a domicilio, el doméstico y el trabajador de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes.

e).- Expresamente dispone el nuevo texto del art. 123- que "Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades".

El inciso "d" es de una importancia singular, pues es la demostración evidente de que los salarios mínimos se han elevado sobre el concepto viejo del salario mínimo vital para convertirse en un instrumento de progreso y de elevación constante de los niveles de vida de los hombres.

De conformidad con el texto del art. 85 de la Ley, anterior el salario en que convengan los interesados, nunca podrá ser inferior a los mínimos legales.

El salario mínimo es únicamente un punto de partida, - el salario menor que puede recibir un trabajador a cambio del -- servicio que presta, la remuneración menor que puede cubrirse a los trabajadores de la categoría inferior, pero no puede constituir la retribución de los trabajadores de las categorías superiores, porque rompería el equilibrio entre el salario y el tra-

bajo, puesto que no obstante que la cantidad y calidad de éste son mayores, el salario continuaría siendo el mismo. Partiendo de éstas ideas, el art. 86 previene que: "para fijar el importe del salario de cada clase de trabajo, se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo".

El Derecho del Trabajo no se conforma con ser un conjunto de declaraciones teóricas, sino que pretende ser un ordenamiento efectivo, se explica así la facultad concedida a las juntas de conciliación para que modifiquen el contenido de las relaciones de trabajo, señalando la remuneración que debe pagarse al trabajador o trabajadores afectados.

"Otra limitación tiene su base en el principio de igualdad de salario para el trabajo igual; la norma está consagrada en la fracc. VII del art. 123 Constitucional y el art. 86 de la Ley y constituye una de las grandes aspiraciones de la clase-trabajadora. Su fundamento es doble: en primer lugar, el pensamiento democrático, que parte de la idea de la igualdad de todos los seres humanos, y, en segundo lugar, el carácter impersonal del trabajo dentro de la empresa contemporánea, circunstancia ésta última que determina que la medida del trabajo deba ser objetiva, igual que su retribución." (41)

El citado art. 86 dispone que: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecu-

(41) Cueva, Mario de la. "Síntesis del Derecho Mexicano del Trabajo." Revista Mexicana del Trabajo., Septiembre 1968, pág. 52.



toría de 12 de Agosto de 1948, A.D. 543/46/la., Petróleos Mexicanos, habla de "igualdad en calidad, cantidad, naturaleza y eficiencia."

También en este capítulo muestra el Derecho del Trabajo su tendencia a realizarse: la jurisprudencia ha aceptado uniformemente la acción de los trabajadores destinada a obtener la nivelación de sus salarios.

En nuestro derecho existen varias formas de salario:-- salario por unidad de tiempo, salario por unidad de obra, etc.

Cuando se contratan los servicios de un trabajador -- por horas, días, semanas o meses, independientemente del resultado que se obtenga, la retribución se calcula por unidad de -- tiempo; el salario por unidad de obra está conocido como sala-- rio a destajo y depende del resultado del trabajo.

El salario por unidad de obra ha sido objeto de severas críticas de algunos autores como por ejemplo Adam Smith, que en su libro "La riqueza de las naciones" señala que es un trabajo -- agotador y que perturba seriamente la salud. "Cuando se paga a-- los operarios libremente por piezas se estimulan en tal forma, -- que se sobreexceden y corren el riesgo de arruinar su salud y -- constitución física en pocos años." (42)

Marx expuso que este sistema se presta a la explota--- ción de los trabajadores, pues se fija una remuneración menor a los obreros que trabajan por unidad de tiempo, siendo aquélla --

(42) Smith, Adam. "Investigación sobre la naturaleza y causas -- de la riqueza de las naciones". Traduc. de Gabriel Franco. -- Pág. 79.

una forma de retribución que obliga al trabajador a una mayor - rapidéz y por consiguiente, mayor desgaste de energías. "El salario a destajo es un manantial inagotable de pretextos para re tener parte del salario del obrero y privarlo de lo que le pertenece, impele al trabajador a redoblar sus fuerzas todo lo posible, lo cual facilita al capitalista la elevación de la intensidad ordinaria de trabajo el obrero está igualmente interesado en prolongar la jornada de trabajo, pues es el único modo -- de aumentar su salario diario o semanal." (43)

El salario a precio alzado, es aquel que se fija cuando se utilizan los servicios de un trabajador por todo el tiempo que dura la ejecución de la obra, este contrato tiene semejanza con el contrato de obra a precio alzado regulado por el Código Civil, con la diferencia, además de la subordinación, -- que en el contrato civil el constructor de la obra pone además de sus servicios, los materiales necesarios en tanto que en el contrato de trabajo, el trabajador aporta únicamente su energía su actividad humana.

El tratadista J. J. Castorena al estudiar el salario lo considera "un efecto derivado del contrato", negando que sea elemento constitutivo del propio contrato. (44)

(43) Marx, Carlos. "El capital" Versión española de T. Alvarez. Pág. 174.

(44) Castorena, J. Jesús. Obra Citada. Pág. 100.

Funda este razonamiento en la hipótesis de que las -- partes no determinen el importe del salario, y concluye que la falta de un elemento del contrato ocasiona su inexistencia, pero en el sistema jurídico mexicano, existen disposiciones que suplen la omisión de las partes, por lo que la falta de determinación del salario no determina la inexistencia del contrato, -- sino que es un efecto del mismo.

El tratadista mexicano Mario de la Cueva señala: "Los elementos de una institución son las distintas nociones que sirven para integrar su individualidad y cuya falta produce la inexistencia de la institución."

"...pues bien, en cada relación de trabajo hay dos elementos que se pueden llamar visibles, el servicio y la remuneración, y corresponden respectivamente a las prestaciones del trabajador y del patrón. Estos elementos se encuentran en todas las prestaciones de servicios." (45)

Este mismo autor, señala que existen dos elementos en la relación laboral que se desenvuelven en el contrato de trabajo: servicio y remuneración y los considera de tal manera esenciales, que la falta de uno de ellos significa la inexistencia del contrato de trabajo, dejando la posibilidad de que se configure otra institución jurídica.

(45) Cueva, <sup>M</sup>ario de la. Obra citado. T. I. Pág. 644.

4.- Análisis crítico de las relaciones y Contratos de Trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de México y sus empleados.

Como en anteriores incisos hemos establecido un análisis crítico de las relaciones de los empleados administrativos-- donde enumeramos las fallas principales y las alteraciones muchas veces involuntarias por parte de las autoridades universitarias y el desconocimiento absoluto de reglamentos, estatutos-- por parte de los trabajadores administrativos que se contratan con la Universidad, puesto que hay que admitirlo, hace falta espíritu sindical para difundir derechos y obligaciones y tener un Sindicato registrado y capaz de defender al empleado administrativo y no solamente una Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, que carece del reconocimiento obrero y estatal o de alguna agrupación de trabajadores, que unidos lograran aclarar las siguientes situaciones carentes en el desempeño de su cometido: cabe hacer notar que hace falta:

a) Un tabulador de funciones; b) Una evaluación de puestos; c) Limitar la diversidad de mando; d) Un escalafón funcional respetando el Derecho de Antigüedad; e) Reformar estatutos y reglamentos que se adapten a las necesidades de la comunidad Universitaria y que los descuentos se reglamenten porque nos parecen excesivos y anticonstitucionales ya que como:

Artículo 34 del Estatuto del personal. "Solo podrán - hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores en los siguientes casos:" 1.- Cuando el trabajador contraiga deudas con la U.N.A.M., por concepto de anticipo de sueldos, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas o averías, etc." (46)

Realmente no estamos de acuerdo con aquella parte de este artículo 34 que se refiere al derecho de la Universidad a descontar al trabajador, porcentaje de su sueldo cuando el empleado haya averiado un instrumento o aparato de trabajo.

No estamos de acuerdo con ese precepto en cuanto que nos parece injunsto y retrogrado, con un criterio medieval y poco propio de un país en pleno desarrollo económico como es el nuestro, pues se supone lógicamente que si un operario en el uso de un instrumento o aparato de trabajo lo descompone es normal que así suceda, pues está en el ejercicio de sus labores y es consecuente con el trabajo manual sufrir esos menoscabos pues sólo las cosas o instrumentos que no se emplean en la construcción o desarrollo de una obra quedarán exentas de averías o riesgos. Por lo tanto no debe descontarse de su sueldo a un empleado u obrero en cuanto en el ejercicio de su profesión u oficio descomponga un instrumento del patrón.

(46) Estatuto Interno de la U.N.A.M.

## CAPITULO III

ESTUDIO COMPARATIVO ANTE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR A PARTIR DEL 1°. DE MAYO DE 1970 EN RELACION A LOS EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL-AUTONOMA DE MEXICO.

1.- Previo al estudio comparativo de la Ley Federal -- del trabajo de 1931 y la nueva Ley Federal de 1970, debemos ha-- cer mención, por considerarlo de Justicia, que la Revolución tuvo como una de las causas fundamentales de difícil colocación por-- lo que atravezaba la clase campesina y obrera del país circuns-- tancia que, tienen origen en el congreso constituyente de 1917,-- al artículo 123 de la carta Magna cuyos fines principales son la protección Social a los Trabajadores, aunque en mínima parte.

Los Legisladores del 17 consideraron con un criterio -- avanzado que el Derecho laboral, tiene una naturaleza estricta-- mente dinámica y no estática, ya que la sociedad se encuentra -- constantemente sujeto a una intensa transformación, y que al cam-- biar las relaciones obrero-Patronales por la introducción a las-- fábricas de nuevas técnicas y sistemas de trabajo, métodos, maqui-- naria y herramienta, que la civilización va aportando al hombre, debe existir también lógicamente un espíritu en la Ley que vaya-- conformando las nuevas actividades y conducta de los patrones, -- a los artículos de derecho que velan por los intereses de los -- trabajadores. Lo que fué altamente positivo en la Ley de 1931, -- dejó de serlo por el acelerado desarrollo industrial y económico

del país, cuyas tasas rebasan el índice más alto que organismos como el Banco Mundial señalan para los países Sub-desarrollados o en desarrollo como el nuestro.

De esta manera a las Autoridades del país no pasó por alto esta situación prevaleciente en México, y de inmediato por disposición del Ejecutivo se trazan los señalamientos de la creación de una Nueva Ley Federal del Trabajo que tiende en sus artículos, a resolver los problemas por las lagunas y vacíos que no previno la antigua Ley Federal del Trabajo de 1931.

En atención, pues como una imagen de las necesidades urgentes de nuestro México contemporáneo, se formuló la Ley Laboral que actualmente nos rige y que entró en vigor el 1º, de mayo de 1970.

En efecto, el Congreso de la Unión aprueba la nueva Ley Federal de 1970 con base en que las ideas de Moral Social del pueblo de México, dejaron atrás los beneficios que disponía la Ley Federal de 1931, superándolos y considerando que la clase trabajadora debía tener una mayor participación en la dinámica del país y que para ello era necesario obtener una reforma legislativa que les diera mayores posibilidades de enfrentarse al costo cada día más creciente de los artículos de primera necesidad, así lo estima el maestro Alberto Trueba Urbina en su libro "Nuevo Derecho del Trabajo" al indicar que "La nueva legislación laboral supera a la Ley de 1931; que establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma,

pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a -- que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes con signan derechos autenticamente reivindicatorios, en función de-- lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la produc--- ción hasta alcanzar la socialización de los mismos". (47)

Revolucionaria teoría del derecho laboral expone el -- Maestro Trueba Urbina al estimar que existe, junto a la división tradicional del derecho, una nueva en que el "Derecho Social" se perfila como un conjunto de normas que regulan las relaciones con las grandes masas de campesinos y obreros, en general las garantías sociales que emanan de la Constitución en los artículos 27- y 123, frente al conjunto de normas que regulan el contenido de-- las garantías individuales.

La nueva Ley Federal del Trabajo se inspira en la par-- te proteccionista del artículo 123 en favor de los trabajadores-- descansando en la idea de la justicia social.

El artículo dos del nuevo ordenamiento federal invoca-- do busca el equilibrio y armonización entre capital y trabajo. - El Maestro Trueba Urbina afirma: "No solo el derecho sustantivo-- de la nueva Ley es proteccionista de los trabajadores, sino tam-- bién debe entenderse que lo es el derecho procesal, aún cuando-- no autoriza a través de éste, que los trabajadores logren la so--

(47) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, ediciones Porrúa Hnos. 1970, pág. 191.



cialización parcial de los bienes de la producción, sin embar---  
go no adopta el contrarevolucionario principio de igualdad de --  
las partes en el proceso, es decir de paridad procesal, como pue-  
de verse en el dictámen en la Cámara de Diputados" (48)

Quiere decir que en la Teoría Integral del Derecho ---  
del Trabajo se estima que las partes, obrero y patrón, no deben  
tener paridad en el proceso, pues nunca pueden acudir a él en --  
igualdad de condiciones, ya que el trabajador carece de los medios  
económicos, para desarrollarse ante el organismo jurisdiccional -  
competente, en igualdad de condiciones, tanto materiales como de  
preparación cultural y posibilidades de disponer de su tiempo.

En otras palabras, hay que tutelar a la clase trabaja-  
dora tomando en cuenta las circunstancias anotadas, al ventilar-  
se un proceso y suplir las deficiencias en que pudiere incurrir-  
la clase obrera.

Al efecto, también el derecho laboral debe reivindicar  
a la clase trabajadora frente al patrón para realizar la justii-  
cia social, la que solo existirá cuando se permita la socializa-  
ción parcial de los bienes de la producción.

Si pretendemos que los empleados de la Universidad se-  
rijan en sus relaciones obrero-patronales por la nueva Ley Fede-  
ral de Trabajo, y no por estatutos internos que la misma se ha -  
otorgado, sostenemos que es válido el argumento anotado anterior

(48) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, edicio---  
nes Porrúa Hnos. 1970. Pág. 194.

mente para los trabajadores de nuestra Máxima Casa de Estudios.

Reforzando dicha opinión e interpretado a contrario -- sensu, el primer párrafo del apartado "B" del artículo 123 constitucional, el que textualmente expresa: "Entre los poderes de la unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores: ..." y tomando en cuenta que los empleados de la Universidad no prestan sus servicios a ninguna de dichas entidades se desprende, que no son burócratas; por lo tanto, no se les son aplicables las disposiciones del citado apartado "B", quedando consecuentemente, en aplicación el principio interpretativo que entona la materia y dice: "in dubio pro operario" o sea, debe aplicarse la ley que más favorezca al trabajador, y en este caso dicha Ley no puede ser otra que la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, no existen argumentos lógicos-jurídicos que en forma definitiva demuestren la pertenencia de la Universidad, a la esfera de Administración Pública, o de interés privado.

Resulta que la Ley Federal del Trabajo es la que debe regir las relaciones jurídicas de carácter laboral que se presentan entre la Universidad Nacional Autónoma de México y sus trabajadores.

Por último y siendo el derecho del trabajo, instrumento de la lucha obrera de nuestro País, especialmente como se desprende de nuestro artículo 123 constitucional cuyos preceptos --

"están encaminados a la transformación de la sociedad capitalista consignándose en éstos el derecho a la revolución proletaria" (49). Es inconsecuente privar a los trabajadores de la Universidad de éste eficaz instrumento de equilibrio social. En efecto, la nueva Ley Federal del Trabajo entra en vigor el primero de mayo de 1970 y a la fecha la Universidad Nacional Autónoma de México no ha reformado su estatuto jurídico, aplicable a sus trabajadores administrativos, no obstante que el mismo estatuto, como hemos visto, expresa que los beneficios nunca serán inferiores a los que prescribe la Ley Federal del Trabajo, Pero creemos que no basta el tono declamatorio de esta disposición pues si nos atuvieramos a ello, la Universidad Nacional Autónoma de México no pretendería cumplir con las nuevas disposiciones aplicables al país, dentro de los plazos que la ley fija como por ejemplo: la instalación de viviendas para trabajadores y otros beneficios de carácter social los que, hasta la fecha, no creemos que hayan programado realizar.

(49) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, ediciones Porrúa Hnos. 1970. pág. 499.

II LAS REPERCUSIONES ECONOMICAS DE LA NUEVA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD NACIO-  
NAL AUTONOMA DE MEXICO.

La nueva ley federal del trabajo entró en vigor el 1º. de mayo de 1970 conteniendo modificaciones y nuevos conceptos -- que originaron consecuencias económicas, principalmente, para to da persona física o moral que se le atribuya el concepto de pa-- trón, al otorgar mayores prestaciones sociales a los trabajado-- res.

Dichas modificaciones con respecto a la ley anterior - y los conceptos que pueden repercutir económicamente en la Univer- sidad, en forma importante son las siguientes: Primas por traba- jo en domingo (Artículo 71); aumentos por vacaciones (Artículos- 76 y 80); aumento por trabajar en días de descanso normal (Artí- culo 73); días de descanso obligatorio (Artículo 74); pago por - excedentes de horas extras (ya vismos que en la Universidad no - hay tiempo extra; (Artículos 66 al 68); Aguinaldo anual (Artícu- lo 87); interrupción de la jornada continua (Artículo 63); habita- ción a trabajadores (Artículos 136 a 153); primas por antigüe--- dad (Artículo 162 y 5 transitorio).

Primas por trabajo en Domingo.- Se establece el pago - de una prima adicional del 25% sobre el salario, a todas las per- sonas que presten sus servicios en día domingo, coincida este o- no, con el día de descanso. (En vigor a partir del 1º. de Julio- de 1970. segun el Art. 1/o. Transitorio).

Los trabajadores que laboren en domingo, siendo éste su día de descanso, tienen derecho además del sueldo correspondiente y la prima adicional, a un salario doble por el servicio prestado (Artículo 71).

Aumentos por vacaciones. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a --- seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, - hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en - dos días por cada cinco de servicios.

Si la relación de trabajo termina antes del año de -- servicios, se le deberá pagar una remuneración proporcional al tiempo de trabajo. Las vacaciones no podrán compensarse con remuneración.

Los trabajadores de temporada, tendrán derecho a vacaciones anuales en proporción al número de días trabajados.

Se establece además una prima adicional del 25% sobre el salario por este concepto, que debe ser pagado en forma anticipada a los días en que se disfruten las vacaciones. (En vigor desde el 1/o. de Septiembre de 1970).

En esta prestación la Universidad Nacional Autónoma - de México está por encima de la ley, pues otorga a sus emplea-- dos tres períodos anuales de vacaciones pagadas de diez días há

biles sin la prima adicional del 25% sobre el salario por este concepto.

Aumentos por trabajar en días de descanso semanal u obligatorio. Se aumentaron a los días de descanso obligatorio, el 1<sup>a</sup>. de Enero y el 5 de febrero de cada año, quedando en consecuencia, los siguientes: 1<sup>a</sup>. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1<sup>a</sup>. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1<sup>a</sup>. de diciembre (cada seis años) y 25 de diciembre.

Viene un aumento importante en la percepción por el trabajo en días de descanso (tanto obligatorios como los de descanso semanal), estableciendo que quien labore en esos días, -- tiene derecho a salario doble, independientemente del salario -- que les corresponda por el descanso, o sea que por un salario -- de \$ 40.00 diarios en este caso, se tiene que pagar \$ 120.00.

Pago por excedentes de horas extras. El pago de horas extras seguirá haciéndose al doble, pero si los trabajadores laboran más de nueve horas a la semana, tres horas diarias y tres días a la semana, el excedente debe pagarse un 200% más del salario, sin perjuicio de las "sanciones" establecidas en la Ley.

Aguinaldo obligatorio. Se incluye la obligación de pagar un aguinaldo anual que debe ser liquidado antes del día 20 de diciembre de cada año, y equivalente a 15 días de salario, -- por lo menos.

Esta obligación entrará en vigor el 1<sup>a</sup>. de julio de --

1970, por lo que para este año, la obligación se concreta a pagar la parte proporcional, o sea 7.5 días a quien trabaje de julio a diciembre totalmente. Quienes no hayan cumplido este período de servicios, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo trabajado.

Se incluye la obligación de pagar aguinaldo anual que debe ser liquidado antes del día 20 de diciembre de cada año, y equivalente a un mes de salario según se ha establecido para la burocracia. En esta prestación la ley indica 15 días por lo menos y los empleados universitarios gozan de un mes, pero si no se ha trabajado seis meses, cuando menos, no se tiene derecho a aguinaldo alguno, lo cual contraviene la disposición de que se cubra la parte proporcional al tiempo trabajado.

Interrupción de la jornada continua. El trabajador debe gozar de un descanso mínimo de media hora durante la jornada continua de trabajo. Además agrega la nueva Ley que cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde preste sus servicios, durante las horas de reposo o comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo. Esto puede traer como consecuencia una reducción de 1/2 hora, si es el caso, en la jornada efectiva.

Habitación a trabajadores. Se encuentra dentro de las nuevas disposiciones la obligación de proporcionar habitación a los trabajadores, que es el tema que más inquietud ha despertado.

do por las repercusiones financieras en las empresas.

Tienen obligación de proporcionar habitación a sus -- trabajadores, las empresas que estén fuera de la población, a -- más de 3 kilómetros, o las que estén a menos si no hay transpor- tación regular. Tienen igual obligación las empresas con más de 100 trabajadores, sin importar su ubicación.

Cuando la empresa se componga de varios establecimien- tos, la obligación es para cada uno de ellos y para la empresa- en su conjunto.

Tienen derecho a que se les proporcione habitación, - los trabajadores de planta con antigüedad mayor de un año.

La obligación de proporcionar la habitación, nace a - partir del 1<sup>a</sup>. de mayo de 1970, pero se establece un término de tres años para que los patrones y los trabajadores acuerden los planes a seguir, para que al término de ese plazo se inicien -- los programas respectivos. La Ley establece diferentes modalida- des PARA EL CUMPLIMIENTO DE ESTA OBLIGACION, por medio de la ce- lebración de convenios con los trabajadores en los cuales se -- pacte la forma para su correcto cumplimiento. Esto quiere decir, que la obligación, no es la construcción de las habitaciones, - sino que a través de los convenios pueden establecerse otras -- fórmulas tales como, compensaciones, arrendamientos, complemen- to en el pago de rentas, financiamientos, etc., y en general, - cualquier modalidad que previo acuerdo con los trabajadores pue



da establecerse.

Pasados los tres años en que deben prepararse los convenios, los trabajadores tienen derecho a una compensación mensual, pagadera en efectivo mientras se cumplen los programas.

El motivo de la compensación por renta, se fijará tomando en cuenta el tipo de habitaciones que deberá proporcionar la empresa y la renta que podría cobrar (6% anual del valor catastral), cantidad que, deducida de la renta que tengan que pagar los trabajadores por una habitación de condiciones semejantes, da como resultado la "compensación en efectivo". ( Es preferible que esta compensación se fije en los convenios que se celebra con los trabajadores).

En el caso de empresas de nueva creación, el plazo para la celebración de convenios, empezará a contar a partir del día siguiente a la terminación del primer año de funcionamiento.

Los trabajadores de confianza, celebrarán también los convenios respectivos dentro de los plazos ya señalados.

Son evidentes las repercusiones económicas y financieras de esta disposición para las empresas, pues inclusive, sea cual fuera el camino que se siga, representará en todos los casos un aumento de consideración de los costos de mano de obra.

Esta situación desde el punto de vista contable, deberá hacerse notar en los estados financieros de la empresa, ya sea a través de reservas, si el monto y la importancia del ren-

glón lo amerita, o a través de notas en los estados financieros que señalen la obligación que debe cumplir la empresa y los plazos respectivos.

Primas por antigüedad. Establecen las nuevas disposiciones que los trabajadores de planta tienen derecho a una "Prima de Antigüedad", según lo siguiente:

a) La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

b) Para calcular el salario diario en este caso, no puede tomarse una cantidad inferior al salario mínimo.

Si el salario que percibe el trabajador, excede al doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si la cantidad anterior es inferior a cincuenta pesos, se entenderá ésta última como salario máximo.

c) La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.

También deberá pagarse, a quienes se separen por causa justificada y a los que sean separados, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

d) En los casos de retiro voluntario, la Ley establece que si los trabajadores que se retiren en un año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

to, o de los de una categoría determinada, el pago debe hacerse en el momento del retiro. Si el número de trabajadores que se retire excede del 10%, se pagará a los primeros que se retiren y puede diferirse para el año siguiente el pago a los restantes. Se dará preferencia a los trabajadores con mayor antigüedad.

En caso de fallecimiento, cualquiera que sea la antigüedad, la prima que corresponda se pagará a los deudos legales. Esta prima no elimina ni sustituye cualquier otra prestación que corresponda a los trabajadores.

Para la aplicación de estas disposiciones es necesario tomar en consideración que el artículo 5o Transitorio de la Ley, establece las normas siguientes para los trabajadores que ya estén prestando sus servicios en la fecha en que entre en vigor la Ley:

- a) Los trabajadores con antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente dentro del primer año de vigencia de esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario.
- b) Los que tengan una antigüedad mayor de diez años y menor de veinte, que se separen voluntariamente dentro de los dos --- años de vigencia de esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen 24 días de salario.
- c) Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se se

paren voluntariamente dentro de los tres años de vigencia de esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario.

Menciona el propio artículo 5o. Transitorio que transcurridos los términos anteriores, se debe aplicar la Ley y concretamente el artículo 162 que antes comentamos.

Lo anterior ha traído consigo, la problemática de la "RETROACTIVIDAD" de la Ley, puesto que del texto legal se desprende que, a partir del 4o año de vigencia de la misma, quienes tengan más de quince años cumplidos de trabajo en la empresa, tendrán ya derecho a su prima de antigüedad, considerando todos los años transcurridos hasta la fecha de su retiro aunque las relaciones laborales se hubieren iniciado antes de la vigencia de la nueva Ley. Las opiniones entre los abogados especialistas en la materia no es ni con mucho uniforme y parece que este asunto se tendrá que decidir en los tribunales superiores-competentes.

Ha sido un comentario de consideración, tanto del sector obrero como del patronal que intervino en el estudio y discusión previos de esta nueva Ley Federal del Trabajo, que precisamente el artículo 5o Transitorio se incluyó con objeto de posponer temporalmente el problema financiero que esto representa para las empresas.

Mientras se decide este asunto de uno u otro modo, es

conveniente en nuestra opinión que se considere esta situación, revelándola a través de una nota en los estados financieros con la claridad suficiente.

Por último y también formando parte del artículo Transitorio N<sup>o</sup>. 5, la Ley señala que:

Los trabajadores que sean separados de su empleo o -- que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor la Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, se deberá pagar de acuerdo con los años transcurridos, contados a partir de la vigencia de esta Ley.

Como se observa del estudio anterior, en algunos de los beneficios que dispone la Nueva Ley, la Universidad ha superado dichas prestaciones, pero no en todos los casos.

Además, y a mayor abundamiento, hay que tener presente que los beneficios se señalan en forma enunciativa y no limitativa, esto es que al existir un sindicato que firme un contrato colectivo de trabajo, se podrán conservar aquellas prestaciones que por el uso y la costumbre la Universidad haya otorgado; pero deberán pactarse asimismo las demás prestaciones que no se hayan otorgado a la fecha de aplicación de la ley y que la misma prescribe en forma mínima.

III.- CONSECUENCIAS POLITICAS EN LA U.N.A.M. DE LA NUEVA LEY -  
FEDERAL DEL TRABAJO.

Al aplicar a la U.N.A.M. la nueva Ley Federal del Trabajo se tenderá indudablemente a la creación del "Sindicato de Trabajadores de la U.N.A.M., con diversas secciones, de empleados administrativos, empleados de Intendencia, empleados de vigilancia, etc., con lo cual se hará realidad que la U.N.A.M. se integre por estudiantes, maestros y empleados. Estimamos que sólo la colaboración decidida de estos tres sectores y especialmente de los que nos hemos venido ocupando, logrará una auténtica Universidad que constituya un organismo descentralizado que imparta Cultura Superior, como la Ley orgánica lo dispone. Se hará asimismo efectivo el Artículo 6 de la Ley Orgánica que impone la obligación a la Junta de Gobierno de auscultar la opinión Universitario para designar al Rector, Directores y Autoridades Universitarias.

En efecto, al existir un Sindicato dentro de nuestra máxima casa de estudios, se obtendrá que los empleados Universitarios sean considerados como una fuerza real de poder de decisión y con paridad de votos frente a la Institución, para decidir un "Contrato Colectivo de Trabajo" que logre imponer los beneficios económicos y sociales de la Nueva Ley Federal de la Materia.

Estos beneficios constituyen arma poderosísima para los sindicatos y que deberá aplicarse principalmente a la obtención de las primas por trabajo en días feriados, aumento por vacaciones y por trabajo en días de descanso, aguinaldo, horas extras, antigüedad, habitación a trabajadores, etc.

No nos explicamos porqué los trabajadores, si constituyen parte de la clase trabajadora, no puedan esgrimir estas armas para equilibrar su desigual fuerza con el patrón; si bien es cierto que la U.N.A.M. no persigue el lucro y se encuentra subsidiada por el Estado, también es cierto que realiza un servicio público y deben en consecuencia aplicarse al costo de dicho servicio, las repercusiones económicas que le cause la aplicación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Aceptamos sin embargo que no habrá utilidades que repartir mientras que la U.N.A.M. como empresa, opere con déficit. Una consecuencia política adecuada para obtener un orden, frecuentemente alterado en nuestra Alma Mater, será la participación en la política Universitaria de los empleados, que bien pueden ser un factor de equilibrio frente a la comunidad estudiantil.

Asimismo hay que recordar que los trabajadores de otros organismos descentralizados que también prestan un servicio público, aunque de diversa índole, gozan de los beneficios de la Nueva Ley Federal del Trabajo y de los beneficios que sus sindicatos han obtenido en sus años de lucha, en los contratos-

colectivos de trabajo que, en la mayoría de los casos, se basan en el uso y la costumbre de cada organismo descentralizado.

La organización de los trabajadores en Sindicatos permite que se defiendan sus derechos en las centrales obreras y - confederaciones, por lo que estimamos que, otra consecuencia política de la aplicación de la Nueva Ley Federal del Trabajo en la U.N.A.M., será que sus trabajadores participen como grupo y - como clase gremial en la política del país y que puedan tener - representación inclusive en el Poder Legislativo situación que - llevada con ética, dignidad y honradez acrisolada, permite Ven - tajas de Voz y Voto al trabajador Universitario.

Si tomamos en cuenta que son nueve mil trabajadores - Universitarios además de los que integran el sector magisterial, concluiremos que tienen derecho a formar parte de la comunidad - política del país, ya que empleados que no llegan a esa cifra - tanto de dependencias como de empresas privadas, participan en - forma más activa en la dinámica nacional.

Otra consecuencia consiste en que podrán vigilar, no - solo la aplicación de la ley en aras de los beneficios a los -- trabajadores similares pudiendo integrarse una Federación de -- Trabajadores Universitarios del país, ya que en muchos casos carecen siquiera de los mismos beneficios que marca el estatuto - jurídico de los trabajadores de la U.N.A.M.

Al elevarse el presupuesto de la U.N.A.M., si se otor



gan los beneficios de la Nueva Ley a sus trabajadores como proponemos, tendrá que realizar una política que, estamos conscientes, elevará el costo por alumno de la educación superior, pero sin que se obstruya el principio de que la educación sea gratuita en México. Debe de repercutir el nuevo costo en la implantación de colegiaturas a los alumnos que provienen de escuelas -- privadas en las que pagan altas colegiaturas, y en general a -- los que provienen de clases económicas poderosas.

Creemos que esta medida junto con la promoción de donaciones o bien de un impuesto especial que grave a los sectores a que servirán los egresados de la U.N.A.M., puede solucionar no sólo la repercusión económica de los beneficios de los -- trabajadores sino disminuir el subsidio que el Estado otorga a la U.N.A.M., y si se adoptan medidas más enérgicas como el establecimiento de cooperativas de consumo interno, nuestra Universidad podrá subsistir con recursos propios.

Creemos firmemente que la clase trabajadora de la --- U.N.A.M., tiene derecho a gozar de los beneficios de la Ley Federal del Trabajo que pertenecen a toda la clase trabajadora de México y que son consecuencia de las luchas que a lo largo de -- nuestra historia ha sostenido la clase obrera. Negarle tales de -- rechos equivale a retroceder en las conquistas revolucionarias -- que han costado el dolor y esfuerzo a nuestro pueblo y que constituyen, con el ejemplo de nuestros próceres, los auténticos valores axiológicos de la Unidad.

## CONCLUSIONES

I.- La Universidad Nacional Autónoma de México no es una Institución improvisada; a través de cuatro siglos de existencia ha sido cuna de valores intelectuales y políticos que han influido determinadamente en la dinámica del país, para estructurar el México Moderno. La consideramos como una corporación pública, dotada de plena capacidad jurídica, que imparte educación superior en forma gratuita al Pueblo de México y constituye un organismo descentralizado.

II.- De acuerdo con la Teoría Integral del Derecho -- los empleados administrativos y docentes de la U.N.A.M., son trabajadores, sujetos objetivos del Derecho Laboral y, por lo tanto deben acogerse a los beneficios que señala el artículo -- 123 Constitucional.

III.- La Universidad Nacional Autónoma de México tiene por objetivo, crear técnicos, maestros y profesionistas útiles a la Sociedad y en debida proporción, a la humanidad.

IV.- Igualmente son inconstitucionales los artículos 22 y 51 del Estatuto General de la Universidad, ya que dejan en estado de indefensión a los trabajadores de la Universidad. El primero de ellos es el relativo a la falta de paridad en la representación de los empleados con respecto a los órganos legislativos de la U.N.A.M. que graciosamente dictan normas que rigen las relaciones obrero-patronales y el segundo de los mencionados viola el derecho de escalafón entre los trabajadores.

V.- Los trabajadores administrativos forman parte integrante de la U.N.A.M., entendida esta, como una comunidad de-

de Cultura que presta un servicio público y el estatuto interno que reglamenta las relaciones de fecha 20 de diciembre de 1965- es violatorio de la Constitución, de las garantías individuales que ésta otorga y de las leyes laborales reglamentarias, así como de los principios generales de Derecho, usos de la equidad y la justicia.

VI.- Los artículos 16 y 55 del Estatuto Interno de los trabajadores administrativos de la U.N.A.M., son también violatorios a todos los principios universales del Derecho de trabajo y limitan el Derecho de los trabajadores de constituirse en un Sindicato, dejándolos en estado de indefensión, creando un caso sin precedente que retrasa el progreso del país en materia de Justicia Social.

VII.- En consecuencia debe dejarse sin efecto el estatuto comentado y declararse anticonstitucional, debiendo registrarse las relaciones de la U.N.A.M., y sus trabajadores por la Nueva Ley Federal del Trabajo, aún cuando se considera que la U.N.A.M. es un patrón sui generis, en virtud del servicio público que presta.

VIII.- Deben aplicarse (el art. 3, 4, 5, 14, 16, 73 -- fracción XXV, 107 fracción II y) 123 de la Constitución Política y social de los Estados Unidos Mexicanos en las relaciones obrero-patronales de la U.N.A.M.

IX.- Los empleados Universitarios adolecen de la falta de un contrato colectivo de trabajo que contenga un tabulador adecuado, una evaluación de puestos funcional, y de un escalafón en que se cumplan todos los requisitos legales. En conse---

cuencia creemos que deben derogarse las disposiciones internas de la U.N.A.M. que perjudiquen a los trabajadores, así como el artículo 13 de su Ley Orgánica, firmándose un Contrato Colectivo de Trabajo que garantice plenamente el goce de los derechos de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo.

X.- Debe aplicarse plenamente la Ley Federal del Trabajo del 1°. de mayo de 1970, como norma y guía de las relaciones entre la U.N.A.M. y sus trabajadores con todos los beneficios sociales que la misma otorga.

XI.- A mayor abundamiento y siendo el Derecho del Trabajo en general, eficaz instrumento de la lucha obrera en nuestro país, que debe reivindicar a la clase trabajadora frente al patrón para realizar la Justicia Social, es inconcebible privar a los trabajadores de la U.N.A.M., de los beneficios que otorga la Nueva Ley Federal del Trabajo.

XII.- Las repercusiones económicas de la Nueva Ley Federal del Trabajo a la U.N.A.M., constituirán principalmente en la aplicación de los artículos 63, 66 al 68, 71, 74, 76, 80, -- 136 al 153, 162 y 5° Transitorio o sea, primas de trabajo en domingo, aumento por vacaciones y por trabajo normal obligatorio, aguinaldo obligatorio, interrupción a la jornada continua, habitación a trabajadores y primas por antigüedad para todos los trabajadores Universitarios.

## " BIBLIOGRAFIA "

- 1.- ALEGRE.- Historia de la Compañía de Jesús en la Nueva España.- Espasa Calpe.- Segunda Edición. 1935.
- 2.- ALAMAN, LUCAS.- Historia de México.- Editorial Jus 1942.- - Tomo I.
- 3.- Artículo publicado en Novedades del día 12 de octubre de -- 1944.
- 4.- BARASSI LUDOVICO.- Tratado del Derecho del Trabajo.
- 5.- BAYON GASPAR CHACON Y PREZ BOTIJA EUGENIO.- Manual del Derecho del Trabajo.
- 6.- CABANELLAS.- Contrato de Trabajo.
- 7.- CASTORENA J. JESUS.- Manual del Derecho Obrero.
- 8.- CONSEJO CONSTITUYENTE DE 1944.- Archivo Histórico de la Universidad.- Anuario de 1965.
- 9.- DE LA CUEVA, MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo.
- 10.- DE LA CUEVA, MARIO.- Síntesis del Derecho Mexicano del Trabajo.- Revista Mexicana del Trabajo.- Septiembre de - 1968.
- 11.- DEVEALI MARIO L.- Lineamientos de Derechos del Trabajo Argentina.- Tercera Edición.
- 12.- DE ZAMACOIS, NICETO.- Historia General de la U.N.A.M.
- 13.- GARCIA ICAZBALCETA, JOAQUIN.- La Instrucción Pública en México durante el Siglo XVI.- "Edición Universidad. -- 1942.
- 14.- HISTORIA DE LA UNIVERSIDAD.- Edición Universidad.- Anuario- 1964.
- 15.- JIMENEZ RUEDA, JULIO.- Historia de la Cultura.- Ediciones - Botas 1952.
- 16.- KROTOSCHIN, ERNESTO.- Tratado Práctico del Derecho del Trabajo.
- 17.- CONSTITUCION POLITICA MEXICANA.
- 18.- ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNAM.
- 19.- LEY ORGANICA DE LA U. N. A. M.

- 20.- ESTATUTO GENERAL DE LA U. N. A. M.
- 21.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- 22.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- 23.- MARX, CARLOS.- El Capital.
- 24.- MENDEZ, ARCEO.- La Real y Pontificia Universidad de Méxi--  
co.- Porrúa Hermanos.
- 25.- MENDIETA Y NUÑEZ, LUCIO.- Primer Censo Nacional Universita  
rio.- Anuario de 1965.
- 26.- SANCHEZ ALVARADO, ALFREDO.- Instituciones del Derecho del  
Trabajo.
- 27.- SMITH, ADAM.- Investigación sobre la naturaleza y Causas -  
de las Riquezas de las Naciones.
- 28.- TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Edi--  
ción Porrúa Hermanos. 1970.