



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MEXICO
Facultad de Derecho

**Naturaleza Jurídica del Convenio
Colectivo de Trabajo de la
Universidad de México.**

T E S I S

**que para obtener el Título de
Licenciado en Derecho**

p r e s e n t a

MIGUEL BAUTISTA TOVAR

MEXICO, D. F., 1975 .



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

Con mucho cariño y agradecimiento para mi señora madre, Julia Tovar Vda. de Bautista, quien con abnegación recorrió conmigo caminos tan llenos de penurias y humillaciones desde nuestra cuna de campesinos, - habiéndome conducido hasta este - instante que hoy comparto con ella.

IN MEMORIAM de mi inolvidable maestro, señor profesor y Director, J. Guadalupe Martínez Santos, quien con su apoyo moral y material supo encausarme desinteresadamente para ser alguien en la vida, por lo que he tratado de no defraudarlo.

Al señor doctor Alberto Trueba Urbina, que con esmero inquebrantable ha creado doctrinas y leyes positivas laborales, en beneficio de la clase subordinada trabajadora de México.

Al señor licenciado, José Florentino Miranda Hernández, que con su colaboración y ayuda, hizo posible la realización de este trabajo.

Con el afecto de siempre
para mis maestros, ami
gos y compañeros de -
generación.

**NATURALEZA JURIDICA DEL CONVENIO COLECTIVO
DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE MEXICO**

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- A. Las relaciones laborales en la Universidad Nacional de México
- B. Primeros documentos sobre la relacion laboral en la Universidad
- C. Discusión sobre la calidad jurídica de los trabajadores
- D. Discusión sobre la calidad de la Universidad como patrón

CAPITULO SEGUNDO

LA HUELGA DE 1972

- A. Causas del movimiento de los trabajadores
- B. Grupo de los trabajadores participantes en el conflicto
- C. El paro de labores de octubre de 1972
- D. Demanda de los trabajadores
- E. Primeras negociaciones para la solución del conflicto.

F. La firma de los Catorce Puntos.

CAPITULO TERCERO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- A. Fin del Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la Universidad
- B. Nuevos derechos de los trabajadores en el Convenio Colectivo, de la Universidad Nacional Autónoma de México
- C. Algunas demandas satisfechas del Convenio Colectivo de Trabajo
- D. Reflexiones sobre problemas laborales en la Universidad de México

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

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

El objeto primordial de una tesis, es sin lugar a duda aportar conocimientos nuevos respecto al tema de que se habla, pero da do a que empiezo a conocer la realidad del Derecho Laboral, no es posible exigirme que diga un cúmulo de cosas nuevas y particularmente en una materia como la que se aborda, más con ello; podría expres ar este ideal: "Me propuse a recoger no crear, no decir cosas nuevas, sino verdades objetivas imperantes en el momento".

Para esto, los trabajadores universitarios en sus demandas de hace dos años, fueron indiscutibles y fundamentalmente justas, fue objeto de una respuesta jurídicamente aceptada, "Convenio Colectivo de Trabajo", y se demostró una vez más que los problemas fundamenta les deben ser resueltas con cordura, toda vez que iba dirigida hacia la clase trabajadora universitaria.

El alcance jurídico laboral que obtuvieron los trabajadores y empleados de la Universidad Nacional de México, fue que se pusieron en evidencia muchas falsas interpretaciones sustentadas por eminentes doctrinarios del Derecho Laboral, salvo excepción alguna, y que hoy día reconocen a los trabajadores universitarios como trabajado- res sujetos del derecho laboral.

Anteriormente, los trabajadores de la Universidad eran vícti-
mas ocasionales del desprecio tanto de estudiantes como de profeso

res -se les veía mal- surgiendo de sus prejuicios de clase, se les señalaba como "gentes de servicio", más no como sujetos del derecho del trabajo; ahora bien, tanto trabajadores como a empleados sufrían humillaciones, injurias, insultos y periódicamente de las insolencias de quienes llegaban a las oficinas desafiando a los servidores universitarios.

Por ello, ahora con la conquista histórica lograda por casi - diez mil trabajadores universitarios, conquista que se repercute en un Convenio Colectivo de Trabajo, en donde se les reconoce la calidad de trabajadores asalariados. Se ha logrado con ello y a la vez experimentado de que toda clase trabajadora subordinada, que independientemente produzcan o no, tienen los mismos derechos como cualquier otro trabajador o trabajadores, a la protección y a la Seguridad Social que los preceptos del Derecho del Trabajo concede.

Y por último, "la Universidad Nacional Autónoma de México en - ningún momento podía hacer utopía en las relaciones laborales a quienes prestan sus servicios en ella".

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

A. Las relaciones laborales en la Universidad Nacional de México.

Las relaciones laborales de los trabajadores universitarios, - vocablos que implica hacer un estudio verdaderamente minucioso, teniendo como objetivo primordial el destacar la situación jurídica - de los trabajadores al servicio de la Universidad, por ello es conveniente hacer un estudio en términos generales de los primeros antecedentes históricos de las relaciones laborales. Cabe indicar que la historia de los trabajadores en cuanto a la prestación de servicios laborales dentro de la Universidad principian a partir de 1910.

Fue a principios del año de 1910, cuando el insigne maestro don Justo Sierra tuvo la inquietud de crear una Universidad para la educación del pueblo de México, con gran inteligencia y entusiasmo obtuvo que el Presidente Porfirio Díaz enviara al Congreso de la Unión la correspondiente iniciativa que culminó con el Decreto del 24 de mayo de 1910. Fue así, cuando en su discurso el maestro Justo Sierra enfatizó que: "La universidad no tiene historia; la Universidad Pontificia no es el antepasado, es el pasado... La Universidad será "Un grupo de perpetua selección dentro de la substancia 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 corazón para el pueblo". Ideas todas que fueron sintetizadas en el lema que la Secretaría de la Instrucción Pública y Bellas Artes dió a la Universidad: "En el amor de la ciencia y de la patria está en la salud del pueblo".

Con este discurso quedó solemnemente inaugurada la Universidad Nacional de México, el 22 de septiembre de 1910 (1).

Durante la época de 1910 a 1929, la Universidad fue configurándose cada día más y más. Cuando la Universidad abrió sus puertas para la educación del pueblo, fue al mismo tiempo puesto en vigor la primera Ley Constitutiva que estuvo vigente durante 19 años, o sea, de 1910 a 1929.

En esta Ley Constitutiva, encontramos muy someramente algunas disposiciones acerca del personal en general que prestaban sus servicios en la Institución.

LEY CONSTITUTIVA DE 1910-1929

3º Los Directores pueden declarar justificadas sin explicación alguna, 8 faltas por años de cada uno de estos individuos del personal que en ella dependa.

4º Las faltas justificadas darán lugar a descuentos de sueldos siempre que así lo acuerde el Rector y el Director respectivo, para todas las personas de la institución correspondiente.

(2) Ley Constitutiva de la Universidad de México. Año de 1910-1929. Archivo Histórico de la UNAM. Pág. 32, México, 1929.

7ª Las cantidades de sueldos que, como descuento no se paguen al personal universitario, serán recaudadas por el Jefe del Departamento de Administración de la Universidad Nacional, en cantidades de bienes de la misma.

8ª Cuando cualquiera persona de la Universidad llegue a faltar a su trabajo durante dos semanas seguidas, sin causa justificada se declarará el puesto vacante y se procederá a cubrirlo (2).

Como se observó en estos artículos, en nada resuelve la problemática jurídica de los trabajadores, dicha ley Constitutiva 1910-1929, solamente se disponía a reglamentar normas de carácter meramente asistencial, más no se abocaba intrínsecamente a las relaciones laborales de sus trabajadores.

Prosiguiendo con la investigación, el 10 de julio de 1929, el licenciado Emilio Portes Gil, Presidente Provisional de la República Mexicana expidió la Ley Autónoma de la Universidad de México, - quien vino a modificar radicalmente a la Ley Constitutiva de 1910.

"Ley Orgánica de la Universidad Nacional de México, Autónoma". En esta Ley Orgánica se encuentran algunas estipulaciones en que se refiere a pagos y nombramientos para el personal docente y administrativo, son los siguientes:

Artículo 21. "Son obligaciones y atribuciones del Rector.

E). Nombrar y remover, de acuerdo con los reglamentos respectivos, a los empleados de la Universidad cuya designación

(2) Ley Constitutiva de la Universidad de México. Año de 1910-1929. Archivo Histórico de la UNAM. Pág. 32, México, 1929.

no esté esencialmente prevista en esta Ley.

DE LAS RELACIONES ENTRE LA UNIVERSIDAD Y EL ESTADO

Artículo 31. Los empleados de la Universidad, de cualquier -
índole o categoría, no serán considerados como empleados federales.

"A partir de la promulgación de esta Ley", pero, por razones de EQUI
DAD y estando ellos encargados de un Servicio Público, continuarán
gozando de los beneficios que la Ley de Pensiones Civiles de Retiro
les concede, quedando sujetos a las obligaciones y derechos de la -
misma Ley. A partir de 1930 el Consejo Universitario podrá resolver
lo que estime conveniente sobre la situación con la Ley de Pen-
siones de Retiro.

Artículo 33. Mientras los empleados de la Universidad estén -
sujetos a la Ley de Pensiones Civiles de Retiro, los pagadores u -
Oficinas Pagadoras de sueldos o emolumentos de empleados de las Ing
tituciones, los descuentos que prevengan la Ley General de Pensio-
nes de Retiro y la Dirección General del Ramo, muy especialmente -
aquellos que se refiere el Artículo 48 de la Ley General de Pensio-
nes y los provenientes de préstamos a corto plazo, préstamos Hipo-
otecarios y préstamos refaccionarios que adeudan al Fondo de la Di-
rección General de Pensiones, observándose lo dispuesto en esa Ley
General de Pensiones y entregándose a dicha Dirección, las cantida-
des recaudadas por esos conceptos, como lo hacen los Pagadores del

Gobierno Federal".

Artículo 11. Transitorio. Los empleados que en la actual Universidad y las dependencias que se le incorporan, hayan prestado servicios eficientes por más de un año, gozarán de los derechos de preferencia al hacerse la distribución de la Universidad Autónoma" (3).

Era el Rector de la Universidad el único facultado para nombrar o remover el personal que trabajaba en la Institución, porque no existió reglamento alguno en que se especificara que por medio de una Asociación de Trabajadores nombraran al personal que laboraría en ella. En tanto es el Artículo 31, el que por el momento trae atención, atención porque en base a este precepto los trabajadores universitarios no son empleados burócratas y a tal razón son los trabajadores de esta Institución los que deben regirse por la Nueva Ley federal del Trabajo y no así establecer Estatutos Especiales que normen las relaciones de trabajo.

Veamos ahora la siguiente Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, que fue publicada en el Diario Oficial el 21 de octubre de 1933, quedando derogada la Ley Orgánica de la Universidad Nacional de México, Autónoma. Lo cual aquella Ley lo formaban -- exclusivamente nueve artículos, sin hacer referencia del personal -- que trabajaba en ella, lo que se significaba que había poco interés en definir concretamente la calidad jurídica de éstos" (4).

(3) Ley Orgánica de la Universidad Nacional de México, Autónoma. Publicada en el Diario Oficial el 10 de julio de 1929. Archivo Histórico de la U.N.A.M.

(4) Ley Orgánica de la U.N.A.M., Diario Oficial, 21 de octubre de 1933. Archivo Histórico de la U.N.A.M.

No fue, sino hasta 1934, fecha en que se publicó en el Diario Oficial de la Federación, 1^a de marzo de 1934, un nuevo Estatuto en que entró en vigencia el mismo día de su publicación: Estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de México", tal estatuto contenía en síntesis las siguientes disposiciones que regulaban al personal en general en cuanto a la prestación de servicios:

Artículo 8^o "Los renglones correspondientes determinarán los requisitos para la designación, las atribuciones y las obligaciones del personal técnico, administrativo y la servidumbre de la Universidad. El Consejo Universitario podrá, en todo caso, vetar las designaciones que no hiciera el propio Consejo o acordar la remoción o la revocación del nombramiento de cualquier empleado.

Artículo 17. Serán obligaciones y facultades del Rector:

... D) Proponer la designación de directores de Facultades, Escuelas o Institutos, de profesores Jefes de Grupo y, en caso de los demás miembros, del personal docente, técnico y administrativo de la Universidad, en los términos de los reglamentos respectivos" (5).

En resumen de estos dos artículos, era el Consejo Universitario el que tenía amplias facultades para nombrar o remover libremente al personal docente y administrativo, prestándose para actuar arbitrariamente en dichos actos, debido a que no había una reglamentación específica para estos casos aun cuando claramente así dictaba -

(5) Estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1^a de marzo de 1934. Archivo Histórico de la UNAM. México, 1934.

el Artículo 8º por interpretación concluimos que las Autoridades Universitarias hacían poco por reglamentar algún estatuto y especificar en ello la calidad jurídica de los empleados y personal docente que prestan sus servicios en la Institución.

La Universidad Nacional estaba constituida por un Órgano supremo que era el Consejo Universitario, pero que a su vez estaba integrado en forma paritaria, o sea, con una representación numéricamente en igualdad de profesores y alumnos, lo que ocasionó un violento conflicto interno, dando como resultado la dislocación del gobierno de la Universidad, y motivó una nueva ley constitutiva promulgada por el General Manuel Avila Camacho, Presidente Constitucional de la República Mexicana, el 30 de diciembre de 1944.

Pero antes de esto, siendo rector en aquel entonces el Doctor Alfonso Caso, el ilustre maestro de la Escuela de Jurisprudencia, presentó el Anteproyecto de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México a la consideración del Consejo Universitario.

EXPOSICION DE MOTIVOS

" Señores Consejeros:

Una de las razones fundamentales que hace difícil la organización de la Universidad sobre bases estables, es que la Ley Orgánica de 1933... Por esto, siempre que se ha querido reformar el Estatuto Universitario, se ha tropezado con la existencia de la Ley Orgánica y de sus preceptos deficientes.

Aunque esto es, la principal deficiencia de la ley, no sin embargo es la única,... En lo relativo a las relaciones de la Universidad con sus empleados y fundamentalmente, en la definición - del carácter mismo de la Universidad como institución pública; to do lo cual ha motivado constantes discusiones entre los tribunales, originados por la deficiencia de los preceptos o el silencio de la Ley.

RELACION DE LA UNIVERSIDAD CON SUS EMPLEADOS

EXPOSICION DE MOTIVOS

Es principio general, reconocido por la Suprema Corte de Justicia en México, que los funcionarios y empleados de los establecimientos o corporaciones públicas puedan estar sometidos, sin quebranto de ningún texto Constitucional, aún régimen extra contractual. En años recientes, cuando por consideraciones diversas el Gobierno ha atribuido a ciertas empresas el carácter de corporaciones públicas, resulta explicable que se haya sometido a ciertos - grupos de trabajadores de tales empresas a un régimen contractual. Pero la Universidad no es una empresa, no organiza los elementos - de la producción para la persecución de ningún propósito lucrativo; nunca ha tenido, ni tiene, ni se propone tener, provechos en sentidos económicos; es como antes se dijo ya: "ES UNA COMUNIDAD DE - CULTURA". Por estas razones el anteproyecto, que ha vuelto a definir el carácter público de la Universidad.

Conviene dejar bien claro que el hecho de que las relaciones entre la Universidad y sus servidores tengan el carácter estatutario y NO CONTRACTUAL, no será un obstáculo para que, como proyecto lo indica, un reglamento del consejo otorgue a los profesores y a empleados universitarios todos los derechos y prestaciones de orden social que, a estas horas deben considerarse ya incorporados definitivamente al orden jurídico en que vivimos, como elementales exigencias de la civilización contemporánea.

Efectivamente, el Artículo 13, del anteproyecto esbozaba los siguientes:

Las relaciones entre la Universidad y su personal docente y administrativo, se regirán por Estatutos Especiales correspondientes, que dictará el propio Consejo Universitario" (6).

Así una vez más, el H. Consejo Universitario en la sesión ordinaria del 30 de diciembre de 1944, decretó por unanimidad de votos la siguiente Ley:

"Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México".

Por lo consiguiente, las relaciones entre la Institución y su personal docente y administrativo quedaron plasmados en la forma siguiente:

Artículo 13. "Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos del personal será inferior a los que concede la

(6) Anteproyecto de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México. 10 de junio de 1944. Archivo Histórico de la UNAM, México, 1944.

Ley Federal del Trabajo" (7).

De acuerdo a la Exposición de Motivos del maestro Alfonso Caso, al mencionar este, de que no se contravienen las disposiciones Constitucionales el facultar al Consejo Universitario para reglamentar entre la Universidad y sus trabajadores Estatutos Especiales en materia laboral, pues bien, la Nueva Ley Federal del Trabajo establece en su artículo primero: "La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A", de la Constitución" (8), lo cual es violatorio el principio establecido por las autoridades universitarias, contraveniendo así las bases sobre la cual descansa los principios alcanzados por el Movimiento Obrero Mexicano de 1910.

Al mismo tiempo el rector, Doctor Alfonso Caso, presentó ante el H. Consejo Universitario el Anteproyecto de un Estatuto de la Universidad, donde fue discutido y aprobado en marzo de 1945 en la cual el Artículo 83 es materia de nuestro estudio, y al respecto señala lo siguiente:

Artículo 83. "El tesorero de la Universidad y de los empleados que directamente esten a sus órdenes; el auditor interno y los empleados que de él dependan, serán responsables ante el Patronato.

(7) Ley Orgánica de la UNAM. 6 de enero de 1945. Archivo Histórico de la UNAM.

(8) Alberto Trueba Urbina y Jorge T. Barrera. Nueva Ley Federal del Trabajo. - 18a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1972.

El personal técnico, los empleados y la servidumbre, serán sancionados directamente, por sus jefes respectivos, con acuerdo del Rector⁽⁹⁾.

El mencionado artículo utiliza el término de sanción, sin especificar a que tipo de sanción es a la que hay que castigar, aun cuando las condiciones de trabajo, si es que se interpreta así, deberían estar regidas por estatutos especiales en la materia correspondiente, y no así incluir sanciones en Estatutos de carácter académico.

(9) Estatuto de la UNAM. 12 de marzo de 1945. Archivo Histórico de la U.N.A.M.

B. Primeros documentos sobre relación laboral en la Universidad.

Ya en capítulo anterior se observó que en la Institución Universitaria se carecía de una reglamentación de orden laboral; no fue sino a iniciativas del rector, Doctor Ignacio Chávez para que el H. Consejo Universitario discutiera y aprobara el Anteproyecto de un Estatuto Especial tendiente a reglamentar la situación jurídica de los trabajadores de la Institución, y efectivamente el 20 de noviembre de 1965 entró en vigencia el Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la UNAM.

Siendo este el primer documento elaborado por autoridades universitarias de conformidad con lo que dicta el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México. Para efectos de este trabajo, se plasmarán algunos artículos que según guardan un nexo de relación laboral con la Ley vigente y a su vez algunos otros artículos en pro y en contra los derechos de estos trabajadores.

De las relaciones labores, al respecto el artículo primero se señala que: El presente Estatuto tiene por objeto reglamentar las relaciones laborales entre la Universidad y su personal trabajador administrativo de conformidad con lo prevenido en el artículo 13 de la -- Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México."⁽¹⁰⁾. Así mismo definía al trabajador en los términos siguientes: Artículo Cuarto. Forman el personal administrativo los trabajadores al servicio de la Universidad. Trabajador es toda persona -física- que presta a

la Universidad servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, por virtud de un CONTRATO DE TRABAJO. El hecho de figurar en las nóminas de pago de sueldos en la Universidad surtirá efectos - de nombramiento"⁽¹¹⁾.

Ahora, para fines legales se establece la definición de trabajador de acuerdo a la Ley vigente laboral, a saber:

Artículo 8. "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de - preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"⁽¹²⁾.

Conforme a la Nueva Ley Federal del Trabajo, que correctamente ha definido el trabajador y no así la Ley de 1931 que casi en igual término se estableció en el Estatuto Especial de los trabajadores de la Universidad, y que para esto se tienen las siguientes consideraciones.

a) El trabajador debe ser, como se ha indicado, necesariamente una persona física más no moral, como supuestamente así se establecía en la Ley de 1931; y a tal consideración, son los trabajado

(11) Estatuto del Personal Administrativo de la UNAM. Obra citada.

(12) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Fed. del Trabajo. 18a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1972.

res universitarios los que adquieren la calidad de trabajadores físicos y porque solamente las personas físicas que prestan un trabajo personal subordinado son sujetos del derecho laboral, por lo que entonces, los trabajadores de la Universidad se les define conforme al artículo octavo de la Ley. Estableciéndose, asimismo, que no necesariamente el trabajador subordinado debe de producir fuentes de riqueza, sino que el elemento básico de todo trabajador o servidor subordinado es que haya una relación laboral, dando como resultado una subordinación. Para afianzar más lo antes esbozado, consideramos en forma oportuna las consideraciones de los doctores en derecho Laboral, Alberto Trueba Urbina, Mario de la Cueva, Nestor de Buen Lozano y otros, que en forma resumida señalan que todas las personas físicas que prestan un servicio de carácter subordinado se consideran sujetos del derecho laboral y por tal deben de estar protegidos por el precepto Constitucional, Artículo 123.

b) "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo"⁽¹³⁾.

Concepto modificado por la Nueva Ley Federal del trabajo, que por lo tanto ya no se presta a confuciones, ahora son trabajadores todas aquellas personas que prestan un trabajo a otra, física o moral (jurídica) en virtud de un contrato de trabajo. Respecto al contrato de trabajo, la abrogada Ley Federal de 1931 que definía dichos términos en la forma siguiente: "Contrato individual de --

(13) Alberto Trueba Urbina. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Edición 28a. México, 1958.

trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante la retribución convenida" (14) .

En lo que respecta a la definición anterior, los legisladores que participaron en la discusión, votación y la aprobación de la - Nueva Ley Federal del Trabajo, con un criterio más amplio, técnico y visionario, tomaron en cuenta que ni la dependencia económica ni la dirección en lo que toca al Artículo 17, eran el aspecto medular del contrato de trabajo, sino que es la subordinación propiamente dicha; por lo que ampliando este concepto, creemos pertinente transcribir el Artículo 20 de la Ley vigente.

Artículo 20. "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos" (15).

Se observa en el texto de este artículo un gran adelanto al - establecerse la distinción entre "Relación de Trabajo" y "Contrato de Trabajo", pues la primera existirá en el momento mismo en que -

(14) *Ibidem*.

(15) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. *Obra citada*.

se empiece a prestar el servicio, en tanto que en el contrato de trabajo se perfecciona por el solo acuerdo de voluntades. En dicha distinción significa que puede existir un contrato de trabajo, sin que por ello implique la relación de trabajo.

Estos son algunos de los artículos del Estatuto del Personal Administrativo que supletoriamente establece las relaciones laborales entre sus trabajadores. Relaciones de trabajo, que indiscutiblemente deberían estar regulados por los preceptos de la Nueva Ley Federal de Trabajo, quedando así relegados las definiciones como -- eran el de trabajador y prestación de servicios, o sea, relación de los servicios prestados, subordinación. Al igual de los beneficios que ella se establece. Beneficios que alcanzaron los trabajadores mediante un conflicto laboral posteriormente.

Los trabajadores universitarios gozan de tres períodos de vacaciones de conformidad con lo dictado en el artículo 30 del estatuto interno.

Artículo 30, Fracción segunda. "Los tres períodos de vacaciones a que se refiere la fracción I, los disfrutarán los trabajadores en fecha en que señale el Calendario formulado por la Universidad...".

Los trabajadores universitarios gozan de toda clase de servicios que presta el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, de conformidad con lo que reza el Artículo 38, inciso V. Son obligaciones de la Universidad:

V. Cubrir las aportaciones que le corresponda para que los trabajadores reciban los beneficios que presta el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, a cuyo régimen se encuentran incorporados los trabajadores de la Universidad".

Los trabajadores universitarios estaban regidos por un Estatuto Especial, en el cual establecía para sus trabajadores un sistema escalafonario que nunca de las veces se cumplía, dado a que las autoridades universitarias tenían facultades para designar el personal que debía prestar sus servicios en las distintas dependencias universitarias de acuerdo con lo dictado en el Artículo 51 del Estatuto General de la UNAM que se establece en los términos siguientes:

"Artículo 51, Fracción III: Proponer al Rector, en los términos del reglamento respectivo, la designación del personal técnico y administrativo"⁽¹⁶⁾.

Como se ha observado, dicha disposición violaba los términos establecidos en el reglamento de Escalafón, dejando en estado indefenso a los trabajadores, con lo cual se consideraba incongruente el haber establecido dicho artículo, reglamento de escalafón, en el Estatuto del Personal Administrativo.

Es el artículo 14 del Estatuto del Personal Administrativo -- que dice lo siguiente:

(16) Estatuto General de la U.A.N.M. Imprenta Universitaria. Modificada y adicionada. 3 de diciembre de 1963.

"Todos los trabajadores universitarios deberán ser de nacionalidad mexicana, y sólo podrán utilizarse provisionalmente los servicios de extranjeros mientras no existan mexicanos que puedan desarrollar eficientemente los servicios de que se trate. La contratación de este tipo de personal será decidida por el Rector de la Universidad, oyendo previamente a los representantes de los trabajadores"⁽¹⁷⁾.

De este artículo se deduce, que eran los representantes de los trabajadores los indicados de exigir el cumplimiento de los preceptos que se marcaban en el Estatuto Especial, como asimismo de imponer sanciones de orden laboral para los trabajadores que incurrieran en la comisión de una falta, y no como se estipula en el Estatuto General, Artículo 83, Fracción III, a saber:

"El tesorero de la Universidad y los empleados que directamente estén a sus órdenes; el auditor interno y los empleados que de él dependan, serán sancionados por el Patronato.

El personal técnico, los empleados y la servidumbre, serán sancionados directamente, por sus jefes respectivos, con acuerdo del Rector"⁽¹⁸⁾.

Quedando nuevamente los trabajadores universitarios al arbitrio de cualquier sanción, aplicadas por autoridades de la Institución según crean conveniente a sus intereses.

(17) Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la UNAM. Obra citada.

(18) Estatuto General de la UNAM. Obra citada.

C. Discusión sobre la calidad jurídica de los trabajadores.

A pesar que el Derecho Laboral vigente es expansivo para los trabajadores que prestan servicios de carácter subordinado, aun son los trabajadores universitarios los que siguen olvidados de ese principio. Por principio, son los trabajadores universitarios como cualquier otro trabajador de empresa que están sujetos a una relación laboral y toda relación implica necesariamente una relación jurídica. Reforzando esta última opinión e interpretando a contrario sensu el primer párrafo del Artículo 123 Constitucional, Apartado "B", el que textualmente dice:

"Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores..."

Tomando en consideración que los trabajadores de la Universidad no prestan sus servicios en ninguna de esas instituciones, se desprende, que no son burócratas, en tanto no se les puede aplicar la disposición del citado Apartado B, por lo consiguiente se infiere el principio introspectivo, a saber: "indubio pro operario", o sea, debe aplicarse la ley que más favorezca al trabajador, por lo que entonces son los trabajadores universitarios los que se deben regir por la Nueva Ley Federal del Trabajo y en conformidad con el Apartado "A" de nuestra carta magna.

Cabe indicar: que la mayoría de la comunidad universitaria - (pero más de las Autoridades), no consideraban a los trabajadores como tales y que actualmente han tomado ese carácter pero no en --

forma contundente, debido a que la Ley Orgánica, tanto la anterior como la actual, hacen que la calidad de los trabajadores se encuentren todavía flotantes, esto surge por el reconocimiento de una Autonomía Universitaria que viene a complicar más el problema ya planteado; autonomía que permite que grupos no reconocidos en la Universidad hagan de ella o provoquen el caos o que cometan delitos comunes, sin que estos sujetos paguen sus delitos de acuerdo a las Leyes Federales.

Autonomía que hoy en día se presta a discusiones tanto de carácter universitario como de orden nacional, al respecto el licenciado Gastón García Cantú había declarado lo siguiente:

"Las Autoridades Universitarias son, en última instancia las responsables de lo que suceda en ella, inclusive en el caso tan paradójico como desconcertante, de que las autoridades universitarias carezcan de autoridad.

El origen de esta falta de autoridad es remota, y que se localiza en la deficiente redacción de las Leyes Orgánicas que, presuntamente consagra la Autonomía Universitaria SIN PRECISAR EN QUE CONSISTE DICHA AUTONOMIA"⁽¹⁹⁾.

Es precisamente la autonomía el factor determinante para que los trabajadores de la Universidad, no se les haya reconocido como trabajadores subordinados dependientes de la relación de trabajo. Y a manera de referencia, fue el señor licenciado Salvador Azuela

(19) Artículo publicado en Excelsior. 17 de noviembre de 1972. Instituto de Investigaciones Bibliográficas-Hemeroteca Nacional de México.

el que formuló de manera brillante, para los trabajadores de la Universidad Nacional, elocuentes conceptos de sentida emoción: "Entre los grupos que se dedican a tareas laborales de tipo administrativo y diversos, el pie veterano de la Universidad, son los trabajadores en general acreedores de los más calurosos elogios de honradez acrisolada, la eficacia en el desempeño de sus funciones; el desinterés, la independencia no debe ser aquí excepcionales; las autoridades - universitarias deben velar porque estos trabajadores obtengan lo - que ellos merecen por sus labores que desempeñan"⁽²⁰⁾

Por lo tanto, al ingresar un nuevo elemento a formar parte del personal administrativo, se les consideraba como un elemento más al tan arraigado concepto "Comunidad de Cultura" más no como un trabajador, por ello se concedió al Consejo Universitario para constituir dos representantes ante el H. Consejo Universitario, desde luego con alguna clara intención. Al respecto el artículo 22 así lo dice:

"Los empleados de la Universidad designarán por elección directa un representante propietario y otro suplente"⁽²¹⁾.

Respecto a las palabras del maestro Azuela, fueron acertadas porque hasta el momento nadie las ha contradecido, sino que es todo lo contrario, son los servidores de la Universidad a las que hay que reconocer su calidad jurídica, por las siguientes razones:

En caso contrario de que los trabajadores no fueran trabajadores - sujetos a una relación laboral, entonces ¿Qué calidad jurídica se

(20) Artículo publicado en Novedades. 12 de noviembre de 1944. Instituto de de Investigaciones Bibliográficas-Hemeroteca Nacional de México.

(21) Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México. Imprenta Universitaria. 4 de diciembre de 1963. México, 1963. Archivo Histórico de la UNAM.

les daría a estas personas?

Indiscutiblemente adquieren el carácter de trabajadores asalariados por lo siguiente:

El artículo primero del Estatuto del Personal Administrativo - al Servicio de la Universidad textualmente estipula: "El presente Estatuto tiene por objeto reglamentar las relaciones laborales entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal Administrativo", como también el artículo 4º del Estatuto invocado que dice: "...Trabajador es toda persona que presta un servicio... por virtud de un contrato de trabajo"; consiguientemente el Artículo 20 del mismo Estatuto dice: "La aceptación del nombramiento o del contrato de trabajo OBLIGA al trabajador el cumplimiento que se establece en él, y las consecuencias que sean conforme al uso o a la Ley"⁽²²⁾, se establece así con la narración de éstos artículos, el término de subordinación, ahora bien, se entiende por subordinación: La facultad jurídica de mando del patrón, y el deber jurídico de obediencia por parte del trabajador.

Procediendo de conformidad con nuestro Derecho Positivo, la Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 que reza: Trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado...". Estableciéndose así, que los trabajadores universitarios están sujetos a una relación laboral y por lo consiguiente bajo el mando de una persona, que en este caso son las autoridades a quien tienen que obedecer en virtud de un contrato de

(22) Estatuto del Personal Administrativo... GACETA UNAM. 3 de noviembre de 1972. Ciudad Universitaria. Archivo Histórico de la UNAM. México 1972.

de trabajo; a un cuando las autoridades universitarias desconocen dicha relación laboral.

Para mayor conocimiento, el artículo primero del Estatuto del Personal, ya establecido, y el artículo 20 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario..."(23).

En tanto, el salario que paga la Universidad a sus trabajadores quedó establecido en el Capítulo III, Artículo 32 que dice: Los salarios serán uniformes para cada categoría de trabajadores de base y serán fijados por la Universidad en el presupuesto que apruebe anualmente el Consejo Universitario, conforme las disposiciones de la Ley Orgánica y el Estatuto General, sin que puedan ser reducidos los establecidos en el presupuesto inmediato anterior.

A todo trabajo igual o equivalente corresponde un salario -- igual, que no puede ser reducido ni modificado por razón de edad, sexo o nacionalidad, ni por la calidad temporal o transitoria de servicios.

(23) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Obra citada.

Los pagos de salarios se darán precisamente en cheques nominativos o en moneda de curso legal".

Artículo 33. Ningún trabajador podrá recibir sueldo, salario o remuneración que no derive expresamente del presupuesto universitario".

Aun cuando el mencionado Estatuto Interno omitió una definición respecto a que debe entenderse por salario; pero sin embargo, y a manera de interpretación y porque así lo señala el Artículo 82 de la Ley vigente, que: Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Los trabajadores universitarios, son trabajadores asalariados, porque estos trabajadores no vienen a la Universidad única y exclusivamente porque quieren formar parte de la comunidad universitaria, sino que ellos están en la Institución para prestar un servicio personal subordinado, a cambio de ello, el pago de un salario; que la Universidad como patrón está obligado a hacerlo y porque la Institución ha contratado los servicios de éstos, así que la Universidad no puede esgrimir en ningún momento la relación de trabajo de quienes trabajan en ella.

A todo esto, los trabajadores universitarios, inclusive los maestros, se encuentran en los términos siguientes:

1. Los trabajadores universitarios prestan sus servicios bajo un contrato de trabajo de carácter individual.
2. En tanto la relación laboral, es la prestación de un servicio personal subordinado.

3. Por lo consiguiente, el trabajador devenga salarios por su servicio prestado.

Por lo antes expuesto y en base a los artículos de la Nueva Ley Federal del Trabajo y los artículos relativos del Estatuto Interno, categóricamente se afirma, que los servidores universitarios adquieren la calidad jurídica de trabajadores subordinados; independientemente, pertenezcan o no al factor denominado CAPITAL, son trabajadores como cualquier otro trabajador de empresa.

Mas sin embargo, dichas consideraciones no son acogidas unánimemente por las autoridades universitarias, toda vez que argumentan que la Institución Universitaria no es ningún patrón y por lo consiguiente está fuera del alcance jurídico para reconocer a sus trabajadores, como trabajadores asalariados.

Pero en el momento de que ese trabajador universitario es contratado, aun cuando así se explicó, para prestar un servicio determinado, automáticamente en ese instante está obligado a cumplir, -- desde luego dentro su jornada de trabajo, con lo convenido en su contrato de trabajo.

Aclarando que el Derecho del Trabajo Positivo, no solo considera trabajador a las personas que prestan servicios subordinadamente en industrias o en fábricas, como la Ley anterior, sino que a todas aquellas que se obligan subordinadamente a prestar sus servicios a otra, física o jurídica, mediante la remuneración.

Por último, el doctor Alberto Trueba Urbina, se muestra par--

tidario de que son los trabajadores universitarios los que deberán estar regidos bajo los principios jurídicos que la Nueva Ley Federal del Trabajo concedió a todos los trabajadores a partir del primer de mayo de mil novecientos setenta; al establecer en su "Teoría Integral" lo siguiente:

"En síntesis hemos observado que las disposiciones expedidas por las Autoridades de la Universidad respecto a las relaciones jurídicas laborales con sus servidores contraveniendo lo dispuesto por la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Ante esta situación -prosiguió diciendo- a todas luces ilegal y que carece de fundamento jurídico, propongo concretamente que las relaciones de la Universidad Nacional con sus trabajadores se sigan de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Nueva Ley Federal del Trabajo en cuanto se constituya el Sindicato de los Trabajadores Universitarios"⁽²⁴⁾.

Palabras eminentes que las autoridades universitarias hacen de ella caso omiso, comprobándose que en el conflicto laboral de 1972, las autoridades desconocían la magnitud jurídico-laboral que la Ley vigente estipula.

(24) Doctor Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Edición Primera. Editorial Porrúa, S. A. México, 1970.

D. Discusión sobre la calidad de la Universidad como patrón.

Punto de arranque de nuestra exposición, es el análisis de la calidad de la Universidad Nacional de México como patrón, en relación con sus servidores; estimamos que si de acuerdo a la Ley Orgánica es la Universidad una corporación pública descentralizada en la que presta un servicio que consiste en impartir educación al pueblo de México, por lo tanto este organismo no tiene la facultad para legislar una Ley Especial de Trabajo y mucho menos de imponer -- normas que reglamenten las relaciones jurídicas contractuales entre los trabajadores de la Universidad Nacional.

De acuerdo con la Ley vigente que solamente regula o reglamenta las relaciones de trabajo para los trabajadores subordinados, - mientras tanto, aquellos trabajadores que no están incluidos tienen el carácter de trabajadores autónomos o libres, más el espíritu del maestro Mario de la Cuerva es que todas estas personas efectivamente son trabajadores y ojalá un día no muy lejano la Ley Federal del Trabajo contemple a esta clase de trabajadores. Por el momento los trabajadores universitarios son trabajadores dependientes de un contrato individual de trabajo, que recibe el primero como contraprestación un salario determinado por parte de la UNAM. Es inobjetable, aunque exista criterios contrarios, que entre la Universidad - Nacional de México y sus trabajadores existen los elementos típicos de relación laboral, es decir, que quienes prestan servicios a la - Institución lo hacen subordinadamente a cambio de la percepción de

un salario. Al respecto las autoridades universitarias argumentan lo siguiente:

"La Univerisidad Nacional no es patrón y por tal razón no se puede considerar dentro de ella como una empresa que genera lucro.

Creemos estar en lo justo cuando hacemos énfasis en el término de "empresa", usada por el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, la aceptación eminentemente mercantil, por lo que pensamos el citado precepto vino a regular las relaciones entre factor de la preoducción capital y trabajo, como actividades que se desarrollan en el campo de la economía. Tan es así que se refiere al contrato de trabajo que implica subordinación en el desempeño de éste; a las relaciones entre los trabajadores y patronos, a la participación de utilidades y en su fracción XX al crear Tribunales que resuelven conflictos que surjan entre sujetos de la relación laboral, los llamados conflictos entre capital y trabajo, con lo que claramente está mencionando como sujeto procesal a un sector económico que ejercen actividades lucrativas de orden meramente privado⁽²⁵⁾.

En efecto, dichas declaraciones constituyen una falacia jurídica que lejos de beneficiar a sus servidores tratan a toda costa de confundirlos y alejarlos de los principios jurídicos laborales, por tal motivo se analizarán bajo fundamentos jurídicos y acorde al derecho positivo laboral que efectivamente la Universidad Nacional de

(25) Sesión a cargo de la Comisión de Reglamentos nombrado por el H. Consejo Universitario. Grabado 27 de noviembre de 1972. Fac. de Ingeniería.

México es patrón y por lo consiguiente es empresa, en donde los trabajadores prestan un servicio a la Universidad en forma subordinada por las siguientes consideraciones:

- A) En la Universidad Nacional, los trabajadores prestan un servicio de carácter meramente personal.
- B) El servicio que se presta es mediante un salario -trabajo asalariado-.
- C) El trabajador emplea una actividad consistente en una - actividad física y mental.

Quizás esta relación sea muy prematuro para esclarecer la problemática jurídica planteada, pero a medida de que se va desarrollando el tema, las objeciones tendrán validez. Mientras tanto, las relaciones entre la Universidad y sus trabajadores consiste en un servicio de relación jurídica laboral, en igual forma que una institución de beneficencia, centros hospitalarios etc., para mayor claridad como vía de ejemplo: una secretaria que presta sus servicios en una empresa y una secretaria, en igualdad de preparación, que presta sus servicios en la Universidad, estas mismas trabajadoras desempeñan las mismas prestaciones de servicio de una y de la otra empresa, con la consiguiente responsabilidad el pago de un salario por parte de de ambas empresas, o sea, lo que se trata de indicar que no hay discriminación de la relación de trabajo como pretenden las autoridades universitarias fundar.

Para mayor abundamiento se establece el concepto de empresa, - con el objeto de configurar el estado actual de la Universidad con - sus trabajadores, el término de empresa casi por regla general suele asociarse a una idea de lucro, se afirma que: "es una entidad o corporación integrada por capital y trabajo, dedicadas a actividades industriales, mercantiles o prestación de servicios con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad"⁽²⁶⁾. En relación con la definición contenida en el artículo 16 de Ley Federal del Trabajo que textualmente dice:

Para efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o SERVI-CIOS". Al respecto la Universidad Nacional de México señalada como - una corporación o unidad que proporciona servicios, como es el servicio de la educación universitaria a que está destinada, este criterio se confirma a leer el artículo 3ro. de la Ley Orgánica de la Educación Pública, que establece:

"Es un servicio público la educación que en cualquiera de los - tipos establecidos por esta ley imparta el Estado (Federal, Estados, Municipios, Distrito Federal) y las instituciones en que el Estado de centralice públicamente funciones educativas".

Al respecto el artículo 9 de la Ley invocada dispone: El sistema educacional corresponde a los siguientes tipos:

(26) Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española. Edición 16a. Editorial Porrúa, S. A. México, 1970.

- V. La educación vocacional y preparatoria.
- VI. La educación técnica y profesional inclusive universitaria.
- VII. La educación que se imparta en laboratorios o institutos de investigaciones científicas inclusive Universitaria.
- VIII. La extensión de educación educativa o extraescolar inclusive Universitaria"(27).

Tan es así que la Ley Orgánica de la UNAM ha recogido en su artículo primero dicha disposición, para tales efectos textualmente dice:

Artículo 1o. "La Universidad Nacional Autónoma de México... que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con mayor amplitud posible los beneficios de la cultura (28).

De acuerdo con lo artículos transcritos, la Universidad Nacional está cumpliendo funciones de carácter estatal, porque la educación hacia el pueblo es obligatoria del Estado.

Por lo tanto la Universidad si es patrón para quienes le sirven y devengan de él un salario. El prurito de la Universidad que como ente de cultura, como Institución cultural y que no existen fac

(27) Ley Orgánica de la Educación Pública. Diario Oficial. 1942. Instituto de Investigaciones Bibliográficas-Hemeroteca Nacional de México.

(28) Ley Orgánica de la UNAM. Modificada y adicionada. 4 de diciembre de 1963. Publicación Imprenta Universitaria. México, 1963.

tores de producción, se considera que si existen dichos factores, estos están representados por el capital por el presupuesto que - anualmente se le otorga, el servicio que se presta por parte de los trabajadores por lo que la producción sería conformación de profesionistas que día a día se van conformando dentro de la Universidad, se acepta de que no haya repartición de utilidades, pero porque efectivamente está regulado por la Ley Federal del Trabajo, es el Artículo 126 el que señala lo siguiente:

Artículo 126. "Queda exceptuada de la obligación de repartir utilidades:

...V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistencia o de beneficencia" (29).

La Universidad Nacional -Institución descentralizada- queda exceptuada de la obligación en cuanto a la participación de utilidades para sus trabajadores, es cierto que la UNAM no genera lucro, - pero también es inobjetable que los representantes de la Universidad exploten el trabajo humano de esos trabajadores y los trabajadores sirven en realidad a una empresa, como cualquiera otra empresa que prestan sus servicios a cambio de un salario y esto es lo que nos lleva a afirmar y también porque la UNAM como patrón se encuentra bajo los supuestos dogmáticos siguientes:

A). Por su naturaleza jurídica:

(29) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba B. Nueva Ley Federal del Trabajo, Edición 18a. Editorial Porrúa, S. A. México, 1972. Pág. 71.

1. La Universidad es una corporación dotada de capacidad jurídica.
- B). Por el tipo de actividades que desempeña:
2. La Universidad presta SERVICIOS de carácter público.
- C). Por su extensión:
3. La Universidad es una EMPRESA.
- D). Por el número de trabajadores que emplea:
4. Utiliza los servicios de casi catorce mil trabajadores (empresa grande).
- E). Por la finalidad lucrativa que persigue:
5. Sin ningún fin lucrativo.

Las autoridades universitarias constantemente declaran que sus trabajadores no son contratados bajo ningún contrato de trabajo y - que por lo tanto los trabajadores no se ubican dentro de los términos jurídicos de subordinación que la Ley Laboral contempla para todos los trabajadores en general. En todo caso las autoridades han - concedido a sus trabajadores algunas prestaciones, pero esto por razones meramente de equidad más no porque así lo señalen las leyes.

Como se ha observado, que cualquier declaración por las autoridades hacia los trabajadores universitarios, son a todas luces ilegal, no obstante que el artículo 123 Constitucional habla de la protección jurídica y social de todos los trabajadores en contra de todo abuso que hagan los patrones.

Son los trabajadores universitarios los que se encuentran regulados por el precepto Constitucional Artículo 123 Apartado "A", que inicialmente el artículo reza en los términos siguientes:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, lo cual regirán:

Apartado A. Entre obreros, jornaleros, domésticos, artesanos, y de una manera general A TODOS LO CONTRATOS DE TRABAJO.

Apartado B. Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

La contratación laboral entre la Universidad Nacional y sus trabajadores, no puede contemplarse a la luz del Apartado B, toda vez que no se puede concebir a la Universidad como uno de los Poderes de la Unión y menos como elementos del Gobierno o Gobierno mismo del Distrito Federal.

Ahora, por exclusión, pero además porque señala el Apartado A con meridiana claridad, que las disposiciones del mismo regirán en "general a todos los contratos de trabajo" los aplicables en materia laboral.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva dice lo siguiente:

".... es preciso concluir que sí se encuentra reconocida su validez, tanto porque el párrafo introductorio puede interpretarse en el sentido de que abarca a ambos sentidos el contrato individual como colectivo de trabajo, (30). Esta tesis se confirma al leer el

(30) Cueva de la, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Edición 4a. Editorial Porrúa, S. A. México, 1954. Pág. 125.

artículo 4o. del Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la UNAM, que establece:

"Forman el personal administrativo los trabajadores al servicio de la Universidad. Trabajador es toda persona (física) que presta a la Universidad un servicio personal subordinado, por virtud de un CONTRATO DE TRABAJO o nombramiento. El hecho de figurar en las nóminas de pago de sueldos de la Universidad surtirá efectos de nombramiento o contrato de trabajo" (31).

Por lo que entonces, al haber contratación de trabajo necesariamente debe existir un patrón a quien hay que prestarle un servicio personal subordinado mediante el pago de un salario.

La UNAM es patrón, porque es un ente dotado de capacidad jurídica susceptible de tener facultades y deberes, de intervenir en las relaciones jurídicas laborales de sus trabajadores. Dado a la naturaleza (persona jurídica), la Universidad Nacional puede actuar por sus órganos representativos a quienes la Ley Orgánica les confiere derechos y obligaciones para intervenir en las relaciones jurídicas de la propia Institución; es por lo tanto la UNAM una persona jurídica (o moral) que de acuerdo al derecho reúne las características exigidas y así convertirse en un patrón con nexos de empresa.

Es el maestro Rojina Villegas quien enfatiza la tesis anterior al decir que: "El derecho no sólo contempla al hombre como el único sujeto capaz de tener facultades y deberes; sino también a ciertas corporaciones (la UNAM) que no tiene una realidad corporal, se les -

(31) Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la UNAM. GACETA UNAM. Número Extraordinario. de noviembre de 1972.

ha reconocido la capacidad jurídica susceptible de derechos y obligaciones y así poder realizar actos de obligaciones y derechos como tales"⁽³²⁾.

El eminente maestro de Derecho Laboral, Doctor Mario de la Cueva viene a recalcar aun más lo antes expuesto, al decir que: "Tanto las personas físicas como las jurídicas pueden utilizar los servicios de los trabajadores, ya que en la Ley Federal del Trabajo estipula - que patrón (patrono) es toda persona física o moral que ocupa los -- servicios de uno de varios trabajadores"⁽³³⁾, respecto al último párrafo el Doctor Nestor de Buen Lozano señala que el término de persona moral del artículo 10 de la Ley vigente contiene un error, por la siguiente razón: "La definición que la Nueva Ley Federal del Trabajo da al patrón, es más precisa que la Ley de 1931, solo contiene el defecto secundario de hablar de "personas morales", concepto arcaico y deficiente propuesta en la Cámara de Diputados en sustitución del más técnico de "persona jurídica "que contenía la iniciativa"⁽³⁴⁾.

Para reafirmar lo expuesto en este capítulo, el eminente maestro del Derecho Laboral, que con orgullo se le atribuye el calificativo de "Padre del Derecho Social": Alberto Trueba Urbina, señala lo siguiente:

"Expusimos en nuestro curso del Derecho Laboral, que la legislación social es un complejo de derechos a la educación y a la cultura, al trabajo, a la asistencia, a la seguridad social, etc. "que no

(32) Rafael Rojas Villegas, Compendio del Derecho Civil. Tomo I, Quinta Edición - 1970. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970. pág. 75.

(33) Dr. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Cuarta Edic. 1954. Edit. Porrúa, S.A. pág. 427.

(34) Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo. Primera Edición. Edit. Porrúa, S.A. Tomo I. 1974. pág. 451.

corresponde ni al Derecho Público, ni al Derecho Privado, son derechos específicos de grupos, hombres vinculados socialmente".

Y de acuerdo con la Teoría Integral que justifica que todos - aquellos que prestan un servicio, sean estas instituciones decentra- lizadas o no, son trabajadores "subordinados" y consiguientemente go- zan de los derechos sociales, consagrados en su favor por el artícu- lo 123 Constitucional, "AUNQUE LOS QUE UTILICEN SUS SERVICIOS NO PER- TENEZCAN AL FACTOR DE PRODUCCION DENOMINADO "CAPITAL", SIN EMBARGO, TIENEN EL CARACTER DE PATRONES, COMO OCURRE CON EL ESTADO E INSTITU- CIONES DECENTRALIZADAS"⁽³⁵⁾.

Categorícamente, la Universidad Nacional Autónoma de México ad- quiere el calificativo jurídico laboral de patrón-empresa, aunque - se oiga "mal" para las autoridades de esta Institución, no deben las autoridades universitarias esgrimir esas armas para equilibrar su - fuerza desigual con el patrón o Institución Universitaria o UNAM, que para fines laborales es lo mismo; si bien es cierto que la Universi- dad Nacional de México no persigue ningún fin lucrativo y que se en- cuentra subsidiada por el Estado, pero también es cierto las autori- dades de la Institución utiliza la fuerza humana de sus trabajadores, por el contrario deben en consecuencia aplicarse al costo de dicho - servicio las recuperaciones que le causa la aplicación de la Nueva - Ley Federal del Trabajo, entre los cuales principalmente el reconoci- miento a su Sindicato y al igual un Contrato Colectivo de Trabajo..

(35) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Administrativo. Segunda Edición. Editori- al Porrúa, S. A. 1972. Pág. 79.

CAPITULO SEGUNDO

LA HUELGA DE 1972

- A) Causas del movimiento de los trabajadores**
- B) Grupo de trabajadores participantes en el conflicto**
- C) El paro de labores de octubre 1972.**
- D) Demanda de los trabajadores**
- E) Primeras negociaciones para la solución al conflicto**
- F) La firma de los catorce puntos**

CAPITULO SEGUNDO
LA HUELGA DE 1972.

A. Causas del movimiento de los trabajadores.

No obstante el loable esfuerzo de los Legisladores de la Universidad por constituir el Estatuto del Personal Administrativo de la UNAM y así legar a los trabajadores los derechos mínimos a que tenía acceso como sujetos del Derecho Laboral, era en su mayoría, del estatuto invocado, el incumplimiento de parte de las autoridades de la Institución. Las duras condiciones a que estaban sometidos algunos trabajadores como por ejemplo, los de Vigilancia, Conservación, etc., determinaron romper toda clase de vestigios consagrados en la Ley Orgánica principios plasmados en un Estatuto del Personal, entre los que se encuentra que: había una Asociación configurada de acuerdo a los intereses de la Institución Universitaria, en donde los trabajadores no tenían participación directa, y por lo menos así hacer cumplir los principios plasmados en un Estatuto Especial.

En efecto, el Título Tercero referente a la constitución de la Asociación dice:

"Los trabajadores administrativos de la Universidad constituirán una asociación denominada "Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM", con el propósito de promover y coordinar con la Universidad las acciones de mejoramiento económico, cultural y social. Los trabajadores no podrán formar parte de las organizaciones propias de

profesores, investigadores o de estudiantes de la Universidad.

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

La Asociación tendrá prohibición de hacer propaganda de carácter político o religioso, de intervenir en la designación de autoridades y funcionarios y personal de confianza y de intervenir o participar en los problemas y movimientos estudiantiles o del personal docente y de investigación"⁽³⁶⁾.

Indicamos de antemano que la Asociación no tenía la prioridad para designar al personal administrativo con el objeto de cubrir las plazas vacantes o de nueva creación, lo cual resultaba ilógico de -- que dicha organización interviniera en los nombramientos de autoridades y funcionarios de la misma.

Como se ha indicado, dicha Asociación de Trabajadores y Empleados de la UNAM se le prohibía tajantemente a pertenecer a organismos o confederaciones de trabajadores en general, inclusive se le negaba la participación directa o indirecta para resolver problemas con organismos de maestros e investigadores universitarios. En contra de esa disposición señalamos que: Siendo la Universidad, la máxima casa de estudios del país, que crea profesionistas útiles a la sociedad a los que nos enseña a trabajar por el progreso de México, incul

(36). Estatuto del Personal Administrativo de la UNAM. Obra citada.

cádonos los logros que en materia Social ha alcanzado nuestro país a raíz de la Revolución; creemos por lo tanto que el Artículo 55 del Estatuto Interno, constituía una aberración intolerable porque sustentaba una tesis de las más absurdas, reaccionarias y retrógrada en contra de los mismos trabajadores universitarios.

Este es el punto objetivo de mayor trascendencia, puesto que fue esto por lo que trabajadores y empleados crearon un conflicto laboral exigiendo entre sus demandas el reconocimiento a su Sindicato de Trabajadores de la UNAM.

El Capítulo VII, respecto a los derechos de Escalafón que constituía otra de las causas de descontento por parte de los trabajadores de la UNAM. El Reglamento Escalafonario venía operando en forma irregular, en diversas dependencias universitarias había trabajadores de cuatro, diez y hasta más de quince años de servicio que nunca habían tenido ascenso alguno aun cuando llenaban los previos requisitos del Artículo 45, pero a su vez tampoco era acatado. El artículo referido del Estatuto del Personal dice lo siguiente:

Artículo 45. Las plazas sujetas a movimiento Escalafonario se cubrirán:

I. Mediante concurso, que se efectuarán en los términos que establezca el Reglamento de Escalafón, tomando en cuenta conocimiento, aptitud, disciplina, puntualidad y antigüedad.

II. Por simple antigüedad, que se considera automáticamente pa

ra ascender a la plaza inmediata superior, en los términos siguientes:

- A) Al cumplir el trabajador 10 años de servicios, si durante ellos no ha obtenido algún ascenso por cualquier causa.
- B) Al cumplir veinte años de servicio, si durante los últimos diez años el trabajador no ha obtenido algún ascenso por cualquier causa.
- C) Al cumplir veinticinco años de servicios, independientemente de los ascensos que hubiere obtenido el trabajador....

Claramente se hace énfasis de que los trabajadores obtenían de este Artículo, si es que se hubiera aplicado, grandes beneficios socioeconómicos, pero todo fue lo contrario.

Los hijos de los trabajadores sin derecho a trabajar en la UNAM, tal es el caso preciso del artículo 47 del Estatuto Especial, que la UNAM (Patrón) violaba descomunemente los derechos que tenían los -- trabajadores al servicio de la Universidad, el referido precepto se encuentra en la forma siguiente:

Artículo 47. "Las plazas de última categoría disponibles en cada unidad escalafonaria, una vez recorrido los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieron, serán cubiertas libremente por la Universidad, quien designará de preferencia a los hijos de los trabajadores en servicio".

Más sin embargo, nadie desconocía el violatorio procedimiento -- del precepto normativo, pues era evidente que la contratación del --

personal para ocupar las plazas de última categoría estaban sujetos a la parcial determinación de los Directores de Escuelas y Facultades y de la determinación de los secretarios de la Rectoría, son estos los que designaban directamente al personal y no sólo de última categoría sino al demás personal.

Consiguientemente, otro de los factores esenciales de la inconformidad de los trabajadores universitarios, lo constituía el Artículo 10 del Estatuto Especial, que la Universidad violaba flagrantemente al artículo y sus relativos del mencionado estatuto, al respecto el artículo dice, a saber:

Artículo 10. Son trabajadores temporales los que se contratan por un tiempo para satisfacer necesidades extraordinarias del servicio.

Los trabajadores temporales únicamente desempeñarán sus cargos por el tiempo para el que haya sido contratados; cuando subsistan - las causas que le dieron origen, se prorrogarán los contratos.

Los trabajadores temporales que hayan laborado consecuentemente por un término mayor de un año adquirirán la calidad de TRABAJADORES DE BASE".

Aun cuando, el párrafo último que señala claramente "los que - hayan prestado sus servicios por término mayor de un año tendrán la calidad de trabajadores de base", como lo comprobaran, había trabajadores que tenían prestando sus servicios en forma interrumpida de

cinco y hasta de siete años, sin haber adquirido la base en los términos ya indicados.

Otra de las causas, era respecto a la jornada de trabajo, en bastantes Dependencias de la Institución como por ejemplo el Departamento de Vigilancia, se prestaban servicios mayores de las ocho - horas. Por lo tanto, los trabajadores que prestaban jornadas máximas, no tenían derecho a disfrutar a su media hora para la toma de alimentos; a pesar de que estaba reglamentado, no se acataba, así - mismo lo especificaba el artículo 26, a saber:

Artículo 26, párrafo segundo: "Los trabajadores que laboran las jornadas máximas, disfrutarán de media hora para tomar sus alimentos, computándose como tiempo efectivo.

Más sin embargo, jamás era acatado por los representantes de - las Dependencias de la Institución. Los trabajadores que prestaban sus servicios en días domingos no tenían derecho al pago de la prima dominical (Art. 71, Fracc. 2o.). Otra de las aberrantes violaciones a los derechos de los trabajadores, era que no se cumplía el pago de horas extras a pesar que estaba reconocido en el artículo 36 párrafo segundo del Estatuto Especial, que reza:

"Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán a razón del - ciento por ciento más del salario asignado para las horas de labor ordinaria; en caso de que las mujeres presten servicios extraordinarios, éstos se pagarán con una cantidad equivalente al doscientos - por ciento más del salario que corresponda a las horas de jornada.

Pero a cambio de ello, se les concedía graciosamente las compensaciones, este sistema rebazaban de seis a ocho horas más de las establecidas en horas de trabajo normal, recibiendo en pago el porcentaje del setenta y cinco por ciento más de su salario en jornada ordinaria; dando como resultado un sistema de explotación desorbitada por los representantes de las Autoridades Universitarias en contra de sus servidores.

B. Grupo de trabajadores, participantes en el conflicto

La cuestión social y política dentro de la Universidad empezó a vislumbrar a principios de 1971, cuando un grupo de trabajadores tanto del Departamento de Vigilancia como los de Conservación decidieron constituirse en un grupo Sindical para posteriormente pedir el reconocimiento de su organización ante la Secretaría de Trabajo, que lógicamente fué rechazado por una serie de falacias jurídicas - (como la Autonomía y requisitos formales para la constitución de su Sindicato, temas que no son parte de nuestro estudio). A partir de ese momento las circunstancias políticas en la UNAM empezaron a adquirir matices de carácter crítico. A partir de este instante se hicieron mas ostensibles algunos problemas económicos y sociales por la irregular aplicación de un Estatuto del Personal Administrativo - al Servicio de la UNAM, verbigracia: el sistema de compensación y - una Asociación con facultades limitadas, que provenía de un estatuto que había sido discutido y aprobado por las Autoridades de la Universidad. Durante este movimiento afloraron bastantes problemas --

aplazados.

El mencionado grupo fue dado a conocer con el membrete de Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional de México (STEUNAM).

Mas parecía que aquello no tenía ningún éxito, ni despertaba ningún interés hacia las autoridades, y por otra parte la desconfianza de los trabajadores por apoyar al grupo gremial, ya que por años había existido una Asociación de Trabajadores (Art. 55 del Estatuto del Personal) a la cual muy pocos entusiastas le habían puesto interés alguno, por la sencilla razón de que era uno más de los muchos gremios afiliados a intereses patronales.

Este es uno de los principales antecedentes sin el cual no podríamos explicar los diferentes grupos que militaron durante los 83 días de huelga que vivió la Universidad a fines de 1972 y principios de 1973, cuando el grupo STEUNAM emplazó a la Universidad de México a una huelga indefinida, en donde no nada más este grupo surgió, sino que otros grupos se dieron a conocer durante el movimiento huelguístico, unos para exigir reivindicaciones socioeconómicas y otro para divergir el mismo movimiento. Los grupos que participaron en el movimiento universitario se resumen en la forma siguiente:

- A) El Consejo General de Huelga (STEUNAM).
- B) La Coalición de Trabajadores Universitarios.
- C) El Consejo Independiente de Huelga.

- D) Sindicato Independiente de Trabajadores Universitarios.
- E) El Comité de Defensa.

Estos fueron los principales grupos de trabajadores universitarios que participaron en el conflicto laboral en 1972. Nos anticiparemos para aclarar que los incisos B, C y D fueron en si un mismo grupo, pero por cuestiones políticas, tomaban nombres de acuerdo al momento en que el movimiento mismo tomaba matices de solidaridad.

A). El Consejo General de Huelga, que durante el movimiento de los trabajadores universitarios, jugó un papel de cierta preponderancia frente a los demás grupos. Estaba integrado en un principio con más de treinta dependencias y que en el término del movimiento se unificaron la mayor parte de los trabajadores universitarios. Dicho grupo fue el que organizó en principio los paros escalonados, como una medida de coacción para el reconocimiento a su organización; y que culminaría con un emplazamiento a huelga para el 25 de octubre en el caso de que las Autoridades hicieran caso omiso a las demandas planteadas.

Para esto, el Consejo General de Huelga, se había organizado en la forma siguiente:

En cada Dependencia se nombró una comisión integrada por cinco elementos, quienes representaban a los trabajadores de la misma dependencia, a la vez tomaba el nombre de Consejos Locales de Huelga que conjuntamente con las demás dependencias formaban el Consejo General de Huelga, que estaba representado por sus dirigentes como son Evaristo Pérez Arreola, Leonardo y Nicolás Olivos Cuéllar y el asesor jurídico de los trabajadores Juan Manuel Gómez Gutiérrez, que -

eran los que representaban el sentir general de los trabajadores - universitarios, fue en suma, los que lograron paralizar a la Universidad Nacional para que ésta reconociera a la organización Sindical y la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo y fué así como la -- Institución vivió momentos cruciales.

Fueron los dirigentes del Consejo General de Huelga los que directamente entablaban discusiones tendientes a solucionar el conflicto laboral con los representantes de la Universidad nombradas por -- el Consejo Universitario.

B). La Coalición de Trabajadores Universitarios, grupo que participó poco después de haberse decretado la huelga general, organización que en los primeros días contaba con el apoyo de más o menos siete dependencias, en donde la influencia estudiantil era bastante notoria, Economía, Psicología, Torre de Ciencias, Instituto Van de Graff, C.C.H. Sur y C.C.H. Oriente, que posteriormente fueron afiliadas otras dependencias más y que lograron congregarse hasta más de -- veinte dependencias; la constitución de este organismo y la forma -- en que funcionaba era casi similar al C.G. de H. Las demandas planteadas por este organismo eran las siguientes:

- a.- Firma de un Contrato Colectivo de Trabajo.
- b.- El reconocimiento de un Sindicato Independiente.

Los dirigentes de la Coalición se habían constituido con el objeto de contrarrestar en alguna forma la fuerza de adhesión gremial, ya que los trabajadores se abocaban por seguir a los líderes del -- Consejo General de Huelga.

El apoyo que brindaron los trabajadores a su organización C.G. H., fue de una magnitud que no esperaba que fuera a tener, porque según se observó en el movimiento que bastó esperar los últimos días y primeros de los meses de octubre y de noviembre respectivamente, - para que los distintos grupos surgidos por la confusión definieran su política de solidaridad, dando como resultado que el grupo mayoritario fuera tomando matices de adhesión gremial.

A pesar de que la Coalición de Trabajadores contaba con votos - de apoyo de sus dependencias, éstas cada día se alejaban de su organización, debido a que los dirigentes sindicales no coincidían en - política ideológica; por ello es que el 9 de noviembre optaron por denominar a su organización Consejo Independiente de Huelga, con el objeto de buscar a toda costa el rompimiento de la Huelga General - decretada por los trabajadores afiliados al Consejo General de Huelga -STEUNAM- pero para esto el tiempo contaba a su favor por que - los trabajadores de los demás grupos entendieron que en las condiciones actuales (1972) era contraproducente en insistir en las dicidencias; constituía un claro divicionismo que los llevaría a un caos - laboral, por lo que un sinúmero de dependencias se alinearon bajo - los principios del C.G.de H. Dicho cambio se verificó en los días 6, 7, 8 y 9 de noviembre entre los cuales se señalan: Psicología, - Economía, Torre de Ciencias, Instituto Van de Graff, C.C.H. Sur, -- Preparatoria No. 4 y 6 y el Departamento de Estadística.

El Consejo Independiente de Huelga (SITUNAM), la participación de este grupo se le calificó como grupo de esquirolaje, porque se -

constituyó con el objeto de diversificar el movimiento de los demás compañeros en huelga. El fenómeno desconcertante entre los trabajadores era que desconocían los problemas jurídicos y políticos de -- las organizaciones gremiales, esto era pavoroso, porque los trabajadores y empleados carentes de una conciencia política se alineaban a los grupos que más creían estaba correcto, o muchos de los trabajadores se mantenían alejados de participar en el movimiento.

En tanto que el Consejo Independiente de Huelga quiso aprovechar estos instantes de confusión, pero lamentablemente fracasó en sus -- intentos, debido a que su política de aislamiento de los derechos laborales que los trabajadores tenían. Cuando se llegó a la paralización total de labores, 9 de noviembre, en la Universidad Nacional de México se empezó a observar que solamente dos grupos eran los que -- quedaban en la lucha por la reivindicación a los derechos de los trabajadores universitarios, los grupos: Consejo General de Huelga y el Consejo Independiente de Huelga los únicos en dicho movimiento; pero este último tenía muy pocos simpatizadores, ya que los trabajadores de las dependencias de Estadística, Instituto Van de Graff y otros -- declaraban entonces lo siguiente:

"Consideramos que el Consejo Independiente de Huelga ha sostenido desde su formación (Coalición) una actitud que divide, desorienta y frena el movimiento de los trabajadores de la Universidad; en reiterados pronunciamientos antidemocráticos de su dirección, en el desarrollo de sus asambleas, monopolios de las declaraciones en la prensa... en contra de los intereses del contingente trabajador universi-

tario. Por ello la Escuela Nacional de Economía, el Departamento de Estadística y Psicología se incorporaron al Consejo General de Huelga (37).

Es así como el C.I. de H., contaba con el apoyo minoritario de casi diez dependencias universitaria. Grupo que nunca tuvo nombre propio primero se conoció como la Coalición, seguidamente con el nombre del Consejo Independiente de Huelga y por último con el nombre de Sindicato Independiente de Trabajadores Universitarios, - SITUNAM.

C. El paro de labores de 1972.

El antecedente inmediato sin el cual no es posible entender la huelga de los trabajadores universitarios, lo constituyó el rechazo que hizo la Secretaría del Trabajo ante la iniciativa que hicieron los dirigentes de los trabajadores universitarios para el reconocimiento al Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional de México. He aquí el primer antecedente el porque los trabajadores se decretaron en favor de una huelga.

Después de una serie de reuniones entre autoridades y trabajadores para encontrar solución al problema planteado, o sea, al reconocimiento del organismo sindical por parte de la Institución, - en la cual no llegaron en ningún momento, dentro de las pláticas conciliatorias, a la solución del problema indicado. Por lo que -

(37) Comunicado de Prensa. 14 de noviembre de 1972. México, 1972.

los trabajadores se vieron obligados a decretar una huelga indefinida en contra de la Universidad hasta no obtener resultados positivos a la pretensión ya arraigada entre los trabajadores mismos. Para esto, antes de llegar a una huelga general, los trabajadores organizaron una serie de paros escalonados con el objeto de no paralizar en forma total las actividades en la Institución y demostrar con ello que los trabajadores estaban unidos.

Las autoridades de la Universidad Nacional de México el 13 de octubre después de que el Rector, doctor Pablo González Casanova, se negó a dialogar con los dirigentes de la organización gremial - organismo constituido por más de ochenta miembros de los Departamentos de Conservación y de Vigilancia, recibió el emplazamiento de una Huelga General que habría de estallar el 25 de octubre de 1972 a las doce horas del día; huelga que se prolongaría hasta no obtener resultados satisfactorios.

El emplazamiento a la huelga general hecha a las autoridades universitarias causó risa, sorpresa; pero menos temor de que realmente se cumpliera.

Mientras tanto los paros escalonados que se habían anunciado empezaron a dar muestra de una solidaridad entre los mismos trabajadores, en la cual se pensó que no iban a tener ningún éxito. Y en efecto, para el día 15 de octubre las tres primeras dependencias que se fueron a un paro de 24 horas lo constituyeron: Viveros de Coyoacán, Preparatoria 9, y el CCH de Oriente para exigir solución

inmediata a todos los problemas planteados con anterioridad. Al día siguiente siguieron con los paros los trabajadores de C.C.H. - Naucalpan, Preparatoria 6 y la Facultad de Ciencias; sin que las autoridades dieran algún plazo para llegar a dialogar y resolver el conflicto. Para el día 17 de octubre fueron la Facultad de Medicina, Preparatoria 7 y la Facultad de Ciencias Políticas al paro de 24 horas, para presionar a las autoridades universitarias y obtener a favor de los trabajadores solución al problema, que día a día iba tomando mas fuerza el movimiento de los trabajadores. Sumando así ya 9 dependencias, las que habían apoyado las demandas de los dirigentes en pro a la clase servidora universitaria; y las autoridades universitarias seguían en la misma posición de no dialogar con los trabajadores.

Por cuatro días consecutivos los trabajadores también seguían en la misma posición de no dejar los paros y si era posible hasta llegar a la huelga para la pronta solución a su petición, y es así como las dependencias de División de Estudios Superiores de la Facultad de Ingeniería, Facultad de Veterinaria y Zootecnia y la Escuela Nacional de Enfermería, continuaban en su lucha.

Para esto los trabajadores hicieron público la siguiente declaración:

"...Si el Rector de la Universidad, doctor Pablo González Casanova, sigue eludiendo el problema que ellos le han planteado en el sentido de que reconozca las demandas que le dieron a conocer el día 13 de octubre de 1972, puede dar a un origen de mayor gravedad"⁽³⁸⁾.

(38) Artículo publicado en los diarios de México. 19 de octubre de 1972. Instituto de Investigaciones Bibliográficas-Hemeroteca Nacional de México. Colocación 11-12 de octubre. México 72.

Por lo tanto a la fecha 19 de octubre los paros escalonados siguen su curso, ha provocado el cierre de las Dependencias: Facultad de Derecho, el edificio principal de la Facultad de Ingeniería y la Facultad de Ciencias Químicas. A la altura de la fecha 20 del mismo mes se acogieron al paro de 24 horas las Dependencias siguientes: Departamento de C.E.L.E., Vigilancia y C.C.H. Sur, el paro de labores de dichas dependencias fue en forma total y por lo tanto el clima en la Universidad Nacional era cada día mas inestable, debido a que las autoridades no dejaban su posición tomada en un principio, - otro tanto lo constituía el divisionismo ya principiante entre los mismos trabajadores, los primeros divisionismos se presentaron cuando la Asociación de Trabajadores había declarado que esa no era la vía para buscar soluciones a las demandas de los trabajadores, por lo que repudiaban los paros adoptados por los mismos.

A su vez los dirigentes de los trabajadores Evaristo Pérez Arreola y Leonardo Olivos Cuéllar seguían firmes en las declaraciones hechas a las autoridades universitarias del día 13 de octubre. El 21, 22 y 23 del mismo mes, las Facultades de Psicología, el Departamento de Orientación y Servicios Sociales y la Biblioteca Central de la Ciudad Universitaria; Facultad de Odontología, Preparatoria 1 y la Facultad de Ciencias Biológicas; el Centro Médico, Departamento de Actividades Deportivas y por último el Jardín Botánico, respectivamente se fueron a los paros escalonados acordados anteriormente; desde luego sin tener respuesta alguna de sus demandas propuestas el 13 de octubre.

La Escuela Nacional de Economía, el Instituto de Investigaciones Bibliográficas-Hemeroteca de México y la Preparatoria 5, suspendieron sus labores el 24 de octubre, quedando así agotados los 10 días de los paros escalonados efectuados por los trabajadores de la Universidad Nacional de México, sin haber llegado a un arreglo con las autoridades de la Institución para encontrar solución a las peticiones que fueron hechas por los representantes de los trabajadores universitarios aun cuando los paros de actividades dieron muestra de un apoyo colectivo.

Por lo que una vez agotada la primera etapa de pre huelga -si es que así se le puede llamar- estalla el 25 de octubre de 1972, la Huelga General que jamás se esperaba por parte de los trabajadores, decretado por los dirigentes del todavía no reconocido organismo gremial universitario. Esta huelga decretada por los trabajadores, hicieron eco en más de 45 dependencias universitarias, entre las que se hizo mas ostensible fue en: la Facultad de Derecho, Facultad de Ingeniería, Facultad de Medicina, Facultad de Ciencias Químicas, Facultad de Psicología, Facultad de Veterinaria y Zootecnia, Instituto de Geografía, Biblioteca Central, Biblioteca Nacional de México, Preparatorias 1, 2, 5, 7 y 9, Artes Plásticas, Transportes, Facultad de Ciencias Políticas y otras más. Aquellas que no se solidarizaron, fueron la Torre de la Rectoría, el edificio de Personal, planta baja pisos 1, 2 y 3, Servicios Escolares de la Escuela Nacional Preparatoria, Escuela Nacional de Economía, Facultad de Ciencias, Facultad de Filosofía y Letras, aunque posteriormente estas dependencias se coa-

ligaron al Consejo General de Huelga.

Se consideró que la huelga de los trabajadores universitarios vivió dos etapas muy importantes, la primera etapa de la pre-huelga, considerada con los paros escalonados que se iniciaron del 15 al 24 de 1972, en donde 30 dependencias Universitarias se vieron afectadas por lapsos de 24 horas de inactividades provocadas por los trabajadores universitarios de cada dependencia.

La segunda etapa, en donde la Universidad Nacional de México - vivió momentos de profrundas crisis; la Investigación Científica, sobre todo fue la mas afectada, y la pérdida total de un semestre escolar. Segun los representantes de la Universidad, esta estuvo a punto de haber cerrado las puertas a causa del conflicto laboral universitario, en donde los trabajadores pretendían demandas totalmente -- justas.

D. Demanda de los Trabajadores.

Las demandas básicas y principales de los trabajadores y empleados de la Universidad Nacional de México en la huelga de octubre de 1972, se centralizaron fundamentalmente en: reconocimiento a la organización gremial de los trabajadores universitarios y la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo.

Fueron estas las pretenciones medulares, por la que los dirigentes de los trabajadores estaban en un jala y estira con las autoridades de la Institución con el fin esencial de obtener beneficios en

pro a los trabajadores. El reconocimiento del Sindicato de los Trabajadores Universitarios, se había venido planteando a principios de 1972 ante la Secretaría del Trabajo, pero dicho reconocimiento - fue objetado por las autoridades de esta Institución, por las siguientes razones: a) la Universidad, por no tener fines de carácter lucrativo, no se constituye empresa, b) los trabajadores universitarios - no están sujetos a ninguna relación laboral, c) la Universidad Nacional no puede reconocer un Sindicato, toda vez que no es patrón ni mucho menos empresa y d) La Universidad, siendo una Institución autónoma descentralizada no puede reconocer un sindicato universitario, porque se violaría con ello la autonomía universitaria. De todo esto sólo cabe hacer remembranza en el sentido de que: la Universidad adquiere el carácter de empresa, porque siendo una institución que presta servicios al pueblo, servicio público, constituye por el sólo hecho una empresa que emplea los servicios de uno o varios trabajadores. Consiguientemente si decimos que empresa es: "Una entidad integrada por el capital y trabajo, como factores de la producción y dedicadas a actividades industriales, mercantiles o prestación de servicios con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad". Ahora bien, con la definición plasmada en el artículo 16 de nuestra Ley Federal vigente que reza: Para efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o SERVICIOS", es así como la empresa queda dissociada de la finalidad lucrativa, de tal forma que la condición esencial - sea la producción de bienes o la distribución de servicios. En su-

ma, son los trabajadores universitarios los sujetos del derecho laboral y por consiguiente tienen el derecho a que se les reconozca el Sindicato de los Trabajadores Universitarios ante la Secretaría del Trabajo, de igual forma la firma por parte de las autoridades - universitarias, del Contrato Colectivo de Trabajo; sin que ellas - mismas argumenten la violación de la nunca bien definida autonomía universitaria.

La firma de un Contrato Colectivo de Trabajo. En donde se demandaban justas reivindicaciones tanto económicas, jurídicas como - sociales, entre ellas: Aumento Salarial. Cláusula XXI. Los salarios serán uniformes para cada categoría de trabajadores de base y serán por acuerdo del patrón y el sindicato, en función de un aumento con la tabla siguientes:

<u>Salarios bases</u>	<u>% sobre salario base</u>
\$ 1,325.00	
1,375.00	40%
1,425.00	
1,475.00	30%
1,575.00	
1,625.00	25%
1,725.00	
1,775.00	20%
1,825.00	
1,875.00	15%
1,925.00	
2,025.00 y más	5%

Primas por trabajo en domingos. Cláusula XVII. Por cada cinco días laborados, el trabajador disfrutará de dos días de descanso con goce de salario íntegro y de preferencia sábado y domingo. El personal que de acuerdo a las exigencias del servicio deba laborar en día domingo será compensado con una prima del 30% adicional al salario de base.

El artículo 71 de la Nueva Ley Federal del Trabajo establece el pago de una prima dominical del 25% sobre el salario en días domingos, lo cual coincide con la cláusula anterior. Salario triple, demandado en la forma siguiente: Cláusula XXV. Cuando el patrón solicite los servicios de un trabajador en días festivos o en descansos obligatorios, tendrá el derecho a percibir un salario dobel sobre su salario normal. Al respecto el artículo 73 de la Ley Vigente claramente así lo establece, por lo que de ninguna manera podía ser objetada por los representantes de la Universidad."

Pago de horas extras. Cláusula XXVII. El trabajo extraordinario del personal en general se pagará a razón de 100% más del salario asignado para las horas ordinarias, pero cuando dicho trabajo excede de tres horas diarias o de nueve horas a la semana, tal excedente se pagará con un 200% sobre su salario normal. El trabajo extraordinario será siempre pagado en efectivo en un plazo no mayor de diez días a partir de la fecha en que se laboró.

Básicamente dichos preceptos están reglamentados en los artículos 67 y 68 de la Ley Vigente, por lo que automáticamente desapare-

cen las horas-compensación establecido en el Estatuto del Personal Administrativo y que constituyan un sistema de explotación al personal que labora en la Universidad.

Cláusula XXX. Los trabajadores que laboren dos turnos sin que su horario se considere tiempo extraordinario, gozará de una compensación del 100%. Cláusula V. Los trabajadores universitarios deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán utilizarse provisionalmente los servicios de extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar la actividad de que se trate, pero en ningún caso el número de extranjeros será superior de cinco por ciento del total de los trabajadores al servicio de la institución. Cláusula XV. Los Trabajadores que laboren la jornada máxima disfrutará de media hora para la toma de sus alimentos dentro de su jornada, computándose esta como tiempo de trabajo efectivo.

Casas habitación para los trabajadores. Cláusula XXXVII. El patrón se compromete a facilitar casas habitación a sus trabajadores en el entendido de que este programa de construcción de vivienda deberá beneficiar en primer término a los trabajadores de más escasos recursos y ponerse en marcha en un plazo que no exceda de seis meses después de firmar el presente Contrato Colectivo de Trabajo. Cláusula XLI. El patrón establecerá un programa permanente de mejoramiento académico y cultural para todos los trabajadores universitarios.

El artículo 123 Fracción XII de la Constitución así lo establece

ce: "Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, según lo determinen las leyes reglamentarias." Por lo que sí constituyó una demanda - muy bien fundamentada y que en ningún momento podía ser objetada -- por autoridades universitarias.

Descansos Obligatorios y Vacaciones. Cláusula XVIII. Son días de descanso obligatorio con goce de salario: el 1º de enero, 5 de febrero, 31 de marzo, 1º de mayo, 15 de mayo,, el último sábado del mes de junio dedicado al día del trabajador universitario, 1º de septiembre, 15 de septiembre, 16 de septiembre, 12 de octubre, 1º y 2 de noviembre, 20 de noviembre, 1º de diciembre cuando corresponda al cambio del Poder Ejecutivo Federal, 12 de diciembre, 25 de diciembre y los que sean pactados por el patrón y el sindicato. Cláusula VII. En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concede la Nueva Ley Federal del Trabajo. Cláusula XIX. Los trabajadores disfrutarán de vacaciones en los siguientes términos:

1. Los que tengan más de seis meses de servicio, hasta quince inclusive disfrutarán de tres períodos anuales, dos de los cuales - serán de diez días hábiles y uno de diez días naturales.

2. Los que tengan más de quince hasta veinte años de servicio inclusive disfrutarán de los tres períodos señalados, además de un período adicional de cinco días naturales.

3. Los que tengan más de veinte años de servicio además de los periodos señalados en las fracciones anteriores gozarán de un período más de cinco días naturales al año.

4. Los trabajadores tendrán derecho a una prima de cuarenta por ciento sobre los salarios que correspondan a las vacaciones respectivas.

Los tres periodos generales de vacaciones a que se refiere la fracción primera, los disfrutarán los trabajadores en fechas que señale el calendario formulado de común acuerdo entre las partes contratantes; los periodos adicionales a que se refiere las fracciones dos y tres los disfrutarán los trabajadores a que tengan derecho a ellas, en fecha que lo soliciten, debiendo formular su solicitud - cuando menos con cinco días de anticipación. Cuando un trabajador no pudiera hacer uso de sus vacaciones en los periodos generales - señalados por necesidad del servicio, disfrutarán de ellas en los -- diez días siguientes a la fecha que se haya vencido el período respectivo." Cláusula XXII. Los trabajadores durante el año, tendrán derecho a disfrutar de permisos para faltar a sus labores, con goce de salario, hasta por quince días.

Cláusula de Preferencia Sindical. Cláusula IV. En atención a que el Sindicato representa el mayor interés profesional dentro de la Institución, el patrón solicitará por escrito al organismo sindical por conducto de sus representantes, el personal que necesite para cubrir las vacantes definitivas o plazas de nueva creación y el

Sindicato lo proporcionará en un plazo de quince días hábiles contados desde el día siguiente al de la notificación escrita hecha al representante sindical. Si transcurrido el plazo antes citado, el Sindicato no proporciona el personal requerido, el patrón podrá contratar los servicios de personas ajenas al Sindicato, la que deberá afiliarse a la organización sindical en un plazo de cinco días contados desde que inició la presentación de sus servicios."

Cláusula de Separación Sindical. Cláusula LX. La Institución reconoce que para que puedan presentarse, es requisito indispensable que los trabajadores sean miembros del sindicato y, en virtud, - sin responsabilidad de su parte se obliguen a separar al trabajador o trabajadores por REUNCIA; EXCLUSION O CUALQUIER OTRO MOTIVO, dejen de pertenecer al Sindicato. La separación del trabajador o trabajadores se llevará a cabo precisamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquella en que la Institución haya recibido el - oficio de parte del Sindicato.⁽³⁹⁾.

(39) Contrato Colectivo de Trabajo. Dado a conocer a los trabajadores universitarios el día 18 de octubre de 1972.

E. Primeras negociaciones para la solución al conflicto.

El desarrollo de lucha de los trabajadores universitarios, cobró fuerza debido a que sus demandas laborales fueron acogidas en forma positiva y sobre todo bien fundamentadas de acuerdo a la Nueva Ley Federal de Trabajo; por ello es que los trabajadores se declararon en una huelga general y que las autoridades universitarias se vieron obligadas a entablar las primeras pláticas con los representantes de los trabajadores con el objeto de encontrar inmediata solución al problema laboral de los trabajadores de la Institución.

En tanto que los primeros indicio para la solución al conflicto, fué cuando el señor Rector convocó a los trabajadores a una -- asamblea general en el Auditorio Simón Bolívar, asamblea en donde asistieron elementos que se oponían a la huelga que sus compañeros así lo habían acordado. En esta reunión el doctor Pablo González Casanova dió a conocer dos soluciones que son:

- A) Reconocimiento de un Sindicato Independiente.
- B) La reforma al Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la Universidad de México.

Con estas dos proposiciones se creía haber calmado las inquietudes jurídico laborales de los trabajadores, problema que ya había tomado un cause desuma gravedad en los recintos universitarios. Supuestamente aceptaba que esas dos proposiciones iban ser suficientes para que los trabajadores retornaran a sus labores. De acuerdo con las dos propuestas del Rector, no eran las adecuadas por las siguientes consideraciones:

La reforma al Estatuto de los Trabajadores, no era el medio - idóneo, toda vez que, estaba siendo aplicado en forma irregular -- por los representantes de la institución universitaria, otra que la reforma al mencionado Estatuto sería de tal forma unilateral y con las mismas características, lo cual era inconcebible para los mismos trabajadores.

El reconocimiento de un Sindicato Universitario era positivo, porque en sí constituía una de las pretenciones de los trabajadores; pero lo que no acepta la implicación del Consejo Universitario para la constitución del sindicato de los trabajadores, o sea, la intromisión de autoridades universitarias para los nombramientos respectivos de la organización sindical.

Con el objeto de entablar los primeros diálogos con los representantes de los trabajadores, el señor Rector Pablo González Casanova, nombró a seis profesores de una alta reputación universitaria para que lo representaran en las distintas conversaciones con trabajadores y así resolver el conflicto laboral, los profesores fueron los siguientes: profesor doctor Gastón García Cantú, licenciado Alfredo Sánchez Alvarado (perito en Derecho Laboral), Mario Martínez Silva, licenciado Eduardo Guerrero del Castillo, licenciado Luis Rodríguez Manzanera y el licenciado Moisés González Pacheco.

Este grupo hubo de participar en forma coordinada con los miembros de la Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario, que encabezaba el licenciado Víctor Flores Olea y el doctor Héctor Fix Zamudio.

Es así como las autoridades universitarias dieron un carácter formal a las sesiones entre ellas y los representantes de los trabajadores, si esto se hubiera planteado antes del movimiento huelguístico de los trabajadores quizás se hubiera avanzado considerablemente a la resolución al conflicto, es así como se subrallarán los puntos más notables entre las pláticas de autoridades y trabajadores durante los ochenta y tres días de huelga que sufrió la Universidad Nacional de México, debido a la negligencia de las mismas autoridades de la Institución.

Por lo que el primer diálogo entre autoridades universitarias y los representantes de los trabajadores, efectuadas el día 27 de octubre, no llegaron a un resultado positivo, toda vez que se argumentó que los representantes del Consejo General de Huelga no contaban con el apoyo general de los trabajadores; por lo que el rector exhortó a sus trabajadores a que depusieran el prestigio de la propia Universidad, retornando desde luego a sus labores cotidianas, ofreciendo para esto, la reforma al Estatuto del Personal y el reconocimiento independiente de su grupo sindical; más no se reconocía el estudio del Contrato Colectivo que demandaban los trabajadores.

Mientras tanto los dirigentes de los trabajadores afirmaban - que las pláticas serían en torno a que se firmara el mencionado Contrato Colectivo o de lo contrario ellos seguirían con el estado de huelga que prevalece en la Institución Universitaria y declararon enfáticamente que el "movimiento, como todo movimiento de huelga,

de ninguna manera es violenta, sino de resistencia".

Por lo que corresponde a la segunda sesión, 28 de octubre, el rector, doctor Pablo González Casanova dió lectura a diez puntos de solución para el levantamiento del estado de huelga, diez puntos que debía ser discutida y aprobada por el H. Consejo Universitario y dictaminar vías de solución al conflicto. Estos puntos fueron -- los siguientes:

PRIMERO. De acuerdo con la Legislación Universitaria, es el Consejo Universitario el único capacitado para dictar y aprobar las normas que rige las relaciones de trabajo en la Universidad y sus trabajadores.

SEGUNDO. Para conciliar los principios de autonomía del sindicalismo y resolver una demanda legítima de los trabajadores universitarios, se dejará a la Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario para que, en reunión de asesores de la Administración Central y del Colegio de Directores, sostengan pláticas con los trabajadores a partir del próximo lunes 3 de octubre.

TERCERO. La Comisión de Reglamento del Consejo Universitario habrá de estudiar con los trabajadores el solicitado Contrato Colectivo de Trabajo y las demandas planteadas por otros grupos.

CUARTO. Se incorporarán al texto del documento que se produzca todas aquellas demandas legítimas que permitan que el trabajador -- universitario en uso de sus derechos goce de todas las prestaciones, y que su relación de trabajo sea modelo para el propio país.

QUINTO. Se estipula que a muy corto plazo el estatuto laboral que se produzca podrá ser elevado a la categoría de Contrato Colectivo de Trabajo, una vez que el propio Consejo Universitario, haya enviado al Poder Ejecutivo y esta haya sido, en su caso, aprobada por el Poder Legislativo.

SEXTO. La reforma a la Legislación pertinente podrá contemplar un capítulo que regule las relaciones de los trabajadores universitarios con las Universidades preservando expresamente la garantía de la autonomía.

SEPTIMO. Se estipula que la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo una vez registrado el Sindicato, corresponderá al --STEUNAM, pruebe por los medios democráticos, que cuenta con la mayoría absoluta, ya que existen otros grupos de discrepancia con él.

OCTAVO. Se dice que será motivo de reflexión y estudio por parte de los trabajadores y el Consejo Universitario respecto a la cláusula de exclusión.

NOVENO. Se estipula que la cláusula de admisión será motivo - de revisión cuidadosa, sobre todo en los casos de los puestos técnicos y de especialidad.

DECIMO. Una vez llevado a cabo lo anterior, se requiere que - los trabajadores suspendan las labores, para evitar así el perjuicio que se está causando a los integrantes de la Universidad.

Por lo que una vez dada lectura a los diez puntos, las autori-

dades decidieron convocar a otra reunión con los trabajadores para el día 29 de octubre.

La respuesta a los diez puntos de resolución conflictiva entre autoridades y trabajadores universitarios no se hizo esperar, toda vez que los líderes de los trabajadores dieron las siguientes contestaciones, a saber:

Respuesta a los diez puntos de resolución parte de los trabajadores huelguistas:

PRIMERO. No importa quien sea el capacitado de esta Institución, nosotros queremos dialogar en lo que respecta al Contrato Colectivo de Trabajo.

SEGUNDO. La Universidad como "patrón" está en su derecho en designar a los representantes que desee para dialogar en torno a las demandas planteadas por la base trabajadora.

TERCERO. La base de toda discusión será en torno al Contrato Colectivo de Trabajo.

CUARTO. No hubo respuesta alguna.

QUINTO. Aclaremos que de las pláticas que sostengan autoridades universitarias y los trabajadores, debe ser el Contrato Colectivo de Trabajo el que se produzca y no un estatuto que haya de enviarse como iniciativa al Ejecutivo para su aprobación.

SEXTO. Aseguraron que los trabajadores están protegidos por la Nueva Ley Federal del Trabajo y "no admitirán en forma alguna -

que se encuentre capítulo alguno para la reglamentación de las relaciones de trabajo".

SEPTIMO. Enfáticamente no aceptamos alguna intervención de la Universidad Nacional de México, en el proceso de elección de los representantes sindicales de los trabajadores universitarios, porque conforme a la Ley Federal del Trabajo sí corresponde a los trabajadores miembros del sindicato, la calificación de las elecciones de sus representantes.

OCTAVO y NOVENO. Por lo que respecta a la Cláusula de admisión y de exclusión serán estudiadas y discutidas a conciencia por ambas partes.

DIEZ. La huelga no se levantará hasta que no se tenga firmado el Contrato Colectivo de Trabajo y el reconocimiento del Sindicato.

Por lo que de nuevo las autoridades exhortaron a los trabajadores a que retornaran a sus labores y no pongan en desprestigio a la Universidad, una vez escuchado las respuestas a los diez puntos por parte de los trabajadores, las autoridades abandonaron el local, quedando así rotas las pláticas entre autoridades y trabajadores universitarios.

No cabe duda que la Universidad, tan llena de penurias en su funcionamiento y sobre todo tan flaqueada por todos y hasta por las mismas autoridades, al no querer solucionar las demandas de los trabajadores que en muchas de ellas fueron justas, como cuando se pe-

día mejores condiciones de vida y el reconocimiento a su sindicato y que conforme a la Nueva Ley Federal del Trabajo sí tenían el derecho de exigir las, por lo que las autoridades se mostraban intransigentes para dialogar con los trabajadores y llegar por medio de estas pláticas a algún arreglo inmediato y así poder evitar los atrasos académicos y científicos que se ocasionaron con el movimiento de los trabajadores.

El movimiento de los trabajadores cada día iba cobrando fuerza de unificación, ya que hasta el día 29, cuando entraron en huelga - las demás dependencias que no lo habían hecho, entre ellas fueron: La Escuela Nacional de Economía, Facultad de Psicología, Facultad de Ciencias, Instituto Van de Graff, etc., esto fué acordado en una asamblea del 29 de octubre de 1972, los puntos de acuerdo del grupo de la Coalición de Trabajadores se centralizaron en:

1. IR HOY MISMO A LA HUELGA por la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo que hemos elaborado en nuestras asambleas.
2. Consideramos que la lucha en estos momentos es por un Sindicato Independiente y un Contrato Colectivo de Trabajo.
3. Llamamos a todos los trabajadores de la UNAM estén o no en huelga, a unirse a la lucha por la reivindicación de nuestros derechos⁽⁴⁰⁾.

"El señor licenciado Enrique Velasco Ibarra, hizo una publicación en este sentido, que después de haber revisado las peticiones

(40) Artículo publicado, en un comunicado a la Opinión Universitaria. 29 de octubre de 1972.

y de discutir los procedimientos de que deberán seguir para la solución al conflicto que tanto afecta a la Universidad, huelguistas y autoridades acordaron, (2 de noviembre), reunirse el día 6 para iniciar así las discusiones sobre la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, que se llevaría a cabo en Servicios Escolares de la Torre de Rectoría, con la Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario.

Por lo que las pláticas efectuadas en fecha indicada, se habían acordado 12 cláusulas de las 62 que integraba el Contrato Colectivo de Trabajo, aun cuando no se reconocía oficialmente el Sindicato de los Trabajadores. Respecto a este punto la Comisión de Reglamentos negaron el reconocimiento del propio Sindicato con quien habían entablado ya las pláticas, por lo que quedaron rotas nuevamente las conversaciones y hasta que el propio Consejo Universitario decida - si las pláticas se reanudan pronto o no.

Pero por otro lado, entraron en apoyo huelguístico (6 de noviembre), los trabajadores de la Torre de Rectoría junto con la Casa del Lago, unificándose al Consejo General de Huelga.

Recordaremos que, con estas dos Dependencias Universitarias solo quedaba la Escuela Nacional de Arquitectura, pero ésta presentaba un problema de tipo académico, motivo por lo que los trabajadores no participaron en el movimiento de huelga.

Para esto el 14 de noviembre fue posible la fusión de la Coalición de Trabajadores al Consejo General de Huelga, sumándose así el

95 por ciento de los trabajadores al dicho grupo, por lo que nuevamente las autoridades universitarias estudiaban las demandas planteadas por los trabajadores.

Y en efecto el día 16 de noviembre fue rechazado el proyecto - elaborado por la Comisión de Reglamento del Consejo Universitario - por los trabajadores huelguistas. En una sesión en donde el doctor Fix Zamudio inició el debate al leer las proposiciones siguientes:

- Reconocemos todos los sindicatos que quieran formarse dentro de la Universidad, pero que estos se abstengan en registrarse en la Secretaría del Trabajo, ya que al hacerlo, pondrían en peligro la - autonomía universitaria, al poder sindicalizarse con cualquier otro movimiento de huelga ajena a la UNAM.

- Indicamos que todos los trabajadores universitarios obtendrán toda clase de prestaciones que la Ley Federal del Trabajo indica.

- En caso de HUELGA, NO SE SUSPENDERAN las relaciones de trabajo ni los sueldos.

- No habrá cláusula de exclusión en ninguna de sus modalidades.

- Las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores, se consignarán esencialmente en el Estatuto General de la UNAM y un Convenio Colectivo de Trabajo.

En la misma asamblea entre autoridades y representantes de los trabajadores universitarios el señor rector Pablo González Casanova dió lectura a otras prestaciones más a favor de los trabajadores, -

entre las mas importantes figuraron las siguientes, toda vez que -
formaron parte del Contrato Colectivo posterior:

- A). Seis días mas de descanso obligatorio.
- B). Media hora de descanso, dentro de la jornada de trabajo,
para la toma de alimentos.
- C). Incremento al 30 por ciento de la prima por trabajo do-
minical.
- D). Pago de anteojos, aparatos ortopédicos y servicio dental.
- E). Regulación del personal supernumerario, conforme al esca-
lafón establecido.
- F). Establecimiento de un programa habitacional para los tra-
bajadores.

Dichas propuestas fueron rechazadas por los dirigentes, ya que exigían la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo en donde se ase-
gurara el DERECHO A LA HUELGA; rechazaron de igual forma un Sindica-
to, que por las características planteadas por la Comisión de Regla-
mento, necesariamente tendría que registrarse ante el propio Conse-
jo Universitario y no a la Secretaría del Trabajo.

Cabe indicar que por la situación existente en esos momentos, -
el doctor Pablo González Casanova, declaró levantada la reunión sin
que los miembros de la Comisión de Reglamentos hubiera podido votar
sobre el estudio hecho del Contrato Colectivo que ellos habían deno-
minado Convenio Colectivo de Trabajo.

17 de noviembre renuncia del señor rector Pablo González Casa-

nova. En una junta con la Asociación de profesores de tiempo completo e Investigadores, en el Auditorio Simón Bolívar y siendo las 12:15 horas del 17 de noviembre, en donde se les notificó en voz del licenciado Gustavo Carbajal Moreno de la renuncia irrevocable del rector doctor González Casanova. Con esto aumentó mas la crisis en la Universidad, sin que los dirigentes de los trabajadores cediera un paso a las pretenciones demandadas.

Se reanudaron las conversaciones, (27 de noviembre), con las autoridades universitarias y los trabajadores del Consejo General de Huelga, después de once días que quedaron rotas las pláticas. En esta primera reunión se sentaron las bases para llegar a un arreglo satisfactoriamente con los trabajadores, ya que se había acordado que: se reconocía la agrupación sindical de los trabajadores universitarios (STEUNAM), estudio del proyecto del Contrato Colectivo de Trabajo, también el reconocimiento de las propuestas que hizo el rector Pablo González Casanova del día 15 de noviembre. En esta reunión habían asistido por los trabajadores, veintiun representantes encabezados por Evaristo Pérez Arreola y Leonardo Olivos Cuéllar; -- por la Universidad siete personas mas entre ellas el licenciado Adolfo Chacón, Gastón García Cantú. Por unanimidad se levantó la sesión para que el 29 de noviembre sean reanudadas nuevamente.

Tal como se había acordado, las pláticas tomaron su cause y fue a iniciativas del señor licenciado Adolfo Chacón representante de la Comisión de Reglamento, quien propuso a los dirigentes del Consejo General de Huelga una solución mixta, es decir, un nuevo pliego de -

14 puntos o cláusulas (que en su oportunidad se darán a conocer) en donde no se consideraba como Contrato sino un Convenio Colectivo de Trabajo.

Por su parte los dirigentes de los trabajadores habían considerado que en parte satisfacían sus demandas en cuanto a la propuesta hecha por el funcionario, y que de llegarse a un arreglo se comprometían levantar el estado de huelga en un plazo no mayor de 24 horas. Nuevamente se levantó la sesión con el objeto de que sean reanudadas en fecha próxima.

En la sesión efectuada el 2 de diciembre, entre autoridades y trabajadores universitarios se había acordado los siguientes puntos: La UNAM aceptaba un Sindicato Independiente que reconocía la autonomía universitaria, como punto principal y la entrega de 17 puntos de los 23 presentados en un pliego petitorio. Señalaron los representantes del Consejo Universitario que los 6 puntos no fueron aceptadas por imposibilidad presupuestal, pero en cambio se ofrecieron 9 prestaciones adicionales. La parte medular de la proposición hecha por la Comisión de Reglamento a los representantes de los trabajadores universitarios fueron:

PRIMERO. Las organizaciones sindicales universitarias deberán de reconocer expresamente la autonomía universitaria consagrada en la Ley Orgánica y en el Estatuto General de la Universidad.

SEGUNDO. Las mismas organizaciones sindicales reconocerán expresamente los siguientes principios generales del sindicalismo in-

dependiente y la autonomía universitaria:

- A) Las relaciones y condiciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores, con apoyo en el artículo 13 de la Ley Orgánica, se consignarán esencialmente en el Estatuto General de la UNAM y un Convenio Colectivo de Trabajo de carácter universitario.
- B) El Convenio Colectivo de Trabajo será discutido entre los representantes de las autoridades universitarias y de la organización mayoritaria de los propios trabajadores.
- C) El Convenio Colectivo de Trabajo que suscriba la Universidad se revisará obligatoriamente cada dos años, a través de un procedimiento compatible con la formulación -- del presupuesto universitario.

TERCERO. La Universidad Nacional Autónoma de México declara que la cláusula de exclusión, en cualquiera de sus modalidades, es incompatible con la estructura jurídica de la Institución y con la convivencia de la comunidad universitaria.

CUARTO. La UNAM reconocerá de inmediato al organismo sindical universitario que acredite con padrones correspondientes representar a la mayoría de los trabajadores al servicio de la Universidad.

QUINTO. La organización mayoritaria deberá aceptar que en el clausulado del Convenio Colectivo de Trabajo, la UNAM sea denominada Institución o Autoridad Universitaria.

SEXTO. La Universidad reitera el compromiso del rector, doctor Pablo González Casanova, formulado ante el H. Consejo Universitario en su sesión del día 16 de noviembre de 1972, sobre las siguientes prestaciones a favor de los trabajadores universitarios.

SEPTIMO. Los representantes de las organizaciones sindicales - universitarias se obligan en nombre de sus afiliados, a reanudar las labores dentro de las 24 horas siguientes a la firma de un acuerdo - sobre las bases anteriores.

Por lo tanto el Consejo General de Huelga no aceptó el plan, - arreglo de la Comisión de Reglamento ya que ellos exigían la solución inmediata de los 23 puntos, en la que como se ha observado solo accedían a 17 puntos, entre estos se les negaba el derecho a la sindicalización independiente, el Contrato Colectivo y el derecho a la Huelga por lo que los trabajadores manifestaron que persistirán con el estado de huelga hasta no obtener respuestas positivas a los puntos restantes. Mientras tanto la sesión quedó suspendida hasta nuevo aviso.

Respecto al problema laboral de los trabajadores universitarios el señor licenciado y director de la Facultad de Derecho había manifestado lo siguiente:

Los trabajadores universitarios tienen el derecho a la Contratación Colectiva incluida en ella el derecho a la huelga como también la libre agrupación de los trabajadores, siempre y cuando se busquen los medios para no violar la autonomía universitaria.

Nuevamente se reanudaron las conversaciones entre trabajadores y autoridades universitarias (13 de diciembre), pero no se llegó a ningún acuerdo, debido a que las pláticas giraron en cuestiones ya planteadas. Para esto las autoridades pusieron nuevo plazo que sería para el 16 de noviembre.

Tal y como se había convenido (16 de diciembre) se reunieron - las autoridades y los representantes universitarios en el Auditorio de la Facultad de Ingeniería, para sin ningún avance positivo para la solución al conflicto laboral de los trabajadores, ya que de nuevo las pláticas fueron en torno al mismo problema anterior, finalmente las autoridades y trabajadores universitarios señalaron que sería el martes siguiente cuando se reunirían de nuevo.

La posibilidad de un pronto arreglo para terminar con la huelga, que tanto aquejaba a la Institución, se alargaba cada día más y más debido a que se daban amplios márgenes para el estudio a las propuestas que en las sesiones se leían y para que a la siguiente reunión se venga en detrimento. A pesar de las constantes declaraciones que hacia la Comisión de Reglamentos y los representantes de los trabajadores, de que "a más tardar tal día darían una sorpresa", y nunca llegaba esa sorpresa del que tanto ya se añoraba y las conversaciones seguían en su punto inicial.

De las pláticas efectuadas el día 19 de diciembre, tampoco se llegó a un acuerdo conciliatorio, toda vez que habían señalado "hacemos esfuerzos por avanzar", esto según las autoridades; pero por

lo que respecta a los trabajadores habían indicado que la intransigencia que se estaba presentando para la solución al conflicto laboral era meramente de las autoridades, ya que ellos habían cedido - respecto a once puntos, pero en lo que respecta a la cláusula de exclusión y de admisión no daban un paso atrás.

Respecto a los once puntos que los trabajadores universitarios habían cedido eran los siguientes:

PRIMERO. Aceptaban que el documento se llamara Convenio Colectivo de Trabajo y no Contrato. Pero en ésta se deberán VERTIR LAS CLAUSULAS del Contrato Colectivo de Trabajo y que por lo consiguiente deberá tener la misma estructura jurídica.

SEGUNDO. El STEUNAM presentará cédula de afiliación para demostrar que son ellos quienes representan a la mayoría de los trabajadores universitarios.

TERCERO. Aceptamos también, que sea una Comisión Mixta la que conozca los problemas laborales en forma interna y que solo en caso de que no se llegue a una solución, se recurrirá ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

CUARTO. Que el Convenio Colectivo de Trabajo sea revisado cada dos años, no así como se había propuesto, pero que el período de revisión sea de 120 días en lugar de 60 días como lo estipula la Nueva Ley Federal del Trabajo.

QUINTO. Que la afiliación de los agremiados al Sindicato de los Trabajadores y Empleados de la Universidad, sea libre e independiente como también individual.

SEXTO. El STEUNAM no participará en ninguna Central Nacional Obrera, ni en ningún partido político, pero en último aspecto, los agremiados lo pueden hacer en forma individual.

SEPTIMO. No llamar a la Universidad "Patrón" sino Institución o Autoridad Universitaria.

OCTAVO. Aclaremos que la cláusula de exclusión no se aplicará por disensión en cuestión ideológica, política o religiosa.

NOVENO. Aceptamos los compromisos contraídos por el doctor Pablo González Casanova durante su gestión como rector.

Mientras que los puntos de divergencia son: a) La exclusividad de la contratación; b) El derecho a la Huelga para exigir el cumplimiento del Convenio Colectivo de Trabajo y c) La revisión del mismo.

El conflicto laboral universitario se creía haber entrado en franca solución, cuando un grupo formado por casi mil trabajadores universitarios coaligados en el Sindicato Independiente de los Trabajadores de la Universidad, en la que según en una sesión entre éstos y los de la Comisión de Reglamento del Consejo Universitario (21 de diciembre), habían acordado en la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo, como un primer paso para el levantamiento a la huelga. Según informe oficial el SITUNAM y las autoridades habían acordado la

firma de doce cláusulas, en donde se especificaba claramente las relaciones laborales de los trabajadores, y que debería reanudarse las labores para el día 2 de enero de 1973, al respecto la firma de los doce puntos de acuerdo llevada a cabo entre autoridades y trabajadores universitarios del SITUNAM son:

A). A partir de este momento, las relaciones entre las autoridades universitarias y los trabajadores se regirán por un Convenio Colectivo de Trabajo, quienes gozarán de todos los derechos como tales.

B). Asimismo el organismo se compromete dar a conocer a la mayor brevedad posible, el número de sus afiliados.

C). Se acordó que para integrar el Convenio Colectivo, así como sus revisiones subsecuentes, sean realizadas por las partes afectadas y los demás en calidad de observadores.

D). El Convenio Colectivo será revisado cada dos años, con el propósito de incrementar salarios de los trabajadores.

E). Se mantendrá el principio de libre asociación, a fin de que no haya presión alguna.

F). Se acordó que ninguna persona podrá pertenecer, directa o indirectamente, a ningún partido político o Central Obrera.

G) Indicamos asimismo que la cláusula de exclusión no existirá en el Convenio Colectivo, porque es incompatible con el principio de libres asociación.

H). Los trabajadores podrán pertenecer o no al SITUNAM o cualquiera otra organización obrera o de otra índole.

I). Los trabajadores acordaron que en el nuevo Convenio Colectivo se incluyan las prestaciones de que gozan actualmente, contenidas en el Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la UNAM.

J). Se reglamentará en el Convenio Colectivo lo ofrecido por el rector Pablo González Casanova del día 16 de noviembre de 1972.

Es así como fue en conclusión lo que la agrupación sindical independiente acordaba con los de la Comisión de Reglamento. Dicho - acuerdo fueron firmados por la Comisión de Reglamento: Víctor Flores Olea, Héctor Fix Zamudio, etc. Por la otra parte; Daniel Quintana, Carlos López y Ofelia García.

En suma a este acuerdo, los trabajadores de las distintas dependencias universitarias hicieron caso omiso al levantamiento de huelga; debido a que como en todo movimiento de huelga de trabajadores - siempre ha existido y existirán grupos que vayan o marchen acorde a los principios patronales mas no de los trabajadores, quienes son - los oprimidos; la acción llevada a cabo por los trabajadores del grupo sindical independiente no puede calificarse de alguna forma sino simple y llanamente de esquirolaje. Aunque esto no pasó a mayores - problemas, pero he aquí uno de los grupos no acordes a la causa de los trabajadores quienes lucharon en su movimiento con ahinco para haber obtenido lo que se habían propuesto.

Por lo que hace a la entrega de los edificios que el grupo Sin

dical Independiente había acordado entregar (26 de diciembre), se vieron interrumpidas, dicho grupo había estado encabezado por el doctor Guillermo Soberón Acevedo y el Subdirector de la Dirección Jurídica de la UNAM, licenciado Moisés González Pacheco; ante la presencia de trabajadores que se opusieron rotundamente en contra del levantamiento de huelga de las 16 dependencias, que se había -- acordado con el grupo sindical independiente.

Hasta el momento, dentro de las pláticas que se han celebrado entre los representantes de los trabajadores y los de la Comisión de Reglamento del Consejo Universitario, habían llegado a un acuerdo (26 de diciembre), de doce puntos en la que solamente faltaba -- acordar lo de las cláusulas de exclusión y de admisión. Los doce puntos de acuerdo a que habían llegado entre la Comisión de Reglamento y el grupo del STEUNAM eran las siguientes:

I. Reconocimiento del derecho de huelga a favor del grupo mayoritario para obtener de parte de la UNAM el cumplimiento del Convenio Colectivo de Trabajo y de la revisión bienal.

II. Reconocimiento de una Comisión Mixta de Conciliación, que podrá conocer directamente los conflictos laborales que surjan dentro de la Universidad.

III. El Convenio Colectivo de Trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que en los vigentes en la Institución en el momento que sea celebrado.

IV. El grupo STEUNAM será reconocido como sindicato mayoritario con el compromiso de que aporte pruebas idóneas para el reconocimiento correspondiente de sus afiliados.

V. La revisión del Convenio Colectivo de Trabajo será cada dos años.

VI. El principio de la afiliación individual y voluntaria de los trabajadores universitarios.

VII. Respeto permanente a los principios del sindicalismo democrático, autónomo e independiente.

VIII. La aceptación de que la UNAM sea denominada Institución o Autoridad Universitaria dentro del Convenio Colectivo de Trabajo.

IX. El reconocimiento de 15 prestaciones económicas que el rector Pablo González Casanova hizo el día 16 de noviembre de 1972.

X. La aceptación para que los grupos sindicales puedan afiliarse a otros grupos sindicales universitarios.

XI. La reanudación de labores en un plazo de 72 horas a partir del momento en que se suscriba el Convenio Colectivo de Trabajo.

Por lo que queda en divergencia la cláusula de exclusión y la cláusula de admisión, por lo que respecta al derecho de huelga y la revisión bienal del Convenio Colectivo ha sido aceptada por las Autoridades Universitarias, se indicó que el derecho a la huelga procede: cuando se viole el clausulado del propio Convenio y cuando se llegue el término de revisión al Convenio Colectivo de Trabajo, no así por

solidaridad. Pero en todo caso será menester agotar en primera instancia, ante la Comisión Mixta de Conciliación, el procedimiento establecido entre Autoridades Universitarias y representantes de los trabajadores y en caso de no llegarse a un arreglo, será aplicable, en contra de las autoridades universitarias, las formalidades y procedimientos que para el ejercicio del derecho de huelga que así lo establezca la Nueva Ley Federal del Trabajo.

El conflicto laboral de los trabajadores universitarios a estas alturas ya habían entrado en un claro arreglo. El grupo STEUNAM, que era el sindicato cuya personalidad había resultado ser mas definida y al que se atribuían la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que no se mostraban intransigentes en los últimos días. Aunque el problema era o sigue siendo que la Ley Orgánica no prevee expresamente conflictos de esta índole, por lo que el movimiento de los trabajadores fueron demorados considerablemente.

En lo que respecta a la cláusula de admisión, punto de divergencia, era que únicamente podría contratarse personal afiliado al Sindicato mayoritario y que la UNAM en ningún momento podrá contratar personal de su confianza. En cuanto a la cláusula de exclusión, la Universidad estará obligada a resindir el contrato de trabajo a un trabajador que sea expulsado del grupo sindical o que éste renuncie del grupo sindical STEUNAM. Pero para esto se ha acordado entre los mismos dirigentes que operará cuando así lo aprueben el setenta y cinco por ciento de los miembros sindicales y no el 66.5 por ciento como la Nueva Ley Federal del Trabajo que así lo estipula.

Después de 65 días de huelga (28 de diciembre) el Consejo General de Huelga y la Comisión de Reglamento del Consejo Universitario en la que tuvieron una sesión mas en la Facultad de Ingeniería, en dicha sesión habían acordado establecer bases para el levantamiento a la huelga por lo que ya se anunciaba un arreglo conciliatorio entre autoridades y trabajadores. Mientras tanto acordaron levantar la reunión para ser reanudadas hasta nuevo aviso.

El 3 de enero de 1973, fecha en que el señor Doctor Guillermo Soberón Acevedo tomó posesión como Rector de la Universidad Nacional de México, en la que de inmediato exhortó a los trabajadores - para que depusieran su movimiento y así reanudar labores. El Dr. Guillermo Soberón manifestó que él como rector no se cerraría en una torre de marfil y que su mayor preocupación era cambiar la estructura orgánica de la Universidad.

Fueron nombrados por el doctor Soberón, los doctores Juan M. Casilla de León y José Francisco Herrán, directores de la Facultad de Ingeniería y de la Facultad de Ciencias Químicas respectivamente, para integrar una Comisión mas de Información y Contacto.

Después de dieciseis días en que quedaron suspendidas las conversaciones entre los representantes de la Institución y los representantes de los trabajadores universitarios, 13 de enero fecha -- cumbre en donde la Comisión de Reglamento y el Consejo General de Huelga llegaron a un acuerdo para levantar la huelga el 15 de enero de 1973

La Comisión especial de representantes del rector, los miembros de la Comisión de Reglamento del Consejo Universitario y los representantes de los trabajadores firmaron un Convenio Colectivo de Trabajo, en donde quedaron plasmados los catorce puntos de acuerdo que fue el resultado final después de 83 días en la Universidad quedó completamente cerrada, a causa del movimiento huelguístico de sus trabajadores que demandaban justas reivindicaciones a sus derechos.

F. La firma de los catorce puntos.

Después de una larga trayectoria para la solución a las demandas laborales de los trabajadores y empleados de la Universidad Nacional de México, por la cual declararon una huelga general en contra de las autoridades universitarias para que reconocieran sus demandas, huelga que fue declarada el 25 de octubre de 1972 y que concluyó en enero 15 de 1973, sumándose así 83 días de paralización de labores en la cual la Universidad sufrió considerables atrasos en el campo de la investigación y académicas a causa de las negligencias tanto de autoridades como de los mismos trabajadores, pero al fin de todo, los trabajadores universitarios alcanzaron en su movimiento histórico huelguístico prestaciones en el orden jurídico como de tipo económico; de este movimiento, los trabajadores salieron completamente fortalecidos al haber obtenido la firma de "catorce puntos" básicos para la prestación de servicios en la Institución, catorce puntos que fueron vertidos en un Convenio Colectivo de Trabajo.

Como una conquista de gran innovación jurídica, fue el que los trabajadores obtuvieran de la UNAM, el derecho a la huelga, que es un derecho eminentemente inalienable de toda la clase trabajadora - subordinada.

Respecto a los catorce puntos, acuerdo firmado entre la Comisión de Reglamento del Consejo Universitario, nombrados por el ex rector Pablo González Casanova, y la Comisión de "Información y Contacto" nombrados por el rector doctor Guillermo Soberón Acevedo y

y los representantes del Consejo General de Huelga (STEUNAM) que textualmente dice lo siguiente:

FIRMA DE LOS CATORCE PUNTOS DE ACUERDO

PRIMERO. El STEUNAM reconoce expresamente que las "relaciones laborales" entre la Universidad y sus trabajadores y empleados se consignaran esencialmente en el Estatuto General de la UNAM y un Convenio Colectivo de Trabajo.

SEGUNDO. El Convenio Colectivo de Trabajo contendrá:

- A) Una declaración de principios en que se reconozca, - por parte del STEUNAM, la autonomía universitaria, - así como los derechos y facultades otorgadas a la - Universidad Nacional Autónoma de México por la Ley Orgánica y el Estatuto General, en relación con las modalidades que establece el Convenio Colectivo, y - por parte de la UNAM los derechos de los trabajadores consagrados en el Artículo 123 de la Constitución Federal, en el artículo 13 de la Ley Orgánica, que en su parte conducente dispone: "...En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que - concede la Ley Federal del Trabajo".
- B) Las cláusulas de contratación colectiva sobre las - condiciones generales de trabajo, según las cuales - los trabajadores y empleados de la UNAM prestarán sus servicios a la Institución y las prestaciones económi

cas y sociales a favor de los mismos.

TERCERO. El Convenio Colectivo de Trabajo se celebrará por escrito y surtirá efectos desde la firma, salvo que -- las partes convengan una fecha diversa. En el Convenio Colectivo de Trabajo se establecerá la organiza-ción de una Comisión Mixta de Conciliación, con igual número de representantes de la UNAM y del Sindicato que suscriba el Convenio.

CUARTO. El Convenio Colectivo de Trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los empleados y traba jadores de la UNAM, que los vigentes en la ins-titución en el momento en que sea celebrado.

QUINTO. La Universidad Nacional Autónoma de México reconoce al Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (STEUNAM), en virtud de los padrones de afiliación -- que ha exhibido, como representantes del mayor inte-rés profesional de los empleados y trabajadores al -- servicio de la Universidad. Al mismo tiempo, el -- STEUNAM se compromete acreditar ante la Universidad, en cuanto se reanuden las labores, a efecto de prac-ticar el descuento correspondiente a las cuotas sin-dicales.

SEXTO. El STEUNAM, en su carácter de titular del Convenio -- Colectivo de Trabajo, podrá ejercitar el derecho de

huelga para obtener el cumplimiento del Convenio o su revisión bienal. En todo caso será necesario agotar la instancia previa ante la Comisión Mixta de -- Conciliación.

De no llegar a una solución satisfactoria para ambas partes, serán aplicables las formalidades y procedimientos que para el ejercicio del derecho de huelga establece la nueva Ley Federal del Trabajo, en lo conducente.

SEPTIMO. El Convenio Colectivo de Trabajo se discutirá entre los representantes de las Autoridades Universitarias y del STEUNAM. En la discusión correspondiente podrán admitirse en su caso y en calidad de observadores, a otros trabajadores interesados, hasta un número en - que no se obstaculicen las negociaciones.

OCTAVO. El Convenio Colectivo de Trabajo se revisará obligatoriamente cada dos años, y la solicitud de revisión deberá presentarse cuando menos con cuatro meses de anticipación al vencimiento de dicho período, con posibilidad por parte del Sindicato, de rectificar y ajustar el proyecto presentado durante el primer mes de ese lápso.

NOVENO. Los representantes del STEUNAM declararán que la afiliación de los trabajadores y empleados universita-

rios que pertenecen a su organización ha sido voluntaria e individual.

DECIMO. Los representantes del STEUNAM ratificarán el acuerdo de sus miembros de revisar y ajustar los Estatutos de la organización a efecto de garantizar lo permanente, observancia de los postulados del sindicalismo democrático, autónomo e independiente.

Al mismo tiempo, ratifican que los trabajadores y empleados miembros del STEUNAM podrán afiliarse a partidos políticos o a otras organizaciones sociales, siempre de manera individual y voluntaria.

DECIMO PRIMERO. El STEUNAM acepta que el clausulado del Convenio Colectivo de Trabajo, la UNAM sea denominada Institución o Autoridad Universitaria.

DECIMO SEGUNDO. La Universidad Nacional Autónoma de México reitera el compromiso del Rector, doctor Pablo González Casanova, formulado ante el H. Consejo Universitario en su sesión del día 16 de noviembre de 1972, sobre las siguientes prestaciones a favor de los trabajadores de la Universidad:

- A) Seis días más de descanso obligatorio.
- B) Media hora de descanso, dentro de la jornada de trabajo, para la toma de alimentos.

- C) Cinco por ciento adicional de la prima de vacaciones, que hacen un total de treinta por ciento.
- D) Incremento al treinta por ciento de la prima por trabajo dominical.
- E) Incremento de un mes de salario por concepto de gastos de defunción.
- F) Incremento de la gratificación por jubilación de: 3 meses de sueldo por cinco a veinte años de trabajo; de 4 meses por veinte a veinticinco años; - de 5 meses por más de veinticinco años de servicio.
- G) Otorgamiento del treinta por ciento del total de las becas que corresponden a la UNAM, en escuelas incorporadas, para trabajadores y sus hijos.
- H) Incrementos de gastos para los hijos de los trabajadores, como juguetes, descuento en la compra de libros en las librerías Universitarias, 50 becas completas para estudios en la UNAM, y ampliación del servicio de guardería.
- I) Aumento de sueldos de una categoría por cada cinco años de servicio hasta veinte; y dos categorías por cada cinco años de servicio, después de veinte años de antigüedad.
- J) Pago de anteojos, aparatos ortopédicos y servicio dental.

- K) Iniciación de programa de Acción Cultural para - los trabajadores y su familia.
- L) Ampliación de un programa de capacitación para - los trabajadores y sus hijos.
- M) Regularización del personal supernumerario confor - me al escalafón establecido.
- N) Establecimiento de normas y procedimientos para - impedir cualquier anomalía que lesione los intere - ses legítimos de los trabajadores.
- O) Establecimiento de un programa habitacional para los trabajadores.

DECIMO

TERCERO. Establecimiento de una Comisión Mixta de Admisión y Escalafón integrada por igual número de representantes tanto de la Universidad como del Sindicato, en - su calidad de titular del Convenio, prioridad para promover personal cuando se presenten vacantes o pla - zas de nueva creación. Y medidas de apremio para - afiliados al Sindicato cuando éste así lo indique.

DECIMO

CUARTO. Se establece que los representantes del Sindicato de los Trabajadores y Empleados de la UNAM se obliguen en nombre de sus afiliados, a reanudar las labores - en término de 72 horas siguientes a la aprobación del Convenio Colectivo de Trabajo por parte del Consejo

Universitario y hacer entrega de los edificios e instalaciones a las autoridades universitarias el lunes 15 de enero a las 12 horas.

Dichos documentos fueron firmados por la Comisión de Reglamentos, el doctor Héctor Fix Zamudio y el licenciado Víctor Flores Olea; - por la Comisión Especial del rector Guillermo Soberón Acevedo, el doctor Diego Córdova, Director del Instituto de Geología, el doctor José Francisco Hernán Arellano, Director de la Facultad de Ciencias Químicas y el licenciado Luis Rodríguez Manzanera, Director General de Asuntos Jurídicos de la UNAM.

Por parte de los trabajadores universitarios, Evaristo Pérez Arreola, Leonardo Clivos Cuéllar, Alfonso Melo Rodríguez y el licenciado Manuel Gómez Gutiérrez.

CAPITULO TERCERO
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- A. Fin del Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad de México.
- B. Nuevos derechos de los trabajadores en el Convenio Colectivo de la Universidad Nacional de México.
- C. Algunas demandas satisfechas del Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM.
- D. Reflexiones sobre problemas laborales en la Universidad Nacional de México.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

A. Fin del Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad de México.

En base a la firma de los catorce puntos de arreglo del día 11 de enero de 1973 en donde surgió un nuevo reglamento al que se llamó Convenio Colectivo de Trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de México, habiéndose discutido primeramente entre autoridades y representantes de los trabajadores universitarios y que culminó posteriormente con la aprobación del H. Consejo Universitario en sesión del 15 de enero de 1973, por la que el Convenio Colectivo entró en vigencia a partir del día 16 de enero de 1973, fecha que se tomó para su revisión bienal, según así se manifiesta esta Cláusula Tercera Transitoria, párrafo segundo a saber:

"El presente Convenio Colectivo de Trabajo y sus anexos tendrán vigencia por dos años a partir del dieciseis de enero de mil novecientos setenta y tres, tomándose en cuenta para su revisión bienal,..."

Quedando por lo consiguiente sin ninguna vigencia el Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México aprobado por el H. Consejo Universitario en la sesión del veinte de diciembre de mil novecientos sesenta y cinco.

En donde el presente Convenio Colectivo de Trabajo de la Universidad Nacional de México consta de cuarenta y ocho cláusulas - con tres transitorias, en la cual quedaron establecidos algunos -

principios, como estos:

"Convenio Colectivo de Trabajo, que celebrarán por una parte la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO y por la otra el SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA U.N.A.M. (STEUNAM), representantes del mayor interés profesional de los trabajadores y empleados administrativos al servicio de aquella, quien en el curso de este Convenio será designado como UNAM, y el Sindicato, conforme a las siguientes cláusulas.

CLAUSULA I. DEFINICIONES. Para la correcta aplicación de este Convenio, se establecen las siguientes denominaciones:

- A) UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO: Institución, Autoridades Universitarias o UNAM.
- B) SINDICATO: Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- J) Trabajadores: Las personas físicas que prestan sus servicios administrativos en forma personal y subordinada a la Institución.
- O) SALARIO: Es la retribución que debe pagar la UNAM al trabajador por su trabajo.
- G) INTEGRACION DEL SALARIO: El salario se integra con pagos hechos en efectivo por cuota diaria, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie u cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por su trabajo".

CLAUSULA V. Todos los trabajadores universitarios deberán ser

de nacionalidad mexicana y solo podrán utilizarse provisionalmente los servicios de extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar la actividad de que se trata. En ningún caso el número de extranjeros será superior al cinco por ciento del total de trabajadores al servicio de la Institución".

CLAUSULA VII. Las disposiciones de este Convenio y de la Ley Federal del trabajo que favorezcan los trabajadores son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo ni en el Reglamento Interior de trabajo que se formule, se resolveran de acuerdo con las disposiciones contenidas en la propia Ley Laboral y en los usos y costumbres que sea favorables a los trabajadores".

CLAUSULA VIII. En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que conceda la Constitución General de la República, la Nueva Ley Federal del Trabajo y las normas vigentes en la UNAM a la fecha en lo conducente.

CLAUSULA X. Los trabajadores tienen derecho a su adscripción de dependencia y de unidad ad escalafonaria, únicamente podrán ser cambiados por causa justificada, mediante acuerdo del sindicato y la conformidad del trabajador afectado.

Cuando por causa del servicio y de conformidad, un trabajador sea trasladado fuera del Distrito Federal, o de una entidad Federativa a otra, la UNAM, tiene la obligación de sufragar los gastos de viaje y estancia, de acuerdo con la tabla que se fije al efecto.

Si el trabajador fuera por más de seis meses, el trabajador - tendrá derechos también el transporte del menaje de casa, indispensable para su instalación, así como los que cause el traslado fuera de su cónyuge e hijos que dependan económicamente de él.

Cuando se presente un caso de exceso de personal en una o varias dependencias, la UNAM o el Sindicato convendrán la forma o -- término en que pueda ser reacomodado dicho personal".

HORAS DE TRABAJO Y DESCANSOS LEGALES.

CLAUSULA XIV. Para los efectos de este Convenio, es jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas y nocturna entre las 20:00 y las 6:00 horas. Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues en - caso contrario, se reportará como jornada nocturna. Los trabajadores disfrutarán de media hora para la toma de sus alimentos dentro de su jornada, computándose como tiempo efectivo".

CLAUSULA XV. La jornada de trabajo para el personal de administración y especializado, será de dos tipos, continua y discontinua. La jornada continua podrá ser diurna o mixta y no excederá - de treinta y dos horas a la semana. Las labores de la jornada diurna se iniciarán diariamente de lunes a jueves a las ocho horas y - treinta minutos, para terminar a las quince horas y los viernes se iniciará a las ocho horas y treinta minutos para terminar a las catorce horas treinta minutos. Las labores de la jornada mixta, se iniciarán -

a las dieciseis horas para terminar a las veinte horas. En jornada discontinua las labores se iniciarán a las ocho horas treinta minutos para suspenderse a las catorce horas, reanudándose a las dieciseis horas para terminar a las diecinueve, veinte o veintiuna horas, conforme a los acuerdos específicos existentes en cada dependencia. Estas jornadas podrán ajustarse previo acuerdo entre autoridades universitarias y el Sindicato.

La jornada para el personal obrero o auxiliares de intendencia será de ocho horas treinta minutos el turno diurno, de las siete a las quince horas y treinta minutos de lunes a viernes de cada semana; y el turno mixto de las catorce horas a las veintidos horas, pudiéndose ajustarse el horario de cada grupo de trabajadores, de acuerdo a las necesidades de cada dependencia, previo acuerdo entre las autoridades universitarias y el Sindicato. El personal de vigilancia ajustará así mismo sus horarios sin exceder su jornada de trabajo de cuarenta y cuatro horas a la semana, de conformidad con el acuerdo que tome la Institución y el Sindicato.

CLAUSULA XVI.- JORNADA EXTRAORDINARIA.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada de trabajo, - serán consideradas como tiempo extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diariamente, ni de tres veces en una semana.

CLAUSULA XVIII.- Son días de descanso obligatorio con goce de salario: 1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1o. de mayo, 15 - de mayo, 16 de mayo, el último sábado del mes de junio, 1o. de sep-

tiembre, 15 de septiembre, 16 de septiembre, 12 de octubre, 1ª de noviembre, 12 de noviembre, 20 de noviembre, 1ª de diciembre cuando corresponda el cambio del Poder Ejecutivo Federal, 12 de diciembre, 25 de diciembre y los demás que sean pactados por la UNAM y el Sindicato.

CLAUSULA XIX. Los trabajadores disfrutarán de las vacaciones siguientes:

1. Los que tengan más de seis meses de servicio, hasta quince años de servicio inclusive, disfrutarán tres períodos anuales, dos de los cuales serán de diez días hábiles y uno de diez días naturales.

2. Los que tengan mas de quince años de servicio, hasta veinte inclusive, disfrutarán de los tres períodos señalados, además un período adicional de cinco días naturales al año.

3. Los que tengan mas de veinte años de servicio, además de los períodos señalados anteriormente, gozarán de un período adicional de cinco días naturales al año.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima de vacaciones del importe del treinta por ciento de los salarios correspondientes a las vacaciones respectivas, que serán cubiertas junto con ésta".

SALARIOS

CLAUSULA XXIV. Los salarios de los trabajadores universitarios serán revizados cuando menos cada dos años. A todo trabajo igual - desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también --

iguales, corresponderá un salario igual, que no puede ser reducido ni modificado por razones de edad o de sexo. Los pagos de salarios se harán en cheque o en moneda nacional de curso legal por quince-na..."

CLAUSULA XXV. Cuando los trabajadores se encuentre incapacitados para laborar tendrán derecho a percibir su salario íntegro, conforme a lo dispuesto sobre este particular en la Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado".

CLAUSULA XXVII. El aumento general de salarios que la Institución concede a sus trabajadores, tomando como base el tabulador vigente que forma parte de este Convenio Colectivo de Trabajo y que firmado por las partes se agrega como anexo número uno, será como sigue:

- A) En los niveles comprendidos entre \$ 1,175.00 y \$ 1,275.00 un incremento de seis niveles.
- B) En los niveles comprendidos entre \$ 1,325.00 y \$ 1,625.00 un incremento de cinco niveles.
- C) En los niveles comprendidos entre \$ 1,675.00 y \$ 1,975.00 un incremento de cuatro niveles.
- D) En los niveles comprendidos de \$ 2,025.00 en adelante un incremento de \$ 200.00

Los niveles de salarios comprendidos entre \$ 1,175.00 y - - \$ 1,975.00 son de \$ 50.00 cada uno y los de \$ 2,025.00 en adelante son de \$ 150.00 cada uno. Los incrementos se cubrirán a los traba

jadores de acuerdo con los niveles apuntados, es decir, que al llegar a la cantidad de \$ 2,025.00 los niveles siguientes se cubrirán a razón de \$ 150.00 pesos cada uno".

TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE LOS TRABAJADORES.

CLAUSULA XXIV. Son causas de terminación de las relaciones - individuales de trabajo, sin responsabilidad para la Institución, los siguientes:

1. El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador, previos los requisitos que para el efecto se señalen.
2. La muerte del trabajador.
3. La terminación de la obra para la que fue contratado.
4. La capacidad física o mental del trabajador, o padecer o contraer enfermedades contagiosas o incurables que lo inhabilite para continuar prestando sus servicios a la Institución, de conformidad con el dictamen que al efecto rinda - el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. En caso de objeción al dictamen, el trabajador podrá recurrir a la Comisión Mixta de Conciliación.

El trabajador recibirá las prestaciones que para tales casos señale la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Si de conformidad con el dictamen definitivo, la incapacidad, enfermedad o inhabilidad sufridas por el

trabajador, fuere temporal, la relación de trabajo solo se suspenderá, pero gozará de las prestaciones establecidas en la propia ley".

DE ESCALAFON.

CLAUSULA XXXVI. El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten y las plazas de nueva creación de base, así como el procedimiento que debe seguirse en todo caso para los movimientos de ascenso, se establecerán en el Reglamento de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo, que formulará la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón".

CLAUSULA XXXVII. En dicho Reglamento de Admisión y Escalafón se observarán las siguientes bases:

1. Los puestos de nueva creación definitivos se incorporarán de inmediato al Escalafón respectivo.
2. Las plazas a movimientos escalafonarios se cubrirán automáticamente por simple antigüedad, cuando este concepto sea el único que deba observarse, o por concurso ante la propia Comisión de Admisión y Escalafón.

CLAUSULA XL. La Comisión Mixta de Admisión y Escalafón tendrá el carácter de permanente y la Institución le proporcionará el personal, local, mobiliario y enseres necesarios para su funcionamiento".

CLAUSULA XLI. La Institución y el Sindicato tienen la más amplia libertad para hacer la designación de sus respectivos repre-

sentantes para integrar la Comisión de Admisión y Escalafón, así como para substituirlos en cualquier momento, en el caso apuntado la sustitución deberá notificarse con ocho días de anticipación a la fecha en que empiece el nuevo representante.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

CLAUSULA XLV. La Institución está obligada en un término de dos días hábiles a partir de la notificación escrita respectiva, a hacer efectivo los castigos o medidas disciplinarias que acuerde el Sindicato para sus miembros, sin que pueda las sanciones, de suspensión sin goce de sueldo, de un período de ocho días. Cuando se trate de trabajadores que estén realizando una labor específica, altamente especializada, se aplicará el castigo de suspensión al proporcionar el Sindicato el substituto idóneo, o cuando concluya la labor mencionada. Tales sanciones serán sin responsabilidad para la Institución".

CLAUSULA XLVI. Solo obligarán a las partes los convenios o -- acuerdos que hagan constar por escrito y firmados por sus representantes debidamente autorizados, siempre que sean acordes al presente Convenio y la Ley, pero en todos los casos deberán observarse - los usos y costumbres establecidos y que sean favorables a los trabajadores".

CLAUSULA XLVII. El presente Convenio Colectivo de Trabajo sug tituye al Estatuto de Personal Administrativo, así como también a - los convenios y usos que sean normas generales de aplicación entre

la Institución y los trabajadores; pero cuando existan disposiciones de dicho Estatuto, de los convenios o usos, que establezcan ma yores derechos para los trabajadores sindicalizados que los señala dos en este Convenio, las mismas se respetarán en su integridad, de acuerdo con las estipulaciones que se han fijado en esta convención".

CLAUSULA XLVIII. Las estipulaciones de este Convenio Colectivo de Trabajo se aplicarán a todos los trabajadores de la UNAM".⁽⁴¹⁾

(41) Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM. Gaceta UNAM, 26 de febrero de 1972. Imprenta Universitaria UNAM. México 1973.

B. Nuevos derechos de los trabajadores en el Convenio Colectivo, de la Universidad Nacional de México.

Indiscutiblemente los trabajadores universitarios alcanzaron en la firma de su Convenio Colectivo de Trabajo, beneficios de gran trascendencia social, económica y jurídica, por lo que en el desarrollo de este capítulo señalaremos las más importantes prestaciones que la Universidad Nacional concedió a sus trabajadores de conformidad con lo que estipula la Nueva Ley Federal del Trabajo, para esto los trabajadores universitarios carecían del cumplimiento de su Estatuto que los reglamentaba, por ello surgió un Convenio Colectivo, a través de un conflicto laboral, en donde se plasmaron nuevos derechos de acuerdo a la Ley laboral vigente. Las principales cláusulas al respecto se pueden señalar las siguientes:

CLAUSULA IV. "Se establecerá una Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, integrada por igual número de representantes de la Institución y el Sindicato en su calidad de titular del Convenio Colectivo de Trabajo, que formulará el manual de clasificación de puestos administrativos de base, en que se fijará reunir el personal para ocupar los mismos.

Al presentarse una vacante definitiva, o crearse un puesto, la Institución solicitará por escrito al Sindicato el personal necesario y el Sindicato lo proporcionará en un plazo de quince días hábiles; contado a partir del siguiente de aquél en que se reciba la solicitud, debiendo reunir los requisitos que previamente hayan sido apro-

dados por la citada comisión mixta de Admisión y Escalafón. Si transcurrido el plazo antes mencionado, el Sindicato no proporciona el personal requerido, la UNAM, dentro de los quince días hábiles siguientes, podrá presentar, para ocupar los puestos en cuestión, a elementos ajenos al Sindicato, debiendo también reunir los requisitos indicados por la comisión mixta de Admisión y Escalafón. El personal de nuevo ingreso, independientemente de quien lo presente: -- STEUNAM ó UNAM, se sujetarán a un período de prueba de treinta días, durante la cual deberá demostrar su idoneidad para ocupar el puesto, ante la comisión mixta de Admisión y Escalafón. Observándose en su caso, el ciclo correspondiente.

Todo el personal que se requiera para desempeñar trabajo por obra determinada o temporal, deberá ser solicitado al Sindicato por escrito, el STEUNAM tendrá un plazo de cinco días hábiles comenzando a partir de la fecha de solicitud, para presentarlo. Si transcurrido dicho período el Sindicato no lo presenta, la UNAM podrá presentarlo en un plazo de cinco días hábiles; y de no hacerlo, se observará el ciclo, hasta cubrirlo. "En caso de emergencia debidamente comprobada, podrá variarse el término de común acuerdo entre las partes" (42).

De esta cláusula se desprende, que la Universidad ya no tiene la misma prioridad para designar a su personal en caso de haber puestos vacantes o de nueva creación; con esta cláusula fueron beneficiados los trabajadores, en donde ellos podrán aspirar a un ascenso de

(42) Convenio Colectivo de Trabajo.

mejores condiciones económicas. La petición por escrito para pedir el personal necesario, es indispensable para que el Sindicato proponga a los hijos de los trabajadores a ocupar los puestos vacantes o de nueva creación, siempre y cuando reúna los requisitos exigidos por la comisión mixta de Admisión y Escalafón. He aquí el principal objetivo para que inclusive sean los mismos trabajadores los que tengan derechos a ocupar dichas plazas.

Otro de los nuevos derechos al trabajador universitario, es cuando existe un despido injustificado por parte de la UNAM, ésta debe de indemnizar a su trabajador en la forma correspondiente:

CLAUSULA XI. Cuando la Institución rescinda injustificadamente la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores rescindan dicha relación de trabajo por causa imputable a la Universidad, de instaurarse un juicio laboral y resulte condenada la UNAM a la --reinstalación que se pida o al pago de cualquier indemnización; en la primera de estas alternativas, se reinstalará al trabajador y se le -- cubrirán los salarios caídos con las prestaciones y accesorios contractuales y legales procedentes, incrementados en un 10%.

En la segunda, indemnización consistirá en el pago de 90 días de salario, salarios caídos con sus accesorios legales y contractuales, más veinte días de salario por cada año de servicios prestados, así -- como el importe de la prima de antigüedad a razón de doce días por ca -- da año laborado, además de las prestaciones adicionales correspondientes, incrementados en un 10%.

La Institución se obliga a no rescindir la relación individual de trabajo del trabajador sindicalizado, sin que previamente se haya agotado las instancias señaladas en la Cláusula II de este Convenio Colectivo de Trabajo. Mientras se emita la resolución definitiva en las instancias citadas, podrá suspenderse al trabajador en -- aquellos casos en que el titular de la Dependencia respectiva, funde su acuerdo de rescisión en las causales señaladas en los incisos dos y cinco de la cláusula relativa a las causales de rescisión de contrato de este Convenio Colectivo de Trabajo, quedando sujeto al pago de salarios por el lapso de suspensión, a la propia resolución definitiva que se dicte.

En los casos en que el trabajador se encuentre sujeto a un proceso penal, que le impida cumplir con su relación individual de trabajo, la Institución previo aviso del Sindicato, suspenderá temporalmente dicha relación. Cuando la sentencia sea ejecutoriada y se le imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, la UNAM, podrá rescindirle su contrato individual de trabajo. Cuando el trabajador obtenga su libertad, las relaciones de trabajo se reanudarán de inmediato".

De esta Cláusula se desprende importantes observaciones entre ellas, la Universidad está obligada a la reinstalación o a la indemnización, cuando rescinda injustificadamente la relación individual de trabajo a un trabajador universitario, lo que anteriormente a la firma del Convenio Colectivo la Universidad no regulaba estas posibilidades, por lo que nuevamente éstos fueron beneficiados al esta-

blecer, como hemos dicho, que la Universidad cuando resulte afectada a la reinstalación, el trabajador aparte de ello tiene el derecho al pago de salarios caídos con las prestaciones y accesorios contractuales y legales que serán incrementados en un 10%. En relación con con la Nueva Ley Federal del Trabajo que solamente establece a que se le reinstale a su trabajo que antes desempeñaba.

Por lo que respecta a la fracción segunda, la UNAM, está obligada a pagar independientemente de los tres meses de sueldo, más veinte días de salario por cada año de servicio, salarios caídos con sus accesorios legales y contractuales tiene además el derecho a exigir el importe de la prima de antigüedad comprendida en doce días por cada año laborado, más un incremento del 10% sobre las prestaciones adicionales correspondientes.

CLAUSULA XXV. Cuando a solicitud de la UNAM, un trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio, el trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, percibirá un salario doble por el servicio prestado".

Se establece claramente, que cuando así lo solicite el titular de la dependencia respectiva, para que un trabajador preste sus servicios en días festivos o en días de descanso obligatorio, éste debe pagar un salario doble independientemente de su salario que le corresponde por el descanso. No así, cuando por ejemplo, los auxiliares de intendencia o trabajadores de vigilancia que deben pres-

tar sus servicios sean en días de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio, en donde la Universidad se concreta -- únicamente a que descansen cualquier día de la semana, sin necesidad de que el titular solicite los servicios de estos trabajadores debido a que la naturaleza de sus actividades no pueden quedar a este tipo de descanso; pero se les concedió pagarles un treinta por ciento en caso que presten sus servicios en días dominicales sobre su salario de ese día.

CLAUSULA XXX. Son obligaciones de la UNAM las siguientes:

7. Cubrir al trabajador que se jubile, independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga derecho, una gratificación en atención a su antigüedad, conforme a la tabla siguiente:

- A) De cinco a menos de veinte años de servicios, el importe de dos meses de salario.
- B) De veinte a menos de veinticinco años de servicios, el importe de cuatro meses de salarios; y
- C) De veinticinco años de servicio el importe de seis meses de salario.

8. Cubrir a los trabajadores que renuncien, la liquidación de sus alcances; salarios, prestaciones, accesorias legales y contractuales y demás cantidades insolutas que les corresponda, así como el importe de ocho días de salario por cada año laborado, cuando tengan de cinco a menos de diez años de servicios; de diez días por cada año laborado, cuando tengan de diez a menos de quince años de

servicios; y de doce días de salario por cada año laborado, cuando tengan de quince años de servicios en adelante.

11. Otorgar a todos los trabajadores y a sus hijos que ingresen a la UNAM como alumnos, becas equivalentes al importe de inscripción.

23. Para ir cumpliendo con el compromiso de proporcionar a los trabajadores casas habitación cómodas e higiénicas, la UNAM presentará en un plazo máximo de seis meses, a partir del inicio de la vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo, el plan correspondiente, tomando en cuenta los puntos de vista expuestos por el Sindicato, - programando con éste la construcción, entrega y del pago del precio de la renta que deba cubrir el trabajador, en su caso⁽⁴¹⁾.

(41) Convenio Colectivo de Trabajo. GACETA UNAM. 26 de febrero de 1973.
Imprenta Universitaria. UNAM, México, 1973.

C. Algunas demandas satisfechas del Convenio Colectivo de Trabajo.

El Convenio Colectivo de Trabajo suscrito por las Autoridades Universitarias el día 16 de enero de 1973, fecha que entró en vigencia y que hasta ahora la Universidad ha cumplido en su mayoría el - clausulado que compone el Convenio, entre los que sobresalen principalmente son los siguientes:

Viviendas para los trabajadores universitarios. De acuerdo a la Cláusula XXX inciso número 23, en donde la Universidad y en cumplimiento a lo convenido para la construcción de viviendas higiénicas para los trabajadores les fueran entregadas en un plazo breve. Fue a mediados de abril de 1974 cuando el Fondo de Vivienda ISSSTE, a la cual fueron incorporados los trabajadores de la UNAM mediante el pago de una cuota equivalente al 5% de sus salarios, anunció que se iniciará en breve la primera etapa de entregas de viviendas.

Y efectivamente, aunque no fue en el plazo establecido en el mismo Convenio, el 2 de septiembre de 1974 cuando fueron entregadas por el Fondo de Vivienda ISSSTE 500 casas a los dirigentes del --- STEUNAM. Casas que les fueron entregadas a aquellos trabajadores - con antigüedad de servicios prestados, mayor cantidad de dependientes económicos, que no tienen propiedad de bienes inmuebles, y dentro de los límites necesarios tienen, desde luego, menores salarios.

Anteojos para los trabajadores de la UNAM. En cumplimiento a la disposición contenida en la Cláusula XXXI del Convenio Colectivo

de Trabajo, la Universidad por conducto de la Dirección General del Personal Académico y administrativo, hizo saber a los trabajadores: "Como resultado de las pláticas sostenidas entre la UNAM y el STEUNAM, se llegó a un arreglo para que los trabajadores, sin excepción ninguna, se les proporcionará anteojos para aquellos que lo necesiten, - siempre y cuando hayan sido prescritos por el ISSSTE, mediante un subsidio máximo de \$ 300.00 (Trescientos pesos 00/100 M.N.)"⁽⁴⁴⁾.

Aun cuando la Cláusula XXXI del Convenio Colectivo se estipula lo siguiente:

"En todos los casos en que los médicos del ISSSTE, prescriban anteojos o aparatos ortopédicos, la U.N.A.M., se obliga a proporcionarlos gratuitamente y de buena calidad..."

Por lo que la Universidad solamente concedió en forma general la cantidad de 300.00 pesos, lo que claramente se observa que ésta - prestación no es del todo gratuita.

Aviso formal de las vacaciones para los trabajadores de la -
Universidad.

En lo que respecta a la Cláusula XIX en su fracción segunda que dice:

"Los tres períodos de vacaciones a que se refiere la fracción primera, lo disfrutarán los trabajadores en las fechas que señalen el Calendario Escolar previamente por las Autoridades Universitarias competentes, oyendo al Sindicato. Dicho calendario deberá ser publicado con anticipación mínima de treinta días a la fecha del inicio -

(44) Publicado el día 22 de agosto de 1973. GACETA, UNAM. Dirección General de - Personal.

de cada período vacacional.

En base a lo convenido, las Autoridades Universitarias hacen el conocimiento a la comunidad universitaria y al Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM uno de los tantos comunicados, a partir de la vigencia del Convenio, respecto a la publicación de las vacaciones en la forma siguiente:

"Por acuerdo del señor Rector, Doctor Guillermo Soberón Acevedo, comunico a ustedes que, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Trabajo Cláusula XIX Fracción Segunda, el próximo período de vacaciones será a partir del 17 de diciembre de 1973 debiéndose reanudar las labores el 2 de enero de 1974.

En las facultades, escuelas e institutos en que por índole de su trabajo sea absolutamente necesario mantener guardias, ruego a - ustedes se sirvan designar-las...

Atentamente
C.Universitaria, D.F., 16 de noviembre de 1973.

EL SECRETARIO GENERAL AUXILIAR

ING. JAVIER JIMENEZ ESPRIU" (45).

Como se ha observado, el cumplimiento a la Cláusula XIX del Convenio por parte de las autoridades universitarias que en todo momento, al menos cuando se trata de la publicación de las vacaciones, ha acatado lo dispuesto en dicha Cláusula.

Reglamento de Escalafón. El establecimiento del Reglamento -

(45) Circular No.35. Publicada por la Secretaría General Auxiliar. GACETA UNAM, 16 de noviembre de 1973.

de Escalafón fue en base a los principios de la Cláusula XXXVI del Convenio Colectivo de Trabajo y que al respecto dice:

El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten y las plazas de nueva creación de base, así como el procedimiento de ascenso, se establecerán en el Reglamento de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo, que formulará la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón".

Efectivamente, el Reglamento de Escalafón fue dado a conocer a los trabajadores el día 26 de octubre de 1973 para que este entrara en vigencia el día 1º de noviembre del mismo año. Cuyas formalidades, para que un trabajador universitario aspire a un ascenso, se establecieron en la forma siguiente:

ARTICULO 6. Promoción escalafonaria es el procedimiento para ascender a una plaza vacante. Existen dos tipos de promociones:

I. Por concurso: mediante el examen de aptitud a que sean convocados los trabajadores de la propia dependencia, en los siguientes casos:

A). Cuando no exista plaza de nivel inferior en el mismo subgrupo o especialidad de la vacante.

B). Cuando por la especialidad de las funciones de la plaza vacante y a solicitud de la dependencia de que se trata sea acordado expresamente por la Comisión.

II. Por simple antigüedad, cuando el trabajador tenga mayor antigüedad general dentro de la UNAM siempre que no sea obje

tada su capacidad para desempeñar el puesto a que ascienda.

Procedimiento Escalafonario:

ARTICULO 38. Al presentarse una vacante sujeta a promoción simple y no por concurso que señala el artículo 6, inciso a) y b) de este reglamento, se observará lo siguiente:

- a). La Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, de acuerdo con los datos que obran en sus registros, emitirán un boletín dando a conocer el movimiento escalafonario que se pretende llevar a cabo a los trabajadores del grupo donde se haya originado la vacante y las subcomisiones auxiliares.
- b). El boletín deberá contener nombre de los trabajadores de cada subgrupo y nivel, avocados a promoverse de acuerdo con su antigüedad general dentro de la Universidad.
- c). Con base al boletín mencionado en el inciso anterior la subcomisión se reunirá para determinar si procede el ascenso por simple antigüedad por reunir los trabajadores que figuran en el mismo, las aptitudes necesarias. De no ser aprobadas unánimemente por dicha subcomisión, se practicará examen al o los trabajadores objetados para que demuestren su aptitud y conocimientos sobre las labores que van a desarrollar.
- d). En caso de que los trabajadores de mayor antigüedad no ascendidos en forma automática o no resultaren aptos para -

cubrir las vacantes, se comunicará a la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, la que reiniciará el procedimiento con quienes les sigan descendentemente en antigüedad y - así sucesivamente hasta agotarlo.

- e). Una vez aprobado el boletín por las Subcomisiones Auxiliares y sancionado por la propia Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, ésta indicará a quien corresponda, la realización del trámite final⁽⁴⁶⁾.

(46) Reglamento de Escalafón. Publicada en la GACETA UNAM, 26 de octubre de 1973. México, 1973.

D. Reflexiones sobre problemas laborales en la Universidad Nacional de México.

A partir de la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo des de el 16 de enero de 1973, en la cual rige las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores; son las Cláusulas XI y - XXXV, entre otras, las que regulan la cuestión relativa a la rescisión de las relaciones individuales de trabajo de los trabajadores universitarios. En donde el procedimiento establecido para que ope ren estas dos Cláusulas y todos los conflictos de orden laboral que surjan en la UNAM, deberá seguirse conforme a lo que se dispone en la Cláusula II, del Convenio Colectivo de Trabajo, que al respecto dice: "La Universidad Nacional Autónoma de México tratará con los representantes debidamente acreditados del Sindicato, todos los con flictos que surjan entre la propia Institución y los trabajadores - sindicalizados. Los representantes Sindicales en cada Dependencia, tratarán en primera instancia los asuntos de jurisdicción con los - titulares de las mismas, formulando su petición por escrito y apor tando pruebas relativas, debiendo resolver el representante de la - UNAM en un término máximo de 2 días hábiles, contados a partir de - la fecha en que reciban la solicitud sindical. La resolución tam bién deberá ser escrita y fundada, expresando con claridad las argu mentaciones en que se haya basado.

En caso de no estar conforme con la resolución que dicte el re presentante de la UNAM, el trabajador por medio del Sindicato, en -

un plazo siguiente de 2 días hábiles, a partir de la notificación correspondiente, podrá apelar ante la Comisión Mixta de Conciliación la que estará integrado en forma paritaria, por dos representantes de la UNAM y dos del Sindicato; dicha Comisión abrirá un expediente para cada caso y llevará a cabo las diligencias necesarias para emitir una decisión, que se dictará en un plazo máximo de 5 días hábiles, contados a partir del inicio del procedimiento, la resolución será obligatoria para las partes por simple mayoría, y en caso de empate, se podrá recurrir a un árbitro designado de común acuerdo y de inmediato por las mismas partes, quien resolverá dentro de dos días hábiles, siguientes a su nombramiento, siendo su resolución obligatoria.

Ahora bien, la primera de las dos Cláusulas señaladas anteriormente se establece como una garantía en favor del trabajador, la consistente en que no puede ser separado del trabajo si antes no ha seguido el procedimiento que para tal efecto establece la Cláusula II. En este precepto, la Universidad manifiesta su clara intención de no cometer arbitrariedades en contra de quienes trabajan en ella.

En efecto, la Cláusula XI, en su párrafo tercero establece: La Institución se obliga a no rescindir la relación individual de trabajo del trabajador sindicalizado, sin que previamente se haya agotado las instancias señaladas en la Cláusula II de este Convenio Colectivo de Trabajo. Mientras se emite la resolución definitiva en las instancias citadas, podrá suspenderse al trabajador en aquellos

casos en que el titular de la dependencia respectiva, fundamente su acuerdo de rescisión en las causales señaladas en los incisos 2 y 5 de la Cláusula relativa a causales de rescisión de contrato de este Convenio Colectivo de Trabajo, quedando sujeto al pago de salarios por el lapso de suspensión, a la propia resolución definitiva que se dicte..."

Lo anterior quiere decir que ninguno de los representantes de la Institución pueden dar de baja a un trabajador sin antes darle la oportunidad de alegar y aprobar lo que a sus intereses convenga.

Los casos en que la Universidad puede rescindir el contrato individual de un trabajador, son de acuerdo a la Cláusula XXXV del - Convenio Colectivo de Trabajo que son las siguientes:

1. "Por engañar el trabajador presentándole certificados falsos o referencias en los que se atribuya capacidad y aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios.

2. Por incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad o de honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del personal directivo y funcionarios de la Universidad, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

3. Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desarrollo de sus funciones o con motivos de ellas, en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás - objetos relacionados con el trabajo.

4. Por comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde prestan sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.

5. Por cometer el trabajador actos inmorales durante el trabajo o en lugar donde se desempeñen los servicios.

6. Por revelar el trabajador los asuntos reservados de que tuviere conocimiento con motivos de su trabajo, cuya divulgación pueda causar perjuicios graves a la Universidad.

7. Por desobedecer el trabajador reiteradamente e injustificadamente las órdenes que reciba de los representantes de la Institución, siempre que se trate del trabajo contratado.

8. Por tener sin causa o sin permiso más de tres faltas consecutivas de asistencia a su trabajo o más de cinco faltas no consecutivas en un período de treinta días".

Son estas las las causas por las que las autoridades universi-tarias pueden dar por terminado la relación de trabajo sin responsabilidad para la Institución. La UNAM tiene el derecho, además, de suspender al trabajador en su puesto, cuando la investigación se -- inicie por cualquiera de las causas señaladas en los incisos 2 y 5. Son estos los únicos casos en que la Universidad podrá suspender la relación laboral de los trabajadores; no así en las demás causales, en donde la Comisión Mixta de Conciliación dicte el fallo, después de haber agotado las instancias establecidas en el Convenio Colecti

vo de Trabajo para suspender al trabajador de su trabajo.

PROCEDIMIENTO EN CASO DE RESCICION DE TRABAJO

De conformidad con lo que dispone la Cláusula II del Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Universidad Nacional Autónoma de México y el Sindicato de los Trabajadores Universitarios, ambas partes crearon la Comisión Mixta de Conciliación, que se sujetarán en cuanto a su integración y su funcionamiento a los siguientes artículos:

ARTICULO 3. "Las funciones que tendrá a su cargo la Comisión, son las siguientes:

A) Conocer en segunda instancia de los conflictos laborales que se hayan presentado en las distintas dependencias universitarias y cuya resolución se haya apelado.

B) Conocer y resolver en segunda instancia de los conflictos que se planteen con motivo de cambios de adscripción de los trabajadores y/o de unidades escalafonarias.

C) Conocer en única instancia del procedimiento previo a la HUELGA por incumplimiento del Convenio Colectivo de Trabajo o por revisión bienal.

D) Conocer y resolver en una sola instancia de los casos de conflicto, cuando se nieguen a los trabajadores facilidades para concurrir a escuelas de la propia institución, incorporadas a ésta, dependientes de la Secretaría de Educación Pública, u otras distintas.

E) Conocer en única instancia sobre la inhabilitación para continuar en la prestación del servicio, como causa de terminación de la relación de trabajo, al objetar el trabajador el dictamen que rindan los médicos del ISSSTE.

F) Conocer del recurso de queja que promuevan los trabajadores, en caso de violación al procedimiento de primera instancia.

G) Las demás que sean compatibles con la naturaleza de su propia Comisión, de sus funciones y sus fines.

PROCEDIMIENTO EN PRIMERA INSTANCIA

ARTICULO 27. Cuando el Director o el titular de una dependencia universitaria tenga conocimiento de la comisión de una falta de un trabajador adscrito a la misma, sea o no sindicalizado, abrirá la investigación administrativa correspondiente.

ARTICULO 28. La investigación se abrirá mediante un escrito dirigido al trabajador, en la cual se le indicará la falta que se le impute y al mismo tiempo se le citará para que concurra a una diligencia de investigación, que deberá tener lugar a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de recibo del escrito de referencia. En caso de que el trabajador sea sindicalizado, copia del mencionado escrito deberá enviarse al representante sindical, para el efecto de que intervenga en la investigación relativa.

ARTICULO 29. En la audiencia de investigación administrativa se oír al trabajador y a su representante, se recibirá pruebas y se levantará acta circunstanciada, definiendo al margen o al calce de la misma, según corresponda a la intervención de cada persona,

todos los que hayan intervenido en la diligencia. Si alguna persona se negase a firmar se hará constar lo anterior al final del acta.

ARTICULO 30. El titular de la dependencia, dentro de los dos días hábiles que sigan a la celebración de la audiencia, dictará la resolución del caso, en forma escrita y fundada, señalando los argumentos que le hayan llevado a su determinación:

ARTICULO 31. Una copia autorizada de dicha resolución deberá servir de notificación al trabajador y a su representante. La notificación que será personal, deberá hacerse al propio trabajador y al representante sindical el día hábil siguiente.

PROCEDIMIENTO EN SEGUNDA INSTANCIA

ARTICULO 33. Si el trabajador no está conforme con la resolución dictada por el titular de la dependencia, por sí o por su representante, podrá apelar de ella ante la Comisión, en un término que no exceda de dos días hábiles, contados a partir de que se le notifique en forma personal y por escrito la mencionada resolución.

ARTICULO 34. De proceder la suspensión provisional del trabajador en los términos del párrafo tercero de la Cláusula XI del Convenio Colectivo de Trabajo, el titular de la dependencia lo notificará por escrito y personalmente al trabajador y dará aviso inmediato a la Dirección General del Personal, para los efectos legales consiguientes.

ARTICULO 35. La Comisión una vez que reciba el escrito de apelación del trabajador o de su representante, solicitará de inmedia-

to y por escrito, el titular de la dependencia, el envío del expediente administrativo que hubiere formado, apercibiéndolo, que de no remitirlo el día hábil siguiente, se tendrá por resuelto el con flicto en forma absoluta y se archivarán las actuaciones.

ARTICULO 36. La Comisión citará a una audiencia que deberá - tener lugar dentro de los cinco días hábiles que siga a la fecha en que se haya recibido el escrito de apelación. Dentro de ese mismo término deberá dictar la resolución que proceda"⁽⁴⁷⁾.

JORNADA SEMANAL DE CINCO DIAS.

Conforme a la Cláusula Primera Transitoria del invocado Convenio Colectivo de Trabajo, que al respecto dice:

"Las Cláusulas XV y XX del presente Convenio Colectivo de Trabajo, relativas a la jornada de trabajo en la UNAM y a la semana de trabajo de cinco días, entrarán en vigor a partir del primero de ju nio de mil novecientos setenta y tres".

Consiguientemente la Cláusula XX del Convenio Colectivo de Trabajo que establece la jornada laboral de cinco días, a saber:

Por cada cinco días laborales los trabajadores universitarios, disfrutarán de dos días de descanso a la semana, de preferencia los días sábados y domingos. En caso del personal de vigilancia o cual quier otro que por naturaleza de sus actividades no puedan quedar - sujetos a este descanso, la UNAM y el Sindicato, ajustarán las jor-

(47) Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación. Publicada en la GACETA UNAM, el 7 de enero de 1974.

nadas correspondientes, de modo que disfruten de un descanso similar. El trabajo en día domingo será compensado con una prima de - 30% adicional al salario de ese día".

Cabe indicar que no es lo mismo jornada de cinco días a la semana, que jornada de cuarenta y ocho horas, puesto que en la primera existe autorización legal expresa -Artículo 69 de la Nueva Ley - Federal del Trabajo-. Para derramar el tiempo que se deja de laborar el sábado, entre la jornada de lunes a viernes.

Tal consideración es en base al Amparo Directo 5469/58, que al respecto dice:

"Esta Suprema Corte en varias ejecutorias ha expresado que de acuerdo con el Artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo existe la posibilidad de que los trabajadores, previo arreglo con el patrón, puedan repartirse las horas de trabajo en la semana de 48 horas a fin de permitir al trabajador reposar el sábado o cualquiera otra -modalidad equivalente".

Debe aclararse también que no necesariamente el descanso debe ser concedido a los trabajadores los sábados o domingos, ya que las necesidades de cada dependencia son las que en definitiva van a determinar si se trabaja o no esos días. Lo que sucede es que si se trabaja el sábado, la Institución debe conceder otro día de descanso necesariamente (aparte del domingo); y si se trabaja el domingo, además de conceder otro día debe pagarse una prima consistente en - un treinta por ciento sobre su salario diario.

PAGO DE SALARIOS Y SU ADAPTACION DE ACUERDO CON EL INCREMENTO EN COSTO DE LA VIDA.

Preeviendo que debido a las constantes alzas de precios en las mercancías necesarias para la subsistencia, causará que el salario de los trabajadores de la Universidad fueran insuficientes para satisfacer sus necesidades elementales, en la Cláusula XXIV, se estableció su revisión forzosa cada dos años, esto fue en un principio; pero ahora con el nuevo plan de revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, la Universidad debe acatar lo dispuesto por el Congreso de la Unión -septiembre primero de mil novecientos setenta y cuatro- con el objeto de que los trabajadores universitarios obtengan beneficios de toda índole. Se adoptó también el conocido y justo principio de que trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario -- igual -Artículo 86 de la Nueva Ley Federal del Trabajo-. Se convino asimismo en que no procede hacer deducciones al salario por razones de edad y sexo.

Dentro de las medidas protectoras de salarios, encontramos que éste debe pagarse en cheque o en moneda nacional de curso legal; -- además tiende a efectuarse en cada quincena.

APLICACION DE SANCIONES A SOLICITUD DEL SINDICATO.

Como el Sindicato de los Trabajadores y Empleados de la UNAM tiene atribuciones para imponer castigos y medidas disciplinarias a sus miembros, por lo que la Universidad aceptó en que se aplicaría a más tardar en un término de dos días hábiles, contados a par-

tir de la respectiva notificación escrita, los castigos o medidas disciplinarias acordados por el Sindicato. Al respecto se transcribe la Cláusula XLV del Convenio, a saber:

CLAUSULA XLV. La Institución está obligada en un término de dos días hábiles a partir de la notificación escrita respectiva, a hacer efectivo los castigos o medidas disciplinarias que acuerde el Sindicato para sus miembros, sin que pueda exceder las sanciones, de suspensión sin goce de sueldo, de un período de ocho días. Cuando se trate de trabajadores que estén realizando una labor específica, altamente especializada, se aplicará el castigo de suspensión al proporcionar el Sindicato el substituto idóneo, o cuando concluya la labor mencionada. Tales suspensiones serán sin responsabilidad para la Institución"⁽⁴⁸⁾.

Es conveniente hacer notar que esta facultad sindical no es ilimitada, ya que la suspensión sin goce de sueldo no puede exceder de ocho días hábiles. Ahora bien cuando se trate de un trabajador que esté desempeñando labores altamente especializadas, el propio Sindicato está obligado a proporcionar algún otro elemento idóneo, para aplicar dicha sanción a aquél, o de lo contrario se aplicará cuando éste haya terminado de realizar el trabajo para el cual fué contratado.

(48) Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM. Publicado en la GACETA, UNAM. 26 de febrero de 1973. Ciudad Universitaria. México, 1973.

CONCLUSIONES

- I. Son los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, sujetos del derecho del trabajo, porque solamente las personas físicas son las que participan en las relaciones de trabajo de acuerdo a un Contrato de Trabajo, por consiguiente, los trabajadores de la Institución Universitaria, se encuentran en el supuesto jurídico establecido; y a tal razón, deben de registrarse por el Artículo 123 Constitucional, Apartado "A", que en ningún momento deben estar marginados de este precepto, ya que, como trabajadores que están subordinados mediante un contrato individual de trabajo no se les puede ignorar su calidad jurídica, a partir de la vigencia de nuestra Nueva Ley - Federal del Trabajo.

- II. Es la Universidad Nacional Autónoma de México una "empresa", aun cuando sus trabajadores no participen en la creación de fuentes de riqueza, sino porque utiliza los servicios de varios trabajadores en virtud de un Contrato Individual de Trabajo, para la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario convenido entre la Universidad patrón y sus trabajadores. Es así - como la Universidad Nacional Autónoma de México asume el calificativo de Patrón-Empresa, aun cuando se oye mal.

- III. El prurito esencial de la Universidad Nacional Autónoma de México es crear profesionistas, maestros y técnicos útiles a la sociedad, de acuerdo con los artículos primeros de la Ley Orgánica y del Estatuto General de la UNAM. Por lo consiguiente, la Universidad como corporación pública descentralizada que está encaminada hacia la DISTRIBUCION DE SERVICIOS, consistentes en la educación media y superior, es empresa.
- IV. De acuerdo con el Artículo 123 Constitucional que señala, que es el Congreso de la Unión, el único facultado en establecer normas de trabajo para regular las relaciones de trabajo de los trabajadores subordinados, es por lo tanto inconstitucional el principio que establece la Universidad Nacional Autónoma de México, para reglamentar estatutos especiales en materia laboral en favor de sus trabajadores que prestan servicios en ella, según lo estipulan los artículos 8, fracción I y artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM, respectivamente, contraviniendo así los artículos 73, fracción X, artículo 123 de la Constitución General de la República y del artículo Primero de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que al respecto establece: "La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123, Apartado "A", de la Constitución".

- V. Considero que los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México no son trabajadores burócratas, porque no prestan sus servicios en ninguna de las Instituciones que señala el Artículo 123, Apartado "B", de la Constitución. En tanto que los trabajadores de la Institución Universitaria son trabajadores como cualquier trabajador de empresa; consiguientemente deben prestar sus servicios bajo los principios que establece la Nueva Ley Federal del Trabajo, sin que por ello se contravenga la Autonomía Universitaria.
- VI. Considero que los trabajadores universitarios no son parte de una Comunidad de Cultura Universitaria, sino en todo caso de una comunidad universitaria simple y llanamente, porque los trabajadores prestan un servicio determinado, como en su oportunidad se indicó, en consecuencia los trabajadores no vienen a enseñar ni aprender, - sino que como trabajadores, prestan un servicio mediante la devengación de un salario que la Universidad como patrón está obligada a cubrirlos, de acuerdo con la ley vigente.

VII. Las demandas laborales de los trabajadores universitarios de hace dos años fueron indiscutibles y fundamentalmente justas, porque como trabajadores que prestan servicios - subordinados tenían el derecho de exigir el reconocimiento y firma de un Contrato Colectivo de Trabajo en donde se estableciera el derecho de huelga, en los casos de incumplimiento y revisión del mismo en los términos que señala la Nueva Ley Federal del Trabajo.

VIII. En consecuencia las proposiciones hechas en un principio por la Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario para el levantamiento huelguístico de los trabajadores universitarios, eran a todas luces inconstitucional e irracional de acuerdo con la Ley Laboral vigente, al respecto se indicaba que: "En caso de huelga no se suspenderán las relaciones de trabajo ni los sueldos" y "no habrá cláusula de exclusión en ninguna de sus modalidades". Aun cuando de antemano los trabajadores tenían el inalienable derecho de huelga, como la cláusula de preferencia sindical y las medidas disciplinarias para los miembros del mismo organismo.

IX. De acuerdo con los Catorce Puntos de arreglo que puso fin al conflicto laboral de los trabajadores universitarios, la UNAM en ningún momento podía dejar de reconocer las relaciones laborales de sus trabajadores, relaciones laborales que fueron plasmadas en un Contrato Colectivo de Trabajo.

X. En consecuencia debe de dejarse sin efecto alguno, y declararse inconstitucional el principio que la Universidad Nacional Autónoma de México, la máxima Casa de Estudios del País, ha venido sustentando en el sentido de que: es principio general, reconocido por la Suprema Corte de Justicia en México, que los funcionarios y empleados -trabajadores- de establecimientos o corporaciones públicas -decentralizadas puedan estar sometidas, sin quebranto de ningún texto Constitucional, a un régimen EXTRA CONTRACTUAL. Es por lo tanto la Universidad Nacional Autónoma de México: "Una comunidad de cultura".

Considero nuevamente que los trabajadores de la institución universitaria no se les debe de esgrimir dichos conceptos, porque como trabajadores que prestan un servicio personal subordinado a la Universidad patrón, son también los que deberán de regirse en los términos de la Nueva Ley Federal del Trabajo que como derecho de justicia social -repercute en éstos.

XI. Deben de reformarse entre otros, los artículos 51, Fracción III y 83 del Estatuto General de la UNAM respectivamente, porque en última instancia no son las autoridades de la Universidad, los facultados en designar a cualquier trabajador para que preste sus servicios en la Institución; sino que es la organización sindical el que tiene la prioridad para contratar a trabajadores y así presten sus servicios en las distintas Dependencias Universitarias.

BIBLIOGRAFIA

1. HISTORIA DE LA UNIVERSIDAD, Edición Universitaria, Anuario de 1931 y 1932.
2. LEY CONSTITUTIVA DE LA UNIVERSIDAD DE MEXICO DE 1929. Imprenta Universitaria.
3. LEY AUTONOMA DE LA UNIVERSIDAD DE MEXICO DE 1929, 10 de julio.
4. LEY ORGANICA DE LA UNAM, 1933, 21 de octubre.
5. LEY ORGANICA DE LA UNAM, 1944, 6 de enero.
6. ESTATUTO DE LA UNAM, 1934, 1° de marzo.
7. ANTEPROYECTO DE LA LEY ORGANICA DE LA UNAM, 10 de junio de 1944.
8. ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNAM, 1965, 21 de diciembre.
9. CONSTITUCION POLITICA MEXICANA.
10. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
11. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
12. TRUEBA URBINA, ALBERTO, (Nuevo Derecho del Trabajo)
13. GRAVACIONES LLEVADAS A CABO EN ALGUNA DE LAS SESIONES ENTRE LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS Y LOS TRABAJADORES, en la solución del conflicto laboral.

14. DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Edición Porrúa, S. A. 1970.
15. LEY ORGANICA DE LA EDUCACION PUBLICA, Diario Oficial, 1942.
16. LEY ORGANICA DE LA UNAM., 1963. Modificada y adicionada.
17. CUEVA DE LA, MARIO, (Derecho del Trabajo Mexicano). Tomo I.
18. ROJINA VILLEGAS, RAFAEL. (Compendio del Derecho Civil". To
mo I.
19. Artículos publicados en los diarios: El Universal, El Heral
do de México, Excelsior, El Novedades y la Pre
sa, de octubre a diciembre del 72 y enero de --
1973, inclusive.
20. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 1973, *16 de enero.
21. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEMANDADO POR LOS TRABAJADORES,
Octubre 1972.
22. DE BUEN LOZANO, NESTOR, (Derecho del Trabajo), Tomo I.
23. Artículos publicados en la GACETA, UNAM.
24. TRUEBA URBINA, ALBERTO, (Nuevo Derecho Administrativo), Edi-
ción Porrúa, S. A. 1972.