



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA SINDICALIZACION DE LOS EMPLEA-
DOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNAM Y
EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :
LUCILA SILVA GUERRERO



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

Con imperecedero amor y gratitud
por la hermosa vida familiar que
me brindaron y por haberme ense-
ñado el camino de la superación.

A MIS HERMANOS:

Ma. Teresa,
Fray Luis,
Salvador
Leticia

Con infinito cariño por
su apoyo a lo largo de
mi carrera.

AL LIC. JORGE CARPIZO.

COMO TESTIMONIO DE MI GRATITUD:

AL LIC. JOSE DAVALOS

Que hizo posible por su dirección
y consejos la realización de este
trabajo.

CON CARÍÑO A MIS MAESTROS:

LIC. AGUSTIN BRAVO GONZALEZ
LIC. ALFREDO ZETINA MALAGON
LIC. CARLOS AUGUSTO VIDAL R.
LIC. HECTOR MOLINA GONZALEZ
LIC. LUIS CARBALLO BALVANERA
LIC. MIGUEL AGOSTA ROMERO.

Por sus enseñanzas en las aulas
de la Facultad de Derecho.

A MA. CELIA CASILLAS MONTES

Amiga entrañable de mi vida.

A MIS FAMILIARES, AMIGOS y
COMPAÑEROS.

LA SINDICALIZACION DE LOS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS
DE LA U.N.A.M. Y EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

CAPITULO I.- BREVE HISTORIA DE LA UNIVERSIDAD.

- A) Antecedentes de la Educación Superior en la Nueva España.
- B) La Real y Pontificia Universidad.
 - a) Su fundación
 - b) Legislación Universitaria.
 - c) Estructura Jurídica
 - d) Profesorado y Cátedras.
- C) La Universidad del Siglo XIX
 - a) La Universidad durante el movimiento de independencia
 - b) Supervivencia de la Universidad hasta 1865
- D) La Universidad Nacional hasta 1929.
- E) El Proceso de Autonomía Universitaria a partir de 1929.
 - a) El movimiento estudiantil de 1929 y la autonomía de la Universidad Nacional.
 - b) Ley Orgánica de 1933 y sus Estatutos.
 - c) Importancia de la Ley Orgánica de 1945.

**CAPITULO II.- ORGANIZACION ACTUAL DE LA
U.N.A.M.**

A) Estructura Jurídica

- a) Personalidad
- b) Fines

B) Autoridades.

- a) Junta de Gobierno
- b) Consejo Universitario
- c) Rector
- d) Patronato
- e) Directores de Facultades, Escuelas e Institutos
- f) Consejos Técnicos.

C) Tribunal Universitario.

**CAPITULO III.- RELACIONES DE LA UNIVERSIDAD CON
SUS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS A
TRAVES DE LAS DIFERENTES LEYES -
ORGANICAS Y ESTATUTOS.**

**A) Relaciones Laborales de la Universidad con sus
Empleados Administrativos de 1917 y 1929.**

- a) Disposiciones laborales aplicables a los empleados universitarios a partir de 1917.
- b) Disposiciones laborales contenidas en la Ley Orgánica de 1929 y el Estatuto General de 1936

**B) Reglamentación de las Relaciones Laborales de la
U.N.A.M. Con sus Empleados Administrativos en la
actual Ley Orgánica y el Estatuto General.**

- a) Ley Orgánica de 1929 y el Estatuto del Personal Administrativo.
- b) Reglamento Interior de Trabajo de la U.N.A.M.
- c) Resoluciones de diversas autoridades en las que negaron la existencia del contrato de trabajo entre la Universidad y sus empleados.
- d) Antecedentes de la Asociación de Trabajadores Administrativos de la U.N.A.M. (A.T.A.U.-N.A.M.)

CAPITULO IV.- ANTECEDENTES DE LA SINDICALIZACION DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA U.N.A.M.

- A) Concepto de Sindicato y su Clasificación
 - a) En la Ley Federal del Trabajo
 - b) En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- B) Diversas Solicitudes de Registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- C) Resolución del Juez Segundo de Distrito en Materia Administrativa.
 - a) Demanda de amparo presentada por el S.T.E.U. N.A.M. en contra de la resolución que le negó el registro.
 - b) Resolución del Juez Segundo de Distrito del D.F. en materia Administrativa.

- D) Revisión interpuesta por los Terceros Perjudicados y resolución del Primer Tribunal Colegiado de Circuito en Materia Laboral.
 - a) Revisión que interpone el Director General -

de Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- b) Recurso de Revisión que interpuso la Universidad Nacional Autónoma de México.
- c) Resolución definitiva del Primer Tribunal Colegiado de Circuito en Materia Laboral.

CAPITULO V.-- PARO DE LABORES EN LA U.N.A.M. POR LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON LOS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS.

- A) Concepto de huelga y sus requisitos.
- B) Suspensión de labores a partir del 25 de octubre de 1972.
- C) Acuerdos de la U.N.A.M. con el Sindicato Independiente de Trabajadores de la UNAM (S.I.T.U.N.A.M.)
- D) Acuerdos de la U.N.A.M. con el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (S.T.E.U.N.A.M.),- como Sindicato Mayoritario.

CAPITULO VI.-- ANALISIS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA U.N.A.M.

- A) Su denominación y la derogación del Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la U.N.A.M.
- B) SIMILITUDES DEL CONVENIO DE TRABAJO CON:
 - a) La Ley Federal del Trabajo
 - b) La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

c) Figuras jurídicas propias del Convenio Colectivo de Trabajo.

C) ¿Qué apartado del artículo 123 es aplicable a los trabajadores y empleados de la U.N.A.M.?

D) Revisión del Convenio Colectivo de Trabajo.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

La pretención fundamental de este trabajo, - es el conocer el problema laboral que ha afrontado la Universidad Nacional Autónoma de México en los últimos años. Pero antes resulta necesario conocer la Institución desde su más remoto antecedente, ya que a pesar del eterno fantasma de su carencia económica, que en muchas ocasiones fue el instrumento adecuado para tratar de destruirla, pudo llegar hasta nuestros días con nuevas estructuras, con nuevos sistemas de enseñanza - típicos de nuestro siglo, gracias a la defensa que de ella hicieron los ilustres universitarios que engrosaron sus filas.

Los trabajadores y empleados administrativos de la U.N.A.M., paralizaron las labores en la Institución por mas de 80 días en los últimos meses de 1972, - pugnando por la firma de un contrato colectivo de trabajo y pretendiendo que sus relaciones laborales, se regularan indefectiblemente por la Ley Federal del Trabajo, pasando por alto que el régimen laboral de la Institución se contiene en el artículo 13 de la Ley Orgánica, que faculta al Consejo Universitario para reglamentar las relaciones de trabajo de la Universidad con su personal docente, de investigación y administrativo.

Es una necesidad primordial para la República, la existencia de la Universidad, por la importante función social que tiene encomendada. Para lograr esa subsistencia es necesario proponer soluciones concretas a los problemas Universitarios y defenderla de las fuerzas que pretendan destruirla , al impedir el cum--

plimiento de sus fines, que son: la docencia, la inves
tigación y la difusión de la cultura; para evitar po-
ner en peligro la Institución de más alta jerarquía --
académica del país.

Febrero de 1975.

CAPITULO I.- BREVE HISTORIA DE LA
UNIVERSIDAD

- A). Antecedentes de la Educación Superior de la Nueva España.

- B). La Real y Pontificia Universidad.
 - a) Su fundación
 - b) Legislación Universitaria
 - c) Estructura Jurídica.
 - d) Profesorado y Cátedras.

- C). La Universidad del siglo XIX
 - a) La Universidad durante el movimiento de Independencia.
 - b) Supervivencia de la Universidad hasta 1865.

- D) La Universidad Nacional hasta 1929.

- F) El Proceso de Autonomía Universitaria a partir de 1929.
 - a) El movimiento estudiantil de 1929 y la autonomía de la Universidad Nacional.
 - b) Ley Orgánica de 1933 y sus Estatutos.
 - c) Importancia de la Ley Orgánica de 1944.

"Existen entre la Real y Pontificia Universidad y la Nacional Autónoma de México nexos— que por sutiles que deban estimarse tampoco resultan únicamente topográficos, y que nos hacen que a los que pertenecemos a ésta consideramos con gran interés todo lo que se relaciona con aquélla. No podemos aquí justificar estos vínculos. Baste recordar que, aunque en agonía, la institución dejó de ser "real", para convertirse en "nacional", en otros términos, es una universidad oficial — del México independiente" 1)

1) Pablo Martínez del Río. Ensayos Sobre la Universidad de México, México 1951. Pág. 7.

A). ANTECEDENTES DE LA EDUCACION SUPERIOR EN LA NUEVA ESPAÑA.

Desde la llegada de los conquistadores a la Nueva España, hubo inquietud entre ellos por establecer la educación superior. "Hernán Cortés dejó ordenado en su testamento de 11 de octubre de 1547 que en su Villa de Coyoacán se edifique y haga un colegio para estudiantes que estudien teología o derecho canónico y civil, para que haya personas doctas en la dicha Nueva España que rijan las iglesias e informen e instruyan a los naturales de ella en las cosas tocantes a nuestra santa fe católica" 2).

De gran importancia fue también la actuación de los franciscanos Fray Juan de Zumárraga y Fray Bartolomé de las Casas, estos iniciaron las gestiones ante el Emperador de España para que ordenara el establecimiento de Colegios y les dotara de los recursos económicos necesarios para su subsistencia.

Ante esas inquietudes que logran despertar en la Nueva España una corriente vigorosa en favor de las humanidades y de la enseñanza superior, el Emperador Carlos V, por Cédula Real del 9 de noviembre de 1536, ordenó que veinte niños de indias fueran llevados a monasterios y colegios de España, con el propósito de que recibieran educación superior, que a su vez, deberían transmitir de regreso a sus connaturales. Aun cuando esta disposición no fue cumplida, constituyó el origen del Colegio de San José de los Naturales.

2). Julio Jiménez Rueda. Historia Jurídica de la Universidad. México 1955, Pág. 51.

En ese mismo año se funda el colegio de Santa Cruz de Tlaltelolco, en él se impartían estudios — filosóficos, literarios, cultivándose igualmente la retórica, la medicina indígena, la música y la teología. "Salieron de sus aulas aventajadísimos alumnos que lle garon a impartir cátedra de humanidades en los conventos, a estudiantes religiosos, españoles o criollos. — De esta suerte algunos criollos se convirtieron en — maestros de los conquistadores". 3).

"El Colegio de Santa Cruz de Tlaltelolco debe considerarse como un antecedente real de la Universidad, ya que fue el primer esfuerzo organizado de estudios superiores y un laboratorio intelectual de primer orden, un puente precioso entre las dos culturas.— Además se le concibió de una manera vaga y también — equivocada de estudios más amplios y fue innegablemente un estímulo poderosísimo de emulación para que los españoles insistiesen en tener sus cátedras". 4)

En el año de 1540 se fundan también los Cole gios de San Nicolás en Valladolid, Colegio de Tiripi— tío en Michoacán, Xochimilco y Tulancingo, por inicia— tiva y gestiones de Fray Juan de Zumárraga, quien tuvo que luchar enconadamente en contra de las personas que ante el propio Emperador manifestaron su desacuerdo — por el establecimiento de esos colegios.

3). Francisco Larroyo. Historia Comparada de la Educa— ción en México. Pág. 117.

4). Julio Jiménez Rueda. Op. cit. Pág. 56.

"Era necesario que los españoles no enviaran a sus hijos a estudiar a España, con graves riesgos en el viaje y con el de que se olvidaran las lenguas que en la Nueva España habían aprendido". 5).

Los inconvenientes de los viajes a Europa y la creación de los colegios que hemos mencionado hizo crecer la inquietud en los círculos cultivados de la Nueva España para crear en América la institución de más alto rango académico que existía en Europa: La Universidad.

B). LA REAL Y PONTIFICIA UNIVERSIDAD.

a).- Su fundación.

La primera disposición para fundar la Universidad en la Nueva España, se inicia el 29 de abril de 1539, fecha en la cual "el Ayuntamiento aprueba los capítulos que se han de enviar al emperador y entre ellos la súplica de que se funde la Universidad" 6).

También se pedía a su Majestad, que "hiciera la merced de algún pueblo o pueblos, para cubrir los gastos de la Universidad que fuese creada; edificios, libros, salarios, etcétera. Como se ve, la idea no era sólo fundar un centro de educación superior, si no a la vez dotarlo del patrimonio adecuado para satisfacer, autárquicamente, sus propias necesidades". 7)

5). Julio Jiménez Rueda. Op. cit. Pág. 65

6). Julio Jiménez Rueda. Op. cit. Pág. 65

7). Diego Valadez. La Universidad Nacional Autónoma de México. 1974. Pág. 30.

Sin embargo es hasta el 21 de septiembre de 1551 que el emperador Carlos V por cédulas despachadas en Toro, y firmadas por el príncipe que después fue Felipe II, ordenó la fundación de la Universidad de México, para que se fundase en la capital del virreinato — "un estudio y Universidad de todas las ciencias donde los naturales y los hijos de los españoles fuesen industriados en las cosas de nuestra santa fe católica y en las demás facultades y les concediésemos los privilegios y franquicias y libertades que así tiene el estudio y Universidad de la Ciudad de Salamanca con las limitaciones que fuésemos servidos". 8) la Real Hacienda de acuerdo con la cédula estaba obligada a proporcionar mil pesos de oro de minas al año para su sostenimiento. Las limitaciones fueron en definitiva, — derogadas a petición del Cabildo de la Ciudad.

La Real Universidad se funda como la primera en América, con un carácter se seglar y pública. En la fecha de su documento constitutivo le precedió la de Santo Domingo y la de San Marcos de Lima, aunque — éstas no llegaron a abrir sus puertas sino muchos años después de que había comenzado a funcionar la Universidad de México.

"La ceremonia inaugural se verificó el 25 de enero de 1553. La designación de Real y Pontificia, — común a otras universidades hispanas, se debe a que — fueron creadas por concesión del monarca y del papa" —

8). Julio Jiménez Rueda. Las Constituciones de la Antigua Universidad. Pág. 11.

9). Diego Valadez. Op. cit. Pág. 30.

"La silla Apostólica, a petición del rey, — confirmó en 1555 la fundación y privilegios, disponiendo que se rigiese por los estatutos de la de Salamanca y disfrutase de las mismas gracias". 10) Concedió el patronato a los reyes de España como fundadores, aunque existió democracia para la elección de sus funcionarios, el rey, debía cuidar únicamente del buen cumplimiento de los Estatutos universitarios, enviando para ello a los visitadores para verificarlo, pero no tenía mayor interferencia en la vida interna de la Universidad.

"Recordemos, además, que el principio de gobierno universitario por los propios miembros de la comunidad universitaria, fue puesto en práctica por los españoles, y que si no llegaron al concepto de autonomía que, por lo demás, es típico del siglo XX si concibieron la posibilidad de independizar económicamente a la Universidad constituyendo un patrimonio propio". 11).

Las universidades requerían de la aprobación del Papa para que fueran reconocidos sus estudios. — "En 1595, el rey Felipe II obtuvo del Papa Clemente VIII, la sanción pontificia que le valió el reconocimiento universal de sus estudios y a sus graduados el ius ubique docendi o derecho de enseñar en todas partes, y la protección del fuero universitario". 12) La bula correspondiente se expidió el 7 de octubre de 1597.

- 10). García Icazbalceta Joaquín. La Universidad de México, T.I. Pág. 341.
- 11). Diego Valdez. Op. cit. Pág. 36
- 12). Noticia Histórica de la Universidad de México — Anuario 1964.

Las clases se iniciaron solemnemente en la Real Universidad el día 3 de junio de 1553. "Doy fe que el año de cincuenta y tres de junio se hizo el intio de las escuelas desta cibdad el cual hizo el licenciado Cervantes de Salazar en presencia del ilustrísimo visorrey don Luis de Velasco y de la Real Audiencia y lunes siguiente cinco de dicho mes comenzaron a leer los catedráticos de theología y cánones y gramática. Y por verdad lo firmé de mi mano. Esteban de Portillo, - Notario Apostólico". 13)

Las finalidades de la Universidad se formularon así: "Por servir a Dios Nuestro Señor, y bien público de nuestros reinos, conviene que nuestros vasallos, súbditos y naturales tengan en ella universidades y estudios generales donde sean instruidos y graduados en todas las ciencias y facultades, y por el mucho amor que tenemos de honrar y favorecer a los denuestras Indias, y desterrar de ellas las tiniebras de la ignorancia".

b).- Legislación Universitaria:

Las universidades en el Nuevo Mundo, siempre estuvieron regidas por leyes especiales por lo tanto, desde su nacimiento hasta fines de la época colonial, la corona dictó medidas legales para organizarla y administrarla. Las Constituciones eran los códigos de su estructura jurídica, éstas cambiaron a lo largo del tiempo al tenor de las necesidades. Importante por --

13). Alberto Ma. Carreño Efemérides de la Real y Pontificia Universidad de México. Tomo I. pág. 11.

demás es que la Real y Pontificia Universidad de México en su inicio se rigió por las Constituciones de la Universidad de Salamanca. "Pronto se vió que los Estatutos de la Universidad de Salamanca no eran estrictamente aplicables a la de México. Las condiciones del medio variaban. Profesores y estudiantes actuaban en situación incompatible con las que prevenían las Constituciones Salmantinas. El rey don Felipe II expidió Cédula real en 1569, para que se procediera a remediar muchos de los males que se habían denunciado por la aplicación indebida de los Estatutos españoles". 14)

El virrey nombró a Don Pedro Farfán para que se cumpliera lo que el rey mandaba, éste formuló nuevos estatutos, que fueron los primeros especiales y propios de la Real y Pontificia Universidad, que entre otras cosas estableció que la Universidad se rigiera por los Estatutos de Salamanca, que quedaron simplificados de sesenta y ocho títulos a veintitrés.

Posteriormente estos Estatutos también resultaron ineficaces, la universidad se rigió por los Estatutos formulados por el doctor Moya de Contreras, los cuales estuvieron vigentes hasta el 23 de octubre de 1626, fecha en la que entraron en vigor los estatutos nuevos hechos ante el bachiller Cristóbal Bernardo de la Plaza, secretario de la Universidad, en acatamiento a la real cédula de 12 de septiembre de 1625.

Tomando en consideración que todos estos Estatutos no eran cumplidos por la comunidad universitaria, se autorizó al Obispo Don Juan de Palafox y Men-

14). Julio Jiménez Rueda. Las Constituciones de la Antigua Universidad. Pág. 28.

doza para que formulara nuevos Estatutos. Todas las disposiciones que contenían preceptos adecuados en las Constituciones de Farfán, de Moya y de Cerralvo fueron definitivamente compiladas por Palafox en treinta y seis títulos.

"El propio Palafox pone en vigor las constituciones que ha revocado, todos los estatutos, Constituciones y Ordenanzas con que antes se ordenaban, por haberse escogido de ellas todo aquello que más cumple al servicio de su majestad, y bien de la Universidad, según el estado presente de las cosas." 15)

Estas nuevas constituciones "ciertamente no resultaron muy del agrado de los universitarios, los cuales no dejaron de repudiarlas tan pronto como lo creyeron oportuno. Aprobadas por el Rey en 1º de mayo de 1649, con algunas modificaciones, y dadas las órdenes de que se cumpliesen, no sabemos que se les haya hecho ningún caso. Oficialmente notificada la aprobación en 1654, la Universidad no sólo esquivó el cumplimiento sino aun logró que las Constituciones "se perdieran", de tal modo que la institución sólo se dignó tomarlas en cuenta en 1668, o sea diez y nueve años después de la aprobación del monarca" 16). Siendo estas constituciones las últimas que tuvo la Universidad, la rigieron durante mas de un siglo.

15). Julio Jiménez Rueda. Las Constituciones de la Antigua Universidad. Pag. 64.

16). Pablo Martínez del Río. Op. cit. Pág. 17.

c).- Estructura Jurídica de la Real y Pontificia Universidad de México.

El personal mediante el cual se ejerce el derecho de la Universidad sobre extraños y alumnos es el de los funcionarios, e incluimos entre ellos al virrey, quien como vicepatrono en las actividades académicas había de ejercer desde un doble aspecto: el de no interferir en una institución real y la otra, el de prestarle todo su apoyo.

La autoridad máxima de la universidad, conforme a la usanza de las universidades europeas de la época recaía en el Claustro, que tenía las más amplias facultades legislativas, administrativas y de gobierno de acuerdo con los Estatutos. El claustro se integraba por el Rector, el maestrescuela y los catedráticos, posteriormente se incorporaron a él los oidores.

El Claustro se dividía en mayor y menor, este último se componía del rector, dos conciliarios doctores, uno en teología y otro en cánones, dos bachilleres, un secretario, los bedeles y porteros. El Mayorlo integraban: el rector, el cancelario, cinco consiliarios doctores alternando en la primera consiliatura un teólogo y un eclesiástico, de los cuales uno debía ser maestro agustino, dominico o mercedario; el cuarto, un doctor en medicina, y el quinto un maestro en artes que no tuviera grado mayor. Los tres bachilleres tenían que ser: un jurista, un teólogo y un médico, que no pasaran de veinte años. A estos funcionarios se agregaban los doctores incorporados al Claustro, que hacia fines del siglo XVI ascendían a ciento noventa y uno.

Representante por oficio y ejecutor de la autoridad que el rey deposita en la Universidad es el rector, quien hace cabeza con el cuerpo de doctores, maestros, lectores, estudiantes y oficiales para poner en ejecución los poderes de que debe valerse una universidad en el logro de sus fines.

El rector de la Universidad duraba en su encargo un año (un año debía ser un religioso y el otro un seglar aunque fuera casado) y estaba investido de amplios poderes conferidos por el rey, era juez supremo dentro de la Universidad para conocer y juzgar de todos los delitos y faltas que se cometieran dentro de ella; incluso podía nombrar un alguacil de corte para conocer de delitos del orden penal. El primer rector de la Universidad fue el oidor de la Real Audiencia, don Antonio Rodríguez de Quezada.

"Inmediatamente después de designados, los rectores debían jurar guardar los estatutos universita-rios, servir a la institución con lealtad y reconocer al monarca español como protector de la Universidad. Días después, eran los profesores quienes se reunían para jurar obediencia al rector, siempre que sus órdenes fuesen lícitas y honestas" 17).

"Aparte del rector, el gobierno universita-rio quedó depositado en varios consejeros y otros tantos diputados encargados de vigilar los fondos de la institución. El número de consejeros y diputados fue modificado en diversas ocasiones, por los sucesivos estatutos". 18)

17). Diego Valadez. Op. cit. Pág. 32

18). Diego Valadez. Op. cit. Pág. 31.

Otra importante autoridad de la Universidad era el maestrescuela, encargado de otorgar los grados académicos y de velar por la rectitud moral de los miembros de la Universidad. Solamente ante él podía recusarse al rector, en cuyo caso el maestrescuela solicitaba del virrey el nombramiento de un doctor para que examinase la queja y dictaminara si era o no fundada, el primer maestrescuela fue don Gómez de Santillana.

El bedel de la Universidad, era una especie de intendente, se encargaba de citar al Claustro por orden del rector, publicar el calendario de labores, cobrar y pagar los gastos de la Institución. El cargo era ocupado por una persona instruída, de preferencia un notario apostólico, el primer bedel de la Universidad fue don Juan Pérez de la Fuente.

El vicescancelario era un funcionario importante, era el representante del maestrescuela y quien sustituía a éste en caso de ausencia temporal o de muerte. Los consiliarios eran representantes de profesores y alumnos al Claustro Mayor y a otras juntas menos importantes.

d). Profesorado y Cátedras.

"Seis fueron las primeras cátedras impartidas: teología, sagrada escritura, cánones, leyes, artes, retórica y gramática. La de gramática equivalía a estudios literarios, y artes comprendía lógica, matemáticas, física, astronomía y ciencias naturales 19).

Las cátedras de medicina se instituyeron hasta fines del siglo XVI. En 1582 dictó la primera cátedra el doctor Juan de la Fuente y en 1595 el doctor Juan Plasencia inauguró la segunda, la cirugía se enseñó hasta ya entrado el siglo XVII. Hacia esa misma época el número de Cátedras en la Universidad ascendía a veintitrés.

Había dos clases de cátedras: temporales y perpetuas; las primeras se daban generalmente por cuatro años (la de Artes solamente por tres), y las segundas por la muerte o renuncia que de ella hiciera su poseedor. Al quedar vacante la cátedra, el rector -- por acuerdo del Claustro, hacía la declaratoria correspondiente y se convocaba a oposición; obtenía la cátedra el que lograba mayor número de votos después de una prueba que debía sostener ante el Claustro. Para la cátedra de medicina tenían derecho de voto los alumnos, lo que trajo consigo innumerables problemas, ya que los estudiantes pasaban por alto la capacidad de los maestros que elegían.

"Las clases debían durar una hora y se tenían que dar en latín, con excepción de la de Anatomía y Astrología. En las Constituciones se fijan hasta los horarios para cada clase: de ellas, las que se reputaban en cierto modo más importantes, incluyendo las de "Primas", se habían de impartir entre las siete y doce de la mañana; las otras entre las cuales se contaban las de "Vísperas", se daban entre las dos y seis de la tarde" 20).

En cuanto al método de enseñanza de la Universidad, era el escolástico, cuyo punto de partida es la lectura de un texto clásico. Tocante a la Filosofía y a la Teología, el método escolástico trata de demos—strar y enseñar la concordancia de la razón con la fe a través de un procedimiento silogístico.

"Al cerrarse la historia novohispana es partiente señalar que, dentro de los muchos errores y excesos a que la dominación extranjera dio lugar, también—hubo aciertos encomiables. Uno de ellos fue haber establecido no sólo en el país, sino en todo el continente hispanoamericano, centros de enseñanza superior". 21)

"Durante tres siglos, la Insigne, Real y Pon—tificia Universidad de México fue, lo afirma Tate La—nning "el foco cultural más avanzado del nuevo orbe" y también el orgullo de la comunidad novohispana. Su —influencia y su prestigio ante el pueblo, pretendió —usarlo el gobierno virreinal para detener en 1810, el—movimiento de Independencia. Al no conseguirlo, el virrey Venegas aniquiló el prestigio de la Institución,—violó el fuero universitario y dejó a la Universidad —a merced de la lucha política" 22)

C). LA UNIVERSIDAD DEL SIGLO XIX.

a).— La Universidad durante el movimiento de Independencia.

"De la propia Universidad estaban encaminados

21). Diego Valadez. Op. cit. Pág. 36.

22). Anuario de la Universidad Nacional Autónoma de —México, 1964. Noticia Histórica de la Universidad de México.

a surgir varios de los caudillos de la Independencia;—aquélla fue el crisol de la cultura, tenía que ser también el instrumento de la inconformidad" 23). Acudió a la Real y Pontificia Universidad don Miguel Gregorio Antonio Ignacio Hidalgo Costilla y Gallaga, para obtener el título de bachiller que se le concedió el 30 — de marzo de 1795. También acudió a la Real Universidad don José María Morelos y Pavón que recibió su grado el 28 de abril de 1795.

No duró mucho tiempo la aparente tranquilidad en los recintos universitarios, el 13 de noviembre de 1810 se leyó el Oficio de fecha 30 de octubre firmado por el virrey Venegas en el que les comunicaba "La escasez de cuarteles o casas proporcionadas para ellos — que se nota en esta capital; la necesidad de alojamiento para la tropa que se está reuniendo, y lo urgente — que es en las actuales circunstancias esta providencia, me obligan a tomar la de que se destine a aquel servicio la casa de la Real Universidad y que se acuartele en ella el primer Batallón de Patriotas distinguido de Fernando 7º." 24).

En ese mismo oficio se ordenó que, a efecto — de que no fueran interrumpidas las clases en perjuicio de los estudiantes, se les pasara provisionalmente a las escuelas establecidas fuera de la Capital y la — de Santiago Tlaltelolco, lo cual significó la dispersión de la Universidad. En el año de 1816 el rector y el doctor Mariau, informaron haber hablado con el — virrey Calleja y que éste les manifestó que devolver — la Universidad lo consideraría" como uno de los más —

23). Diego Valadez. Op. cit. Pág. 37.

24). Alberto María Carreño. Op. cit. Tomo II. Pág. — 847.

gloriosos hechos de su gobierno", finalmente el 8 de julio de 1816 Calleja accedió a devolver la Universidad a cambio de quinientos pesos anuales que para gastos de cuartel le daría la Universidad.

La Universidad sufrió una nueva ocupación militar el 1º de noviembre de 1832, en esa fecha el gobernador del Distrito, pide al rector permita que por unos días algunos hombres de caballería ocupen el patio, corredores de abajo y un par de piezas de la Universidad.

A partir de la reincorporación de los estudios a la Real Universidad en 1816, ésta reanuda sus cursos sin mayores vicisitudes, salvo su precaria situación económica que a fines de 1818 la tuvo al borde de una nueva ocupación militar y provocó la extinción de algunas cátedras porque no había fondos para pagar sueldos a los catedráticos.

b).- Supervivencia de la Universidad hasta 1865.

Al consumarse la independencia de México en 1821, La Universidad como consecuencia de la efervescencia política, quedó a merced de los embates del Estado, defendida siempre por el partido conservador, -- mientras que el partido liberal no cejaba en su empeño por destruirla.

Bajo la forma de gobierno de monarquía, el emperador Iturbide, dio a la Universidad el nombre de Imperial y Pontificia. El 6 de marzo de 1822 el clausuro juró en el Soberano Congreso del Imperio Mexicano--

su Independencia y la obediencia a las leyes que su Majestad ha dictado y dictare en lo adelante.

Las reformas que se hicieron a la Universidad durante el Imperio no fueron substanciales, se limitaron a suprimir la denominación "Real", a prohibir en lo sucesivo cualquier relación a los fueros y privilegios de la Universidad de Salamanca, se cambió la indumentaria de los estudiantes y se implantó la cátedra de economía política. Una vez reinstalada la República, la Universidad se convierte nuevamente en Nacional y durante los años siguientes labora normalmente a pesar de sus carencias económicas obligando al rector "probablemente en 1826, a elevar al gobierno un largo y fundado escrito, reclamando el pago de sueldos a los catedráticos". 25).

En el año de 1833 la Universidad es suprimida por primera vez, Gómez Farías que fue uno de los políticos que intervinieron activamente en la Constitución de 1824, en la cual el partido liberal hizo de la forma de gobierno representativo y federal sus mejores armas en contra del centralismo, ahora, en 1833, ocupaba la vicepresidencia de la República y por ausencia temporal del general Santa Anna se encontraba al frente del Poder Ejecutivo.

Dentro de los planes de reforma iniciados por Gómez Farías, se incluyó a la Universidad, que por su importancia no pudo quedar al margen del pensamiento liberal, se consideró que la Universidad representaba precisamente la imagen del retroceso y por ello se formó una Comisión de plan de estudios, que llamó al doctor José María Luis Mora para que participara activa-

mente en los planes de reforma. Como consecuencia de sus deliberaciones esta Comisión declaró a la Universidad "inútil, irreformable y pernicioso: inútil, porque en ella nada se enseñaba ni se aprendía; porque los exámenes para grados menores eran pura forma, y los de los grados mayores muy costosos y difíciles, capaces de matar a un hombre y no de calificarlo; irreformable, porque toda reforma supone las bases del antiguo establecimiento, y siendo las de la Universidad inútiles e inconducientes a su objeto, era indispensable hacerlas desaparecer, sustituyéndoles otras, supuesto lo cual no se trataba ya de mantener sino el nombre de Universidad, lo que tampoco podía hacerse, porque representaba esta palabra en su acepción recibida, el conjunto de estatutos de esta antigua institución serviría de antecedente para reclamarlos en detalle y uno a uno como vigentes; la Universidad fue considerada perniciosa porque daría, como da lugar, a pérdida de tiempo y a la disipación de los estudiantes" 26).

El dictamen de la comisión dió lugar al decreto que fue expedido el 19 de octubre de 1833 por Gómez Farías, estableciendo en su acto primero no sólo la supresión de la Universidad de México, sino que a su vez crea la Dirección General de Instrucción Pública para el Distrito y Territorios Federales, como una nueva manera de concebir en México el problema educativo, en virtud de que, con la creación de esa Dirección se vino a secularizar la enseñanza.

Un decreto más del vicepresidente Gómez Farías expedido el 23 de octubre, determinó las instituciones que vendrían a sustituir los viejos planteles educativos. La enseñanza superior habría de impartirse en seis establecimientos: El de Estudios Preparatorios, - 26) Julio Jiménez Rueda. Op. cit. Pág. 154.

Estudios Ideológicos y Humanidades, de Ciencias Físicas y Matemáticas, de Ciencias Médicas, de Jurisprudencia y el de Ciencias Eclesiásticas.

Ante las reformas, no se hizo esperar la — reacción conservadora, en mayo 25 de 1834 se redactó en la Ciudad de Cuernavaca un plan contra las reformas liberales; plan que trajo una vez más a la Presidencia de la República a Santa Anna quien, "en 31 de Julio de 1834, y escuchando el clamor general levantado por los padres de familia y por la misma juventud, suspendió los establecimientos creados". 27), ordenando que la Universidad se reuniera en Claustro pleno para proponer las modificaciones que se estimaran convenientes, promulgándose un plan de estudios provisional el 12 de noviembre de 1834.

Sin embargo las luchas siguieron, en 1843 don de Manuel Baranda no logró, a pesar de haberse inspirado en la política educativa de Gómez Farías, que se — expidiera un nuevo decreto declarando insubsistente a la Universidad, únicamente suprimió la obligación de — asistir a ella para alcanzar los títulos profesionales, implantando el principio de asistencia voluntaria. La Universidad hacia esta época tenía el carácter todavía de Nacional y Pontificia, como se reconoce en el Plan de Lares de 1854.

Al triunfo de la Revolución de Ayutla que llevó al poder a Ignacio Comonfort como miembro del partido liberal, manifestó inmediatamente que era necesaria la formación de una Comisión para que estudiara las — condiciones de la Universidad. La Comisión rinde un — informe detallado el día 10 de septiembre de 1856, en-

27). Pablo Martínez del Río, Op. cit. Pág. 37.

el que expresa " la Universidad debe reformarse, para que llene las exigencias de un siglo ilustrado y que camina aceleradamente por la vía del progreso, y que toca al presidente, con el buen juicio que se le reconoce, decretarlas y ponerlas en ejecución. Este informe no fue tenido en cuenta por el presidente de la República don Ignacio Comonfort, ya que el 17 de septiembre de 1857 expide un decreto que pone nuevamente fin a la Universidad . En él se dispone que el edificio, libros, fondos y demás bienes que le pertenezcan, se destinan a la formación de la Biblioteca Nacional". — 28)

A pesar de las gestiones de las personas interesadas en la restauración de la Universidad, prevaleció el criterio de poner fin a su precaria existencia, una vez que el régimen liberal es substituído por el conservador que preside Félix Zuloaga mediante un golpe militar, se restablece la Universidad por decreto de 5 de mayo de 1858.

En el decreto se ordenaba que "el rector que entonces funcionaba recibiera cuanto pueda pertenecer a la Universidad, en los mismos términos en que se verificó la entrega, y procederá a reorganizarla con arreglo a sus constituciones y a lo que en este decreto se dispone". 29)

Los liberales vuelven al poder y nuevamente la Universidad es suprimida el 23 de enero de 1861 por el presidente Benito Juárez. Invadido el país por las tropas de Napoleón, se establece el imperio de Maximi-

28) Julio Jiménez Rueda. Op. cit. Pág. 172.

29) Julio Jiménez Rueda. Op. cit. Pág. 176.

liano en una parte del país y la Universidad abre nuevamente sus puertas en 1862.

La extinción definitiva de la Universidad tuvo efecto el 30 de noviembre de 1865, ya que Maximiliano pone en vigor la ley que la había clausurado en 1857. En carta dirigida a don Manuel Siliceo, ministro de Ilustración Pública del Imperio el 11 de junio de 1865, le manifiesta: "... En cuanto a los estudios superiores y profesionales, pienso que para cultivarlos ventajosamente son precisas escuelas especiales; - lo que en la Edad Media se llamó Universidad, ha llegado a ser hoy una palabra sin sentido. Al establecer esas escuelas especiales, deberá usted cuidar que en la diversidad de estudios profesionales sean representados todos los ramos de las ciencias teóricas y prácticas de las artes. Quiero que la atención de usted sea dirigida hacia el cultivo de una ciencia poco conocida en nuestra patria, es decir, la filosofía, porque ésta ejercita la inteligencia, enseña al hombre a conocerse a sí y a reconocer el orden moral de la sociedad como una consecuencia emanada del estudio mismo". 30)

De 1865 a 1910 subsistieron los Colegios creados con la reforma de Gómez Farfás, aun cuando a la llegada triunfante del Gobierno de la República en Julio de 1867, todas las escuelas de enseñanza media y superior estaban completamente desorganizadas. Ya en el poder, Benito Juárez se propone organizar la administración preocupándose grandemente por la enseñanza, así, para organizar la educación pública en todos sus aspectos, se expidió la Ley del 2 de diciembre de 1867, ya que de la Universidad suprimida oficialmente" sólo-

subsistían las profesiones liberales: jurisprudencia, medicina e ingeniería, dependientes del Ministerio de Justicia.

También había una Escuela de Comercio, que dependía de ese ministerio, y otra de Agricultura y Veterinaria, subordinada al ministerio de Fomento". - 31)

En el año de 1867, a instancias del maestro Gabino Barrera se funda la Escuela Nacional Preparatoria. Su lema inicial fue el positivista "Libertad, Orden y Progreso", que es cambiado posteriormente por el de "Amor, Orden y Progreso". "Se expide una nueva Ley en 1^o de mayo de 1869, que se reglamenta el 9 de noviembre del mismo año, en ella se establece una Preparatoria Unica y se suprimen del plan de estudios la metafísica y el derecho eclesiástico". 32)

El 7 de abril de 1881, se discute en la Cámara de Diputados las posibilidades de suprimir la Escuela Nacional Preparatoria, don Justo Sierra como diputado al Congreso Federal, defiende no sólo la subsistencia de la Escuela Nacional Preparatoria, sino que presenta al Congreso un proyecto de Ley constitutiva de la Universidad Nacional, deseaba que la Universidad no tuviera los caracteres que tenía hasta la fecha en que fue definitivamente extinguida, sino que fuera una Universidad eminentemente positivista que estuviera más en contacto con las grandes inquietudes espirituales de su época O'Gorman dijo: "Si Sierra quería Universidad, la quería positivista, si en ella quería salvar a esa doctrina, quería a la nueva institución indepen-

31). Diego Valadez. Op. cit. Pág. 38.

32). Julio Jiménez Rueda. Op. Pág. 186.

diente desde el punto de vista académico; si, en fin, quería que el positivismo continuara gozando del favor oficial, querría que la Universidad formara parte del gobierno. Pues bien, el proyecto de Sierra responde con precisión a estas tres vitales exigencias. El artículo 7º. consagra la adopción del positivismo como doctrina básica de la instrucción universitaria; el artículo 2º. declara la emancipación científica de la proyectada Universidad, y el artículo 6º. enuncia cuáles habían de ser los lazos que la estructurarán dentro de la administración pública" 33)

Casi treinta años después se cumplen las aspiraciones del maestro don Justo Sierra que en su calidad de Secretario de Instrucción Pública y Bellas Artes, presenta el 26 de abril de 1910 ante la Cámara de Diputados la iniciativa para la fundación de la Universidad Nacional.

D). LA UNIVERSIDAD NACIONAL HASTA 1929.

La ley constitutiva de la Universidad Nacional se expidió por el Congreso el 26 de mayo de 1910, la solemne reinstalación se efectuó el 22 de septiembre del propio año con la asistencia del Presidente de la República y enviados especiales de algunas importantes Universidades del mundo.

El discurso inaugural de la Universidad fue pronunciado por el maestro Justo Sierra que dijo: "La Universidad que hoy nace, no puede tener la estructura de la otra. Es cierto: . . . ambas han fluído del de-

seo de los representantes del Estado de encargar a hom bres de alta ciencia de la misión de utilizar los re— cursos nacionales en la educación y la investigación — científicas, porque ellos constituyen el órgano más — adecuado a estas funciones, porque el Estado, ni cono— ce funciones más importantes, ni se cree el mejor capa— citado para realizarlas". 34).

Por ello, la Universidad debía articularse al sistema de educación nacional y, por ende, quedar vin— culada consubstancialmente al destino político y so— cial del pueblo "... La Universidad colonial estaba — formada por un grupo selecto, encargado de imponer un— ideal religioso y político. La nueva Universidad debe ser un grupo de perpetua selección dentro de la subs— tancia popular y tener encomendada la realización de — un ideal político y social"... La Universidad está — encargada de la educación nacional en sus medios supe— riores e ideales; es la cima en que brota la fuente, — clara como el cristal de la fuente horaciana, que baja a regar las plantas germinadas en el terruño nacional— y sube en el ánimo del pueblo, por alta que éste la — tenga puesta". 35)

Respecto a la reorganización de la Universi— dad, la ley constitutiva estableció que ésta quedaría— formada por la reunión de las Escuelas Nacionales de — Jurisprudencia, Medicina, Ingenieros, Bellas Artes (en lo concerniente a la enseñanza de la arquitectura), — de Altos Estudios y Preparatoria.

34). Justo Sierra, Discurso Pronunciado en la Inaugura— ción de la Universidad Nacional.

35). Ibid.

Las autoridades superiores de la Universidad fueron, en orden jerárquico, el Ministro de Instrucción Pública y Bellas Artes, el Consejo Universitario y el Rector (el nombramiento de este último fué otorgado al licenciado Joaquín Eguía Lis.)

"La incomprensión a la nueva institución se manifestó de inmediato. Se le reprochó su origen, su ideología y su relación con el pasado. Los conservadores desconfiaron de ella por la tendencia liberal de su programa y los liberales por ser, según ellos, una "fiel copia" de la Universidad novohispana. Los positivistas la atacaron por abrir sus puertas a la metafísica y a todas las tendencias filosóficas. Los revolucionarios la atacaron por ser una institución surgida del porfirismo y, los enemigos de don Justo Sierra, por ser de él la iniciativa de su fundación". 36)

Crítica fue esta nueva apertura de la Universidad, ya que apenas a dos meses de inaugurada se empezaba a gestar en Puebla el movimiento social de 1910. La Universidad vuelve a ser el centro de atracción y disputa ideológica; esta situación se expresa en los intentos de manipulación, en las amenazas de su presión y retención presupuestal llevadas a cabo cuando se discutió en el Congreso el presupuesto de egresos para el año de 1913; en los últimos dos meses del año anterior se desató en el Congreso una violenta oposición contra las partidas que garantizaban el sostenimiento de la Institución y en especial las referentes a la Escuela de Altos Estudios. "Don Ezequiel A. Chávez, colaborador de don Justo Sierra en el proyecto de reorganización de la Universidad y diputado por en-

tonces , hizo la defensa de la Institución y, ayudado por otros representantes, logró se salvaran las partidas correspondientes" 37)

No obstante, la conciencia universitaria se va fortaleciendo y anteponiendo a las pretensiones momentáneas de sus enemigos el desarrollo de su capacidad crítica.

Durante el régimen del General Huerta, se realizaron inovaciones importantes en el Plan de Estudios de la Escuela Nacional Preparatoria, se incorporaron una serie de cátedras traídas del campo de las humanidades, se iniciaron las conferencias sobre historia del arte, las cátedras de literatura mexicana e iberoamericana y entre las más importantes las que el maestro — Antonio Caso expondría en relación con los problemas filosóficos vistos a la luz de la filosofía de la intuición. Este plan de renovación de la Preparatoria — quedó sin efecto a la caída de la tiranía huertista.

Al culminar el movimiento social y promulgarse la Constitución de 1917, que en su artículo 14 — transitorio suprimió las Secretarías de Justicia y de Instrucción Pública y Bellas Artes, La Universidad queda ante un camino incierto, hasta el 25 de diciembre de 1917 se expide la nueva ley de Secretarías de Estado, que estableció un Departamento Universitario y Bellas Artes dependiendo en forma directa del Poder Ejecutivo, así el rector adquirió durante la vigencia de esa ley la calidad del miembro del gabinete.

El Departamento Universitario y de Bellas Artes, "se integraba con las diferentes escuelas de la Universidad: Jurisprudencia, Medicina, Ingeniería. Se funda la Facultad de Ciencias Químicas. A la de Altos Estudios se le llama Escuela Nacional de Estudios Superiores. Se constituye una Dirección General de Bellas Artes con las Escuelas de Bellas Artes, de Música y Declamación, (que se dividirá a poco en dos: una de Música y otra de Arte Teatral), los Museos de Historia y Arqueología, de Arte Colonial, y los que se creacen en lo sucesivo..." 38)

Con todo lo bueno que pudo significar esta inclusión en la ley de Secretarías de Estado, "también se inflingía una grave mutilación a la Universidad: le desprendía a la Escuela Nacional Preparatoria, para convertirla en dependencia del Gobierno del Distrito Federal". 39)

El artículo 19 de esa ley estableció: "Dependerán del Gobierno del Distrito Federal: Las escuelas de enseñanza técnica, inclusive la de Artes Gráficas - José María Chávez, la Escuela Nacional Preparatoria, el Internado Nacional y las Escuelas Normales".

También en 1917 surge la inquietud entre los más ilustres universitarios de realizar la autonomía de la Universidad, el proyecto fue elaborado por don Antonio Caso y presentado a las Cámaras por el rector de la Universidad don José Natividad Macías; a pesar de los buenos auspicios, el proyecto no prosperó, "Uno de los más inteligentes y hábiles diputados, ale-

38). Julio Jiménez Rueda. Op. cit. Pág. 192.

39). Diego Valadéz. Op. cit. Pág. 39.

gó que dar autonomía a la Universidad era crear un poder dentro de otro poder, un Estado dentro de otro Estado. La Revolución, si quería realizar sus propósitos, no podría dar vida independiente a una entidad — que representaba el pasado y que estaba formada por un cuerpo de profesores en su mayoría enemigos de la Revolución" 40).

Siendo rector de la Universidad don José Vasconcelos pugna por darle una nueva visión a la Universidad, "al mismo tiempo que prepara el restablecimiento de la Secretaría de Educación Pública. Para ello se reformó el Art. 73 Constitucional" 41)

Una vez que el Congreso aprobó la reforma — constitucional promulgada el 29 de septiembre de 1921, se hizo posible la existencia de la Secretaría de Educación. Con la inclusión de esta dependencia se reformó la Ley de Secretarías que señaló los fines que la nueva Secretaría debía de llenar.

Por las reformas tanto a la Constitución, como a la Ley de Secretarías, la Universidad se incorpora nuevamente a la Secretaría de Educación, convirtiéndose en un simple departamento burocrático.

Por decreto promulgado el 31 de diciembre de 1925, la Escuela Nacional Preparatoria sufre una nueva mutilación, en virtud de que, dicho ciclo se cursaba — en cinco años, ahora con la reforma, se crea el Sistema de Enseñanza Secundaria y la Preparatoria queda — reducida a dos años, sus tres primeros años se incor—

40). Julio Jiménez Rueda. Op. cit. Pág. 194.

41). Daniel Moreno. Presencia de la Universidad. — —
Pág. 22.

poran a la Secretaría de Educación.

"Los resultados de la separación del ciclo -- de enseñanza media tuvieron graves repercusiones en la cultura superior, en virtud de que se había logrado en gran parte integrar un sistema, y también, porque en su afán de preparar a los estudiantes para las facultades o escuelas de enseñanza superior, los programas sufrieron grave recargo" 42).

La política general del gobierno en contra de la Universidad, dió lugar en 1929 al movimiento estudiantil que culminó con la autonomía universitaria, que no fué más que la consecuencia de una crisis nacional y de una rebeldía juvenil.

E). EL PROCESO DE AUTONOMIA UNIVERSITARIA A PARTIR DE 1929.

a). El movimiento estudiantil de 1929 y la autonomía de la Universidad Nacional.

Desde el año de 1914 se había expuesto la necesidad de que la Universidad Nacional fuera autónoma, el Ing. Palavicini expresó: "Creemos que la Universidad debe subsistir; pero pedimos que viva independiente, libre, autónoma; que no haya menester de limosneo oficial y que la jerarquía de sus directores y la competencia de sus catedráticos sean el resultado de su propia responsabilidad" 43). En 1917 el proyecto de autonomía presentado al Congreso por el rector don José Natividad Macías fue rechazado y, finalmente, el --

42). Daniel Moreno. Op. cit. Pág. 28.

43). Daniel Moreno. Op. cit. Pág. 31.

proyecto elaborado en 1923 por la Federación de Estu—
diantes de México, presentado en la Cámara de Diputa—
dos el día seis de septiembre, habiendo sido firmado —
por 97 representantes y teniendo dictamen favorable
de la Comisión, nunca llegó a discutirse por los dipu—
tados.

En 1929 se inicia el movimiento estudiantil —
derivado del descontento universitario en contra del —
gobierno por una parte y, por otra, el hecho de que el
rector de la Universidad Lic. Antonio Castro Leal, hu—
biera ordenado que a partir de ese año los alumnos de—
las escuelas profesionales deberían someterse a tres —
exámenes parciales escritos durante el año, en lugar —
del examen oral y anual a que estaban acostumbrados. —
La primera escuela que se opuso a este nuevo sistema —
fue la de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, que a —
través de la Sociedad de Alumnos declaró la huelga que
más tarde se extendió a todas las escuelas profesiona—
les de la Universidad.

En el pliego petitorio presentado por el Comi—
té General de Huelga al Presidente de la República el—
27 de Mayo de 1929, se pidió la renuncia de algunos —
funcionarios de la administración pública, para la Uni—
versidad se pidió que: al Consejo Universitario concu—
rrieran igual número de representantes estudiantiles,—
autoridades y profesores; que nuevamente se incorpora—
a la Escuela Nacional Preparatoria la enseñanza Sécun—
daria, y que el Presidente de la República enviara una
terna al Consejo Universitario para la elección del —
Rector. Como vemos en estas peticiones, el Comité de—
Huelga jamás solicitó del gobierno federal se conce—
diera autonomía a la Universidad.

El Presidente de la República, don Emilio Portes Gil, "ante las posibilidades de una huelga iniciada por meras cuestiones académicas se convirtiera en un motín de trascendencia política y social, concedió una autonomía que no se había pedido en el conflicto y con la muy débil creencia de que el experimento que se intentaba tuviera éxito en el futuro" 44).

Jiménez Rueda, considera que las causas fueron tanto internas como externas, y entre ellas menciona: la guerra de los cristeros, la reforma universitaria que se iniciaba en Argentina, la formación y funcionamiento de comisiones mixtas de maestros y alumnos en las Universidades de Rusia, el creciente movimiento antimperialista de los jóvenes y, por último, la expectativa de que en uno o dos años la autonomía daría al traste con la Universidad burguesa. 45).

La autonomía que se concedió a la Universidad fue una concesión graciosa que otorgó en favor de ésta el gobierno, ya que la ley de 29 de mayo de 1929, fundamento para la Ley Orgánica expedida el 22 de julio del mismo año, estableció:

"Artículo 1º. Se faculta al Ejecutivo de la Unión para expedir una nueva Ley Constitutiva de la Universidad Nacional de México, con sujeción a las siguientes bases:

Primera: La Universidad Nacional Autónoma de México será una corporación pública autónoma con plena responsabilidad jurídica.

44). Julio Jiménez Rueda. Op. cit. Pág. 203..

45). Julio Jiménez Rueda. Op. cit. Pág. 201 y sig.

Segunda: El Gobierno Federal entregará a la Universidad Nacional de México, cada año, un subsidio global por el importe que al efecto señale el Presupuesto Anual de Egresos ...

Quinta: El nombramiento del rector de la Universidad Nacional, así como la designación de directores de las diversas Facultades que de la Universidad formen parte, será hecho por el presidente de la República, a propuesta en terna del Consejo Universitario". 46)

Tomando en consideración las bases para la expedición de la Ley Orgánica de la Universidad, es evidente que se le concedió una semi-autonomía, más aún cuando al reformarse la base quinta, el presidente quedó facultado a presentar una terna para la elección de rector y sobre la cual decidiría el Consejo Universitario, igualmente se concedió al Ejecutivo la facultad de vetar algunas resoluciones del Consejo, de aumentar o disminuir el presupuesto, ya de por sí raquítico (aproximadamente tres millones de pesos anuales), y que de antemano estaba condenando a la Universidad a desaparecer por inanición. "El Consejo, suprema autoridad, se convirtió en una asamblea deliberante, una especie de convención en la que se lucían los oradores y se aprobaban las medidas técnicas por mayoría de votos como en cualquier asamblea política. La designación de directores se hacía por los profesores y estudiantes en ternas que las academias presentaban al Consejo" 47)

46). El Universal., 29 de mayo de 1929.

47). Julio Jiménez Rueda, Op. cit. Pág. 205.

"A pesar de todos los peligros que la Ley Orgánica suponía para la marcha de la Universidad, ésta cumplió sus fines gracias a la honestidad de casi todos sus dirigentes y al empeño que supusieron los profesores y los estudiantes en salvar la nave que habían puesto bajo su cuidado, del naufragio que a corto plazo esperaba al mismo Estado que había otorgado la autonomía". 48)

b). Ley Orgánica de 1933 y sus Estatutos.

En el año de 1933 vuelven a surgir los problemas estudiantiles en el país, esta vez por la incomodidad con la elección del rector ingeniero químico Roberto Medellín; los estudiantes hacen uso del fuero universitario convirtiendo la libertad en libertinaje y además, aprovechando el movimiento marxista que se empieza a gestar en el Congreso de Universitarios, que tuvo como finalidad principal el que se aprobara una resolución tendiente a establecer el marxismo, como criterio en la enseñanza de la historia.

Ante la nueva situación de descontento en los círculos universitarios, el presidente de la República Abelardo L. Rodríguez, decide presentar al Congreso de la Unión un nuevo proyecto de Ley Orgánica de la Universidad, con los argumentos de su exposición de motivos. "La autonomía concedida mediante la Ley de 10 de julio de 1929 no ha puesto a la Universidad hasta hoy, en condiciones satisfactorias... No se oculta al Gobierno que desde ciertos puntos de vista importantes y conforme al criterio de algunos sectores de la opi—

nión pública, la experiencia de los cuatro años de régimen autónomo de la Universidad, parece indicar que es imposible que el mejoramiento pueda alcanzarse por el camino de la autonomía y que más bien, evidenciados los inconvenientes de tal sistema, la resolución consiste en que el Estado rescate de modo íntegro la responsabilidad de gobernar y dirigir los planteles universitarios. Sin embargo, según ese camino, sería, — por una parte, desconocer las verdaderas condiciones — que guarda el problema universitario desde antes de la expedición de la Ley de Autonomía dada en 1929". 49)

Es claro que el gobierno federal pretendía mejorar la Universidad a través de una nueva Ley Orgánica, que le permitiera verdaderamente una vida autónoma y dejar en manos de los universitarios los elementos — con que cuenta la Universidad junto con sus responsabilidades y sólo que no se respondiera a ese nuevo llamado "será llegada la hora de que el país entero y el Gobierno, ante la fuerza de los hechos, ponga fin a una situación a todas luces indeseable" 50)

En el proyecto de Ley Orgánica de la Universidad que se presentó al Congreso el 17 de octubre de 1933, se puso de manifiesto el deseo de que se concediera a la Universidad una verdadera autonomía, en el artículo 1º. se definió a la Universidad, pero se le quita el carácter de Nacional; se le fija su patrimonio, el Presidente de la República ya no tendría ingerencia en la vida universitaria ni tendría las facultades de vetar las resoluciones del Consejo Universitario, el patrimonio asignado fue de diez millones de pesos (Art. 9º.), para que la Universidad dispusiera de-

49). Daniel Moreno. Op. cit. Pág. 42-43.

50). Daniel Moreno Op. cit. Pág. 44.

ellos de una sola vez o aprovechara los réditos que — tal cantidad le produjera. "Cubiertos los diez millones de pesos en la forma establecida en este artículo, la Universidad no recibirá más ayuda económica del Gobierno Federal " 51)

La discusión en el Congreso dividió la opinión de los diputados, mientras algunos de ellos pensaban que si la autonomía representaba la solución a los problemas universitarios, que se diera una nueva oportunidad a estudiantes y autoridades para que resolvieran ellos mismos sus problemas, otros manifestaron que si se daba la autonomía a la Universidad, ésta se diera sin subsidio de ninguna naturaleza para que no se hiciera labor de ataque al gobierno con el mismo dinero que se les proporcionaba, y así demostrara la comunidad universitaria a través de una positiva autonomía, su responsabilidad por la Universidad.

En defensa del proyecto, el Secretario de Educación, Lic. Narciso Bassols hizo patentes los errores cometidos en la Ley Orgánica de 1929 y que por lo mismo, la Universidad no había cumplido con provecho sus fines. La esencia de la ley se limitaba a definir qué aportación daría el Gobierno Federal para el sostenimiento de la Universidad y declarar en forma terminante, que el Consejo Universitario es el cuerpo encargado en lo absoluto de dictar todas las normas y las resoluciones que juzguen convenientes para el desenvolvimiento de la vida interior de la Institución.

Esta verdadera autonomía para la Universidad—constituye en su esencia la libertad de investigación—

ellos de una sola vez o aprovechara los réditos que — tal cantidad le produjera. "Cubiertos los diez millones de pesos en la forma establecida en este artículo, la Universidad no recibirá más ayuda económica del Gobierno Federal " 51)

La discusión en el Congreso dividió la opinión de los diputados, mientras algunos de ellos pensaban que si la autonomía representaba la solución a los problemas universitarios, que se diera una nueva oportunidad a estudiantes y autoridades para que resolvieran ellos mismos sus problemas, otros manifestaron que si se daba la autonomía a la Universidad, ésta se diera sin subsidio de ninguna naturaleza para que no se hiciera labor de ataque al gobierno con el mismo dinero que se les proporcionaba, y así demostrara la comunidad universitaria a través de una positiva autonomía, su responsabilidad por la Universidad.

En defensa del proyecto, el Secretario de Educación, Lic. Narciso Bassols hizo patentes los errores cometidos en la Ley Orgánica de 1929 y que por lo mismo, la Universidad no había cumplido con provecho sus fines. La esencia de la ley se limitaba a definir qué aportación daría el Gobierno Federal para el sostenimiento de la Universidad y declarar en forma terminante, que el Consejo Universitario es el cuerpo encargado en lo absoluto de dictar todas las normas y las resoluciones que juzguen convenientes para el desenvolvimiento de la vida interior de la Institución.

Esta verdadera autonomía para la Universidad constituye en su esencia la libertad de investigación—

y de crítica y, de ninguna manera podrá significar extraterritorialidad. Ahora, la autonomía universitaria ha sido entendida como "la potestad jurídica de la - Universidad para establecer sus propias normas generales y particulares en el ámbito académico, cultural, - pedagógico, científico, educativo, administrativo, tecnológico y económico, sin ingerencias ajenas de cualquier procedencia, así como la facultad de designar o elegir sus órganos directivos, administrativos, docentes y de investigación para la consecución de los objetivos que señala la Ley Orgánica respectiva, consistentes en "impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad, organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura". 52)

Con todas las argumentaciones en pro y en contra de la autonomía universitaria, se hizo patente por los diputados la necesidad de reformar la Ley Orgánica de 1929, y, finalmente el proyecto fue aprobado por unanimidad de 118 votos, pasando en seguida al Senado para los efectos de Ley.

Aprobada la Ley Orgánica de la Universidad, - se expidió el Estatuto General, que entró en vigor el 1º. de Marzo de 1934, para complementar de esta manera lo dispuesto por la Ley Orgánica estando compuesto por cinco capítulos, el capítulo primero se ocupa de los fines e integración de la Universidad; el segundo se -

52). Comunicado de la Asociación de Colegios de Profesores de la Facultad de Derecho de la UNAM, de fecha 20 de agosto de 1973.

refiere a los componentes de la Institución; el tercero está consagrado al gobierno de la Universidad; el cuarto sus actividades y por último el capítulo quinto establece las sanciones a que quedarían sujetos los miembros del cuerpo universitario. Este Estatuto General tuvo una vida muy corta, en virtud de que, al salir el rector en 1936, fue desconocido y se procedió a elaborar otro.

El nuevo estatuto entró en vigor el 15 de julio de 1936, reduce las autoridades de la Universidad al Consejo Universitario; integrado por el rector, directores de Escuelas, Facultades e institutos y a las academias de profesores y alumnos, presidentes de las sociedades de alumnos de la instituciones, dos representantes de los profesores y dos de los estudiantes de cada escuela, un delegado de la Federación Estudiantil Universitaria, y tres representantes de los empleados de la Universidad. En general, este nuevo estatuto no difirió en gran cosa de los anteriores, pero se cometió el error de dar preponderancia a los estudiantes y en definitiva fueron ellos quienes gobernaron a la luz de este estatuto. "Las facultades omnímodas atribuidas al Consejo; la perenne inestabilidad de los grupos estudiantiles, cuyos representantes no siempre fueron legitimados por un procedimiento democrático de elección; las pugnas entre grupos de interés que se adjudicaban la titularidad de las cátedras; la dirección de las escuelas la influencia misma sobre el Consejo; el asambleísmo, en fin, que tan mal ha probado cada vez que establece como solución pretendidamente democrática de los problemas comunitarios, trajeron el caos a la Universidad" 53)

Por todas esas razones se provocó la caída del rector, y se hizo necesaria la reorganización de la Institución a través de un nuevo Estatuto que fue promulgado el 19 de diciembre de 1938. Conserva, aunque atenuados, los principios del anterior. El Consejo Universitario era el órgano más importante de la Universidad, se redujo a dos años el período de ejercicio de los directores, se prohíbe la reelección del rector. El Estatuto de 1938 trata en definitiva de mantener atenuada la actitud socialisante de la Universidad y contrarrestar la preponderancia creciente de los estudiantes en el gobierno de la misma.

En 1942 cuando se planteó la elección de un nuevo rector se nombró al doctor Brito Foucher, el cual se enfrentó a un nuevo problema estudiantil que provocó su caída, ante esta situación el presidente de la República propuso que una junta integrada por seis ex-rectores supervivientes de 1929 a 1942, eligieran al que debía regir transitoriamente a la Universidad, "eligieron a don Alfonso Caso y dictaron unas bases provisionales para el gobierno. El rector convocó a un nuevo Consejo Constituyente, que a su tiempo redactó el proyecto de Ley Orgánica y los Estatutos que rigen actualmente en la Universidad. " 54)

c) Importancia de la Ley Orgánica de 1944.

El rector don Alfonso Caso, expresó en su exposición de motivos del anteproyecto de la Ley Orgánica de la UNAM: "La Ley Orgánica, publicada el 21 de Octubre de 1933, implica para la Universidad la necesidad de organizarse de acuerdo con las bases que en la-

propia ley se contienen.... Adolece de múltiples imperfecciones, en lo relativo al régimen de los bienes de la Universidad, 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..." 55).

En esa misma exposición, por la importancia que reviste para nuestro trabajo transcribimos lo relativo a las Relaciones de la Universidad con sus Empleados: "Es un 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, a un régimen extra-contratual, estatutario, En años recientes, cuando por consideraciones diversas el Gobierno ha atribuido a ciertas empresas el carácter de corporaciones públicas, — resulta explicable que se haya sometido a ciertos grupos de trabajadores de tales empresas a un régimen contractual. Pero la Universidad no es una empresa, no organiza los elementos de la producción para la persecución de ningún propósito lucrativo; nunca ha tenido, ni tiene, ni se propone tener, provechos en sentido — económico; es, como antes se dijo ya, una comunidad — de cultura, Por estas razones, el anteproyecto, que ha vuelto a definir el carácter público de la Universidad, acoge, en cuanto al problema de las relaciones entre la Universidad y su personal docente y administrativo, una solución que no es nueva, sino que hace — más de diez años fue establecida por la Corte Suprema de Justicia.

Conviene, sin embargo, dejar bien claro que — el hecho de que las relaciones entre la Universidad y sus servidores tengan un carácter de estatutario y no contractual, no será un obstáculo para que, como el — proyecto lo indica, un reglamento del Consejo otorgue a los profesores y 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." 56)

La nueva ley difiere de la anterior en puntos fundamentales, si antes el Consejo Universitario representaba el órgano decisorio de la Universidad en funciones de dirección y administración, ahora quedó reducido a un cuerpo de consulta de carácter técnico. Se crea la Junta de Gobierno, que compuesta de quince personas decidirá la elección de rector y directores de facultades, escuelas e institutos. Esta ley crea también una nueva institución dentro de la Universidad: — El Patronato, al cual le corresponderá administrar el patrimonio universitario, formulando para ese efecto — el presupuesto que deberá ser presentado para su aprobación al Consejo Universitario.

El consejo Constituyente Universitario se avocó a la discusión de este proyecto, pronto los estudiantes manifestaron su inconformidad al abandonar su sitio en el Consejo argumentando que con esa ley el Consejo Universitario quedaría convertido en una sombra de representación de la comunidad universitaria, — que el quitar al rector el derecho de administración de los fondos universitarios y pasarlos al Patronato, — lo imposibilitaba para realizar un programa de actividades). Periódico el Día 23 de Agosto de 1973.

dades en la Universidad y que la reacción de la Junta de Gobierno, era por completo ajena a la tradición universitaria.

Finalmente, el proyecto fue aprobado por el Congreso de la Unión el 30 de diciembre de 1944 y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 6 de Enero de 1945.

A la luz de esta nueva Ley Orgánica, el Consejo Universitario en sesión permanente que duró del día 12 de febrero al 9 de marzo de 1945, expidió el Nuevo Estatuto General de la UNAM para complementar la Ley Orgánica. El Estatuto se compone de siete títulos y once artículos transitorios. Reafirma los postulados de la Ley y procura garantizar la permanencia de los órganos por la misma establecidos.

Con el transcurso del tiempo se ha hecho evidente la efectividad de estos ordenamientos, que aún vigentes constituyen el fundamento de toda la legislación universitaria y así se han confirmado las predicciones de los partidarios de la reforma. Esto no quiere decir "que la Universidad haya dejado de experimentar hondas crisis, originadas fuera de sus muros y dirigidas contra su integridad jurídica y moral. Basta tener presente lo ocurrido en 1966, en 1968, en agosto de 1972, para corroborar la energía de los embates universitarios. Pero en la vida universitaria actual también abundan las experiencias fecundas. Sería indebido ignorar el esfuerzo que muchísimos universitarios llevan a cabo en la investigación en la docencia, en el aprendizaje y en la difusión de la cultura". 57)

**CAPITULO II.- ORGANIZACION ACTUAL DE LA
UNAM.**

A). ESTRUCTURA JURIDICA.

- a). Personalidad.
- b). Fines.

B). AUTORIDADES.

- a). Junta de Gobierno.
- b). Consejo Universitario.
- c). Rector.
- d). Patronato.
- e). Directores de Facultades, Escuelas e Institutos.
- f). Consejos Técnicos.

C). TRIBUNAL UNIVERSITARIO.

A). ESTRUCTURA.

El Estatuto General de la Universidad en su artículo 7º., señala cuales son los elementos que estructuran la comunidad universitaria: "La Universidad está integrada por sus autoridades, investigadores, técnicos, profesores, alumnos, empleados y los graduados en ella". Por lo que se refiere a los egresados de la Universidad, si bien es cierto que el Estatuto General establece que son miembros de la comunidad universitaria, también lo es que en todo su articulado no se les asigna ninguna participación en el gobierno ni en la administración de esta Casa de Estudios.

Los integrantes de la comunidad universitaria deben tener propósitos afines con la Universidad, que se enuncian en la fórmula: docencia, investigación y difusión de la cultura.

a). Personalidad.

El artículo 1º. de la Ley Orgánica determina que: "La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública -organismo descentralizado del Estado- dotado de plena capacidad jurídica..."

Su carácter de organismo descentralizado se encuentra plenamente fundado, porque se trata de una persona jurídica creada por Ley del Congreso de la Unión en uso de las facultades que le confiere la fracción XXV, del artículo 73 de la Constitución General de la República.

Siendo la UNAM un organismo descentralizado, habremos de analizar ¿qué tipo de descentralización le corresponde, dentro de los señalados por la doctrina?

La escuela francesa clasifica tres tipos de organización administrativa descentralizada:

a). Por región.- Se apoya en una base geográfica, como delimitación de los servicios que le corresponden, en México la forma característica de esta descentralización es el municipio.

b). Por servicio.- Descansa en una consideración técnica para el manejo de una actividad determinada; o sea la prestación de un servicio público o social, la explotación de bienes o recursos propiedad de la Nación, la investigación científica y tecnológica, o la obtención y aplicación de recursos para fines de asistencia o seguridad social. 58)

c). Por colaboración.- Cuando no existe intervención del Estado en la creación de una entidad distinta, sino el simple ejercicio de funciones públicas realizadas por los particulares, con repercusión al interés general 59)

Los juristas mexicanos son acordes al señalar que esta clasificación no es aplicable a nuestro sistema federal, sólo se da la llamada descentralización ad

58). Andrés Serra Rojas. Derecho Administrativo.- T.I. Pág. 598.

59). Olivera Toro.- Manual de Derecho Administrativo. Pág. 303.

mistrativa estructural. De aquí que ésta sea la que corresponde a la UNAM, que se trata del "único organismo en México que todavía conserva su autonomía, ya que la administración central no está representada en su junta de gobierno, tampoco hay jerarquía de las autoridades universitarias respecto de las centrales, la Universidad cuenta con el patrimonio que el propio Estado le asignó y con el subsidio que actualmente le otorga la Federación, únicos nexos que encontramos entre ambas estructuras" (60)

Es tan evidente el grado de autonomía que guarda la Universidad, respecto del poder central, que a los funcionarios y empleados de la UNAM no se les aplica la Ley de Responsabilidades, que en su artículo III preveé, que dicha ley sólo se aplica cuando los funcionarios y empleados de los organismos descentralizados son nombrados por el Ejecutivo Federal o a proposición del mismo. Tampoco es aplicable a la UNAN, la Ley para el Control por parte del Gobierno Federal de los Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal, por disposición expresa del artículo 1º. fracción IV.

b). Fines.

Los fines de la Universidad se expresan en el artículo 1º. de su Ley Orgánica: "La Universidad Nacional Autónoma de México . . . tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a

60). Miguel Acosta Romero. Teoría General del Derecho Administrativo. Pág. 105.

la sociedad; organizar y realizar investigaciones, - principalmente acerca de las condiciones y problemas - nacionales, y extender con la mayor amplitud posible - los beneficios de la cultura".

La Ley Orgánica de 1929, en su artículo 1º.- segundo párrafo, establecía: "Será también fin esencial de la Universidad llevar las enseñanzas que se - imparten en las escuelas, por medio de la extensión - Universitaria, a quienes no estén en posibilidad de - asistir a las escuelas superiores, poniendo así a la - Universidad al servicio del pueblo".

A mayor abundamiento en cuanto a sus fines, - el Estatuto General de la Universidad señala: "Para - realizar sus fines, la Universidad se inspirará en los principios de libre investigación y libertad de cáte- dra y acogerá en su seno, con propósitos exclusivos de docencia o investigación, todas las corrientes del pen- samiento y las tendencias de carácter científico y so- cial; pero sin tomar parte en las actividades de gru- pos de política militante, aun cuando tales activida- des se apoyen en aquellas corrientes o tendencias" - 61)

La Universidad para el cumplimiento de sus fi- nes, tiene derecho para organizarse como lo estime me- jor, dentro de los lineamientos generales señalados - por la legislación universitaria, para formular su pro- pio orden jurídico; impartir sus enseñanzas; organizar sus planes de estudio; expedir certificados de estu- dios, grados y títulos, así como a revalidar los es- tudios hechos en otras instituciones. 62)

61). Art. 2º. Estatuto General de la UNAM.

62). Art. 2º. Ley Orgánica y 3º., 4º. y 5º. del Estatuto General.

Los fines de la Universidad, se logran a través de las funciones que desarrolla. La función docente se realiza por medio de las siguientes instituciones: 63)

- Facultad de Filosofía y Letras.
- Facultad de Ciencias.
- Facultad de Derecho.
- Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.
- Escuela Nacional de Economía.
- Facultad de Contaduría y Administración.
- Facultad de Medicina.
- Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia.
- Escuela Nacional de Odontología.
- Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia.
- Facultad de Ingeniería.
- Facultad de Química.
- Facultad de Psicología.
- Escuela Nacional de Arquitectura.
- Escuela Nacional de Artes Plásticas.
- Escuela Nacional de Música.
- Escuela de Trabajo Social.
- Escuela Nacional Preparatoria.
- Colegio de Ciencias y Humanidades.

63). Artículo 8º. del Estatuto General.

Aquellas instituciones que otorguen el grado de doctor tendrán el carácter y denominación de Facultades; en caso de no hacerlo llevarán el nombre de Escuela Nacional.

La investigación científica y humanística se realiza en los siguientes institutos: 64)

- De Astronomía, que incluye el Observatorio - Astronómico Nacional.
- De Biología.
- De Física.
- De Geofísica.
- De Geografía.
- De Geología.
- De Investigaciones Biomédicas.
- De Matemáticas.
- De Química.
- De Investigaciones Bibliográficas, que incluye a la Biblioteca Nacional y a la Hemeroteca Nacional.
- De Investigaciones Económicas.
- De Investigaciones Estéticas.
- De Investigaciones Filosóficas.
- De Investigaciones Jurídicas.
- De Investigaciones Sociales.

Además de las funciones docentes y de investigación, la Universidad tiene servicios culturales, asistenciales y administrativos que se realizan a través de las siguientes dependencias: 65)

-Secretaría General Auxiliar.

Direcciones Generales:

-Act. Dep. y Recreativas.

-Act. Socioculturales.

-Administración.

-Depto. de Transportes.

-Intendencia.

-Vigilancia Bomberos.

-Administración Escolar.

-Adquisiciones y Almacenes.

-Asuntos Jurídicos.

-Bibliotecas.

-Cursos Temporales.

-Difusión Cultural.

-Divulgación Univers.

-Incorp. y Rev. de Est.

---Información.

-Orientación.

-Personal Acad. y Admvo.

65). Directorio Publicado por la Comisión de Estudios Administrativos. 1974.

-Planeación y Desarrollo.

-Publicaciones.

-Servicios Médicos.

C O M I S I O N E S

-Becas.

-Estudios Administrativos.

-Nuevos Métodos de Ens,

-Servicio Social Integral.

-Técnica de Implantación de Proyectos.

DEPARTAMENTOS AUTONOMOS.

-Distribución de Libros Universitarios.

Como vemos, la Universidad cuenta con todos los elementos científicos y técnicos para cumplir con las finalidades que le impone su legislación, pero también se necesita que la comunidad universitaria tenga un verdadero espíritu universitario para que la Institución cumpla su más alto cometido: el perfeccionamiento humano.

B). AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.

"Al examinar cómo se organizan los centros de decisión, en la Universidad, corroboraremos que hay una acentuada separación de funciones que impide a una sola entidad monopolizar el poder de la institución"66).

66). Diego Valadez. Op. cit. Pág. 48.

Las autoridades universitarias señaladas en la Ley Orgánica son: 67)

a). La Junta de Gobierno.— Esta autoridad — tan importante en la Universidad, por las atribuciones que tiene conferidas en la legislación universitaria,— se integra con quince miembros que desempeñan el cargo a título honorario. Los que constituyeron la primera junta fueron designados por el Consejo Universitario,— sus integrantes se substituyen de manera periódica e individual cada año por el Consejo Universitario. Las vacantes por muerte, incapacidad o límite de edad, son cubiertos por designación del mismo Consejo, en los — términos que señala el Reglamento Interior de la Junta de Gobierno. Las vacantes originadas por renuncia se hacen mediante designaciones de los miembros restantes de la Junta.

Los miembros de la Junta de Gobierno deberán — llenar los siguientes requisitos: Ser mexicano por nacimiento y tener no menos de 35 ni más de 70 años de — edad. Poseer un grado universitario superior al de bachiller. Haberse distinguido en su especialidad, haber prestado servicios docentes o de investigación, o haber demostrado en cualquier otra forma interés en — los asuntos universitarios.

Los integrantes de la Junta de Gobierno únicamente pueden tener en la UNAM cargos docentes o de investigación, y sólo después de que hayan transcurrido dos años de su separación tienen derecho a recibir nombramientos de Rector o de Directores de Facultades, — Escuelas o Institutos.

67). Art. 3º. Ley Orgánica de la UNAM.

Las autoridades universitarias señaladas en la Ley Orgánica son: 67)

a). La Junta de Gobierno.- Esta autoridad — tan importante en la Universidad, por las atribuciones que tiene conferidas en la legislación universitaria,— se integra con quince miembros que desempeñan el cargo a título honorario. Los que constituyeron la primera junta fueron designados por el Consejo Universitario,— sus integrantes se substituyen de manera periódica e individual cada año por el Consejo Universitario. Las vacantes por muerte, incapacidad o límite de edad, son cubiertos por designación del mismo Consejo, en los — términos que señala el Reglamento Interior de la Junta de Gobierno. Las vacantes originadas por renuncia se hacen mediante designaciones de los miembros restantes de la Junta.

Los miembros de la Junta de Gobierno deberán llenar los siguientes requisitos: Ser mexicano por na cimiento y tener no menos de 35 ni más de 70 años de — edad. Poseer un grado universitario superior al de bachiller. Haberse distinguido en su especialidad, haber prestado servicios docentes o de investigación, o haber demostrado en cualquier otra forma interés en — los asuntos universitarios.

Los integrantes de la Junta de Gobierno única mente pueden tener en la UNAM cargos docentes o de investigación, y sólo después de que hayan transcurrido — dos años de su separación tienen derecho a recibir nom bramientos de Rector o de Directores de Facultades, — Escuelas o Institutos.

67). Art. 3º. Ley Orgánica de la UNAM.

Los miembros de la Junta podrán renunciar a sus cargos ante la misma, por causa justificada. La Junta deberá cubrir las vacantes que ocurran por renuncia, en un plazo no mayor de quince días a partir de la fecha en que la renuncia sea aceptada.

La Junta celebrará sesiones ordinarias una vez por mes y sesionará válidamente con la asistencia de la mitad más uno de sus miembros activos y tomará sus decisiones por mayoría absoluta de votos, salvo que se trata de la elección o remoción del Rector, o de la aceptación de su renuncia, o de la resolución de un conflicto surgido entre autoridades universitarias, casos en los que se requerirá una mayoría de diez votos por lo menos.

Las funciones esenciales de la Junta de Gobierno, consisten en:

- Nombrar al Rector, conocer de la renuncia de éste y removerlo por causa grave a través de la exploración de la opinión de los universitarios.
- Nombrar a los directores de las escuelas, facultades e institutos.
- Designar a las personas que formarán el Patronato de la Universidad.
- Resolver en definitiva cuando el Rector, en los términos y con las limitaciones señaladas en el artículo 9º. de la Ley Orgánica, veto los acuerdos del Consejo Universitario (68).

68). Art. 4º., 5º. y 6º Ley Orgánica y Reglamento Interior de la Junta de Gobierno.

"El doctor Luis Villoro, actualmente miembro de la Junta, ha sugerido que se podría pensar en un reglamento interno de la Junta que estableciese:

a) que sus miembros deben ser totalmente independientes del poder público,

b) que los miembros de la Junta deben ser profesores e investigadores en ejercicio, ligados estrechamente a la labor universitaria, y

c) que la auscultación de la opinión universitaria sea obligatoria y también reglamentada." 69)

Las relaciones entre la Junta de Gobierno y - las restantes autoridades universitarias se mantendrán por conducto del Rector, sin perjuicio de la facultad de aquélla para hacer comparecer a sus sesiones a - cualquier miembro de la comunidad universitaria" 70)

b). El Consejo Universitario.- Es el órgano - legislativo de la Universidad, que se integra por:

1.- El Rector.

2.- Los Directores de las Escuelas, Facultades e Institutos de la UNAM.

3.- Un representante propietario y un representante suplente por los profesores de cada Escuela o Facultad.

69). Diego Valadez. Op. cit. Pág. 51.

70). Art. 14 del Estatuto General.

- 4.- Un representante propietario y un representante suplente por los alumnos de cada Escuela o Facultad.
- 5.- Un representante propietario y uno suplente de los empleados de la UNAM.
- 6.- El Secretario General de la UNAM, que actúa como Secretario de acuerdos.

Las facultades del Consejo Universitario serán las siguientes:

- Expedir las normas y disposiciones tendientes a la mejor organización y funcionamiento técnico, docente y administrativo de la Universidad.
- Dictar los acuerdos para que se desarrollen las labores que se realizan en la UNAM, y
- En general, conocer de cualquier asunto que legalmente le daba ser sometido o que no sea competencia de ninguna otra autoridad universitaria.

La elección de los consejeros representantes de los profesores será de acuerdo con los grupos de materias afines que se imparten en cada escuela o facultad y el director convocará con ocho días de anticipación por lo menos para que los profesores que integran cada uno de los grupos de materias afines, designen por mayoría de los asistentes a un elector propietario y a otro suplente. Posteriormente, el Rector convocará a los electores para que por mayoría de vo-

tos, elijan un consejero propietario y otro suplente.— Los consejeros representantes de los profesores durarán en su cargo cuatro años.

Para ser consejero representante de los profesores se requiere: ser mexicano por nacimiento, ser profesor con más de seis años de servicios docentes, no ocupar al momento de la elección ningún cargo administrativo en la Universidad y no haber cometido faltas graves contra la disciplina universitaria. (Este último requisito, así como el primero de los enunciados se exigen a todos los miembros del Consejo). Los consejeros representantes de los alumnos serán electos cada dos años, cuando los estudios se hacen por años, los alumnos de cada año designarán un representante propietario y otro suplente, cuando se trate de especialidades se nombrarán los representantes por cada especialidad. Es requisito que los representantes de los alumnos tengan un promedio de calificaciones de 8 y pertenecer a los últimos tres años de estudios en la facultad o escuela correspondiente.

La elección de los consejeros representantes de los centros de extensión universitaria se hará de la siguiente forma: Los profesores de cada uno de los centros designarán un elector, los electores a su vez designarán a los consejeros propietarios y suplentes. Los requisitos de estos representantes son: tener cinco años de servicios docentes y, ser profesores en ejercicio.

Los representantes al Consejo por los Trabajadores de la UNAM, serán nombrados por elección directa y requerirán: haber terminado la Educación post-primaria y tener cinco años al servicio de la UNAM.

Habrá lugar a elecciones extraordinarias de representantes al Consejo Universitario, cuando algún consejero sea destituido o renuncie, o bien, cuando se ausente de la ciudad, sin asistir a las sesiones del Consejo, por un plazo no menor de cinco meses, sin previo permiso del Consejo.

El Consejo celebrará sesiones ordinarias cada tres meses durante cinco d as como máximo y extraordinarias, cuando se trate de la modificación del Estatuto de la Universidad, la toma de posesión del rector y la concesión de honores, homenajes o actos de cortesía.

El Consejo Universitario sesiona en pleno o a través de comisiones que pueden ser permanentes o especiales, son permanentes:

- I.- De Difusión Cultural.
- II.- De Incorporación y Revalidación de Estudios.
- III.- De Honor.
- IV.- Del Mérito Universitario.
- V.- De Presupuestos.
- VI.- De Reglamentos.
- VII.- De Títulos y Grados.
- VIII.- Del Trabajo Docente.
- IX.- De Vigilancia Administrativa.

Las comisiones especiales serán las que el Consejo designe para estudiar y dictaminar otros asuntos de su competencia.

Quando el Consejo funcione en pleno, actuará válidamente con la asistencia de más de la mitad de sus miembros. Tomará sus resoluciones por simple mayoría de votos, salvo en el caso de las sesiones extraordinarias, en las que se requiere el voto de la mayoría absoluta de los consejeros.

Los Consejeros podrán ser removidos por las causas siguientes:

1.- Tener más de tres faltas consecutivas injustificadas a las sesiones del Consejo.

2.- Negligencia en el desempeño de su cargo.

3.- Haber cometido, después de su designación faltas graves contra la disciplina universitaria, o por la comisión de algún delito del orden común.

Los miembros del Consejo Universitario sólo serán responsables ante el propio Consejo, en lo que respecta a sus actividades como consejeros, siendo especialmente graves: dejar de asistir, sin causa justificada, a más del cincuenta por ciento de las sesiones, y no desempeñar las tareas encomendadas por el propio Consejo. 71)

Los requisitos para ser Rector son los mismos que para ser miembro de la Junta de Gobierno, además de tener cuando menos diez años de servicios docentes o de investigación en la Universidad, haberse distinguido en su especialidad, y gozar de estimación gene--

71). Art. 7º. y 8º. Ley Orgánica; 15 a 29 del Estatuto General y las disposiciones contenidas en el Reglamento del H. Consejo Universitario.

ral como persona honorable y prudente. El Rector -- ejerce su cargo por su período de cuatro años, pudiendo ser reelecto una sola vez.

La representación de la Universidad corresponde, en asuntos judiciales, al Abogado General.

c).-- El Rector.-- Es el Jefe nato de la Universidad, su representante legal y presidente del Consejo Universitario.

El Rector tiene las siguientes facultades y obligaciones:

- Convocar al Consejo Universitario y presidir sus sesiones.
- Cuidar del exacto cumplimiento de las disposiciones de la Junta de Gobierno y del Consejo Universitario,
- Vetar los acuerdos que dicte el Consejo Universitario y que no tengan carácter técnico,
- Formar las ternas para designar directores de facultades y escuelas y someterlas a los Consejos Técnicos y a la Junta de Gobierno,
- Formar las ternas para designar directores de los institutos y someterlas a la Junta de Gobierno,
- Tener la dirección general del gobierno de la Universidad y ser el conducto: para las --

relaciones entre la Junta de Gobierno, el Patronato y las restantes autoridades universitarias,

-Velar por el cumplimiento del Estatuto General de la UNAM, de sus reglamentos, de los planes y programas de trabajo y de las disposiciones y acuerdos que normen la estructura y el funcionamiento de la Universidad, dictando las medidas conducentes,

-Velar por la conservación de un orden libre y responsable en la Universidad, dictar las medidas y aplicar las sanciones correspondientes.

El derecho de veto que tiene el rector, deberá interponerlo en la misma sesión en que se haya dictado el acuerdo o en la inmediatamente posterior, que deberá celebrarse en un plazo no mayor de cinco días, si anunciada la interposición del veto el Consejo Universitario decide no reconocer el acuerdo respectivo, el rector elevará el asunto a la Junta de Gobierno, la que dispone de otros cinco días para resolver.

En sus faltas temporales, el Rector será sustituido por el Secretario General, si la ausencia fuera mayor, la Junta de Gobierno designará un Rector provisional. 72)

"Un problema no resuelto es el de saber qué ocurre cuando el rector y el secretario general han renunciado. Mientras la Junta designe un nuevo rector,

72). Arts. 8º. y 9º. Ley Orgánica y 30 a 35 del E.G.

¿quién puede convocar, y en su caso presidir al Consejo Universitario? Esto es una laguna que deberá ser subsanada por la legislación universitaria" 73)

d). El Patronato.- Se integra por tres miembros, designados por tiempo indefinido y sin percibir retribución alguna.

Para ser miembro del Patronato se requiere; - ser mexicano por nacimiento, mayor de treinta y cinco y menor de sesenta años, y tener experiencia en asuntos financieros.

Corresponde al Patronato la vigilancia de la distribución del presupuesto de la UNAM. Igualmente, en el ejercicio del presupuesto, controla y vigila las oficinas correspondientes, como son: Contraloría, Auditoría, Egresos, Pagaduría, etc.

Las funciones del Patronato son:

-Administrar el patrimonio universitario y sus recursos ordinarios, así como los extraordinarios que por cualquier concepto pudieran allegarse.

-Formular el presupuesto anual de ingresos y egresos, así como sus modificaciones. El presupuesto será aprobado por el Consejo Universitario.

-Presentar al Consejo Universitario, dentro de los tres primeros meses, la cuenta anual respectiva.

-Designar al Auditor, al Contralor y al Tesorero de la Universidad.

-Determinar los cargos que requieran fianza para su desempeño y gestionar el mayor incremento del patrimonio universitario. 74)

e). Los Directores de Facultades, Escuelas e Institutos.

Los directores de Escuelas y Facultades son nombrados por la Junta de Gobierno, a proposición en terna del Rector, quien previamente las someterá a la aprobación del Consejo Técnico respectivo. Duran en su cargo cuatro años, y pueden ser reelectos por una sola vez.

El Consejo Técnico de la escuela o facultad, podrá impugnar la terna presentada por el rector, total o parcialmente, sólo en el caso de que no llenen los requisitos siguientes: Ser mexicano por nacimiento, mayor de treinta y menor de setenta años; haberse distinguido en la labor docente de investigación o de divulgación científica; haber impartido ocho años de cátedra y continuarla impartiendo y poseer uno de los títulos otorgados por la facultad o escuela respectiva.

Los directores de escuelas y facultades, serán sustituidos en sus faltas temporales, que no excedan de dos meses, por el más antiguo de los profesores miembros del consejo técnico, y en caso contrario será designado por la Junta de Gobierno a proposición en terna del Rector.

74). Art. 10º Ley Orgánica y 36 del Estatuto General.

Por la Escuela Nacional Preparatoria existe un sólo director, la disciplina y administración de los planteles del bachillerato estarán a cargo de directores auxiliares, que serán nombrados y removidos por el Rector con aprobación del Consejo Técnico.

A los Directores de las Facultades y Escuelas, corresponde:

- Representar a su facultad o escuela en el Consejo Universitario con voz y voto,
- Nombrar al secretario con aprobación del Rector y proponer el nombramiento del personal docente,
- Convocar y presidir el Consejo Técnico y los Colegios de profesores,
- Velar por el cumplimiento del estatuto, reglamentos, planes y programas de trabajo, y en general, las disposiciones y acuerdos que normen la estructura y el funcionamiento de la Universidad,
- Cuidar que dentro de la facultad o escuela se desarrollen las labores ordenada y eficazmente, aplicando las sanciones que sean necesarias. 75)

Los Directores de los Institutos de Investigación serán nombrados por la Junta de Gobierno a propuesta del Rector. Los requisitos para ocupar el car-

75). Art. 11º. Ley Orgánica y 37 a 44 del Estatuto General.

go de Director de un Instituto de Investigación son idénticos a los que se exigen para ser Coordinador de Investigación Científica o de Humanidades.

La designación de los directores de instituto es por seis años y pueden ser reelectos una sola vez.- Si un director es nombrado para un segundo período, al concluirlo quedará con el mismo sueldo de que disfrutaba como director, con el carácter de consejero del correspondiente instituto.

Son obligaciones y facultades de los directores de institutos:

- Representar, con voz y voto, a los institutos en el Consejo Universitario,
- Formar parte de los consejos técnicos de investigación científica o de humanidades,
- Proponer al Rector, la designación del personal técnico y administrativo,
- Dirigir y coordinar las labores de cada instituto dentro de los lineamientos generales que fijen los consejos de investigación científica y humanidades. 76)

f). Los Consejos Técnicos de Facultades, Escuelas y de Investigación Científica y Humanidades.

76). Art. 11º. Ley Orgánica, Artículo 51 a 53 del Estatuto General.

Los Consejos técnicos son cuerpos colegiados que se constituyen en las facultades, escuelas e institutos de la UNAM, como órganos de consulta necesaria.

En las escuelas y facultades se integran con un representante profesor de cada una de las especialidades impartidas y dos alumnos. Para la designación de profesores al Consejo Técnico, se deberán llenar los requisitos que se señalan para ser Consejero Universitario, durará en su cargo seis años y además la elección será hecha por los catedráticos con antigüedad mayor de tres años en alguna de las asignaturas comprendidas en los grupos que fijará para cada escuela la Junta de Profesores.

Los representantes de los alumnos se eligen con independencia de las autoridades universitarias en la forma que se elige consejero.

El Consejo Técnico de la Investigación Científica se integra por: el coordinador de la investigación científica, el director de la Facultad de Ciencias y por los directores de los institutos de investigación científica. En tanto que el Consejo Técnico de Humanidades se integra por: el coordinador de humanidades, el director de la Facultad de Filosofía y Letras y por los directores de institutos de humanidades.

Los Consejos Técnicos tienen por funciones:

- Estudiar y dictaminar los proyectos o iniciativas que presenten el Rector, el director, los profesores y los alumnos,
- Formular los proyectos de reglamento de la facultad o escuela y someterlos, a través --

del director, a la aprobación del Consejo -
Universitario,

-Aprobar los planes y programas de estudio, -
para someterlos, a través del director a la-
aprobación del Consejo Universitario,

-Aprobar o impugnar las ternas que para direc-
tor del plantel le sean enviadas por el -
Rector,

-Hacer observaciones a las resoluciones del -
Rector o del Consejo Universitario, que ten-
gan carácter técnico o legislativo y afecten
la escuela o facultad,

-Dictaminar sobre el nombramiento de profes-
res extraordinarios, elaborar los reglamen-
tos especiales complementarios del Estatuto-
del Personal Académico.

Al Consejo Técnico de la Investigación Cientí-
fica y Humanidades le corresponde:

-Coordinar e impulsar la investigación de la-
Universidad y reglamentar la designación de-
los investigadores, así como sus derechos -
y obligaciones. 77)

C) TRIBUNAL UNIVERSITARIO.

Aún cuando la Ley Orgánica no le otorga el ca-
rácter de autoridad a este organismo, es importante su
inclusión en este capítulo por la naturaleza de las -
77). Art. 12º. Ley Orgánica y 45 a 51 del Estatuto Ge-
neral.

funciones que tiene encomendadas.

El Tribunal Universitario tiene como objeto - conocer exclusivamente de las faltas de carácter universitario, cometidas por los profesores, investigadores y alumnos de la Universidad. Se integra con tres miembros:

1.- Un Presidente, que será el más antiguo - de los profesores del Consejo Técnico de la Facultad - de Derecho.

2.- Un Secretario, que será el Abogado General de la Universidad.

3.- Un Vocal, que será el catedrático más antiguo del Consejo Técnico de la facultad o escuela en cuestión.

Cuando se trata de faltas cometidas por los - alumnos, el Tribunal estará integrado, a más de las - personas mencionadas, por dos alumnos del Consejo Técnico del plantel a que pertenezcan los acusados.

Las sanciones que puede imponer el Tribunal - Universitario en los casos que no tenga expresamente - señalada una pena por la falta cometida, son las siguientes:

A los profesores e investigadores:

-Extrañamiento escrito,

-Suspensión, y

-Destitución.

A los alumnos:

-Amonestación,

- Negación de créditos o cancelación de los --
concedidos respecto al pago de cuotas,
- Suspensión o separación de cargos o empleos--
que desempeñan,
- Suspensión hasta por un año en sus derechos--
escolares, y
- Expulsión definitiva de la facultad o escue--
la.

Si el hecho denunciado que se investiga tiene carácter delictivo, el Tribunal deberá hacer la consig-
nación respectiva a las autoridades penales correspon-
dientes.

El Tribunal funcionará siempre en pleno y sus
resoluciones se tomarán por mayoría de votos, excepto-
cuando se trate de recepción de pruebas o de diligen-
cias de mero trámite, casos en los que, pueden delegar
sus facultades en uno de los miembros.

La Comisión de Honor funciona como tribunal -
de apelación respecto de los fallos que dicte el Tri-
bunal Universitario, y de revisión forzosa en los ca-
sos de que los fallos del Tribunal, se refieran a pro-
fesores con más de tres años de servicios. 78)

78). Art. 98 a 101 del Estatuto General y las disposi-
ciones contenidas en el Reglamento del Tribunal -
Universitario y de la Comisión de Honor.

CAPITULO III.- RELACIONES DE LA UNIVERSIDAD
CON SUS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS A TRAVES DE LAS DIFERENTES LEYES ORGANICAS Y ESTATUTOS.

- A). Relaciones Laborales de la Universidad -- con sus empleados administrativos de 1917 a 1929.
 - a). Disposiciones laborales aplicables a los empleados universitarios a partir de 1917.
 - b). Disposiciones laborales contenidas en la Ley Orgánica de 1929 y el Estatuto General de 1936.

- B). Reglamentación de las relaciones laborales de la UNAM con sus empleados administrativos en la actual Ley Orgánica y el Estatuto General.
 - a). Ley Orgánica de 1929 y el Estatuto del Personal Administrativo.
 - b). Reglamento Interior de Trabajo de la UNAM.
 - c). Resoluciones de diversas autoridades en las que negaron la existencia del contrato de trabajo entre la Universidad y sus empleados.
 - d). Antecedentes de la Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM- (ATAUNAM)

A). RELACIONES LABORALES DE LA UNIVERSIDAD CON SUS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE 1917 a - 1929.

- a). Disposiciones laborales aplicables a los empleados universitarios a partir de 1917.

En el año de 1910 la Universidad quedó incorporada a la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes, por lo tanto sus empleados fueron considerados empleados federales que laboraban en la prestación de un servicio público.

En esa época no existía ninguna reglamentación laboral y únicamente se aplicaba el artículo 5º. de la Constitución de 1857, el cual no tenía mayores alcances ni beneficios para la clase trabajadora en general. Los empleados universitarios por estar sujetos al régimen federal únicamente tenían los beneficios de la Ley de Pensiones Civiles y de Retiro, en vigor desde 1864.

Al terminar el movimiento social de 1910 y una vez iniciadas las discusiones sobre el nuevo proyecto de Constitución, en lo relativo al trabajo hubo importantes intervenciones de los diputados constituyentes, consideraban necesario que los derechos de los trabajadores quedaran plasmados en la Constitución, -- hubo algunos diputados que manifestaron su inconformidad con estas ideas y querían que el problema obrero se tratara en un precepto reglamentario de la propia Constitución.

Ante la oposición a esta nueva visión de los problemas laborales "Jara dijo que los juristas y tra-

tadistas podían encontrar ridículo consignar en una — constitución la jornada máxima de trabajo, pero el precepto era necesario y la experiencia así lo demostraba. Nuestra Constitución de 1857, por establecer sólo principios generales, había resultado como comúnmente se — dijo 'un traje de luces para el pueblo mexicano'" 79)

Hubo otros diputados que defendieron también — la idea de que en la Constitución quedaran consagrados los derechos mínimos de los trabajadores, entre ellos: Victoria, Manjarrez, Gracidas, Múgica, Pastor Roaux — y Cravioto que al terminar su discurso manifestó: "Así como Francia, después de su revolución, ha tenido el — alto honor de consagrar en la primera de sus cartas — magnas los inmortales derechos del hombre, así la Re—volución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mos—trar al mundo que es la primera en consignar en una — constitución los sagrados derechos de los obreros". — 80)

En todas las discusiones siempre se habló de — los derechos de los trabajadores en general, pero nin—gún diputado constituyente se ocupó de la clase buro—crática, tal vez por considerarla una clase privilegia — da. El artículo 123 fue aprobado por unanimidad de vo — tos y no incluyó en su texto a los empleados federales.

La parte inicial del artículo 123 quedó como — sigue:

"Art. 123. El Congreso de la Unión y las Le—

79). Jorge Carpizo. La Constitución Mexicana de 1917. México, 1969. Pág. 111.

80). Jorge Carpizo. Op. cit. Pág. 114.

gislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo — contrato de trabajo".

Se facultó a las legislaturas de los estados para legislar en materia de trabajo, porque se pensó que, federalizar el derecho del trabajo sería vulnerar la soberanía de los estados y además porque se tenía — la "convicción de que contrariaba el sistema federal — y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían de una reglamentación diferente" 81)

Con todo lo bueno que tenía el artículo 123, — éste no era aplicable a los empleados universitarios, — ya que a pesar de que el artículo 14 transitorio de la Constitución estableció la desaparición de la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes, los empleados universitarios siguieron incorporados al régimen federal, sin obtener los beneficios que consagraba el artículo 123. La propia Suprema Corte de Justicia de la Nación siguió el criterio en diversas ejecutorias — de que: "Los empleados públicos no estaban ligados con el estado por contrato de trabajo y por lo tanto, no gozaban de las prerrogativas del artículo 123 de la Constitución" 82)

81). Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.— México 1972. Pág. 50.

82). Andrés Serra Rojas. Derecho Administrativo Tomo I. México 1972, Pág. 393.

A partir del 29 de septiembre de 1921, que se crea nuevamente la Secretaría de Educación, la Universidad se le incorpora y los empleados de un cambio a otro siguen perteneciendo a la clase burocrática, únicamente les sigue siendo aplicable el artículo 5º. de la Constitución de 1917 y la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro que fue reformada nuevamente el 19 de agosto de 1925.

La Ley de Pensiones Civiles de Retiro, establecía en su artículo 1º.: "Los funcionarios y empleados de la Federación y del Distrito y Territorios Federales, tienen derecho, en los términos de esta ley, a pensiones de retiro cuando lleguen a la edad de sesenta años cumplidos o se inhabiliten para el servicio, - si en uno u otro caso han servido por un tiempo igual o superior al que como mínimo determina esta ley".

De acuerdo con esta Ley, sus beneficios sólo alcanzaban a los encargados de un servicio público, -- con las limitaciones que la misma establecía. Su contenido se limitó a señalar las condiciones para el pago de las pensiones, formas de contribución del Gobierno Federal, préstamos hipotecarios, pensiones de auxilio, etc., pero esta Ley que era la única aplicable a los burócratas no estableció ninguna disposición tendiente a procurar el aseguramiento de estos trabajadores en sus empleos, lo cual se logró plenamente hasta la reforma a la Constitución para incluir el apartado "B" en el artículo 123.

- b). Disposiciones laborales contenidas en la Ley Orgánica de 1929 y el Estatuto General de 1936.

El 26 de julio de 1929 apareció publicada en el Diario Oficial de la Federación la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, en su Capítulo IV se incluyeron las reformas de tipo laboral, bajo el rubro "De las relaciones entre la Universidad y el Estado".

En el artículo 31 se estableció: "Los empleados de la Universidad, de cualquier índole o categoría, no serán considerados como empleados federales a partir de la promulgación de esta Ley, pero, por razones de equidad y estando ellos encargados de un servicio público, continuarán gozando de los beneficios 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 de los empleados de la Universidad en relación con la Ley de Pensiones Civiles de Retiro".

"Artículo 33.- Mientras los empleados de la Universidad estén sujetos a la Ley de Pensiones Civiles de Retiro, el Tesorero de la Universidad, y, consecuentemente, los Pagadores u Oficinas Pagadoras de sueldos o emolumentos de empleados de las Instituciones que integran o en lo futuro integren la Universidad, están obligados a hacer al personal de las mismas Instituciones, los descuentos que prevengan la Ley de Pensiones Civiles de Retiro y la Dirección General del ramo, muy especialmente aquéllos a que se refiere el Artículo 48 de la Ley General de Pensiones y los pro-

venientes de préstamos a corto plazo, préstamos hipotecarios y préstamos refaccionarios que adeuden al Fondo de la Dirección General de Pensiones, observándose lo dispuesto por la Ley General de Pensiones y entregándose a dicha Dirección las cantidades recaudadas por esos conceptos, como lo hacen los pagadores del Gobierno Federal".

El artículo 11 transitoria de la nueva Ley Orgánica también se ocupó de sus trabajadores en los siguientes términos: "Los empleados que en la actual Universidad y en las dependencias que se le incorporen, hayan prestado servicios eficientes por más de un año, gozarán del derecho de preferencia al hacerse la distribución de empleos, de acuerdo con la nueva organización de la Universidad Autónoma".

A partir de esta Ley Orgánica los empleados universitarios ya no fueron considerados empleados federales, sino quedaron sujetos a las normas que en materia de trabajo debería expedir el Consejo Universitario y no siguieron recibiendo los beneficios que les otorgaba la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro.

También en el año de 1929, se publican en el Diario Oficial de la Federación, las reformas al artículo 73 fracción X para establecer una jurisdicción federal en materia de trabajo y la modificación al preámbulo del artículo 123 de la Constitución.

En la discusión a este proyecto el Senador -- Sánchez dijo: "...Las Cámaras del Congreso de la Unión carecen de facultades para modificar el pacto federal, y, por lo tanto, no pueden legislar en aquéllo que se relacione con la soberanía de los Estados. Quitar a --

los Estados el derecho que tienen de legislar como Estado libre é independiente dentro de su soberanía interior, no es una reforma, sino la vulneración del Pacto Federal que implantó el sistema de gobierno institucional-federativo compuesto de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a sus regímenes internos..." 83)

No obstante estos razonamientos, las reformas fueron aprobadas y con ello se hizo posible la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Al amparo de la Ley Federal del Trabajo, se sostuvo el criterio de que, si los empleados universitarios por disposición expresa de su Ley Orgánica ya no eran considerados empleados federales, les era aplicable la propia Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 1º. estableció: "La presente Ley es de observancia general en toda la República, y su aplicación corresponde a las autoridades federales y locales, en los casos y términos que la misma establece".

Siguiendo los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo, el 18 de octubre de 1933 en sesión constituyente los empleados y obreros de la Universidad decidieron organizar el "Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México", tomando además como base que se había derogado la Ley Orgánica de 1929 que establecía la obligación para el Consejo Universitario de legislar en materia laboral para sus empleados, cosa que nunca hizo. También fue relevante para la formación de este Sindicato que la Nueva Ley Orgánica del 23 de octubre de 1933 no estableció -

83) Alfonso Noriega. Trabajo. Capítulo IV. Pág. 2. - México, 1974.

en todo su texto, ninguna disposición de carácter laboral, de aquí que se haya entendido que les sería aplicable la Ley Federal del Trabajo.

Se presentó la solicitud a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje para registrar el sindicato con fundamento en el artículo 233 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Dicha solicitud, fue en el sentido de considerarlo un Sindicato de empresa, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje el 3 de noviembre de 1933, considerando que se había satisfecho los requisitos que mencionaban los artículos 242 y 243 de la Ley, declaró legal su constitución y ordenó su inscripción como tal en el libro 190 a fojas 474 de Registro de Sindicatos.

Este primer sindicato de la Universidad tuvo su domicilio en Justo Sierra, reconociéndosele plena capacidad jurídica como organización sindical, único precedente en más de 23 años de lucha gremial, sin que la haya vuelto a tener; las relaciones de la Universidad con sus empleados estuvieron sujetas a la Jurisdicción de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Dicho Sindicato opera en la Universidad hasta el 3 de octubre de 1949, fecha en la que, la misma Junta de Conciliación y Arbitraje que le había concedido el registro, decide con fundamento en las reformas que sufrió la fracción XXXI del artículo 123 el 5 de noviembre de 1942 y dada la existencia de la Ley Orgánica de 1944, efectuar un nuevo estudio de la situación legal que guardaba la Universidad frente al Esta-

do, después de varias consideraciones de carácter jurídico, jurisprudencial, administrativo y algunas de carácter histórico, resuelve que las relaciones laborales de la Universidad se encuentran sujetas a estatutos especiales dictados por el Consejo Universitario y dado el carácter federal de la Ley Orgánica se declaró incompetente para seguir conociendo de los conflictos laborales de la UNAM con sus trabajadores, máxime que de acuerdo con la fracción XXXI del 123 correspondía a la autoridad federal en materia de trabajo el conocimiento de tales conflictos. Después de declarar dejar a salvo los derechos de los trabajadores universitarios para que los hicieran valer ante la autoridad que estimara competente, les canceló el registro.

Como ya lo hemos mencionado, la Ley Orgánica de 1933 no contenía ninguna disposición de índole laboral, únicamente en forma general su artículo 4º. estableció: "El Consejo será la suprema autoridad universitaria y dictará todas las normas y disposiciones generales encaminadas a definir el régimen de la Universidad, sin contravenir las prescripciones de esta Ley".

Con fundamento en este artículo el Consejo Universitario en sus sesiones de los días 10, 12, 17, y en su sesión permanente de los días 22, 23, y 24 y 25 de junio de 1936, aprueba el Estatuto General de la Universidad, pero sin que éste contenga tampoco nada en relación con los trabajadores.

El Estatuto General de 1936 se limita a señalar a los trabajadores una participación en el gobierno de la Universidad, ya que su artículo 14 decía que "el Consejo Universitario estaría formado y por tres representantes empleados de la Universidad".

Los empleados administrativos eran propuestos por los Directores para que el Rector los aprobara, de acuerdo con el Artículo 25 inciso 3) del Estatuto.

Por lo tanto, la designación definitiva del personal administrativo debía realizarse por el rector (Art. 21 inciso 5).

Este Estatuto prevenía que debía formularse un Reglamento para regular las relaciones de trabajo, pero nunca se hizo, sólo de una manera general se estableció en el mismo, a través de su artículo 40: "Ninguna persona podrá percibir de la Universidad retribución alguna que no esté específicamente asignada o no se haga constar expresamente en el presupuesto".

En 1938 se expidió por el Consejo Universitario un Nuevo Estatuto General que no contiene mayores innovaciones al de 1936 y por lo tanto tampoco se ocupa de establecer las bases para la reglamentación de los problemas de los trabajadores universitarios.

B). REGLAMENTACION DE LAS RELACIONES LABORALES DE LA UNAM CON SUS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS EN LA ACTUAL LEY ORGANICA Y EL ESTATUTO GENERAL.

a). Ley Orgánica de 1944 y el Estatuto del Personal Administrativo.

La Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 1945 y deriva su validez del artículo 73 que establece las facultades del

Congreso de la Unión, la fracción XXV expresamente señala: "Para establecer, organizar y sostener en toda la República escuelas rurales, elementales, superiores, secundarias y profesionales; de investigación científica, de Bellas Artes y de enseñanza técnica; escuelas prácticas de agricultura y ganadería, de artes y oficios, museos, bibliotecas, observatorios y demás institutos concernientes a la cultura general de los habitantes de la nación y legislar en todo lo que se refiere a dichas instituciones; . . . "

La Ley Orgánica contiene una muy importante disposición en materia de trabajo en su artículo 13, el cual ha señalado desde entonces la forma de regular las relaciones de la Universidad con sus trabajadores.

"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 de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo".

Esta última parte del artículo 13 de la citada Ley, las autoridades laborales la han interpretado en el sentido de que debe entenderse con el propósito de que los Estatutos Universitarios que regulen las relaciones de trabajo en la Universidad, deberán otorgar derechos a su personal iguales o superiores a los que la Ley Federal del Trabajo otorga a los trabajadores en general, pero nunca inferiores.

El Estatuto General de la Universidad que entró en vigor el 12 de marzo de 1945, señala en su artículo 7º. que los empleados serán parte integrante de la Universidad.

Igualmente en este Estatuto, su artículo 23 - establece que: "los empleados de la Universidad designarán por elección directa un representante propietario y otro suplente", para la integración del Consejo Universitario.

Por cuanto se refiere a las sanciones el Estatuto disponía que: "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 responsables ante el Patronato.

El personal técnico, los empleados y la servidumbre, serán sancionados directamente, por sus jefes-respectivos, con acuerdo del Rector" (Art. 94)

El Estatuto General de la Universidad que se encuentra vigente, no consagra mayores disposiciones - en relación con los trabajadores universitarios, lo - cual ha provocado cierto descontento sobre todo en lo - que se refier a la participación de estos en el Consejo Universitario, porque la comunidad universitaria es ya muy numerosa y los empleados de la misma que alcanzan - a esta fecha aproximadamente 14,000 se encuentran en - desigualdad de participación en el gobierno de la Institución.

Una vez que en el artículo 13 de la Ley Orgánica se estableció que las relaciones de la Universidad con sus empleados, se regularían a través de Estatutos Especiales que deberá dictar el Consejo Universitario, el 20 de diciembre de 1965 se aprobó por el propio Consejo, el Estatuto del Personal Administrativo - al Servicio de la UNAM, el cual fue producto de largas deliberaciones de una Comisión Mixta que se constituyó para tal efecto.

El artículo 1º. de dicho Estatuto dice: "El presente Estatuto tiene por objeto reglamentar las relaciones de trabajo entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal administrativo, de conformidad con lo prevenido en el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad".

En el Estatuto se define al trabajador como "toda persona que presta a la Universidad servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, por virtud del nombramiento respectivo. El hecho de figurar en las nóminas de pago de sueldos de la Universidad — surtirá efectos de nombramiento". (Artículo 4º.). Se clasifica a los empleados de confianza, (los cuales no gozarán de los beneficios del Estatuto), de base, temporales y por obra determinada.

Se reconocen como autoridades de la Universidad, a las mismas que señala, tanto la Ley Orgánica como el Estatuto General (Art. 3º.). En el artículo 16— del Estatuto, se pone de manifiesto la no sujeción de la Universidad a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que en su texto no la incluye ni como de aplicación supletoria para la resolución de los problemas de la Institución con sus empleados administrativos, toda vez que señala: "Los casos no previstos en el presente Estatuto, ni en su reglamento se resolverán de acuerdo con las disposiciones de la Ley Orgánica, el Estatuto General de la Universidad y conforme al derecho, uso y costumbre universitarios".

Existe en el Estatuto un principio para establecer en la UNAM la cláusula de exclusión de ingreso: "Artículo 38. Son obligaciones de la Universidad I.— Preferir en igualdad de condiciones, competencia y antigüedad, a los trabajadores pertenecientes a la Aso-

ciación de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, respecto de los que no lo son: a los que acrediten tener mejores derechos escalafonarios y a los que, con anterioridad le hayan prestado servicios satisfactoriamente". Pero esta preferencia no pudo tener los alcances de una verdadera cláusula de exclusión, ya que la Universidad no queda obligada por este artículo a admitir en el empleo únicamente a personas que pertenecieran a dicha Asociación, además, de ninguna manera se reglamentó en otros artículos del propio Estatuto o del Reglamento Interior del Trabajo la forma y términos en los que, en todo caso la Asociación cubriría las plazas vacantes en la Institución.

La incorporación de los trabajadores universitarios, docentes y administrativos al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en materia de prestaciones o servicios sociales, riesgos y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales, jubilaciones, seguros de vejez, invalidez y muerte que proporciona el Instituto (Art. 39), no obedece más que a una razón en principio, de carácter histórico tomando en consideración que si bien es cierto que a partir de 1930 los empleados universitarios ya no gozaron de los beneficios de la Ley de Pensiones Civiles, también lo es que por acuerdo presidencial publicado en el Diario Oficial del 6 de junio de 1952, se determinó que quedaban incorporados al régimen de pensiones civiles, con todas las obligaciones y derechos que establece la Ley de Pensiones reformada el 13 de marzo de 1946, los empleados administrativos y docentes de la Universidad. Posteriormente al crearse el ISSSTE como un organismo descentralizado del Estado, se deroga la Ley de Pensiones (Artículo 14 transitorio), para convertirse en una simple dependencia -

del Instituto, y el 29 de junio de 1962, nuevamente - por acuerdo presidencial, se incorpora a los trabajadores universitarios y sus familiares a los servicios médicos y prestaciones sociales que proporciona el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

En el artículo 55 del Estatuto, se reconoció el derecho de asociación de los empleados administrativos de la UNAM, que indudablemente constituye uno de - los grandes logros por los que había luchado en la Universidad, porque después de haber cancelado el registro al "Sindicato de Empleados y Obreros de la UNAM", - se enfrentaron a la negativa de la Secretaría del Traabajo para el registro de su sindicato.

"Artículo 55. Los trabajadores administrativos de la Universidad constituirán una asociación denominada 'Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México', con el - propósito de promover y coordinar con la Universidad - las acciones de mejoramiento económico, cultural, social y físico, la que se registrá por los términos de - su acta constitutiva y por los estatutos que ella misma se dicte. Los trabajadores no podrán formar parte de las organizaciones propias de estudiantes, profesores o investigadores de la Universidad" La Asociación no podrá pertenecer a organizaciones o confederaciones de trabajadores en general ni pertenecer a organismos políticos; podrá guardar con tales entidades - relaciones de carácter social o cultural, pero nunca - de solidaridad' ...".

Por último se reconoce la intervención de los trabajadores administrativos de la Universidad, en el-

gobierno de la misma, a través de su representante en el Consejo Universitario. (Art. 56).

Este Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la UNAM fue derogado por el Convenio Colectivo de Trabajo que suscribió el STEUNAM como representante del mayor interés profesional en la Universidad y los representantes de las autoridades de la Universidad Nacional Autónoma de México. La cláusula XLVII del Convenio establece: "El presente Convenio Colectivo de Trabajo, sustituye al Estatuto del Personal Administrativo, así como también a los convenios y usos — que sean normas generales de aplicación entre la Institución y los trabajadores. . . "

b). Reglamento Interior de Trabajo de la --
UNAM.

En la doctrina se ha definido al Reglamento Interior de Trabajo como: "aquél que tiene por objeto establecer las normas a las cuales deberá sujetarse la ejecución o desarrollo del trabajo." 84)

El Reglamento Interior de una manera general, solamente señala "la forma como debe desarrollarse el trabajo, esto es, no se usa para agregar nuevos derechos u obligaciones de cada una de las partes", 85) --

84). Jesús Castorena. Tratado de Derecho Obrero. Pág. 590. Este concepto también es aceptado por el -- maestro Mario de la Cueva, según cita en El Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Pág. 717.

85). Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Pág. 720.

sin que se incluyan en el mismo las normas de orden técnico y administrativo. El Reglamento es un concepto muy propio de la Ley Federal del Trabajo, y lo define como: "el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento" (Art. 422). Esta Ley establece también que el Reglamento se formulará por una comisión mixta, integrada con los representantes de los trabajadores y de los patrones.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no menciona el concepto de Reglamento Interior de Trabajo, se limita a establecer las condiciones generales de trabajo, señalando que éstas se fijarán por los titulares de la dependencia respectiva, oyendo al sindicato correspondiente (Art. 87). "Es decir, los titulares de las diferentes dependencias gubernamentales, no discuten con los trabajadores burócratas las condiciones generales del servicio, sólo escuchan sus opiniones". (86)

Tanto el Reglamento Interior de Trabajo, como las Condiciones Generales de Trabajo, para que surtan plenamente sus efectos, deberán ser depositados, si se trata de trabajadores en general en la junta de Conciliación y Arbitraje, sea local o federal de acuerdo con su competencia. (Art. 472 fracción II); o bien, en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tratándose de empleados federales. (Art. 90).

El Reglamento Interior de Trabajo de la UNAM, fue elaborado por una Comisión Mixta integrada por representantes de la Universidad y de los Trabajadores. (86).- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I Fág. 844.

Se encuentra vigente a partir del 2 de enero de 1968, fecha en la que fue aprobado por el Consejo Universitario. Afirmamos que se encuentra vigente porque aún cuando el Convenio Colectivo de Trabajo, en la cláusula XLIII dispone que: "Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la UNAM y sus trabajadores administrativos, se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo que convendrán la Institución y el Sindicato, de acuerdo con las siguientes bases . . . ", este nuevo Reglamento no se ha expedido, por lo que seguirá siendo aplicable a los empleados administrativos el que se encuentra vigente desde 1968, hasta en tanto no exista otra disposición de la misma naturaleza que se les explique.

A pesar de que dicho Reglamento guarda mayores similitudes con lo preceptuado por la Ley Federal del Trabajo, tampoco se han satisfecho todos los requisitos que la misma establece, toda vez que, el Reglamento Interior de Trabajo nunca ha sido depositado por la Universidad o el Sindicato en la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como tampoco en el Tribunal Federal de Conciliación que sería el caso, si llegáramos a la conclusión de que los empleados universitarios se rigen por el apartado B del artículo 123 Constitucional.

Fuera de la Universidad el Reglamento no surtirá plenamente sus efectos por la falta de depósito y no apegarse estrictamente a ninguno de los dos apartados del artículo 123. Con esta situación se corrobora que en aplicación del artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM, los representantes de los trabajadores administrativos han reconocido la facultad Estatutaria que tiene la Institución para reglamentar sus relacio-

nes con los empleados administrativos a su servicio, - por lo tanto, el Reglamento Interior de Trabajo únicamente surte sus efectos a nivel colectivo dentro de - la Universidad, por haber sido aprobado por el Consejo Universitario, fuera de la Universidad el trabajador - sólo podrá hacer valer estos derechos a nivel indivi-- dual.

El contenido del Reglamento Interior de Trabajo se clasifica en los siguientes rubros: a) Disposiciones Generales: se trata de definiciones particula-- res en la Universidad, propias de ella y que no se con-- tienen como obligatorias en las fracciones relativas - de la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (artículos 1º. a - 7º. b) Del Personal: establece las clasificaciones - de todo el personal administrativo que labora en la -- UNAM, los requisitos para ingreso, reingreso, promocio-- nes, transferencias, permutas, licencias, vacaciones, - mejoramiento técnico, suspensión y separación (Artícu-- los 8º. a 68). c) De los ingresos económicos de los - Trabajadores: contiene las normas relativas al salario, ingresos adicionales, descansos y control de asisten-- cias (Artículos 69 a 96). d) De las condiciones de -- trabajo: señala la descripción y asignación de labores, intensidad y calidad del trabajo, condiciones de traba-- jo en particular y lo relativo a las labores insalu-- bres y peligrosas (Artículos 97 a 115). e) El Título Quinto reglamenta: los exámenes médicos, el estableci-- miento de las Comisiones de Higiene y Seguridad, enfer-- medades no profesionales y riesgos profesionales. f) - De las medidas disciplinarias y estímulos: expresa las medidas disciplinarias y los estímulos (Artículos 116 - a 130). g) El Título Séptimo reglamenta los recursos-- de revisión y apelación cuando el trabajador considere

que sus intereses o derechos son lesionados en cualquier forma (Artículo 131 a 160). h) El Título Octavo señala los casos de revisión del Reglamento y quienes pueden solicitarla. (Artículos 161 a 163.)

Este Reglamento Interior de Trabajo de la UNAM, una vez que fue aprobado por el Consejo Universitario, lo firmaron: en representación de la Universidad Nacional Autónoma de México, el Rector Ing. Javier Barros Sierra; por la Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM, el Sr. Miguel Núñez Alvarado, en su carácter de Secretario General del ATAUNAM.

c). Resoluciones de diversas autoridades en las que negaron la existencia del contrato de trabajo entre la Universidad y sus empleados.

La primera resolución en este sentido fué pronunciada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación 87), al resolver el conflicto de competencia suscitado entre la Junta Especial Número Cinco de la Central de Conciliación y Arbitraje y el Juez Cuarto de Distrito del Distrito Federal, con motivo de las demandas laborales presentadas en la Junta Central por los señores Felipe Catalán y Carlos Sánchez García.

Los actores en su calidad de empleados administrativos de la Universidad Autónoma, por el despido injustificado de que fueron objeto, demandaron de la Institución su indemnización constitucional y demás prestaciones que les correspondían de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, seguido el

87). Resolución del Pleno de la Suprema Corte, el 13 de mayo de 1933. Tomo XXXVIII, Pág. 321. Semanario Judicial de la Federación.

procedimiento, la Junta especial Número Cinco de la Central de Conciliación y Arbitraje dictó el laudo correspondiente, resolviendo que: Los actores habían probado su acción; la parte demandada no probó su excepción; en consecuencia se condena a la Universidad Autónoma de México al pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por los actores.

Notificado el laudo, el Juez Cuarto de Distrito del D.F., a moción del Procurador General de la República, libró oficio inhibitorio a la Junta Especial-Número Cinco, fundándose en el artículo 104 fracción I de la Constitución de acuerdo con el que, corresponde a las autoridades federales el conocimiento de las controversias del orden civil que se susciten sobre el cumplimiento y aplicación de las leyes federales. Ahora bien, como la Suprema Corte había resuelto en ejecutorias anteriores que para el caso de que se afectaran los intereses de la Federación, la autoridad competente para resolver este tipo de conflictos sería el Juez de Distrito y dado que, el patrimonio de la Universidad se integra por bienes propiedad de la Nación, es interés del Estado vigilar que dichos bienes no sean cambiados de afectación.

Para resolver el conflicto de competencia, los autos del juicio remitidos a la Suprema Corte, el Juez de Distrito para sostener su competencia argumentó que: "cuando se trate de afectar los bienes de la Universidad para exigir responsabilidades convertibles en dinero u obligaciones de la Institución, ya sea por contrato o por sentencia, o por cualquier otro medio, es el Estado, por medio del órgano constitucional respectivo, a quien corresponde su defensa, ya que la Uni

versidad sólo tiene la posesión y goce de dichos bienes".

Por acuerdo del 13 de mayo de 1933, la Suprema Corte resolvió que conforme a lo dispuesto por el Artículo 483, Fracción IV inciso c) de la Ley Federal del Trabajo, era competente para resolver la controversia suscitada entre la Junta Local y el Juez de Distrito. En el Sumario 88), determinó con arreglo a lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución, que la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sólo opera en cuestiones relativas al contrato de trabajo, pero no de cuestiones ajenas a él. En el caso de los actores no existe el contrato de trabajo como lo ha entendido el legislador constituyente en el artículo 123, cuando aquél a quien se imputa la calidad de patrono o capitalista, no tiene tal carácter por la naturaleza misma u objeto de las actividades que concurren, tanto en la persona que recibe el servicio como en aquella que lo presta, de tal modo que no se considera al Estado como patrono ni a sus empleados como trabajadores, y tomando en consideración que la Universidad Nacional de México tiene la naturaleza jurídica de una Institución del Estado, que conserva con éste vínculo de dependencia, los empleados y servidores de la Universidad, al prestar sus servicios, no han celebrado contrato de trabajo alguno, sino que reciben el nombramiento, hecho característico del servidor público.

En sus Considerandos, la Suprema Corte de Justicia pretende aclarar si los señores Felipe Catalán -

88). Suprema Corte de Justicia de la Nación. Sección de Acuerdos de 1932, pág. 316.

y Carlos Sánchez celebraron contrato de trabajo con la Universidad Nacional y están comprendidos por lo tanto, en el concepto de trabajador. De acuerdo con el artículo 3º. "Trabajador es una persona que presta a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". "Se advierte en este precepto que no basta que las personas presten un servicio material o intelectual, sino que tales servicios sean en virtud de un contrato de trabajo y como éste consiste en "un contrato por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida" 89), es evidente que no existen contratos en el presente caso, porque no hay convenio alguno que funde la demanda con las prestaciones de los reclamantes, ya que la Ley Orgánica de 1929, no habló de contratos de trabajo ni de condiciones de contratación con relación a las personas que prestaran sus servicios con cualquier carácter, a la Universidad Nacional Autónoma.

Siendo la Universidad una dependencia descentralizada del Estado, le corresponden los alcances del artículo 2º. de la Ley Federal del Trabajo precepto — que determina: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan". En consecuencia, no tratándose el — presente asunto de contrato de trabajo alguno, la jurisdicción radica en los Tribunales Federales del Trabajo.

Estos mismos razonamientos de la Suprema Corte de Justicia, fueron sostenidos por la Junta Federal

89). Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

de Conciliación y Arbitraje, al resolver su competencia en el conflicto de huelga iniciado por el "Sindicato de Vaqueros y Trabajadores de Establos y Peones Campesinos del Estado de México". Fundó su incompetencia en la inexistencia de contrato de trabajo entre la Universidad y sus empleados o servidores, estableciendo - que corresponderá a la Suprema Corte, resolver en definitiva. 90).

El Grupo Especial Número Nueve de la Federalde Conciliación y Arbitraje, en laudo dictado el doce de septiembre de 1966, resolvió absolver a la Universidad Nacional Autónoma de México, por no fundarse dicho conflicto en un contrato de trabajo, sino de índole diversa, circunstancia que determina la falta de acción de la parte actora. 91).

Desde nuestro particular punto de vista, es incorrecta la argumentación de las diversas autoridades en el sentido de que no existe contrato de trabajo entre la Universidad Nacional Autónoma de México y sus empleados administrativos, lo que sucede es que la actividad de sus empleados está sujeta a la Ley Orgánica de la propia Universidad, El Estatuto General, al Convenio Colectivo de Trabajo y al Reglamento Interior de Trabajo, ordenamientos en los que se señalan disposiciones concretas en relación con los empleados administrativos que laboran al servicio de esta Casa de Estudios. Actualmente se ha superado este criterio y se acepta que existe la relación de trabajo, pero con mo 90). Expediente Núm. III-57/64. Sindicato de Vaqueros- vs. Rancho Cuatro Milpas, de la Universidad Nacional Autónoma de México.

91). Expediente 326/64. Luis S. Sánchez Mejorada vs. - Universidad Nacional Autónoma de México, Demanda-Laboral con motivo de despido injustificado.

dalidades muy especiales que no encuadran definitivamente en ninguno de los dos apartados del artículo 123 Constitucional.

- d) Formación de la Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México (ATAUNAM).

"El término asociación profesional se emplea desde el siglo pasado para designar la aspiración de los trabajadores a la unidad, tal vez porque las uniones obreras no son sino asociaciones especiales" 92)

Dentro de la Universidad, a partir de 1933 - existieron asociaciones de empleados administrativos, - el primero de ellos fué el "Sindicato de Empleados y - Obreros de la Universidad" que funcionó en la misma - hasta el año de 1949, a partir de esa fecha las diversas asociaciones de empleados siguieron llevando el - nombre de "sindicato" no obstante que la Secretaría - del Trabajo y Previsión Social, el Juez de Distrito y - el Tribunal Colegiado les negó el registro.

Las autoridades universitarias durante todos - esos años nunca reconocieron la existencia jurídica - del sindicato, es hasta la aprobación del Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la UNAM, que la Institución reconoce el derecho de asociación a través del artículo 55, no menciona el concepto de sindicato, únicamente establece las bases para la integración de - la Asociación de Trabajadores Administrativos.

92). Mario de la Cueva. op. cit. pág. 276.

No obstante que fue aceptado por la Comisión mixta que redactó el proyecto del Estatuto del Personal Administrativo, que se trataba de una asociación, los dirigentes de los trabajadores durante los primeros meses de 1966 se siguieron ostentando como Consejo Sindical.

El Consejo Sindical se reunió el 16 de abril de 1966 para que, en los términos del artículo 55 del Estatuto, en cada una de las dependencias universitarias los empleados administrativos eligieran sus representantes ante los trabajos de la Asamblea Constituyente.

La apertura de la Asamblea Constituyente se llevó a cabo el 25 de abril de 1966 a las once horas, en el Teatro "29 de Diciembre" de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. La finalidad de esta Asamblea era: 1°. Aprobar el Estatuto Interno de la Asociación de Empleados Administrativos de la UNAM y; nombrar la Junta Provisional de Gobierno en los términos de la convocatoria del 14 de marzo de 1966, la cual regiría los destinos de la asociación -- hasta la elección del primer Comité Ejecutivo.

El contenido del Estatuto Interno quedó integrado bajo los siguientes capítulos: "I De la constitución, nombre, domicilio, objeto, lema y símbolos de la asociación". El objeto de la Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM, es promover con la misma Institución, las acciones de mejoramiento económico, cultural, social y físico de sus agremiados", (artículo 1°. al 4°.); II De la composición y organización de la Asociación, se hace la clasificación de los diferentes tipos de socios en: activos, en receso, comisiona-

dos y solicitantes y se determina cuales son los órganos de gobierno, en orden jerárquico Consejo de Representantes, Comité Ejecutivo y Consejo de Vigilancia y Fiscalización, (art. 5º. al 11º); III De las obligaciones y facultades de la asociación, se enfocaron principalmente a la representación de los trabajadores en — asuntos colectivos o individuales que surgieran entre los agremiados y la Universidad (art. 12); IV Obligaciones y derechos de los socios. En general se refieren al respeto y ayuda que se debe proporcionar para la defensa de la Asociación, (art. 13 a 18); V Obligaciones y Atribuciones del Comité Ejecutivo, se refieren a las atribuciones que tendrá con la finalidad de representar a la Asociación dentro y fuera de la Universidad, tener a su cargo la dirección administrativa y económica de la misma y en general, vigilar por el cumplimiento de las disposiciones del Estatuto Interno (art. 19); VI.— Obligaciones y Atribuciones de los miembros representantes, establece las obligaciones del Secretario General, Secretario del Interior, Secretario de Trabajo y Conflictos, Secretario de Organización y Propaganda, Secretario de Acción Educativa, etc. (art. 20 a 30); VII.— Obligaciones y Atribuciones del Consejo de Vigilancia y Fiscalización, se refieren a la vigilancia de los intereses de la asociación y velar por la administración eficaz y honrada de sus fondos (art. 31 a 33); VIII.— De las Delegaciones, que se formarían con veinte miembros cuando menos, de cada dependencia, representada por un delegado presidente, un secretario y un delegado auxiliar, por cada 50 socios activos (art. 34 a 45); IX.— Del Consejo de Representantes, que constituye el órgano legislativo de la Asociación y sesionará en forma ordinaria o extraordinaria (art. 46 a 52); X.— De las asambleas, división, denominación, facultades y competencia, las asambleas—

se dividen en: generales, delegacionales o locales, -- pudiendo ser éstas, ordinarias o extraordinarias y dentro del ámbito de facultades que a cada una le confiere el propio Estatuto (art. 53 a 59); XI.- De los requisitos para que las asambleas tengan legalidad y sus acuerdos validez, se refieren a la convocatoria, orden del día, quórum, libertad de voz y voto, y la forma de votación por aclamación o económica (art. 60 a 62); - XII.- De las elecciones de los órganos de gobierno, -- del tiempo que dieran en funciones. Excusas, licencias, renunciaciones y remociones de los miembros representantes, requisitos e impedimentos para serlo (art. 63 a 79); XIII.- De los socios y condiciones de admisión, siendo socio todo aquél que preste sus servicios en -- la Universidad o que pretenda prestarlos (art. 80 a 84); XIV.- De las cuotas y de su administración, hace la -- clasificación de las cuotas de asociación y de las ordinarias que pueden ser: permanentes o temporales y su administración corresponderá a los órganos de gobierno (art. 85 a 90); XV.- De las sanciones disciplinarias y de las recompensas (art. 91 a 119); XVI.- De las reglas para la disolución y liquidación de la asociación, en caso de disolución sería para el caso de que los -- trabajadores no formaran en lo futuro ninguna otra organización (art. 120 a 122); XVII.- Del Consejo Consultivo, integrado por los ex-secretarios generales de la asociación con finalidades de consulta para los órganos de gobierno (art. 123 a 130); XVIII.- Procedimientos de Reformas al Estatuto, las reformas al estatuto sólo las podría aprobar el Consejo de Representantes, quien en todo caso estudiaría su procedencia o -- improcedencia (art. 131 a 135); XIX.- Disposiciones varias, establece las bases para la expedición del reglamento interior de la Asociación, lá formación de Cooperativas y los casos de huelgas. (art. 136 a 143).

Resulta especialmente interesante analizar en el Estatuto Interno la reglamentación que se hizo de la huelga y los paros. El artículo 138 señaló que la Asociación recurriría a la huelga para la defensa de los derechos de los trabajadores universitarios, podrá ser total o parcial y tendrá que ser votada por el Consejo de Representantes; en todo caso, la huelga se ajustaría a lo prevenido en el Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo.

En el Título Quinto no encontramos ninguna justificación para que legalmente la Asociación pudiera emplazar a huelga a la Institución, porque el artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo establecía los casos de huelga, las fracciones I y IV podían ser ejercitadas por la coalición de trabajadores; este supuesto sólo para el caso de aceptar que las relaciones de la Universidad con sus empleados se rigen por el apartado "A" del artículo 123, lo cual no es factible como veremos más adelante.

Los derechos de huelga contenidos en las fracciones II y III del artículo 260, sólo podían ser ejercitadas por el Sindicato, entendiéndose por esto que debería estar registrado, lo cual no sucedía en la Universidad ya que el 17 de abril de 1963 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social les negó el registro de su Sindicato.

El artículo 141 del Estatuto Interno disponía que, "en casos derivados de las relaciones integremiales o de la actitud hostil de las autoridades universitarias, hacia los intereses de la Asociación, las Asambleas Generales podrán decretar paros parciales o totales, de duración más o menos prolongada atendiendo a -

la importancia del motivo que los origina y a las disposiciones relativas del Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo". Al reglamentar en ese artículo del Estatuto los paros, la Asociación parte de una base — falsa, toda vez que, no sólo en el Título Quinto no se regulan los paros, sino en toda la Ley Federal del Trabajo no se encuentra una sola disposición que los justifique, o bien permita o regule los casos de procedencia.

Es evidente que aún cuando el Estatuto Interno haya regulado la huelga y los paros en la Universidad, este derecho no pudo ejercitarse legalmente por los empleados universitarios ya que no les es aplicable la Ley Federal del Trabajo y, en todo caso, el Estatuto del Personal Administrativo no reglamentó esas situaciones.

De acuerdo con el Estatuto Interno, se integró la Junta Provisional de Gobierno que expidió la convocatoria para la elección del primer Comité Ejecutivo de la Asociación. Las elecciones se llevaron a cabo en toda la Universidad el día 28 de octubre de 1966, para el período 1967-1969.

La asamblea electoral se reunió el 29 de octubre para determinar el resultado de las elecciones, hubo inconformidad en las mismas y la Asociación se dividió en dos grupos. El día 1º de diciembre, el Notario Público No. 79 dió fe que de acuerdo con el recuento de votos, que no se había hecho antes de esa fecha porque algunas de las casillas entregaron la documentación en la última quincena de noviembre, había resultado electo el Comité Ejecutivo que encabezaba el Dr. — Joaquín Romero Olivares.

Durante los meses siguientes, los dos grupos se ostentaban como el Comité Ejecutivo, haciendo separadamente sus peticiones a las autoridades universitarias, por lo que se decidió que, a petición del Lic. Jorge Ampudia Herrera, Secretario General Auxiliar de la UNAM, el Notario Público No. 115, Lic. Francisco - Zuñiaga Portilla, cotejara o comprobara según el caso la documentación de las elecciones y el resultado del recuento de votos de los empleados administrativos, para determinar cuál de los dos grupos había ganado realmente las elecciones y así la Institución pudiera tratar con ese los problemas suscitados con motivo de las relaciones de la Universidad con sus trabajadores y empleados administrativos.

En el año de 1966 existía en la UNAM un total de 6882 empleados administrativos, desglosado en: profesional, de confianza, especializado, administrativo, auxiliar de administración y obrero. 93). De todos estos empleados únicamente votaron 3561, de acuerdo con la constancia expedida por el Notario el día 13 de mayo de 1967, favoreciendo la misma con 3037 votos al Sr. Miguel Nuñez Alvarado,

Para el período 1970- 1972 resultó electo el Comité Ejecutivo que presidía el Sr. Nicolás Olivos - Cuéllar. Por las pugnas internas de la Asociación, los integrantes del Comité Ejecutivo interino, electos por voluntad soberana de los delegados ejecutivos de las dependencias que asistieron a la asamblea general extraordinaria celebrada el 13 de marzo de 1972, decretó desconocer el Comité presidido por el señor Olivós Cue

93). Ramón Ramírez y Alma Chapoy. Estructura de la UNAM. Pág. 73.

llar, nombrándose un Comité interino hasta el término del ejercicio estatutario. En este comité provisional se nombró como Secretario General al Consejero Universitario por los trabajadores Fernando García García.

**CAPITULO IV.- ANTECEDENTES DE LA SINDICALI-
ZACION DE LOS TRABAJADORES -
UNIVERSITARIOS.**

**A.- CONCEPTO DE SINDICATO Y SU CLASIFICA-
CION.**

- a) En la Ley Federal del Trabajo.
- b) En la Ley Federal de los trabajado-
res al Servicio del Estado.

**B.- Diversas Solicitudes de Registro ante
la Secretaría del Trabajo y Previsión-
Social.**

**C.- Resolución del Juez de Distrito del --
D.F. en Materia Administrativa.**

- a) Demanda de Amparo presentada por el
STEUNAM en contra de la resolución-
que les negó el registro.
- b) Resolución del Juez Segundo de Dis-
trito del D.F. en Materia Adminis-
trativa.

**D.- Revisión interpuesta por los terceros-
perjudicados y resolución del Primer -
Tribunal Colegiado de Circuito en Mate-
ria Laboral.**

- a) Revisión que interpone el Director-
General de Trabajo de la Secretaria

del Trabajo y Previsión Social.

- b) Recurso de revisión que interpuso la -
Universidad Nacional Autónoma de Méxi-
co.

- c) Resolución definitiva del Primer Tribu-
nal Colegiado de Circuito en Materia -
Administrativa.

A). CONCEPTO DE SINDICATO Y SU CLASIFICACION.

a). En la Ley Federal del Trabajo.

A partir de la Constitución de 1857 se reguló en el Artículo 9º el derecho de asociación: "A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país". - Este derecho de asociación consignado en la Constitución, no se extendía el ámbito profesional y por lo tanto no existía el derecho de sindicalizarse. "Por eso los obreros recurrieron al mutualismo como una forma de congregación con fines benéficos, más no clasistas. Luego alentaron la lucha por el cooperativismo " 94).

El derecho de sindicalización se realiza plenamente en el artículo 123 de la Constitución de 1917, que en su fracción XVI establece " Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. "

La definición de Sindicato que da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 es la más completa en opinión del maestro Mario de la Cueva, 95) porque se señala con precisión sus elementos esenciales al establecer: " Sindicato es la asociación de trabajadores o pa-

94). Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo II Pág. 1346.

95). Mario de la Cueva. Op. cit. Pág. 397.

trones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Conforme el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos de trabajadores se clasifican en:

I.- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Este concepto deviene desde la organización gremial del siglo XIX y es la forma más natural de asociación, pues agrupa a los trabajadores por oficios o profesiones, independientemente de la empresa o lugar donde presten sus servicios.

II.- De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa. — Atiende al mayor interés de la comunidad de trabajadores, porque descansa en la idea común de trabajo en la misma negociación.

III.- Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas — de la misma rama industrial. Es un grado más avanzado de la sindicalización porque ya no representa una comunidad cerrada como en la empresa, sino le interesan un mayor número de trabajadores.

IV.- Nacionales o de Industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más Entidades Federativas.

V.- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos - sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

b) En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los trabajadores regulados por el apartado "B" del artículo 123, alcanzaron el derecho de sindicalización, hasta la promulgación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el 28 de diciembre de 1963. En forma menos efectiva ya existía este derecho en los Estatutos de 1938 y 1941.

El artículo 67 de la Ley define al sindicato como: "las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

No existe en la Ley Federal de los Trabajadores del Estado una clasificación de los tipos de sindicato, ya que dentro del Estado no es susceptible de que se presenten las situaciones que plantea la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de cada dependencia gubernamental, sólo existirá un sindicato, en caso de que concurran varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho - el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario. (Artículo 68).- Esta disposición se encuentra alejada de la realidad, -

toda vez que, en las diversas dependencias existen varios sindicatos de trabajadores divididos en varias secciones de acuerdo con la categoría que tengan, v.gr. los auxiliares de intendencia tienen un sindicato distinto al de los oficiales administrativos, aún cuando laboren en el mismo centro de trabajo.

B). DIVERSAS SOLICITUDES DE REGISTRO ANTE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y SUS RESOLUCIONES.

Como ya hemos visto en el capítulo anterior, en 1933 la Junta Central de Conciliación y Arbitraje — concedió el registro al "Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México", en el año de 1949 con motivo de las reformas al artículo — 123, fracción XXXI, la Junta Central se declaró incompetente y les canceló el registro.

Una vez que le fué cancelado el registro, — los trabajadores universitarios se organizaron nuevamente para constituir otro sindicato llamado "Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México", nombrando Secretario General del mismo al Sr. Alfonso Lobato Salas.

Atendiendo a lo dispuesto por el artículo — 242 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que: "para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse"; el Sindicato llenando todos los requisitos previstos por el artículo 242, solicitó el registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el día 6 de septiembre de 1949.

La solicitud se radicó en el Departamento de Registro de Asociaciones con el número 10/245(29)-1567. El 27 de septiembre de 1949 el Departamento mencionado, comunicó a los interesados que no era posible otorgar el registro pedido, porque en el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México operaba la prohibición señalada en el artículo 237 de la Ley Laboral que establecía: "No pueden formar sindicatos las personas a quienes la ley prohíba asociarse, o sujete a reglamento especiales"; toda vez que los empleados universitarios se encuentran sujetos a reglamentos especiales dictados por el Consejo Universitario en los términos del artículo 13 de su Ley Orgánica, mismo que únicamente establece que en ningún caso se fijarán a los trabajadores de la Universidad derechos inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 237 de la Ley Laboral de 1931, ha sido criticado por los más destacados estudiosos de la materia, el maestro Mario de la Cueva opina que: "El precepto no tiene justificación: Si el propósito del legislador fué abrir la puerta a la exclusión que pudieran hacer leyes posteriores o reglamentos de algunos trabajadores, contraría el texto expreso del artículo 123; y si pretende referirse a quienes no son trabajadores, resulta mal colocado". 96) Este artículo desapareció en la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Inconformes los representantes del sindicato con la resolución de la Secretaría del Trabajo, interpusieron demanda de amparo ante el Juez Segundo de Distrito en Materia Administrativa del D.F., el día 5 de noviembre de 1949. El Juez de Distrito por oficio -

96). Mario de la Cueva. Op. cit. Tomo II, Pág. 415.

número 39799, derivado del amparo número 1841/949, comunicó a los quejosos el día 20 de enero de 1950, que se resolvió negar el amparo y protección de la Justicia Federal. Esta resolución se justificó con los mismos argumentos vertidos en la negativa del registro por la Secretaría del Trabajo.

A pesar de que los trabajadores universitarios siguieron organizados a través de un sindicato, éste no tenía ninguna personalidad jurídica porque no se encontraba registrado, situación que lo hizo inoperante.

Los empleados administrativos de la Institución volvieron a solicitar el registro del "Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México, el 12 de marzo de 1962, nuevamente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el cual se tramitó bajo el expediente 5.11/245(29)2123.

El Departamento de Registro de Asociaciones, a través de su oficio 1832 del 17 de abril de 1963, firmado por el Lic. Jorge Olivera Toro en su carácter de Director General de Trabajo, contestó lo siguiente a la solicitud de registro del Sindicato de Trabajadores al servicio de la Universidad:

"Con anterioridad fué solicitado ante esta Secretaría el registro de una agrupación similar a la que, nuevamente se pretende por ustedes... a lo que esta Secretaría contestó que no era posible otorgar el registro pedido, ... existiendo en estas condiciones cosa juzgada respectiva. Ahora bien, como en la especie se-

trata de la misma Institución y de sus servidores, con idéntico carácter y de igual agrupación que la solicitada anteriormente, esta dirección estima que no ha lugar a iniciar el trámite de la organización tantas veces mencionada.- A mayor abundamiento, y con el objeto de fundar la anterior negativa y, al analizar la situación específica en que se encuentran los solicitantes de su registro, que prestan sus servicios a un organismo de naturaleza especial, se desprende que: -La Universidad Nacional Autónoma de México está ligada a la Administración Pública, por tener a su cargo el cumplimiento de un servicio público, siendo las relaciones con sus servidores distintas a las que rigen en las empresas con carácter de patrón en términos del artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo.- Por las funciones que desarrolla la Universidad hay patente incompatibilidad para equipar a dicha Institución con una empresa de carácter lucrativo, en atención a que su actividad no está encomendada a la satisfacción de intereses privados y de tipo pecuniario, sino por el contrario su labor es la de satisfacer intereses de la colectividad, mediante el elevado servicio público que tiene a su cargo . . . Por todo lo anterior se ratifica la conclusión de que no ha lugar a iniciar el trámite de la agrupación denominada Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México" 97)

97). Oficio 5.11-1832. Exp. 5.11/245 (29)/2123 del 17 de abril de 1963. De la Dirección General de Trabajo, Departamento de Registro de Asociaciones, sección de Sindicatos, Mesa Uno, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Inconformes los interesados interpusieron juicio de amparo ante el Juez Primero de Distrito en Materia Administrativa, en contra de los actos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El Juez de Distrito con fecha 26 de agosto de 1963, sobreselló el amparo mencionado, que se tramitó con el número 539/63.

Con escrito de fecha 20 de septiembre de 1963 los representantes sindicales, promovieron el recurso de revisión ante el Tribunal Colegiado del Primer Circuito, el cual, ratificando la decisión del Juez de Distrito, mandó sobreseer el juicio respectivo.

Los mismos argumentos esgrimidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al resolver que no procedía el registro del sindicato de los empleados administrativos, fueron vertidos por esta misma dependencia al resolver sobre la solicitud de registro que presentaron los profesores. 98).

Ante esta última negativa de registro, el llamado Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad, como había estado funcionando en el seno de la misma, optó por buscar que las autoridades universitarias reglamentaran las relaciones de trabajo en la Universidad, habiendo obtenido el 20 de diciembre de 1965 que el H. Consejo Universitario aprobara el Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la UNAM, lográndose, en esta forma, que por vez primera en la historia de la Universidad se reglamentara, en forma obligatoria,

98) Oficio 5.II/2866, Exp. 5.11/245(29)/2226 de 10 de junio de 1965, firmado por el Lic. Carlos A. Madrazo. Sub-Director General de Trabajo, en el que comunica la negativa de registro al Sindicato de Profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México.

las relaciones de trabajo de la misma y, concretamente en el artículo 55, las autoridades universitarias reconocieron a sus servidores administrativos el derecho — que tenían de asociarse.

No obstante que ya se encontraba debidamente constituida la Asociación de Trabajadores Administrativos, los dirigentes de los trabajadores continuaron en su empeño de formar un sindicato y obtener su registro. El día 8 de noviembre de 1971 se convocó a una Asamblea Constitutiva, a efecto de discutir la conveniencia de constituirse en sindicato.

Los líderes del ATAUNAM, citan a la asamblea general, en la cual no hubo suficiente representatividad, ya que únicamente se reunieron 89 empleados administrativos, lo que se traduce en una cifra mínima, porque solamente en el año de 1970 existía un total de 9,867 empleados administrativos. 99). Lo anterior pone de manifiesto que la mayoría de los trabajadores universitarios no tenían ningún interés en la formación del sindicato.

Esta minoría de trabajadores deciden formar el STEUNAM (Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM), eligiendo la siguiente mesa directiva: Secretario General: Evaristo Pérez Arreola; Secretario del Exterior: Leonardo Olivos Cuellar; Tesorero General: Ro

99). Información Básica UNAM. Dirección General de Información y Relaciones.

dolfo Ramos Maldonado y Secretario de Acción Deportiva: Eduardo Lechuga.

Así, ATAUNAM Y STEUNAM, van a ser organizaciones paralelas aprovechando el STEUNAM (que no tiene personalidad jurídica) el local, los recursos y las cuotas de los miembros del ATAUNAM, sin consentimiento expreso de estos.

El Comité Ejecutivo del STEUNAM presentó el día 15 de noviembre de 1971 su solicitud de registro a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que se tramitó con el número de expediente 10/2512 Legajo I.

Por oficio 0037 del 12 de enero de 1972, el Departamento de Registro de Asociaciones contestó a los solicitantes: "No ha lugar a registrar el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México, con lo que se reitera la negativa anterior a igual solicitud".

La negativa se fundó en las siguientes consideraciones:

"SEGUNDO.- . . . Atendiendo a que los ocur-santes a juicio de este Departamento, han incurrido en un error de origen que impide el registro solicitado, - cualquiera que sean las circunstancias de forma, se estima pertinente dictar resolución para dejar precisada la opinión oficial en relación al fondo del problema -- que nos ocupa.

CUARTO.- La única disposición legal que se cita en el escrito de los solicitantes es el artículo - 365 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que los Sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal y en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia local. Esto supone que los solicitantes piensan que se trata de un Sindicato formado por trabajadores al servicio de una empresa de jurisdicción federal.

QUINTO.- . . . Estudiaremos primeramente si dicha Alta Casa de Estudios es una empresa administrada en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, de las que considera el precepto constitucional citado y la Ley Federal del Trabajo o tiene otra característica. . . La empresa, según los distintos diccionarios y los enciclopedistas, es una sociedad mercantil o industrial para emprender o llevar a cabo obras materiales . . . ese vocable implica la idea de una actividad de orden económico o del comercial, cuya finalidad intrínseca es el lucro. Muy lejos está la Universidad de ser una empresa, porque sus fines son de mucha más alta jerarquía en la actividad humana. . . Por ello pensamos que resulta inapropiado atribuir a esa descentralizada la denominación y las características de empresa, como las que considera el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional . . .

SEPTIMO.- La alusión que se hace a la Ley Federal del Trabajo en el artículo 13, de la Ley Orgánica, se entiende hecha con el propósito de que el Estatuto Jurídico Universitario dé iguales o superiores derechos a los que la Ley Federal del Trabajo otorga a los traba-

jadores de empresas privadas; pero nunca inferiores. Se trata pues, de una referencia y no de una asimilación.

OCTAVO.- También tenemos en cuenta el hecho de que todo el personal al servicio de la Universidad - Nacional Autónoma de México se encuentra protegida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para Trabajadores del Estado; esta situación nos debe hacer comprender que se trata de servidores del Estado y no de - trabajadores al servicio de una empresa que pudieran - estar protegidos por la Ley Federal del Trabajo.

NOVENO.- Todo lo anterior nos hace concluir que las relaciones laborales de la Universidad con el - personal a su servicio, del que dicen formar parte los - solicitantes, no encajan en el criterio que sustenta el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y que, si - por consideraciones difícilmente concebibles hay inte- - rés en que la resolución de los problemas universita- - rios salga del propio ámbito universitario, para some- - terla a órganos estatales distintos, en materia de rela- - ciones laborales no serían esos órganos distintos las - autoridades encargadas de resolver los asuntos comunes - del orden eminentemente económico, sino los Tribunales - creados para resolver los problemas jurídicos que surjan con motivo de las actividades laborales destinadas al - servicio de las finalidades del Estado." 100)

100). Oficio 0037, Exp. 10/2512 del 12 de enero de 1972. De la Dirección General de Trabajo, Departamento - del Registro de Asociaciones, de la Secretaría - del Trabajo, firmado por el Lic. Mario Riquer Bra - vo.

En esta negativa de registro al STEUNAM no se estudiaron los requisitos de forma que la Ley exige, porque no se surtió la competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Al desaparecer los artículos 2º y 237 de la Ley Federal del Trabajo en la nueva Ley de 1970, el Departamento de Registro de Asociaciones analizó desde otros puntos de vista jurídicos su incompetencia, como lo es el estudio que hace al analizar que a través de las funciones que realiza la Universidad se trata eminentemente de un "servicio público", porque de una manera clara y terminante está señalando como función del Estado Mexicano, la de impartir la educación en todos sus tipos y grados y de manera expresa incluye en esa función pública la educación universitaria, es decir, la que impartan las universidades. Porque no se trata de funciones encomendadas, concesionadas o permitidas a personas extrañas como es el caso de las escuelas particulares, sino de funciones del Estado desempeñadas por él mismo por conducto de uno de sus propios organismos.

En su resolución la Secretaría del Trabajo, claramente señala el camino que deberán seguir los dirigentes de los trabajadores administrativos de la UNAM, es decir, buscar su registro a través del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, en virtud de que la función que realiza la Universidad, más parece compatible con éste y no con la Ley Federal del Trabajo que principalmente regula a los trabajadores y empresas de orden económico.

C). RESOLUCION DEL JUEZ SEGUNDO DE DISTRITO
DEL D.F. EN MATERIA ADMINISTRATIVA.

- a). Demanda de Amparo presentada por el STEUNAM en contra de la resolución de la Secretaría del Trabajo que — les negó el registro.

Inconformes con la resolución de la Secretaría del Trabajo, los dirigentes del STEUNAM interpusieron demanda de amparo ante el Juez de Distrito el día — 28 de enero de 1972.

En su escrito de demanda señalaron a la UNAM como tercero perjudicado, no presentándose la institución ante el Juez de Distrito por considerar que no podía tener la calidad señalada por no reunir los requisitos previstos en la Ley de Amparo.

En su demanda de amparo los quejosos hicieron valer los siguientes agravios: ". . . es falso que la fracción ~~XXXI~~ del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional al atribuir competencia a las autoridades federales del trabajo en los asuntos relativos a empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, regule exclusivamente la — protección de los trabajadores en lo relativo al contrato de trabajo y con referencia a la actividad de alguna empresa y, sobre todo, es falso que el concepto de em—presa esté determinado exclusivamente por las socieda—des mercantiles o industriales que llevan a cabo obras—materiales y que consecuentemente el vocablo implique — la idea de una actividad de orden económico o comercial de naturaleza lucrativa."

La argumentación principal de los quejosos versa sobre la cuestión de que, existe un contrato de trabajo en los términos del apartado "A" del artículo 123. Además que el artículo 8º y 10º de la Ley Federal del Trabajo definen al trabajador y patrón respectivamente, de acuerdo con estos dos preceptos resulta falso que la competencia de las autoridades federales "sea exclusivamente para empresas que tengan una actividad económica y cuyos fines sean de tipo lucrativo".

Para ellos, la Universidad es una empresa en los términos del artículo 16 de la Ley Laboral, porque se trata de una unidad que proporciona servicios, pero ellos no señalan que la UNAM no es una unidad económica, y que si bien es cierto que atiende fundamentalmente a la prestación de servicios, también lo es, que la Institución jamás a perseguido una finalidad de lucro, situación ésta que representa una de las características esenciales de la empresa.

Pretenden sostener el criterio anterior, aduciendo que la UNAM es una empresa, porque otros organismos descentralizados como PETROLEOS MEXICANOS, FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, en su carácter de organizaciones públicas descentralizadas dirimen sus controversias a través de las autoridades Federales del trabajo, pero es conveniente hacer notar que esta modalidad presentada en los organismos descentralizados mencionados, la tienen por disposición expresa de sus ordenamientos internos, lo cual no sucede con la Universidad, porque como podemos ver en la Ley Orgánica, que es una Ley Federal expedida por el Congreso de la Unión, en todo su texto no encon-

tramos una sola disposición que establezca la situación de que la Universidad deba sujetarse estrictamente a — las disposiciones laborales del artículo 123 apartado — "A". v.gr. la Ley Orgánica de la Universidad Metropolitana ha establecido que las relaciones de esa Institu— ción con sus trabajadores se regularán por lo estableci— do en el Apartado "B" del artículo 123.

En relación con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM, que establece en su — parte final que los empleados universitarios no tendrán derechos inferiores a los establecidos en la Ley Federal del Trabajo y que el Consejo Universitario dictará las — normas tendientes a regular las relaciones de la Insti— tución con sus trabajadores. Los quejosos sostienen — que " los estatutos a que se refiere el artículo 13 de — la Ley Orgánica Universitaria tienen la categoría de Re— glamento Interior de Trabajo previsto en el Artículo 42 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, pues lo con— trario, sería conferir al Consejo Universitario que dic— ta los estatutos en cuestión atribuciones similares al — Poder Legislativo, lo que es absurdo; en conclusión, la Universidad Nacional Autónoma de México y su Ley Orgá— nica, por cuanto a las relaciones laborales con los traba— jadores, queda supeditada a la Ley Federal del Trabajo — y a los tribunales de la Federación y, concretamente a — la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a su Or— gano Jurisdiccional".

"En el considerando OCTAVO, afirman las res— ponsables que por la circunstancia derivada de que el — personal de la Universidad Nacional Autónoma de México — se encuentra incorporada al Instituto de Seguridad y —

Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, — concluyen que se trata de personal al servicio de ésta y no de trabajadores protegidos por la Ley Federal del Trabajo, considerando éste a todas luces antijurídico.. En efecto, por cuanto hace al primer argumento no es la razón suficiente para considerarnos incorporados al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues la razón de tal incorporación obedece a la carencia de posibilidades económicas de nuestro patrón para proporcionarnos los servicios sociales a que tenemos derecho como trabajadores y, por otra parte, a constituir una forma adicional de ayuda económica del Estado a través de ese Organismo y disminuir así los egresos de la Universidad por dichos conceptos". Afirman además que la Universidad como organismo descentralizado no reúne los requisitos para considerarla dentro de los organismos descentralizados que prevé el Artículo 10 de la Legislación del Trabajo Burocrático, porque las prestaciones sociales no determinan la naturaleza jurídica de las relaciones de trabajo que pueden existir en los diversos grupos de trabajadores.

" . . . Existen precedentes tanto judiciales como administrativos que confirman que las relaciones — entre los trabajadores de la Universidad, se encuentran regulados por la Ley Federal del Trabajo y la autoridad competente para resolverlos es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, . . . en ningún momento ni la — Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ni la Suprema Corte de Justicia de la Nación se han declarado incompetentes para conocer de los mismos, encontrándose en la misma situación más de cincuenta juicios en trámite . . . Como precedentes de registros de Sindicatos formados —

por los trabajadores y aún del personal docente de Universidades Autónomas Estatales, se pueden mencionar los siguientes: "SINDICATO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS-AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MORELOS" registrado bajo la Partida Número 210 del Libro respectivo por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado en cuestión; "UNION SINDICAL DE CATEDRATICOS DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE GUERRERO", registrado en el Expediente 130 por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de dicho Estado: "SINDICATO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y DE INTENDENCIA AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE GUERRERO", registrado en el Expediente 128 por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad, así como otros organismos sindicales, debidamente registrados..."

El hecho de que algunos sindicatos de las entidades federativas hayan sido registrados en su respectiva jurisdicción, por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, es decir dentro de los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo, no quiere decir que exista esa misma sujeción para la Universidad Nacional Autónoma de México, porque la Ley Orgánica que la regula es una Ley Federal, cosa que no sucede en las Universidades Estatales, ya que sus ordenamientos internos son expedidos por el Congreso Local del estado correspondiente. Además en el agravio señalado los quejosos no mencionan si las leyes constitutivas de dichas Universidades contienen algún precepto señalando que las relaciones laborales de las mismas se regiran por la Ley Federal del Trabajo.

Concluyen su demanda diciendo "Con la resolución recurrida las responsables al negar el registro — del Sindicato quejoso, violan en nuestro perjuicio la — fracción XVI del Artículo 123 Constitucional que establece el derecho para los trabajadores de organizarse — en Sindicato para la defensa de sus intereses; el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, que consideran al Sindicato como la Asociación de Trabajadores para la — defensa de sus respectivos intereses, el Artículo 357 — del mismo Ordenamiento Laboral que prevé como un derecho de los trabajadores el de constituirse en Sindicato, sin necesidad de autorización previa . . . Violando así nuestras garantías individuales consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución General de la República".

Resulta evidente que los dirigentes de los — trabajadores universitarios pretenden que su relación — de trabajo se regule indefectiblemente por la Ley Federal del Trabajo, tal vez por considerar que tendrán mayores libertades y prerrogativas para ejercer presiones en contra de la Institución y además porque algunos derechos alcanzados con la firma del Convenio Colectivo — de Trabajo, tendrían que ser reglamentados de manera diferente, en el caso de determinarse que se rigen por el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

b). Resolución del Juzgado Segundo de Distrito del D.F. en Materia Administrativa.

La demanda de amparo presentada por el STEUNAM fué radicada en el Juzgado de Distrito con el número — 126/72 y resuelta el día 27 de julio de 1972 en los términos de los siguientes Considerandos:

"PRIMERO.- El acto reclamado es cierto por admitirlo expresamente las autoridades responsables y demostrar su existencia con la copia auténtica de la re solución combatida en este juicio.

SEGUNDO.- En este considerando el Juez Segundo de Distrito en Materia Administrativa hace una transcripción completa de los agravios que mencionan los quejosos, de acuerdo con los cuales resuelve:

TERCERO.- Son fundados, en lo esencial, los anteriores conceptos de violación.-

En efecto, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Federal, la aplicación de las leyes del trabajo es de la competencia ex clusiva de las autoridades federales, cuando se trate de asuntos relativos a empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Fede ral.

La Universidad Nacional Autónoma de México, es un organismo público descentralizado, de servicio, - cuya finalidad fundamental es proporcionar la educación a que está destinada.

De los términos de la Ley Orgánica que rige el organismo en cuestión, no desprende sin lugar a dudas que el mismo no encuadra dentro de la estructura - ción orgánica 'centralizada' del Estado Mexicano, en virtud de contar con gobierno propio y ser, como su nom bre indica 'Autónoma'.

Cabe precisar, que el hecho de que los trabajadores de la Universidad tengan derechos y obligaciones en relación con las prestaciones que proporciona - el diverso organismo denominado I.S.S.S.T.E., de ninguna manera pueden afectar la naturaleza jurídica de la Institución y menos aún considerar que esta estimación pudiera servir de base para juzgar limitada la autonomía de la Universidad, ni tampoco considerar que se trata de un organismo que forma parte de la estructura centralizada del Estado.

Por otra parte, el hecho de que se trate de - un organismo descentralizado, de ninguna manera implica que no exista una relación laboral entre el mismo y los trabajadores que presten sus servicios sujetos a - una relación de dirección y dependencia. En efecto, - independientemente de que la Ley Orgánica de la Institución autoriza a ésta a regular las relaciones de trabajo, tales relaciones, por disposición expresa de la propia ley, no podrán ser inferiores a las señaladas - en la Ley Federal del Trabajo, y ello conduce a estimar que a pesar de tales facultades pueden producirse, según se expresó, una relación de dirección y dependencia respecto de las personas que prestan sus servicios a la Institución, y a juicio del suscrito eso es más - que suficiente para que todas las personas indicadas - cuenten con los derechos y prerrogativas que al efecto se establecen en el inciso a) del artículo 123 Constitucional y sus leyes reglamentarias.

No es obstáculo a lo anterior el hecho de que la Universidad persiga finalidades eminentemente culturales y educativas y no de lucro, pues desde el punto de vista estrictamente laboral, independientemente de-

conceptos de ciencia económica, es suficiente para estimar que tiene el carácter de patrón aquella persona o institución que requiera y hace uso de los servicios de personas particulares, siempre y cuando, se repite, los servicios se presten bajo dirección y dependencia del patrón, lo que acontece en el caso.

Por otra parte, aún cuando la Universidad no persiga fines de lucro, y en general de carácter económico, sí constituye una unidad económica de prestación de servicios, en tanto que para tal fin cuenta con un patrimonio que le permite la realización de sus actividades, parte del cual indudablemente está destinado al pago de salarios y demás prestaciones de índole laboral en favor de los trabajadores que proporcionan sus servicios.

A mayor abundamiento, debe señalarse que asiste la razón a la parte quejosa cuando, a manera de ejemplo señala casos de organismos descentralizados, como el del Instituto Mexicano del Seguro Social, el que, sin perseguir fines de lucro propiamente dichos, sostiene relación de tipo laboral con sus trabajadores, y es de explorado derecho que tales relaciones tienen el carácter indicado, además de que, podría señalarse en apoyo de la anterior circunstancia de que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha resuelto infinidad de casos en que se plantean controversias de tipo laboral entre el Instituto y sus trabajadores, aplicando en general, las normas de la Ley Federal del Trabajo, y en particular, los contratos colectivos celebrados entre el Instituto y el Sindicato de sus trabajadores.

Con base en lo anterior, cabe concluir en el sentido de que los actos reclamados violan en perjuicio de la parte quejosa las garantías de legalidad y seguridad jurídicas consagradas en los artículos 14 y 16 de la - Constitución, y por ello procede conceder el amparo y - protección federal solicitados.

Por lo expuesto y con apoyo además en los artículos 76, 77, 78 y 155 de la Ley de Amparo, se resuelve:

1.- La Justicia de la Unión AMPARA Y PROTEGE a - Evaristo Pérez Arreola, Leonardo Olivos Cuellar, Aurelio Valdespino Ortiz,.... contra los actos que reclaman de los CC. Director General de Trabajo y Previsión So— cial y Jefe del Departamento de Registro de Asociaciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, actos - que se especifican en el resultando primero de este fa- llo.

II.- Notifíquese personalmente a la parte terce- ra perjudicada.- Así lo resolvió y firma el C. Juez se- gundo de Distrito del Distrito Federal en Materia Admi- nistrativa, Lic. Carlos de Silva Nava, hasta hoy 30 de marzo de mil novecientos setenta y tres, en que lo per- mitieron las labores del Juzgado.."

Resulta inconsistente esta sentencia del Juez de Distrito principalmente por las siguientes razones: No es válido el primer argumento porque la circunstancia - de que la Universidad no pertenezca a la Organización - centralizada del Estado, sino que tenga la naturaleza - de un organismo descentralizado, no implica que necesari- mente quedará comprendido en el apartado A del artículo 123 de la Constitución.

Por otra parte, la Universidad Nacional Autónoma de México, nunca ha negado que exista relación -- de trabajo entre ella y sus trabajadores, lo que no se acepta es que tenga las características de una empresa -- y por lo tanto de patrón en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

El Juez de Distrito debió analizar en su -- sentencia la naturaleza jurídica de la Universidad, la -- relevancia del artículo 13 de su Ley Orgánica, su carác -- ter de Institución y de "organismo descentralizado", lo -- que no hace, porque únicamente hace suyos los argumen -- tos esgrimados por los quejosos, todos y cada uno de -- los cuales resultan infundados.

**D). REVISION INTERPUESTA POR LOS TERCEROS --
PERJUDICADOS Y RESOLUCION DEL PRIMER --
TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA LABORAL.**

a). Revisión que interpone el Director -- General de Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El 6 de abril de 1973, mediante oficio -- 000441, con número de expediente 9/891/363, el Director General del Trabajo, interpuso recurso de revisión ante la propia autoridad responsable, para que a su vez lo -- enviara al Tribunal competente.

Los agravios que fundan su inconformidad con la sentencia dictada por el Juez Segundo de Distrito en Materia Administrativa, los hizo consistir en:

"I.- VIOLACION DE LOS ARTICULOS 76 y 77 FRACCIÓN I DE LA LEY DE AMPARO . . . En mi informe justificado manifesté textualmente al admitir como cierto el acto reclamado, que: 'es cierto el acto reclamado. Fué en sentido negativo aquella resolución, en virtud de haberse sustentado el criterio de no ser esta autoridad la competente para conocer de la solicitud de registro formulada por la aludida asociación de trabajadores, a causa de lo cual no fué tramitada reglamentariamente:

. . . Los conceptos de violación expresados por los quejosos se dirigieron exclusivamente a sostener que esta Secretaría es la competente para conocer del registro del Sindicato que crearon.

. . . De modo que, la sentencia recurrida no cumplió debidamente el mandato del invocado artículo 77 fracción I de la Ley de Amparo cuando señaló el acto reclamado, y el a quo que se sustituye a la autoridad responsable, sin tener jurisdicción para ello, al conceder el registro al Sindicato que formaron los quejosos; pues a esto equivale decir en el punto primero resolutivo de aquella sentencia, que se ampara y protege a los quejosos, contra el acto que les negó el registro del repetido Sindicato.

. . . No se limita la sentencia que pronunció, a proteger a los quejosos en contra del acto administrativo por el cual esta Secretaría, por conducto de su Dirección General de Trabajo a mi cargo, se declaró incompetente para conocer del registro del Sindicato de que se trata, sino que se extendió esa protección a establecer una situación jurídica concreta con apoyo de -

la cual pudieran exigir los quejosos que se les registre ese Sindicato de plano, eludiéndose el procedimiento administrativo que se substancia con motivo de una solicitud de registro sindical que culmina con ese registro, pero después de que cumplen los interesados con los requisitos legales correspondientes: por lo que, en el supuesto evento de que no se les reconociera validez jurídica a los otros agravios que después se expresarán, procederá en todo caso que se modifique la sentencia recurrida, concediéndose el amparo para el efecto de que— establecida por la Justicia Federal la competencia de esta Secretaría para conocer del registro del Sindicato que fundaron los quejosos—, se avoque esta misma Secretaría al conocimiento y tramitación de la solicitud respectiva.

II.- . . . En el informe justificado (que no fué tomado en cuenta por el Juez de Distrito), no se les negó a los quejosos— ni se les podía haber negado jamás —, su calidad de trabajadores, sujetos a derecho laboral. Lo que se trataba de esclarecer era la cuestión de saber si debía registrarse el Sindicato que formaron ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o ante esa Secretaría. . . .

III.- . . . no puede imponerse ningún criterio que sostenga que los trabajadores y empleados de la UNAM, no quedan incluidos dentro del régimen jurídico que implanta la mencionada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; porque, evidentemente la U.N.A.M. no es una entidad privada, luego, si no le es, su régimen jurídico en lo que concierne a las relaciones de trabajo que hay en su seno, tiene que quedar ex-

cluido del correspondiente a las entidades o empresas - privadas, que es el de la Ley Federal del Trabajo . . .

El C. Juez a quo, por vía de comparación — llega a la conclusión de que los empleados de la U.N.A.M. deben estar regidos por la Ley Federal del Trabajo; — pues argumenta que, como los del Instituto Mexicano del Seguro Social lo están, también los de la UNAM deben de estarlo.

No sólo los empleados del I.M.S.S., sino — también los de Petróleos Mexicanos y de Ferrocarriles - Nacionales de México están sujetos al régimen de la Ley Federal del Trabajo; pero para que se produjera esta sujeción, este sometimiento de tales empleados a los postulados de dicha ley, fué necesario que el Legislador — así lo declarara en los artículos 138 de la Ley del Seguro Social; 16 del Decreto del Congreso de la Unión y creó la Institución Pública denominada Petróleos Mexica nos y 23 de la Ley Orgánica de los Ferrocarriles Nacio nales de México.

De lo que se deduce que no queda al arbitrio del Juzgador— como en la especie— señalar el régimen jurídico bajo el que deben quedar protegidos determina dos empleados, sino que es indispensable que haya un — texto legal por cuya interpretación jurídica se haga — ese señalamiento.

. . . El artículo 1.º de su Ley Orgánica la define como una corporación pública, organismo descen tralizado (no empresa), y le asigna como finalidad la de impartir educación superior para formar profesiona-

tas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad, es decir, una función del Estado como concepto de forma de vida social determinada, de comunidad política jurídicamente organizada, dotada de un poder de mando (amparo directo 3599/66, resolución del 5 de abril de 1967).

La Secretaría del Trabajo en su escrito de -revisión, argumenta además que entre la Universidad y -sus empleados, efectivamente existe una relación de trabajo en los términos del artículo 2º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y esa relación de trabajo implica sujeción del empleado, a la dirección y dependencia de los jefes, es decir, existe — una subordinación de acuerdo con el artículo 44 de la -citada Ley, pero no respecto de una unidad económica de derecho privado sino respecto de una entidad pública — del orden político que no firma contratos con sus trabajadores, sino que les expide nombramientos, como lo señala el artículo 3º de la Ley Burocrática."

Aduce además, que en general, las personas- que laboran en los organismos descentralizados, tienen las características que corresponden al personal del Estado, salvo determinación especial de la Ley que en algunos casos ha sometido a dicho personal a la legislación general en materia de trabajo, como ocurre tratándose de trabajadores petroleros, ferrocarrileros y del Seguro Social. En cambio sucede lo contrario en la Ley Orgánica de la UNAM, porque su artículo 13 no señala expresamente que las relaciones de la Universidad con sus trabajadores se regirán por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

Después de toda la argumentación vertida en su recurso de revisión, principalmente acerca de dilucidar que la Universidad en ningún caso puede tener las características de una empresa, concluye que: " El Sindicato creado por los empleados de la UNAM, debe registrarse ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y no ante esta Secretaría ". 101)

B). RECURSO DE REVISION QUE INTERPUSO LA —
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

El 13 de abril de 1973, la Universidad Nacional Autónoma de México, por conducto del Lic. Jorge Carpizo, Abogado General de la UNAM, interpuso recurso de revisión ante el Tribunal Colegiado de Circuito, en contra de la sentencia pronunciada por el Juez Segundo de Distrito del Distrito Federal en Materia Administrativa al resolver el amparo número 126/72, promovido por Evaristo Pérez Arreola y Coagraviados.

Los agravios los hizo consistir en: "I. — Violación de los artículos 77-I y 78 de la Ley de Amparo . . . en virtud de que el Juez de Distrito en la sentencia que se recurre dejó de apreciar los argumentos — que hicieron valer las autoridades señaladas como res—

101). Cfr. del Oficio 000441 del 6 de abril de 1973. Exp. 9/891/363. Dirigido por el Director General del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al Juez Segundo de Distrito del Distrito Federal en Materia Administrativa.

ponsables, y que eran los conducentes para tener por — fundado o no el acto reclamado: negación del Jefe del — Registro de Asociaciones y del Director de Trabajo y — Previsión Social para registrar el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma — de México.

El Juez debió analizar las consideraciones — que la autoridad responsable realizó sobre la naturaleza jurídica de la U.N.A.M., para concluir si era procedente o no la negativa de registro del Sindicato en — cuestión.

En efecto, en la sentencia impugnada el referido Juez hace suyos los argumentos de agravios de — los quejosos al establecer en su considerando tercero — que son fundados en lo esencial, los conceptos de violación expresados por los quejosos. El citado Juez Federal no tomó en cuenta los razonamientos y argumentos de la autoridad responsable, y menos aún especificó por — qué son fundados los conceptos de violación expresados por los quejosos, ya que no precisa cuáles son los argumentos que en lo esencial hace suyos. Por otra parte — el Juez se excedió en las facultades que le confiere el artículo 78 de la citada Ley, ya que indebidamente otorgó y reconoció como directivos sindicales al señor Evaristo Pérez Arreola y demás, función que estrictamente — corresponde, en el supuesto no concedido, a la autoridad responsable. Lo que antecede implica una substitución del Juez en las funciones de la autoridad responsable.

2.- Violación del artículo 77 fracción I de la Ley de Amparo y del artículo 222 del Código Federal de Procedimientos Civiles, aplicado supletoriamente."

A... El Juez de Distrito en su sentencia, - expresó: que de conformidad con el artículo 123 de la - Constitución, la aplicación de las leyes del trabajo es de la competencia exclusiva de las autoridades federales, cuando se trate de asuntos relativos a empresas - que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

"... el referido Juez " a quo " invoca una parte de la fracción XXXI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, sin señalar expresamente tal fracción, lo cual hace suponer que el Juez considera 'a - priori' y sin ningún fundamento a la Universidad Nacional Autónoma de México como empresa; y por ende, ajustada, en cuanto a sus relaciones laborales, al Apartado - 'A' del citado artículo; razón que es del todo desechable, en virtud de las mismas condiciones limitativas de la propia fracción XXXI, al establecer que la aplicación de las leyes del trabajo es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a 'empresas' que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Estado. "

B... Al argumentar el Juez de Distrito que la Universidad de México es un organismo descentralizado de servicio, porque de su Ley Orgánica no se desprende que el mismo forme parte de la estructuración centralizada del Estado, porque se trata de un organismo autónomo, razón que considera suficiente para considerar -

que se encuentran dentro del apartado A del artículo — 123.

Incorre en un razonamiento falso ya que, — " el hecho de que la Universidad Nacional Autónoma de — México no pertenezca a la organización centralizada del Estado, sino que sea un organismo descentralizado, no — se desprende necesariamente que les sea aplicable auto— máticamente el apartado 'A' del artículo 123 Constitu— cional, como lo pretende el Juez ' a que ' .

En consecuencia, el Juez debió haber anali— zado la naturaleza jurídica de la Universidad de acuer— do con su Ley Orgánica, evitando así el formular argu— mentos contrarios a Derecho. Además hay que tener en — cuenta que el referido Juez afirma por un lado que la — Universidad es una empresa descentralizada y por el otro que es un organismo descentralizado, y por tanto incu— rre en una gran confusión e identifica dos conceptos — que son incompatibles.

La empresa descentralizada es aquella que — interviene en alguno de los procesos de la producción,— en cambio el organismo descentralizado es aquel que de— sempeña una función del Estado pero que éste le otorga— por medio de una Ley a una Institución con el objeto de que la lleve a cabo.

La Universidad como organismo descentraliza— do no está regida por la fracción XXXI del apartado 'A' del 123 Constitucional, por no ser una empresa descen— tralizada que intervenga en alguno de los procesos de — la producción; sino que tiene por finalidades realizar—

funciones propias del Estado y que esta descentralizada es un organismo de carácter nacional. "

C... El Juez afirma que la Universidad es - una empresa, ya que el hecho de que persiga fines eminentemente culturales y no de lucro, no le quita su carácter de patrón, porque constituye una unidad económica de prestación de servicios y cuenta con un patrimonio, parte del cual está destinado al pago de salarios.

"... el criterio que tiene el Juez de Distrito sobre empresa económica es muy peculiar, puesto - que afirma que la Universidad constituye una unidad económica de prestación de servicios, con lo cual desconoce el concepto de empresa contenido en la Ley Federal - del Trabajo, ya que con tal criterio cualquier dependencia gubernamental que disponga del presupuesto, es una - unidad económica y por lo tanto una empresa, lo que es - totalmente inadmisible de acuerdo con el derecho positivo mexicano.

También sostiene el Juez de Distrito que la Universidad es un patrón por el hecho de recibir la prestación de servicios de sus empleados bajo su dirección - y dependencia.

En ningún momento se ha negado la existencia de relación laboral entre mi representada y sus empleados administrativos, pero de lo anterior no se desprende forzosamente como lo hace el Juez ' a quo ', que la Universidad sea una empresa y tenga calidad de patrón en los términos previstos por la Ley Federal del Trabajo.

D... Y por último el Juez de Distrito al — aseverar: que asiste la razón a los quejosos cuando, a manera de ejemplo señala el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual no persigue fines de lucro y sin embargo sostiene una relación de tipo laboral con sus empleados, y en los casos que se han planteado controversias entre éste y sus trabajadores, han sido resueltos por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

" . . . la razón por la cual el Instituto Mexicano del Seguro Social se rige por el citado apartado 'A' no deriva de su carácter de organismo público — descentralizado, lo que por el contrario lo llevaría al apartado 'B' del citado artículo 123, y al artículo 10. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sino que su inclusión dentro del apartado 'A' y de la Ley Federal del Trabajo derivan de su carácter peculiar de organismo de prestación de la seguridad social a los trabajadores comprendidos en el propio apartado 'A'.

Si el Instituto Mexicano del Seguro Social se ha establecido para prestar seguridad social a los trabajadores comprendidos en el citado apartado A y por la Ley Federal del Trabajo, sería inadmisibles que sus propios trabajadores se rigiesen por el apartado 'B' y estuviesen afiliados al ISSSTE., y por ello es que dichas relaciones laborales se rigen por excepción por la legislación del trabajo mencionado, pero no se puede citar ningún otro caso de organismo público descentraliza

do que encuadre en esta hipótesis, por lo que no puede invocarse el caso de excepción para equiparar su situación a la de la UNAM.

Además, la Ley del Seguro Social, en su artículo 138 sujeta a los trabajadores de esa institución a su régimen de seguridad social, situación que no acontece con la Universidad.

Lo que ocurre es que con frecuencia se confunden las empresas de carácter público como Petróleos Mexicanos y los Ferrocarriles Nacionales, con los organismos públicos descentralizados, pero se trata de instituciones totalmente diversas que se rigen por legislaciones distintas para regular sus relaciones laborales respectivas,..."

E... En apoyo de su sentencia el Juez de Distrito precisa que el hecho de que los empleados universitarios se encuentren sujetos al ISSSTE, de ninguna manera puede afectar la naturaleza jurídica de la Institución, ni tampoco considerar que se trata de un organismo que forme parte de la estructuración centralizada — del Estado.

. . . de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10. fracción II, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, dicha ley se aplica: ' A los trabajadores de los organismos públicos que por ley o por acuerdo del ejecutivo federal sean incorporados a su régimen'.

Esto significa que la incorporación al ISSSTE no es de carácter voluntario, sino que forzosamente es -

aplicable a trabajadores de organismos públicos, por lo que se excluye la posibilidad de que los trabajadores - de empresas o entidades públicas o privadas reguladas - por el apartado 'A' del propio artículo 123, puedan ser afiliados al ISSSTE.

La Universidad, nunca ha negado la existencia de la relación laboral, pero no toda relación laboral queda necesariamente comprendida en el apartado 'A' del artículo 123 como concluye indebidamente el juzgador, ya que el propio artículo 123 regula diversas categorías de relaciones laborales en sus dos apartados e inclusive existen algunas que no están comprendidas expresamente en su precepto.

Lo que debió analizar el juzgador y no lo hizo es la naturaleza jurídica, de esa relación laboral, entre la UNAM y sus servidores administrativos, que no pueden asimilarse a la de una empresa privada o pública, ni tampoco a una de carácter burocrático; ya que el propio Juez olvida por completo el carácter autónomo de la Universidad y la facultad legislativa que le ha otorgado su Ley Orgánica, que tiene la misma jerarquía que la Ley Federal del Trabajo, situación ésta que en ningún momento fue impugnada por los quejosos.

. . . El artículo 13 crea las bases para que la Universidad sea competente para regular la relación-laboral universitaria, dentro de los lineamientos del artículo 123 Constitucional y con el marco de referencia de que los derechos de índole económica de su personal no serán inferiores a los que concede la Ley Federal

del Trabajo. Y esos estatutos a que se refiere el artículo 13 de la Ley Orgánica no son reglamentos interiores de trabajo, sino una expresión de la facultad legislativa otorgada a la Universidad en virtud de su autonomía.

. . . Se hace notar a ese H. Tribunal que la Universidad es un Organismo Descentralizado del Estado—según el artículo 10. de su Ley Orgánica y de acuerdo — con la propia Ley tiene la característica de ser autónoma, lo que implica que tenga peculiaridades que no se encuentran en ningún otro Organismo Público descentralizado a saber:

a).— Su organización no le es impuesta por el Poder Legislativo Federal, sino que tiene un amplio margen de auto-organización, ya que de acuerdo con el artículo 20. fracción I de la Ley Orgánica está facultada para organizarse como lo estime mejor dentro de los lineamientos generales de la propia Ley que son muy amplios.

b).— Su Patrimonio y recursos económicos los maneja libremente..

c).— Las autoridades universitarias son nombradas por los propios miembros de la comunidad universitaria sin intervención del ejecutivo federal ni representantes de ninguna autoridad ajena a la Universidad.

d).— El Consejo Universitario posee facultades legislativas respecto a la vida interna de la Institución, para encauzar su vida académica, administrativa y de difusión cultural.

El artículo 10. de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que: 'La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, - de los Gobierno y Distrito Federal; de las Instituciones que a continuación se enumeran:

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales,.....; así como de los otros Organismos Descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos '.

Sin embargo, este artículo no es aplicable a la UNAM porque como quedó demostrado en los párrafos anteriores no es un Organismo descentralizado similar a los mencionados en el artículo citado; ya que tiene su naturaleza propia: es el único organismo descentralizado autónomo que existe en el orden jurídico mexicano, - lo que implica las diferencias profundas ya señaladas - con los otros organismos descentralizados.

En consecuencia, se debe concluir en el sentido de que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no le es aplicable a la Universidad Nacional Autónoma de México, por no quedar comprendida en el artículo 10. de dicho Ordenamiento.

Se hace del conocimiento de ese H. Tribunal que mi representada nunca ha negado que existe relación laboral entre ella y su personal administrativo; ya que con fecha 16 de enero de 1973 entró en vigor el Conve-

nio Colectivo de Trabajo que suscribió esta Institución de Cultura con el STEUNAM, en cuya parte declarativa — contiene: 'La Universidad Nacional Autónoma de México y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM, — reafirman su respeto a los principios de autonomía universitaria y autonomía sindical'.

. . . los propios trabajadores universitarios expresamente han aceptado el principio de que la — relación laboral universitaria no encuadra en el apartado 'A' del artículo 123 Constitucional y plenamente reconocen la facultad legislativa de la Universidad Nacional Autónoma de México conferida a ésta por el artículo 2 fracción I; 8 fracción I y 13 de su Ley Orgánica, los que no han sido nunca cuestionados de inconstitucionales ante el Poder Judicial Federal, ni por los propios miembros de la comunidad universitaria. Esta es la razón toral por la cual se firmó por mi representada un — Convenio Colectivo de Trabajo, y no un Contrato Colectivo de Trabajo ajustado al apartado 'A' del artículo 123 Constitucional y a sus leyes reglamentarias, con un Sindicato Universitario no registrado ante ningún órgano — Público, sino únicamente reconocido y registrado por la propia Universidad. Situación esta última que fué admitida sin restricción alguna por los propios quejosos".

En esta revisión de la UNAM, también se hizo valer como causal de sobreseimiento, el hecho de que los representantes de los trabajadores administrativos, hayan suscrito con la Institución un Convenio Colectivo de Trabajo, el cual entró en vigor el día 16 de enero — de 1973, "por el cual se ha expresado que la Universidad no es una empresa y que ciertos aspectos de la Ley—

nio Colectivo de Trabajo que suscribió esta Institución de Cultura con el STEUNAM, en cuya parte declarativa — contiene: 'La Universidad Nacional Autónoma de México y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM, — reafirman su respeto a los principios de autonomía universitaria y autonomía sindical'.

. . . los propios trabajadores universitarios expresamente han aceptado el principio de que la relación laboral universitaria no encuadra en el apartado 'A' del artículo 123 Constitucional y plenamente reconocen la facultad legislativa de la Universidad Nacional Autónoma de México conferida a ésta por el artículo 2 fracción I; 8 fracción I y 13 de su Ley Orgánica, los que no han sido nunca cuestionados de inconstitucionales ante el Poder Judicial Federal, ni por los propios miembros de la comunidad universitaria. Esta es la razón toral por la cual se firmó por mi representada un Convenio Colectivo de Trabajo, y no un Contrato Colectivo de Trabajo ajustado al apartado 'A' del artículo 123 Constitucional y a sus leyes reglamentarias, con un Sindicato Universitario no registrado ante ningún órgano Público, sino únicamente reconocido y registrado por la propia Universidad. Situación esta última que fué admitida sin restricción alguna por los propios quejosos".

En esta revisión de la UNAM, también se hizo valer como causal de sobreseimiento, el hecho de que los representantes de los trabajadores administrativos, hayan suscrito con la Institución un Convenio Colectivo de Trabajo, el cual entró en vigor el día 16 de enero de 1973, "por el cual se ha expresado que la Universidad no es una empresa y que ciertos aspectos de la Ley-

Federal del Trabajo no son aplicables a su relación laboral con la Universidad, lo cual es indudablemente una manifestación de voluntad que entraña un consentimiento expreso del acto reclamado. . ." 102)

- c) Resolución Definitiva del Primer Tribunal Colegiado de Circuito en Materia Laboral.

El Juez Segundo de Distrito en Materia Administrativa, envió al Tribunal Colegiado en Materia Administrativa, el recurso de revisión que interpuso la autoridad responsable (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) y los autos del amparo No. 126/72. El Tribunal Colegiado de Circuito en Materia Administrativa se declaró incompetente para reconocer de la revisión número RA-327/73 el día 14 de junio de 1973, remitiendo el expediente al Colegiado en Materia Laboral.

El Tribunal Colegiado en Materia Laboral, - el día 11 de septiembre de 1974, resolvió el toca en revisión número RT-150/73, relativo al Juicio de Amparo - promovido por el señor Evaristo Pérez Arreola y otros; - en los siguientes términos:

" RESULTANDO TERCERO.- La petición de sobreseimiento que formula la Universidad Nacional Autónoma de México, . . . debe desestimarse en virtud de que si-

102) Cfr. del Recurso de Revisión que interpuso la UNAM ante el Tribunal Colegiado de Circuito el día 13 - de abril de 1973.

bien argumenta que con fecha dieciséis de enero de mil-novecientos setenta y tres, empezó a tener vigencia el convenio colectivo de trabajo, suscrito por los quejosos, representados por el STEUNAM y la Universidad, y — que en dicho convenio los primeros han aceptado expresamente que la Universidad no es una empresa . . . y además los quejosos han admitido y por tanto consentido, — que el registro sindical y el reconocimiento de su personalidad se efectúe únicamente por el Consejo Universitario y ante la Comisión Mixta de Conciliación, establecida en el propio convenio, admitiendo desde luego que no procede ningún registro de ese carácter, de la lectura atenta del convenio que invocan no aparece que existan las admisiones y consentimiento que le atribuyen a la parte sindical, los que en concepto de este Tribunal, en todo caso debían haber sido manifestados en forma explícita, condición que se estima indispensable, para — que pudiera atenderse a la petición de referencia. "

"CUARTO.— Son fundados los agravios hechos— valer por los recurrentes, en los que se advierten que— el Juez de Distrito no hizo un estudio cabal del problema que se le planteó, ya que, de las consideraciones establecidas por el Juez a quo en la sentencia recurrida, se advierte que efectivamente se limitó, en gran parte, a acoger como fundados los conceptos de violación que — le hicieron valer los quejosos, sin examinar los diversos fundamentos establecidos en el acto reclamado..

En efecto, de las consideraciones que sustentan la sentencia recurrida y que han quedado transcritas, en la parte relativa de esta ejecutoria, se advierte que el Juez a quo aludió únicamente respecto del

artículo 123 Constitucional, al apartado A), fracción **XXXI** del mismo, y por ello expresó que conforme a dicha disposición, la aplicación de las leyes del trabajo es de la competencia exclusiva de las autoridades federales, cuando sus trabajadores pertenecen a empresas u organismos descentralizados, razón por la cual resulta cierto que omitió tomar en cuenta en su integridad los fundamentos del acto reclamado, entre los que se contiene la invocación de preceptos específicos que definen, regulan y establecen pautas en cuanto corresponde a la constitución de la Universidad Nacional Autónoma de México y su funcionamiento, de lo cual se desprende, que para dilucidar el problema que se le planteó en la demanda de amparo promovida por los quejosos no era suficiente razonar y ponderar situaciones derivadas únicamente de lo que dispone el artículo 123 Constitucional en su apartado A) que invocó. . . "

. . . Ahora bien, son fundados los agravios que formulan los recurrentes y en los que argumentan — que el Juez de Distrito confundió la naturaleza jurídica de la Universidad Nacional Autónoma de México.

En efecto, el Juez de Distrito consideró — fundada la aseveración de los quejosos, en el sentido — de que la Universidad Nacional Autónoma de México es — una de las empresas administradas en forma descentralizada por el Gobierno Federal, a que se refiere la fracción **XXXI** del Apartado A del artículo 123 Constitucional, acogiendo así el argumento de los quejosos, que refutaron la consideración contraria que sustentan en el acto reclamado las responsables, más como lo dicen los recurrentes, el Juez de Distrito incurrió en una confu-

sión conceptual, puesto que la Institución de cultura - mencionada no puede ser una empresa, sino una corporación pública, Organismo Descentralizado del Estado, . . y no debe haber duda alguna respecto de que son conceptos distintos el de empresa y el de corporación y organismo público descentralizado.

El concepto de empresa es eminentemente económico y así se encuentra entendido, tanto en el Apartado A del artículo 123, como en la Ley Federal del Trabajo, desarrollándolo explicándolo y adecuándolo a las diversas manifestaciones que corresponden al fenómeno social del trabajo, como productor de bienes o de servicios, en que intervienen sus factores, capital y trabajo.

. . . Típica es la fracción **XX** que determina que las diferencias o conflictos entre el capital y trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y del Gobierno, y más aún, la Ley Reglamentaria reitera la misma acepción económica de la empresa, al definir en su artículo 16, que: 'Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa' precepto que, según la exposición de motivos correspondiente, se cuidó de incluir atentas las razones siguientes: 'El crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias y otras

unidades semejantes, independientes las unas de las — otras, pero sujetas todas a la administración general. Esta división ha impuesto en la vida moderna la necesidad de distinguir entre empresa y establecimiento. El Proyecto recogió estas ideas en el artículo 16: 'La empresa — es la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital — bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto el establecimiento es una unidad técnica que — como sucursal, agencia u otra cosa semejante, disfruta de autonomía técnica, no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como la unidad superior'.

. . . importa para este estudio destacar, — la claridad con la que se determina que la empresa, es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, organizada lógicamente para obtener ganancias.

En cambio, el organismo público descentralizado, tiene características distintas, porque se constituye para realizar un fin de servicios sociales, en beneficio de la colectividad y sin espíritu de lucro, lo que precisamente sucede en el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México, organismo que no participa — del fenómeno económico de la producción.

Por cuanto al criterio de comparación con — otros organismos descentralizados, . . . o sea el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social, resulte fundado el agravio que se hace consistir en que tal argumento no es correcto, atento que, desde luego, se observa-

que dicha institución asistencial y de prestación de — servicios a los trabajadores y sus familiares, aunque — sea también un organismo descentralizado que según el — artículo 10., de la ley que lo regula, constituye un — servicio nacional según su artículo 40., el régimen del Seguro Obligatorio que establece, corresponde a las per^usonas, entre otras, que se encuentran vinculadas a otra por un contrato de trabajo, cualquiera que sea la perso^unalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón, — y las aportaciones para su sostenimiento y la realiza^ución de actividades y prestaciones que otorga, provie^unen además del Gobierno, de los patrones y de los traba^ujadores, que son precisamente los factores de la produc^ución a que se refiere el apartado A del artículo 123 de la Constitución General de la República, pero sobre — todo, es el artículo 138 de la indicada Ley del Seguro^u-Social, el que dispone, en forma expresa: que las rela^uciones entre el Instituto y sus empleados se registrarán — por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, lo que^uno sucede en el caso de la Universidad Nacional Autóno^uma de México, la cual según lo previene el artículo 13^u-de su Ley Orgánica, tiene concedidas facultades para — que por conducto de su Consejo dicte los estatutos espe^uciales normativos de las relaciones establecidas entre^u la propia corporación y su personal docente y administra^utivo,.... la Universidad en cita, no es una de las empre^usas descentralizadas a las que se refiere la fracción — XXXI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

. . . Tampoco puede equipararse la situación normativa que guarda la Universidad Nacional Autónoma — de México, con otras empresas o instituciounes descentra^ulizadas del Estado, como lo son precisamente Ferrocarri^u

les Nacionales de México, que aún prestando un servicio público, están organizados como una empresa lucrativa y sobre todo existe la determinación legal expresa, que los coloca dentro de la competencia exclusiva de las autoridades federales y de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. . .

Son fundados en lo esencial los agravios B), F) y G) de los que formula la tercera perjudicada y los que en igual sentido hicieron valer las responsables, ya que tampoco se justifica el razonamiento del Juez a quo consistente en que, aún teniendo aquéllas facultades para regular sus relaciones de trabajo de acuerdo con su Ley Orgánica, ello no desvirtúa que entre las partes se produzcan relaciones de trabajo, . . toda vez que como se explicó, el problema no consistía en determinar la existencia de esas relaciones laborales únicamente, sino que la cuestión planteada es la consistente en determinar, si atentas las características especiales que concurren en la Corporación Descentralizada de referencia, la asociación que forman los quejosos debía ser registrada por las autoridades responsables. Al efecto ya ha quedado explicado que la Universidad Nacional Autónoma de México, no está comprendida dentro de las empresas descentralizadas a que se refiere la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 Constitucional. . .

. . . el Juez analizó un problema que no se ha resuelto en el acto reclamado, pues parece haber entendido que las responsables determinaron que los peticionarios debían registrar el organismo que formaron ante la autoridad federal que registrara a los organis-

mos formados por los servidores públicos, más la esencia del acto reclamado no es esa, ya que mediante la resolución combatida, las responsables consideraron que — en lo que a ellas corresponde, no podían atender a su — solicitud de registro y la circunstancia de que para fundar su punto de vista, hayan sugerido que, en todo caso sería otra la autoridad ante la que sí podía ser registrado su organismo. . . .

A dicho respecto es pertinente expresar, — contestando el concepto de violación aducido por los — quejosos, en el sentido de que tal fundamento del acto — reclamado carece de consistencia, atento que, según — afirman, la Universidad Nacional Autónoma de México, en cita, no puede ser considerada como comprendida dentro de los organismos descentralizados similares a los que menciona la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 10., por no existir ninguna — similitud, en relación a este argumento de la cuestión — propuesta.

. . . la incorporación del personal universitario al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, encuentra su justificación en el hecho de que la Universidad es una corporación de servicio público, por lo cual resulta lógico — que su personal esté comprendido dentro de los beneficios que a sus trabajadores otorga el Estado, por conducto del Instituto mencionado, careciendo también de — relevancia el hecho apuntado por los quejosos, en el — sentido de que algunos trabajadores al Servicio del Estado, pueden no estar incorporados al Instituto de Seguridad Social de referencia, pues esta situación, obede-

ce en todo caso, a circunstancias diversas de carácter-histórico, ya que antes de que se expidiera la Ley respectiva y se organizaran los servicios médicos, las Secretarías de Estado que se señalan por los quejosos, — contaban con ese tipo de servicios para sus trabajadores.

En consecuencia, sin que haya necesidad de estudiar los restantes argumentos de los quejosos, por no interferir en las consideraciones principales que in forman este fallo, debe decirse que de todo lo anterior, pueden establecerse las siguientes consecuencias:

1o.- Entre los quejosos y la Universidad Nacional Autónoma de México, existen relaciones de trabajo.

2o.- Los derechos de aquéllos no pueden ser inferiores a los establecidos en la Ley Federal del Trabajo, para los trabajadores en general.

3o.- Por prestar servicios en un Organismo-Público Descentralizado, están incorporados al régimen de seguridad establecido por el Estado para sus servido res.

4o.- Conforme a lo prevenido en el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad a la que prestan sus servicios, sus relaciones se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario y — en ningún caso serán inferiores a los que concede la — Ley Federal del Trabajo, lo cual constituye una referencia, más no una asimilación.

5o. Por ser la Universidad Nacional Autónoma de México, un Organismo Público Descentralizado, destinada a cumplir un servicio público y no una empresa descentralizada a las que se refiere la fracción **XXXI** del Apartado A) del artículo 123 Constitucional, no resultan competentes las autoridades responsables para atender a la petición de registro que le hicieron los quejosos.

Conclusión de lo anterior, es que se estime que el acto reclamado, no infringió en perjuicio de los quejosos, lo dispuesto por los artículos 123, Apartado-A), fracciones **XVI** y **XXXI** de la Constitución General de la República y demás dispositivos de la Ley Federal del Trabajo que invocan, y por lo tanto no existe violación de las garantías consagradas en los artículos 14 y 16 Constitucionales.

En consecuencia: habiéndose considerado — procedentes los agravios e infundados los conceptos de violación, la resolución combatida debe revocarse y negarse el amparo solicitado.

Por lo expuesto y con apoyo además en los artículos 83 fracción IV, 85 Fracción II, 86, 89 y 91 de la Ley de Amparo, se resuelve:

PRIMERO.— Se revoca la sentencia dictada — por el Juez Segundo de Distrito en Materia Administrativa del Distrito Federal, de fecha 27 de julio de 1972.

SEGUNDO.— La Justicia de la Unión no ampara ni protege a EVARISTO PEREZ ARREOLA, LEONARDO OLIVOS —

CUELLAR. . . , contra actos de los CC. Titular, Director del Trabajo de la Dirección General del Trabajo y Jefe del Departamento de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Notifíquese; con testimonio de esta resolución, devuélvase los autos al Juzgado de su origen, y - en su oportunidad, archívese el Toca.

Así, lo sentenció el Tribunal Colegiado en - Materia de Trabajo del Primer Circuito, por unanimidad de votos de los magistrados licenciados Presidente José Martínez Delgado, Rafael Pérez Miravete y Jorge Enrique Mota Aguirre, habiéndolo sido relator el último de los - nombrados. 103)

En sintomático que los trabajadores universitarios, docentes y administrativos, siempre hayan - pretendido obtener el registro de sus "sindicatos", a - través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por considerar que la Universidad es una empresa de prestación de servicios y por lo tanto sujeta en sus relaciones laborales, a los dispositivos de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado A del artículo 123 Constitucional.

Pero esta tendencia deviene en su origen, - del propio artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM, - que en su parte final establece: que los derechos de - los empleados universitarios en ningún caso serán infe-

103) cfr. Sentencia dictada por el Tribunal Colegiado - de Circuito en Materia Laboral, al resolver el am - paro en revisión RT-150/73, el 11 de septiembre - de 1974, siendo ponente el Lic. Jorge E. Mota - Aguirre.

riores a los que concede la Ley Federal del Trabajo. - Esta referencia a la Ley Laboral deriva de la circunstancia de que, a la fecha en que fue expedida por el Congreso de la Unión, la Ley Orgánica de la Universidad, el 30 de diciembre de 1944, no existía más que una sola Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, que contempla a los trabajadores en general.

Aún cuando se estableció la facultad estatutaria de la Universidad, para regular sus relaciones de trabajo, tal vez se quiso asegurar que la Institución no consagrara derechos inferiores de los empleados universitarios a los que tenían los trabajadores al servicio de las empresas del orden económico.

Ahora bien, también resulta importante señalar que los Legisladores, pudieron haber hecho esa referencia al Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado y de esa manera, al crearse el Apartado B) del artículo 123, la referencia se entendería hecha a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Por otra parte, cuando la discusión de esa reforma al 123, no se habló del problema de las Universidades, ni de algunos trabajadores que quedaron totalmente fuera del texto del artículo 123 de la Constitución General de la República.

Asimismo, la resolución del Poder Judicial Federal resulta completamente fundada, porque la Universidad no reúne las características de una empresa y por lo tanto no se rige en sus relaciones laborales por la Ley Federal del Trabajo. El Tribunal Colegiado no analizó si es procedente que para el futuro los sindicatos

universitarios puedan solicitar su registro a través — del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, porque en ningún momento concluye que la Universidad en su relación de trabajo con los empleados deba considerarse en el Apartado B del propio artículo 123.

La conclusión para el Tribunal Colegiado en Materia Laboral es que: de acuerdo con el artículo 13 — de su Ley Orgánica, sus relaciones de trabajo se registrarán por estatutos especiales que dictará el Consejo Unversitario, pero en su Resultado Tercero (fója 44), es tablece que: no puede existir un Sindicato registrado — por el Consejo Universitario y ante la Comisión Mixta — de Conciliación. Lo cual quiere decir que de no exis—tir jurídicamente tal registro, los sindicatos de empleados administrativos y de personal docente deberán soli—citar su registro ante el Tribunal Federal de Concilia—ción, el que pensamos también se declarararía incompeten—te para registrarlo, porque los empleados universita—rios tampoco se rigen por lo preceptuado en el apartado B del 123.

**CAPITULO V.- PARO DE LABORES EN LA UNAM
POR LA FIRMA DE UN CONTRA-
TO COLECTIVO CON LOS EMPLEAD
DOS ADMINISTRATIVOS.**

- A) CONCEPTO DE HUELGA Y SUS REQUISITOS.**
- B) SUSPENSION DE LABORES A PARTIR DEL 25 DE
OCTUBRE DE 1972.**
- C) ACUERDOS DE LA UNAM CON EL SITUNAM..**
- D) ACUERDOS DE LA UNAM CON EL STEUNAM COMO
SINDICATO MAYORITARIO.**

A) CONCEPTO DE HUELGA Y SUS REQUISITOS.

Los empleados administrativos de la UNAM, - de acuerdo con los argumentos vertidos ante diversas autoridades para obtener el registro de su "sindicato", - han sostenido que se rigen por lo preceptuado en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado A) del artículo 123 de la Constitución; luego entonces, veremos si cumplieron todos los requisitos previstos en la Ley para declarar una suspensión de labores en la Universidad a partir del 25 de octubre de 1972.

En la doctrina se ha definido el derecho de huelga como " el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono". 104)

La fracción XVII del artículo 123, Apartado A), establece el derecho de los obreros a la huelga. En su ley reglamentaria el artículo 440 se define la huelga como "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores"

De acuerdo con lo anterior la huelga tiene los siguientes elementos:

a).- Debe limitarse al mero acto de la suspensión de las labores.

104) Mario de la Cueva. Derecho del Trabajo. Tomo II, pág. 788.

b).- La suspensión debe ser temporal.

c).- Dicha suspensión debe ser legal.

El derecho de huelga sólo puede respetarse cuando se ejerce a través de los causes legales y tenga por objeto:

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

II.- Obtener del patrón la celebración del contrato colectivo, o exigir su revisión.

III.- Obtener de los patronos la celebración del contrato ley.

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato ley o el contrato colectivo de trabajo.

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores (Art. 450 Ley Federal del Trabajo).

Dentro de estos objetivos de la huelga, no encontramos una adecuación a las peticiones de los empleados administrativos, porque éstos solicitaron el reconocimiento de su sindicato y la celebración del contrato colectivo de trabajo.

El registro sindical les había sido negado - en meses anteriores por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por lo tanto tampoco podían legalmente exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo, — por que de acuerdo con el artículo 386 de la Ley Laboral, el contrato colectivo de trabajo únicamente puede celebrarse con un sindicato que debe estar registrado - para tener personalidad jurídica.

Para que la huelga tuviera un encause legal era menester cumplir con los requisitos previstos por - la propia Ley Federal del Trabajo, como son: Que la - huelga tuviera por objeto alguno de los señalados en el artículo 450, la existencia de un escrito emplazando a huelga, depositar copia de ese escrito en la Junta de - Conciliación y Arbitraje y dar el aviso, cuando menos - diez días antes de la fecha fijada para la huelga por - tratarse de un servicio público.

De todos estos requisitos, ninguno fué cumplido para declarar la suspensión de labores en la UNAM, por lo tanto no existió la huelga de los empleados administrativos, únicamente se trató de una situación de hecho que paralizó la Universidad por más de 80 días.

Por otra parte, para hablar en términos de - huelga en la UNAM es necesaria la existencia de los factores de la producción y del capital, requisitos que no reúne la Institución, porque no es una empresa de producción, es un organismo descentralizado; no tiene, por lo tanto capital, cuenta únicamente con un patrimonio - para cumplir con sus funciones como son: formar profesionales, promover la investigación científica y huma-

nística y difundir la cultura. No puede considerarse — la existencia de un patrón dentro de un organismo, sino la presencia de alguna autoridad conforme a su propia — personalidad jurídica.

Además, la dificultad grave es la pérdida — constante de tiempo, de horas clase que pierde el estu- diantado. Los empleados universitarios, docentes y ad- ministrativos deben tomar conciencia de que unas exigen- cias imperiosas no se justifican con una huelga, en tan- to no se estén cumpliendo los deberes más elementales — que atañen a la UNAM.

B) DESPLEGADO DEL STEUNAM Y LA SUSPENSIÓN DE LABORES A PARTIR DEL 25 DE OCTUBRE DE — 1972.

El desplegado dirigido por los dirigentes — del STEUNAM a las comunidades universitarias y a la opi- nión pública el 23 de octubre de 1972, fué el público — emplazamiento a paralizar todas las labores de la Insti- tución, al manifestar que: "La Constitución General de la República establece que el trabajador quien presta — un servicio bajo la dirección y dependencia de otro y — mediante el pago de un salario; además que los trabaja- dores tienen el derecho de coaligarse en defensa de sus intereses comunes; que el Sindicato es una coalición — permanente y que los sindicatos en representación de — sus agremiados pueden contratar colectivamente emplazan- do a huelga al patrón.

Conforme a esas disposiciones constituciona- les, los trabajadores y empleados al servicio de la Uni-

versidad Nacional Autónoma de México formamos el SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO (S.T.E.U.N.A.M.) y emplazamos a huelga a nuestro patrón pidiéndole la celebración de un contrato colectivo de trabajo, huelga que deberá estallar, si no se firma dicho contrato colectivo, el día 25 del presente mes a las doce horas.

Ante nuestra petición, las Autoridades Universitarias han contestado que no están conformes, ni con la integración de nuestro Sindicato, ni con la firma de un contrato colectivo de trabajo, porque de aceptarse ambas cosas, 'se lesionaría la autonomía universitaria, ya que los intereses políticos personales que se movieran en la actividad sindical modificarían las actividades propias de la Institución'. Nosotros consideramos que las argumentaciones de la Rectoría son infundadas ya que el ejercicio de nuestro derecho a organizarnos sindicalmente y a exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo, emplazando a huelga, en forma alguna puede violar la autonomía universitaria, antes bien viene a reforzarla, ya que tanto la Autonomía como el Sindicalismo provienen del mismo orden jurídico, presentando a la Universidad como respetuosa de los derechos más caros de los trabajadores y como ejemplo para todos los patrones. De otra manera, considerando válidas las 'razones' que esgrime para no aceptar el Sindicato y la contratación colectiva, se llegaría al absurdo de tener que aceptar que para el personal al servicio de la U.N.A.M., no rige la Constitución en cuanto a los derechos de los trabajadores, porque su ejercicio sería peligroso para la autonomía universitaria, y tal peligro debe-

conjurarse aún violando la propia Carta Fundamental. Es necesario que, de una vez por todas, se determine con claridad los límites de la autonomía universitaria, a fin de que no sirva de pretexto para absurdamente pretender ocultar que la U.N.A.M., respecto de sus servidos, es un patrón, que debe cumplir con todas sus obligaciones inherentes, no constituyendo ninguna excepción a la regla general; negarse a reconocer tal hecho es desconocer la realidad. No se puede afirmar válidamente que la U.N.A.M., deba estar al margen de la observancia de la Constitución, en perjuicio de diez mil trabajadores y empleados que laboran subordinados a ella y mediante un salario.

. . . Creemos que nuestra posición es justa y legal, por lo que lograremos lo que pedimos: Un contrato Colectivo de Trabajo que rijas las relaciones de trabajo entre la U.N.A.M. y el personal a su servicio".
105)

El 25 de octubre el Consejo Universitario, — se dirigió a los empleados administrativos de la U.N.A.M., haciéndoles notar que "La conducta de los universitarios debe fundarse siempre en la razón y en el derecho, evitando la violencia que en la situación actual — del país solo favorece a la reacción y al imperialismo, y tiende a justificar la agresión contra los centros de cultura. . .

Los empleados administrativos de la Universii

105) Periódico el Día. Desplegado del 23 de octubre de 1972.

dad deben impulsar también su organización en forma auténticamente representativa y democrática, evitando que pueda ser manipulada en contra de sus propios intereses y los de la Institución. El Consejo Universitario apoya a los trabajadores en la defensa de sus derechos, entre ellos el de organizarse dentro de las normas que garantizan la Autonomía Universitaria, y sin que pretenda enfrentarse a los empleados entre sí, con los estudiantes o con las autoridades de la Universidad, en detrimento de la buena marcha de nuestra Casa de Estudios. - Las agrupaciones genuinamente representativas de profesores, estudiantes y trabajadores constituyen la mejor defensa de la Universidad y de la democracia nacional." 106)

Los líderes de los trabajadores se dividieron formando tres sindicatos: Sindicato Independiente de Trabajadores de la UNAM (SITUNAM); Sindicato Unificador de los Trabajadores de la UNAM (SUTUNAM); y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (STEUNAM) pero no obstante esta división se hizo efectivo el paro de labores en algunas dependencias de la UNAM a partir del 25 de octubre de 1972.

Inmediatamente iniciado el movimiento de los empleados administrativos, surgieron a través de los desplegados periodísticos las manifestaciones de apoyo en algunos casos y en los más las de repudio. Los

106) Periódico el Universal. Desplegado. 25 de octubre de 1972.

profesores del Colegio de Ciencias y Humanidades Plan-
 tel Vallejo, acordaron "apoyar la lucha de los trabaja-
 dores universitarios, como medida de lucha para lograr-
 sus justas demandas. Apoyar la lucha de los trabajado-
 res por la creación de un sindicato democrático, porque
 consideramos que es el único medio de defensa de sus in-
 tereses. . . " 107) Otros organismos que apoyaron la -
 huelga fueron entre otros: La Facultad de Ciencias Quí-
 micas, la Asociación de Profesores e Investigadores del
 Centro de Enseñanza de Lenguas Extranjeras, Investigado-
 res del Instituto de Física, Asociación de Profesores e
 Investigadores de Carrera de la UNAM, etc.

Otras dependencias de la UNAM se negaron a-
 paralizar las labores, algunos alumnos exigieron el re-
 greso de sus maestros a dar clase. Los trabajadores —
 que apoyaron la huelga pero que estaban inconformes con
 la representación de los hermanos Olivos Cuellar, Eva-
 risto Pérez, etc., formaron un Consejo Independiente de
 Huelga, que acuerda desconocer al STEUNAM, porque la —
 huelga propuesta por éstos no fué aprobada ni discutida
 por los trabajadores universitarios y además por consi-
 derar que muchas de las cláusulas del Contrato Colecti-
 vo de Trabajo elaborado por el STEUNAM lesionan los in-
 tereses de los trabajadores.

El Consejo Independiente de Huelga se pro-
 nunció en forma unánime por establecer mecanismos de co-
 municación con la base trabajadora, pues cualquier triun-
 fo que se obtenga en la lucha será efímero e intrascen-

107).- Desplegado en Excelsior. 31 de octubre de 1972.

profesores del Colegio de Ciencias y Humanidades Plan—
tel Vallejo, acordaron "apoyar la lucha de los trabaja—
dores universitarios, como medida de lucha para lograr—
sus justas demandas. Apoyar la lucha de los trabajado—
res por la creación de un sindicato democrático, porque
consideramos que es el único medio de defensa de sus in—
tereses. . . " 107) Otros organismos que apoyaron la —
huelga fueron entre otros: La Facultad de Ciencias Quí—
micas, la Asociación de Profesores e Investigadores del
Centro de Enseñanza de Lenguas Extranjeras, Investigado—
res del Instituto de Física, Asociación de Profesores e
Investigadores de Carrera de la UNAM, etc.

Otras dependencias de la UNAM se negaron a—
paralizar las labores, algunos alumnos exigieron el re—
greso de sus maestros a dar clase. Los trabajadores —
que apoyaron la huelga pero que estaban inconformes con
la representación de los hermanos Olivos Cuellar, Eva—
risto Pérez, etc., formaron un Consejo Independiente de
Huelga, que acuerda desconocer al STEUNAM, porque la —
huelga propuesta por éstos no fué aprobada ni discutida
por los trabajadores universitarios y además por consi—
derar que muchas de las cláusulas del Contrato Colecti—
vo de Trabajo elaborado por el STEUNAM lesionan los in—
tereses de los trabajadores.

El Consejo Independiente de Huelga se pro—
nunció en forma unánime por establecer mecanismos de co—
municación con la base trabajadora, pues cualquier triun—
fo que se obtenga en la lucha será efímero e intrascen—

107).— Desplegado en Excelsior. 31 de octubre de 1972.

dente si no se logra con base en la participación amplia y consciente de los trabajadores universitarios.

Apenas iniciado el movimiento el día 28 de octubre el Rector, Dr. Pablo González Casanova, propuso un acuerdo de 10 puntos para que fueran discutidos y aprobados por el Consejo Universitario, entre los cuales destacan:

"PUNTO 3. La Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario habrá de estudiar con los trabajadores tanto el solicitado Contrato Colectivo de Trabajo, así como las demandas planteadas por otros grupos, previo análisis de la Legislación Universitaria y Nacional, a fin de examinar el procedimiento y las alternativas idóneas para que su aprobación tenga plena validez jurídica.

PUNTO 4. Habrán de incorporarse 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.

PUNTO 5. 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, en uso de sus facultades, haya enviado la iniciativa correspondiente al Ejecutivo y éste haya sido, en su caso, aprobada por el Poder Legislativo para que se reforme o adicione la Legislación Nacional correspondiente.

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

"Pablo González Casanova definió su actitud de acuerdo con un principio: acatar la Ley Orgánica y el Estatuto General de la Universidad y, dentro de esos ordenamientos legales, resolver favorablemente las demandas de nuevas garantías de trabajo y mejores prestaciones a quienes sirven en la institución" 108)

Estos puntos tan importantes nunca vertidos en la historia de la Universidad Nacional, en los que por vez primera se propone presentar un proyecto para las reformas correspondientes que deberían aprobarse a través del Congreso de la Unión, si se hubieran aceptado muy diferente hubiera sido el enfoque del problema universitario, pero los dirigentes del STEUNAM no los tomaron en cuenta e insistieron en proseguir su "huelga" hasta en tanto no se firmara el Contrato Colectivo de Trabajo. Para el día 10. de noviembre la paralización ya abarcaba 54 dependencias universitarias y en la que participaban ocho mil trescientos cincuenta trabajadores, en detrimento de infinidad de horas clase perdidas y un estancamiento y pérdidas irreparables en materia de investigaciones.

108).- Gastón García Cantú. Universidad y Antiuniversidad pág. 102.

En Sesión Ordinaria del día 16 de noviembre ante el Consejo Universitario, nuevamente el Rector llamó a los trabajadores a la cordura, haciendo nuevas proposiciones para resolver el conflicto que mantenía cerrada la Universidad, haciéndoles notar " que la comunidad universitaria no tenía la conciencia que hoy tiene del problema concreto del Sindicalismo y de la Autonomía, y menos aún de la solución concreta que deberíamos darle y que hoy se presenta como un proyecto que es resultado, primero, de una demanda colectiva de los trabajadores; segundo, de una demanda de la inmensa mayoría de los universitarios para que se respete el sindicalismo sin lesionar la autonomía; tercero, de una verdadera creación jurídico-política en que se ha tenido presente por los universitarios tanto la historia de la Universidad como la historia del sindicalismo en México, tanto los peligros que implicaría para la Universidad la pérdida de su Autonomía, como la implantación de un sindicalismo que no sea autónomo. . .

La originalidad de la respuesta y su importancia política consiste, en primer lugar, en que los profesores, en tanto que autoridades universitarias, no aceptamos actuar como patrones, y en tanto que los universitarios no permitamos ni permitiremos que se destruya la Comunidad Universitaria, y lo que la U.N.A.M., — significa como Institución democrática y progresista en la educación superior, la investigación científica y la difusión de la cultura, que se realizan con un gran respeto a la libertad ideológica de nuestra Casa de Estudios.

Para demostrarlo con hechos, los profesores, que somos provisionalmente autoridades, ordenamos que se sigan pagando los salarios a los trabajadores . . .

Nadie puede cerrar la Universidad Nacional-Autónoma de México sin que pase nada. Los universitarios y todo el pueblo de México deben estar concientes de ello. Es necesario abrir la Universidad y si alguien la cierra que sean los universitarios. . .

La Comisión de Reglamentos presenta hoy un proyecto de solución a los problemas de los trabajadores universitarios; el proyecto ha surgido de amplios diálogos con los trabajadores universitarios y es un proyecto para los universitarios, y si se quiso emplear el sindicalismo para acabar con la Autonomía Universitaria, empleemos la Universidad para crear un sindicalismo universitario, autónomo, empezando por nuestra propia casa, y con toda la prudencia, pero con toda la decisión para que no se vuelva contra la Autonomía, contra la Universidad, y contra los propios trabajadores universitarios.

El problema del sindicalismo y la autonomía ha sido planteado en forma concreta por la Comisión de Reglamentos; en forma verdaderamente rigurosa y creadora, en la ponencia que nos presenta. La Comisión nos propone que hagamos pleno uso del derecho que nos confiere el artículo 13 de la Ley Orgánica para establecer normas generales que rijan las relaciones de la Institución con sus empleados. " 109)

109) Miguel Nuñez Alvarado. Tesis Profesional. El Sindicalismo en las Universidades Autónomas. 1973. pág. 109.

Siendo desatendido este nuevo llamamiento, y por la falta de apoyo de toda la comunidad universitaria, el Rector presenta su renuncia, con carácter de irrevocable ante la Junta de Gobierno el día 17 de noviembre de 1972.

Con motivo de la renuncia se despierta un poco la inquietud en todos los ámbitos del país, surgen por todas partes las manifestaciones de apoyo, solicitando a la Junta de Gobierno que no se acepte la renuncia, porque "lejos de favorecer la solución a la presente huelga universitaria, la renuncia del rector Pablo González Casanova introduce elementos que deterioran la situación de esta casa de estudios. Por eso la Junta de Gobierno debe rechazar la dimisión.

Es explicable- pero una explicación no es siempre una justificación - la actitud del dirigente universitario. Los asedios que ha sufrido la Institución que encabeza... Expone a la casa de estudios a serios perjuicios, el mayor de los cuales, propósito inculcable de todos los embates, es hacerle perder su autonomía, cuando se demuestre como quieren sus enemigos- que es incapaz de gobernarse a sí misma . . . 110)

La opinión se generaliza en el sentido de que no es el momento para que el Rector renuncie, se apoyan también las soluciones propuestas por la Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario para la solución del conflicto laboral, entre otras la de registrar las asociaciones o sindicatos universitarios, por-

110) Página Editorial. Excelsior. 18 de noviembre de 1972.

su naturaleza peculiar, ante el Consejo Universitario, porque no se trata de organizaciones laborales de empresa o de carácter burocrático, y, por lo tanto su registro no podría efectuarse legalmente en la Secretaría — del Trabajo o en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Este registro favorece a tales organizaciones universitarias al otorgarles plena capacidad y personalidad jurídica.

Ante las manifestaciones de apoyo de la Junta de Gobierno, así como de algunos maestros, estudiantes y trabajadores que le solicitaron retirara su renuncia, el Rector reconsidera su actitud por considerar tal vez, la existencia de nuevos elementos de apoyo que antes no existían, como son la solidaridad y apoyo de la comunidad universitaria.

El rector condiciona su regreso, si se cumple con tres puntos fundamentales: a) Si los trabajadores levantan el paro a la mayor brevedad y aceptan discutir las ponencias del Consejo Universitario; b) Si — los directores de escuelas y facultades se unen para — trabajar en un proyecto para la reforma del Estatuto y la creación de consejos generales internos, mixtos y representativos de profesores, estudiantes y trabajadores; y, c) Si el Gobierno de la República decide abierta y expresamente a impedir los delitos del orden común contra la UNAM, ejerciendo bajo la responsabilidad de las autoridades competentes, el derecho positivo en forma tal — que no quepa lugar a dudas de que no hay lenidad o arbitrariedad en el uso del mismo, ni impunidad para los autores materiales e intelectuales de las agresiones a la Universidad.

Respecto del primer punto, los empleados paristas dijeron: "Los trabajadores universitarios respetamos las decisiones que tome la clase patronal, en este caso la Junta de Gobierno que rechazó la renuncia — del rector, Dr. Pablo González Casanova y nos abstendremos de opinar acerca del tema, así como no queremos que ellos intervengan en la vida interior del Sindicato. .. para volver al trabajo tendrá que ser discutido por el Consejo General de Huelga. Pero los trabajadores de— sean continuar el paro hasta que se logre lo que pedimos, o sea la firma del contrato colectivo de trabajo " 111)

Por su parte, la Junta de Gobierno declaró — que coincidía con las peticiones del rector, porque las condiciones que señala constituyen requisitos objetivos — indispensables para normalizar la vida de la Universidad y garantizar que ésta pueda cumplir adecuadamente — con sus funciones. La Junta de Gobierno reitera su com — promiso de colaborar activamente con la comunidad uni — versitaria para solucionar los conflictos que dieron — origen a la renuncia del rector, de modo que éste pueda asumir de nuevo sus funciones, a la brevedad posible.

Dentro del clima de agitación que existe — para entonces en la Universidad, el Presidente de la República, Lic. Luis Echeverría, declara en la entrega de Premios Nacionales de Ciencias, Letras y Artes el día — 23 de septiembre de 1972, que enviará una iniciativa al Congreso de la Unión para elevar al rango de garantía —

11).- Excelsior. Ultimas Noticias. 23 de noviembre de — 1972.

constitucional la autonomía de las universidades.

Consideramos que no pudo existir momento — menos inoportuno para hacer este ofrecimiento, porque — en el momento en que ni siquiera se decide la permanencia del rector en su puesto, paralizadas casi en su totalidad las labores dentro de la UNAM, ésto no pudo ser más que un desvío de la atención hacía los verdaderos — problemas que en esos momentos amenazaban la Institución.

Además de sus declaraciones, se desprende — que el Gobierno de la República en ningún momento estaba dispuesto a cumplir con la tercera condición del rector para retirar su renuncia, ya que señaló; " que el — gobierno se mantendrá inflexible en no realizar ninguna actividad que pueda parecer violación de esa autonomía — de la independencia de las instituciones de cultura."

El Secretario del Trabajo, Lic. Porfirio — Muñoz Ledo opinó que: La iniciativa que enviará al Congreso el Presidente Echeverría, permitirá ' un marco — adecuado para la solución del problema planteado en la UNAM por los empleados y trabajadores de la misma que — quieren sindicalizarse. El problema de la formación — del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México ha sido tratado por — las autoridades universitarias dentro del marco de legalidad vigente en el artículo 13 de la Ley Orgánica de — la UNAM, que confiere al Consejo Universitario libertad de determinar las relaciones entre los trabajadores y — la propia UNAM". 112)

112) Periódico Excelsior. 24 de noviembre de 1972.

Para estos días el conflicto laboral se torna más complicado, divididos los empleados paristas en dos sindicatos: SITUNAM y STEUNAM, el primero decide, el 25 de noviembre, discutir con las autoridades universitarias tomando en cuenta lo expresado en el proyecto de reformas al Estatuto General de la UNAM de la Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario y a levantar el " estado de huelga " si se reúnen las siguientes condiciones:

1o.- Si las autoridades universitarias se comprometen a abstenerse de proponer, sugerir o tratar de imponer modalidades que impliquen una intromisión en la vida y en la organización interna de los sindicatos universitarios.

2o.- Si las autoridades universitarias se abstienen de tratar de reglamentar el derecho de huelga que es un derecho irrestricto e irrenunciable de la clase trabajadora.

3o.- Si las autoridades universitarias desisten de su cláusula de exclusión que está contenida en el artículo 101 del Proyecto de Reformas al Estatuto General de la UNAM.

4o.- Si aceptan negociar el contrato colectivo en el que se estipulan las condiciones laborales de los trabajadores universitarios, así como el necesario incremento del salario.

5o.- Si se respeta la afiliación de los miembros del S.I.T.U.N.A.M., y que con ella se invalide -

cualquier otra anterior hecha a la ATAUNAM o STEUNAM "113)

En oposición a estas propuestas del SITUNAM, el STEUNAM presenta otro documento al Consejo de Reglamentos, con una serie de peticiones que si no se resuelven continúan con el paro de labores. Los puntos presentados fueron:

"1. Los representantes del STEUNAM reconocen expresamente los principios de la autonomía universitaria.

2. Ambas partes reconocen que la fijación de las normas a las que deberán sujetarse las relaciones laborales entre la UNAM y sus trabajadores y empleados, se hará en un contrato colectivo de trabajo que suscribirán las mismas de común acuerdo.

3. El contrato colectivo deberá discutirse entre los representantes de las autoridades universitarias y los del STEUNAM, en lugar público y con libre asistencia.

4. La afiliación de los trabajadores y empleados universitarios del STEUNAM ha sido individual y voluntaria.

5. Ambas partes están conformes en que el contrato colectivo que se suscriba se revise de manera obligatoria cada dos años.

113) Periódico Excelsior. 25 de noviembre de 1972.

6. Las partes acuerdan que al hacer referencia a la UNAM, en el clausulado del contrato colectivo, se denominará Institución o Autoridades Universitarias.

7. Ambas partes acuerdan que el contrato colectivo que se suscriba, además de las prestaciones que se convengan en su discusión, se hará constatar los siguientes compromisos de la UNAM:

a).- Seis días más de descanso obligatorio.

b).- Cinco por ciento adicional de la prima de vacaciones, que hace un total de 30 por ciento.

c).- Otorgamiento del 30 por ciento del total de las becas que corresponden a la UNAM, en escuelas incorporadas, para los trabajadores y sus hijos.

d).- Aumento de sueldos de una categoría — por cinco años de servicios, hasta 20, y de dos categorías por cada cinco años de servicios, después de 20 — años de antigüedad.

e).- Ampliación de los programas de capacitación para los trabajadores y sus hijos.

f).- Regularización del personal supernumerario conforme al escalafón.

g).- Establecimiento de un programa habitacional para los trabajadores. "

de firmarse el contrato colectivo de trabajo, cumpliendo con los puntos anteriores el Consejo General de huelga se comprometía a levantar el movimiento de huelga en un plazo no mayor de 24 horas.

Ante estas proposiciones de los dos sindicatos, la Comisión de Reglamentos del H. Consejo Universitario, el día 2 de diciembre les propuso:

La sindicalización de los trabajadores universitarios, pero a través de un sindicato independiente y autónomo, proponiendo que, en la legislación universitaria se incluyan las nuevas condiciones laborales a través de un convenio colectivo de Trabajo, comprometiéndose a satisfacer prestaciones, que no tienen precedente en la vida de la Universidad.

"Proposición Definitiva de Acuerdo que Formula la Universidad Nacional Autónoma de México Para la Solución del Actual Conflicto Laboral:

PRIMERO: Las organizaciones sindicales universitarias deberán reconocer expresamente la autonomía universitaria consagrada por la Ley Orgánica y el Estatuto General, así como los derechos y facultades que la misma legislación otorga a la Universidad Nacional Autónoma de México para el cumplimiento de sus fines.

SEGUNDO: Las mismas organizaciones sindicales reconocerán expresamente los siguientes principios-generales del sindicalismo independiente y la autonomía universitaria.

a) Las relaciones y condiciones laborales entre la Universidad y sus empleados y trabajadores, con apoyo en el artículo 13 de la Ley Orgánica, se consignarán esencialmente en el Estatuto General de la UNAM y en su convenio colectivo de trabajo de carácter universitario.

b) El Convenio Colectivo de Trabajo deberá discutirse entre los representantes de las autoridades universitarias y de la organización mayoritaria de los propios trabajadores y empleados. En la discusión correspondiente deberán admitirse, en su caso y en calidad de observadores, a los representantes de otras organizaciones y sindicatos de trabajadores y empleados universitarios.

c) El convenio colectivo de trabajo que suscriba la Universidad se revisará obligatoriamente cada dos años, al través de un procedimiento compatible con la formulación del presupuesto universitario.

d) La afiliación de los trabajadores y empleados a las organizaciones sindicales universitarias, así como a partidos políticos o a otras organizaciones sindicales, será siempre de manera individual y voluntaria.

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 Universidad Nacional Autónoma de México reconocerá de inmediato al organismo sindical — universitario que acredite con los patrones correspondientes representar a la mayoría de los trabajadores y empleados al servicio de la UNAM. En el menor tiempo — posible dicho organismo deberá acreditar fehacientemente esta mayoría y ajustar sus estatutos a los principios de la legislación universitaria y a los principios del sindicalismo autónomo e independiente, de carácter universitario.

QUINTO: La organización mayoritaria deberá — aceptar que, en el clausulado del Convenio Colectivo de Trabajo la UNAM sea denominada Institución o Autoridades Universitarias.

SEXTO: La Universidad Nacional Autónoma de México reitera los ofrecimientos del rector del 16 de — noviembre de 1972, en relación con las prestaciones a — los trabajadores y empleados universitarios:

- a) Seis días más de descanso obligatorio.
- b) Media hora de descanso, dentro de la jornada de trabajo, para tomar alimentos.
- c) 5% adicional de la prima de vacaciones, — que hace un total de 30%.
- d) Incremento de un 5% de la prima por trabajo dominical.

e) Incrementar los gastos de defunción.

f) Incrementar la gratificación por jubilación de 3 meses de sueldo por 20 años de trabajo y cinco meses por más de 25 años.

g) Otorgamiento de un 30% del total de las becas que corresponden a la UNAM, en Escuelas Incorporadas para los trabajadores y sus hijos.

h) Ampliación del servicio de guarderías.

i) Aumento de sueldos de una categoría por cada 5 años de servicios hasta 20; y 2 categorías por cada 5 años de servicio, después de 20 años de antigüedad.

j) Pago de anteojos, aparatos ortopédicos y servicio dental.

k) Iniciación de un Programa de Acción Cultural para los trabajadores y su familia.

l) Ampliación de los Programas de Capacitación, para los trabajadores y sus hijos.

m) Regulación del personal supernumerario, conforme al Escalafón establecido.

n) Establecimiento de normas y procedimientos para impedir cualquier anomalía que lesione los intereses legítimos de los trabajadores.

o) Establecimiento de un Programa Habitacional para los trabajadores.

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 al a firma de un acuerdo sobre las bases anteriores, y a hacer entrega de los edificios e instalaciones universitarias a las personas que designe la autoridad competente de la UNAM. Por su parte, los representantes de la Universidad se comprometen a que la discusión y la firma del Convenio Colectivo de Trabajo se lleve a cabo dentro del plazo máximo de 30 días".
114)

Haciendo un balance de lo pedido por los sindicatos y lo que ofrece la UNAM, encontramos lo siguiente:

CONDICIONES DE TRABAJO

PETICIONES	OBSERVACIONES
1. Incorporación de <u>supernumerarios</u>	Se otorga definitividad al personal interino — sin violar el Escalafón.
2. Disminución de una hora de trabajo.	No se acepta porque las jornadas ya establecidas son inferiores a las establecidas en la L.F.T.

114) Periódico Excelsior 2 de diciembre de 1972.

3. Descanso de media hora Se acepta.
4. Aumento de 8 días de -
descanso obligatorio. Se aceptan.
5. Licencias ilimitadas -
con goce de sueldo por
enfermedad. No se acepta porque con
traviene la Ley del —
ISSSTE.
6. Incremento de 5 días -
más de permiso económi
co. No se acepta, porque —
existen actualmente 10-
días de permiso económi
co.
7. Licencias con goce de-
sueldo por cargos de -
elección popular. No se acepta.
8. Facilidades de horario
reducido a trabajadores
que estudian en la —
UNAM. Se acepta, porque fomen
ta la superación del —
trabajador.
9. Incremento de 5% de la
prima por trabajo domi
nical. Se acepta.
10. Cuota triple para tra-
bajo extraordinario en
día de descanso obliga
torio. Se acepta.

11. Aumento de sueldo cada dos años. Se acepta.
12. Aumento de sueldo por antigüedad. Se acepta.
13. Incremento de 5% en la prima de vacaciones. Se acepta.
14. Incremento del aguinaldo - hasta por 7 quincenas. No se acepta porque el aguinaldo es un subsidio federal.
15. Incremento de un mes de sueldo el pago de concepto de gastos de defunción. Se acepta.
16. Becas anuales de inscripción y colegiatura al trabajador que estudia o a sus hijos. Se acepta.
17. Becas anuales de inscripción en escuelas incorporadas. Se acepta.
18. 50 Becas completas para trabajadores o hijos que estudian en la UNAM o escuelas incorporadas. Se acepta.

- | | |
|--|---|
| 19. Gratificación por <u>renun</u>
cia o jubilación. | Se acepta. |
| 20. Establecimiento de des-
cuento. | No se acepta, porque -
existe imposibilidad de
ofrecer mejores precios
que el ISSSTE o la CONA-
SUFO. |
| 21. Otorgamiento de gasto -
total de anteojos, ser-
vicio dental y aparato-
ortopédico. | Se acepta. |
| 22. Incremento a \$150.000.00
de la partida para prác-
ticas deportivas. | Se acepta. |
| 23. Otorgamiento de libros -
para los trabajadores -
que estudian. | Se acepta. |

Como vemos, de las 23 peticiones iniciales-- del STEUNAM, únicamente se les negaban 6 de ellas, prin-
cipalmente por razones presupuestales, a pesar de ello,
los dirigentes sindicales no aceptaron el convenio pro-
puesto por la UNAM y decidieron organizar un paro nacio-
nal en apoyo a la continuación de la huelga.

Ante la intransigencia de los líderes del --
STEUNAM por el rechazo absurdo a las propuestas que se-

les presentan por la Comisión de Reglamentos y toda vez — que no se cumplieron las exigencias mínimas para retirar — su dimisión, el día 6 de diciembre de 1972, el Rector Pablo González Casanova, solicita a la Junta de Gobierno que haga efectiva su renuncia.

Así prosigue el movimiento sindical en la UNAM, ahora sin Rector, los alumnos exigiendo volver a clase, los investigadores haciendo notar la pérdida incalculable de materiales perdidos y los trabajadores por su parte insistiendo en la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo.

C) ACUERDOS DE LA UNAM CON EL SITUNAM. (Sindicato Independiente de Trabajadores de la UNAM)

Una vez más, la Junta de Gobierno de la UNAM recibe a la institución en momentos de pronunciada crisis; la presente se conforma con tres elementos disociantes: falta de rector, huelga de trabajadores y el incumplimiento del objetivo fundamental de la Casa de Estudios: impartir con cimientos.

El Consejo de Reglamentos del Consejo Universitario sigue trabajando para lograr una solución en el conflicto-laboral. El 11 de diciembre de 1972, el SITUNAM propone nuevas soluciones al conflicto laboral, comprometiéndose a que, previo acuerdo de los puntos que propone, se reanudarán las labores en la Universidad. Mientras tanto, el — STEUNAM, que se ostenta como sindicato mayoritario no cede en sus peticiones y la Universidad en medio de estos embates continúa paralizada, sin que pueda llevarse a cabo por lo mismo la auscultación para la elección del nuevo Rector.

En lo que parece ser ya la solución del problema, el día 22 de diciembre, a las diez horas, se reúnen los representantes de la Comisión de Reglamentos: Lic. Héctor Fix Zamudio y el Lic. Víctor Flores Olea y por la otra, los — miembros del SITUNAM para manifestar: "que como resultado de las pláticas que han venido sosteniendo con el objeto — de solucionar el actual conflicto laboral por el que atra-

viesa la Universidad, han llegado a un acuerdo satisfactorio para ambas partes, que resumen en las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- Los representantes de la UNAM reconocen expresamente al SITUNAM como organización sindical de trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, que representa el interés profesional de sus afiliados. El SITUNAM se compromete a demostrar el número de sus afiliados a la mayor brevedad posible y a proporcionar los datos de los mismos para efectos de la Cláusula Octava de este acuerdo.

SEGUNDA.- Las partes están de acuerdo en que las relaciones de trabajo entre la Universidad y sus trabajadores se regirán en el futuro por las bases que establezcan en el Estatuto General de la UNAM y por un Convenio Colectivo de Trabajo, el cual comprenderá:

- a).- Una Declaración de Principios en la que las partes se comprometen expresamente a respetar la autonomía universitaria y los derechos y facultades de la UNAM, — consagrados en su Ley Orgánica y en el Estatuto General, y los derechos de los trabajadores consagrados — en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en lo dispuesto por el artículo 13 de la propia Ley Orgánica de la UNAM; y,
- b).- Las cláusulas de la contratación colectiva sobre las condiciones de trabajo y las prestaciones económicas y sociales a favor de los trabajadores de la UNAM.

TERCERA.- Las partes están de acuerdo en que las negociaciones sobre el Convenio Colectivo de Trabajo, así como a sus revisiones subsecuentes, asistan en calidad de observadores con voz, representantes de las organizaciones sindicales que existan en el momento de su firma.

CUARTA.- Las partes están de acuerdo en que el Convenio Colectivo de Trabajo se revisará obligatoriamente cada dos años. En dicha revisión periódica se procurará una política tendiente a lograr el incremento de los salarios y su mejor distribución entre las diversas categorías de trabajadores y empleados, de acuerdo con las labores que desempeñen y con el alza del costo de la vida, de tal manera que permita a todos los trabajadores de la UNAM vivir decorosamente del fruto de su trabajo.

Las partes están de acuerdo en recomendar al Consejo Universitario que se establezcan los procedimientos idóneos, inclusive a través de las Comisiones de estudio que sean necesarias, para disponer de la información que permita llevar a cabo dicha política en la revisión del Convenio Colectivo de Trabajo, con el máximo de garantías para los derechos de la Universidad y de los trabajadores y empleados.

QUINTA.- Las partes están de acuerdo en mantener el principio de libre asociación, por lo que podrán existir las organizaciones sindicales que formen voluntariamente los trabajadores y empleados de la UNAM, aún cuando el Convenio Colectivo de Trabajo se suscriba con el sindicato mayoritario.

SEXTA.- Las partes declaran que, de acuerdo con el principio de libre asociación, los miembros del SITUNAM sólo podrán afiliarse a partidos políticos o a otras organizaciones sociales de manera individual y voluntaria. Por tanto, el SITUNAM ratifica la declaración contenida en sus Estatutos en el sentido de que, en su carácter de Sindicato Independiente, no pertenecerá directa o indirectamente a ningún partido político o central obrera.

SEPTIMA.- Las partes declaran que la cláusula de exclusión en cualquiera de sus modalidades, es incompetible con el principio de libre asociación y con la naturaleza jurídica de la Universidad Nacional Autónoma de México.

OCTAVA.- La Universidad está de acuerdo en que no descontará cuotas de los sueldos de los trabajadores a favor de ninguna asociación o sindicato, si no es mediante el previo consentimiento del trabajador, y en que dejará de descontarlas en el momento en que el trabajador exprese que esa es su voluntad.

NOVENA.- Las partes están de acuerdo en que se incluyan en el Convenio Colectivo de Trabajo las — prestaciones de que gozan los trabajadores universitarios, contenidas en el Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la UNAM, así como las prestaciones ofrecidas en la sesión ordinaria del Consejo Universitario el día dieciséis de noviembre del año en curso, por el entonces Rector de la UNAM, Doctor Pablo González Casanova:

- a) Seis días más de descanso obligatorio.
- b) Media hora de descanso, dentro de la jornada de trabajo, para tomar alimentos.
- c) 5% adicional de la prima de vacaciones, - que hace un total de un 30%.
- d) Incremento al 30% de la prima por trabajo dominical.
- e) Incremento de un mes de salario por concepto de gastos de defunción, conforme a la tabla establecida.
- f) Incremento de la gratificación por jubilación de tres meses de sueldo, por 5 a 20 años de trabajo; de cuatro meses por 20 años; de cinco meses por más de 25 años.
- g) Otorgamiento del 30% del total de las becas que corresponden a la UNAM, en Escuelas Incorporadas, para los trabajadores y sus hijos.
- h) Incremento de gastos para los hijos de los trabajadores, como juguetes, etc.

DECIMA.- Las partes están de acuerdo en que se haga el estudio correspondiente, para regularizar la situación del personal supernumerario, por contrato, o por cualquier otra modalidad, de tal manera que en un tiempo razonable y perentorio sean reconocidos como trabajadores universitarios con todos sus derechos.

DECIMA PRIMERA.- El SITUNAM está de acuerdo en poner a disposición de las Autoridades Universitarias los edificios e instalaciones correspondientes dentro de las veinticuatro horas siguientes a la firma de este Documento, y en reanudar las labores conforme al Calendario de Trabajo establecido.

DECIMA SEGUNDA.- La Universidad está de acuerdo en que, tan pronto como sea posible, se inicien las pláticas necesarias para la celebración del Convenio Colectivo de Trabajo. Asimismo, está de acuerdo en dar las facilidades necesarias para que el personal administrativo pueda reunirse a discutir los problemas inherentes a la formulación del propio Convenio Colectivo.

Así lo suscribieron el día de su fecha, las personas que en el preámbulo se mencionan".

Con la firma del Acuerdo anterior, se pensó que el problema había sido solucionado, pero inmediatamente que fué dado a conocer, el Comité General de Huelga del STEUNAM impidió que se entregaran las instalaciones programadas, entre ellas: La Facultad de Ciencias Políticas, el Instituto de Geofísica, de Química y la Coordinación de la Facultad de Ciencias. "Pérez Arreola expresó que el Sindicato Independiente había cometido un error al firmar con la Universidad un acuerdo en el que desecha la cláusula de exclusión, en sus dos modalidades".

"Además, dijo, en él no se habla del derecho de huelga, esto va en contra de los intereses de los trabajadores afiliados al STEUNAM, que son la mayoría. Les propuso además, que elaboraran un referéndum para que se esclareciera cuál de los dos sindicatos tenía la mayor participación y derecho para dialogar con las autoridades universitarias" 115)

La Universidad continúa, por lo tanto, sin labores; el STEUNAM insiste en que, como sindicato mayoritario, con él se deberá firmar el Contrato Colectivo y, en tanto se discute nuevamente con el Consejo de Reglamentos, las dependencias paralizadas no reanudan labores, porque el acuerdo con el SITUNAM no surtió mayor efecto para la solución del conflicto.

115).- Periódico el Día. 24 de diciembre de 1972.

D) ACUERDOS DE LA UNAM CON EL STEUNAM EN SU
CARACTER DE SINDICATO MAYORITARIO.

Para el día 28 de diciembre de 1972, los di
rigentes del STEUNAM persisten en su propósito de seguir
la "huelga", aduciendo que " no es intransigencia, pero
el único punto faltante de acuerdo (la cláusula de ex-
clusión) al que corresponde ceder es al patrón. Nosot-
ros no cederemos". 116)

La posición del STEUNAM no parece conside-
rar más que su punto de vista, y aunque niegan que sean
intransigentes,, se actúa como en un sindicato de empre-
sa, no interesándose en lo absoluto discernir que la -
situación jurídica de excepción de la Universidad, indi
caría un tratamiento del problema en una tesitura que -
tiene que ser diferente, pues lo que se afecta no es un
medio de producción, sino una casa de cultura esencial-
para el país. Allí está una diferencia decisiva, aun-
que por otro lado sean muy respetables los derechos de-
los trabajadores, siempre que a su vez no pongan en -
riesgo una organización en la cual, por encima de todo,
tienen que prevalecer los factores académicos.

Lo anterior implica que el camino correcto-
sería el de una conciliación justa, a la que sólo se --
puede llegar cuando la discusión se eleva por encima de
los regateos, que son lógicos entre sindicatos de empre-
sa y patrones, pero que resultan injustificables cuando

116) Nota Periódística. Novedades. 28 de diciembre de -
1972.

está en juego el porvenir de una generación y las circunstancias del país cuando a ella le toque asumir los puestos para los que debió ser preparada.

Tomando en consideración que no se reanudan las labores, la Junta de Gobierno con los medios a su alcance que tuvo para la auscultación, decide finalmente nombrar como rector de la Universidad a partir del día 3 de enero de 1973 al Dr. Guillermo Soberón Acevedo, tomando posesión de su cargo el día 8 de enero en el estacionamiento de la Facultad de Medicina, en virtud de que el Auditorio se encontraba ocupado por los empleados paristas.

Cediendo en su actitud y declinando la exigencia para obtener la cláusula de exclusión, el STEUNAM acepta firmar los doce puntos de acuerdo con la UNAM, mismos que fueron ratificados por el H. Consejo Universitario el día 12 de enero de 1973, en su sesión extraordinaria efectuada en la Escuela Nacional Preparatoria.

DOCE PUNTOS DE ACUERDO:

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

SEGUNDO.- El Convenio Colectivo de Trabajo-comprenderá:

a).- Una declaración de principios en que se reconozca, por parte del S.T.E.U.N.A.M., la autonomía universitaria, así como los derechos y facultades otorgados 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', y en el propio Convenio Colectivo.

b) Las cláusulas de la 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 económicas y sociales a favor de los mismos.

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

CUARTO.- El Convenio Colectivo de Trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores y empleados de la UNAM, que los vigentes en la Institución 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 representante del - mayor interés profesional de los trabajadores y empleados al servicio de la Universidad. Al mismo tiempo, el STEUNAM se compromete a acreditar a sus afiliados, ante la Universidad, en cuanto se reanuden las labores, a - efecto de practicar el descuento correspondiente a las - cuotas sindicales.

SEXTO.- El STEUNAM, en su carácter de titular del Convenio Colectivo de Trabajo, podrá ejercitar el derecho de huelga para obtener el cumplimiento del - propio Convenio o su revisión bienal. En todo caso, - será necesario agotar la instancia previa ante la Comisión Mixta de Conciliación.

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

SEPTIMO.- El Convenio Colectivo de Trabajo - se discutirá entre los representantes de las autoridades universitarias y el STEUNAM. En la discusión correspondiente podrá admitirse la presencia de observadores de otros sectores universitarios.

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 lapso. A dicha revisión podrán asistir, en su caso, observadores en los términos del inciso anterior.

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

DECIMO.- Los representantes del STEUNAM ratifican el acuerdo de sus miembros de revisar y ajustar los Estatutos de la organización, a efecto de garantizar permanentemente la observación 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 en el clausulado del Convenio Colectivo de Trabajo, la UNAM sea denominada Institución o Autoridades Universitarias.

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 en favor de los trabajadores y empleados universitarios.

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 lapso. A dicha revisión podrán asistir, en su caso, observadores en los términos del inciso anterior.

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

DECIMO.- Los representantes del STEUNAM ratifican el acuerdo de sus miembros de revisar y ajustar los Estatutos de la organización, a efecto de garantizar permanentemente la observación 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 en el clausulado del Convenio Colectivo de Trabajo, la UNAM sea denominada Institución o Autoridades Universitarias.

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 en favor de los trabajadores y empleados universitarios.

A pesar de que este documento fue conocido como los "doce puntos de acuerdo", en realidad fueron catorce, porque las partes expresaron su conformidad con los dos siguientes:

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

DECIMO CUARTO.- Los representantes del STEUNAM se obligan, en nombre de sus afiliados, a reanudar las labores dentro de las 48 horas siguientes a la aprobación, por el H. Consejo Universitario, de los acuerdos mencionados en este documento y a hacer entrega de los edificios e instalaciones universitarias a las personas que designe la autoridad competente de la UNAM. Por su parte, la Universidad Nacional, Autónoma de México se compromete a iniciar de inmediato la discusión sobre el clausulado del Convenio Colectivo de Trabajo".

Con estos acuerdos propuestos por el Lic. Héctor Fix Zamudio y el Lic. Víctor Flores Olea, en su calidad de representantes de la Comisión de Reglamentos, y aceptados por los dirigentes del STEUNAM, se dió por terminado el paro de labores, reanudándose éstas el 16 de enero de 1973.

Es importante el acuerdo, no sólo porque - haya representado el instrumento para normalizar las labores en la Institución, sino porque por primera vez la Universidad firma un Convenio Colectivo de Trabajo, que contiene mayores prestaciones a las establecidas en el Estatuto del Personal Administrativo, reglamentado además en una sola de sus modalidades la cláusula de exclusión.

CAPITULO VI.- ANALISIS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA U.N.A.M.

- A) Su denominación y la derogación del Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la U.N.A.M.
- B) Similitudes del Convenio Colectivo de Trabajo con:
 - a) La Ley Federal del Trabajo
 - b) La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio - Estado.
 - c) Figuras jurídicas propias.
- C) ¿Que apartado del artículo 123 de la Constitución es aplicable a los trabajadores y empleados de la U.N.A.M. ?

ANALISIS DEL CONVENIO COLECTIVO DE
TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO.

A) SU DENOMINACION Y LA DEROGACION DEL ESTA
TUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERV
VICIO DE LA UNAM.

El Convenio Colectivo de Trabajo fue aprobado por el Consejo Universitario en sesión efectuada el 27 de febrero de 1973, pero de conformidad con lo dispuesto en la Tercera Cláusula Transitoria del propio Convenio se le dió efecto retroactivo al 16 de enero.

En principio, es necesario establecer que la contratación colectiva es un hecho característico de la Ley Federal del Trabajo. Esta modalidad en las relaciones del trabajo no se presenta en la Ley Federal delos Trabajadores al Servicio del Estado, en la que únicamente se regulan las condiciones generales de trabajo.

La interrogante que trataremos de dilucidar es el por qué se le denominó Convenio Colectivo de Trabajo y no conforme el concepto más generalizado que es el de Contrato Colectivo.

La propia Ley Federal del Trabajo diferencia los conceptos de convenio colectivo y contrato collectivo, porque no se trata de una simple distinción terminológica, ya que tanto el convenio y el contrato colectivo son las dos especies del género, pero desde el punto de vista laboral no se colocan dentro del mismo plano.

De acuerdo con la Ley el contrato colectivo es jerárquicamente superior, en tanto el convenio colectivo representa una especie subordinada que tiende a regular algunas cuestiones como pueden ser: La modificación o complementación del contrato colectivo, convenios que necesariamente afectan las relaciones individuales de trabajo.

"Artículo 34. En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patronos que puedan afectar derechos de los trabajadores se observarán las normas siguientes:

"I.- Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrá afectar las prestaciones ya devengadas;

"II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y

"III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437."

En la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo se expresó la conveniencia de no establecer un régimen de prohibición de los convenios, porque conduciría a una excesiva intervención de las autoridades del trabajo y a una limitación innecesaria e injustificada de la facultad de los sindicatos de trabajadores y de las empresas para buscar, mediante arreglos especiales, la solución de los conflictos de trabajo.

En relación al contrato colectivo, el artículo 386 lo define como: " el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, - con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o - establecimientos".

"El Contrato se deberá celebrar por escrito, haciéndose por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes, depositando el otro ante la Junta de Conciliación y Arbitraje" (Artículo 390 L.F.T.).

Si en el caso de la Universidad no se reunían los requisitos señalados en la Ley Federal del Trabajo, los empleados administrativos no podían seguir ejerciendo mayor presión en contra de la Institución para la firma del Contrato Colectivo, por lo que resolvieron aceptar la propuesta de la Comisión de Reglamentos, es decir, firmar un Convenio Colectivo de Trabajo.

Los requisitos previstos por la Ley Laboral y que no se cumplían en la Universidad son los siguientes:

1o.- Para exigir la firma de un contrato colectivo es indispensable que lo solicite un sindicato registrado. Este requisito no era cumplimentado por el STEUNAM porque la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en meses anteriores le había negado el registro.

2o.- Desde el punto de vista de las definiciones de convenios o contratos colectivos, tampoco se reúnen en la Universidad las características de patrón y de empresa en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

3o.- El contrato deberá ser depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje para que surta plenamente sus efectos a nivel colectivo, situación ésta que no se reúne en el caso de la U.N.A.M., porque de acuerdo con la parte final de la Tercera Cláusula Transitoria "se firma por triplicado, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes, depositándose el tercero ante la Comisión Mixta de Conciliación".

Resulta evidente que todos estos requisitos no se cumplían y por lo tanto la denominación no podría ser la de "Contrato Colectivo", pero tampoco su denominación actual de "Convenio Colectivo" está acorde con las características que para éste señala al Ley Federal del Trabajo, por lo tanto, a través de la firma del convenio colectivo de trabajo de la UNAM, una vez más queda de manifiesto la relación laboral sui-géneris que —guarda la Universidad con sus trabajadores y empleados-docentes y administrativos.

El Convenio Colectivo de Trabajo, suscrito—por los representantes de la Institución y del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM, lógicamente contiene mayores prestaciones a las establecidas en el Estatuto del Personal Administrativo, que fué derogado—por el propio Convenio en la Cláusula XLVII, que dice:—

" El presente Convenio Colectivo de Trabajo sustituye - al Estatuto del 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 mayores derechos - al personal sindicalizado que los señalados, en este - Convenio, las mismas se respetarán en su integridad, de acuerdo con las estipulaciones que se han fijado en esta convención".

Los derechos de los trabajadores que se consagran en el Convenio Colectivo de Trabajo, a nivel colectivo sólo podrán ser exigibles dentro de la Universidad, fuera de ella sólo tiene efectos a nivel individual, dado que no se encuentra depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En mi opinión, los trabajadores universitarios al expresar en el propio Convenio Colectivo que: - " . . . , La Universidad Nacional Autónoma de México y - sus autoridades se obligan en particular a respetar la libertad y autonomía sindicales, los estatutos y personalidad del STEUNAM, representante del mayor interés - profesional de los trabajadores y empleados a su servicio, así como los derechos que a favor de sus trabajadores en lo individual y en lo colectivo, consagran el - artículo 123 de la Constitución General de la República, así como el artículo 13 de la propia Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, que dice "Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se registrarán por esta

tutos especiales que dictará el Consejo Universitario.- En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo", - vuelven a aceptar el régimen estatutario que se contiene en el artículo 13 y por lo tanto no era necesario de rogar al Estatuto del Personal Administrativo sólo para cambiarle de nombre, hubiera bastado una adición al mismo de uno o varios capítulos en los que se hubieran con signado esos nuevos derechos de los trabajadores.

B) SIMILITUDES DEL CONVENIO COLECTIVO
DE TRABAJO CON:

a) La Ley Federal del Trabajo.

En primer término encontramos la contratación colectiva que sólo se presenta en la Ley Federal del Trabajo, teniendo como fundamento constitucional el proemio del Apartado A del artículo 123 de la Constitución General de la República:

"Art. 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales registrarán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo. "

La clasificación que se hace del personal administrativo en la Cláusula III, dividiendo al personal en: Trabajadores de Confianza; de base, por obra de terminada, interinos y temporales o supernumerarios; es la que existe en la Ley Federal del Trabajo a través de diversos artículos.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 40. únicamente clasifica al personal de base y al de confianza, en esta última categoría hace una relación de las personas que conforme a la Ley tendrán esa denominación.

El Reglamento Interior de Trabajo, es definido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 422, en el Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM, a través de las cláusulas IX y XLIII previene la existencia del mismo en la Institución, Antes de la firma del Convenio ya existía un Reglamento Interior, el cual se encuentra vigente hasta en tanto la Comisión Mixta integrada para su estudio, no presente el proyecto que deberá ser aprobado por el H. Consejo Universitario.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no se regula la existencia de Reglamentos Interiores de Trabajo, sólo se habla de condiciones generales.

Por cuanto se refiere a las obligaciones de los trabajadores universitarios, regulados en la cláusula XII del Convenio Colectivo de Trabajo, son substancialmente iguales a las que establece el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, las consignadas en los incisos 2, 6, 8, 9, y 10, en relación con las fracciones IV, XII, X, VIII y VI respectivamente, del mencionado artículo 134.

Las prohibiciones a los trabajadores que se establecen en la Cláusula XIII del Convenio son idénticas a las reguladas en el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo.

Las similitudes con la Ley Federal del Trabajo se presentan en todo el Convenio Colectivo de Trabajo a través de sus diversas cláusulas, al reglamentar las horas de trabajo y descansos legales, la jornada ex

traordinaria, las disposiciones en cuanto al salario, - las obligaciones de la Universidad, la terminación de - los efectos del contrato de trabajo, etc.

Una de las similitudes más importantes que existen entre el Convenio Colectivo de Trabajo de la - U.N.A.M. y la Ley Federal del Trabajo, en la cláusula - de exclusión de ingreso.

El artículo 395 de la Ley Laboral dice: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes -- sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios en su fa vor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajado res que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con ante rioridad a la fecha en que el sindicato solicite la ce lebración de la revisión del contrato colectivo de tra bajo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión."

Después de muchas argumentaciones el Sindi cato que pretendía se le diera el beneficio de la cláu sula de exclusión en sus dos modalidades, aceptó única mente la de ingreso, en forma parcial, quedando estable cida en las cláusulas IV y ~~XXX~~ inciso 1) del Convenio - Colectivo de Trabajo.

La Cláusula ~~XXX~~, inciso 1) impone como obli gación de la Universidad " Informar al Sindicato, en un plazo no mayor de 15 días hábiles las vacantes y pues tos de nueva creación que se presenten, a efecto de -- que éste proporcione el personal necesario, asimismo en

los casos de requerirse personal temporal, interino o - por obra determinada".

La Cláusula IV del propio Convenio regula - esa obligación de la Universidad en los siguientes términos:

". . . Al presentarse una vacante definitiva, o crearse un puesto, la Institución solicitará por escrito al Sin dicato el personal necesario, y el Sindicato lo proporcionará en un plazo de quince días hábiles; contados a partir del siguiente de aquél en que se reciba la solicitud, debiendo reunir los requisitos que previamente - hayan sido aprobados por la citada Comisión Mixta de Ad misión y Escalafón. Si transcurrido el plazo antes citado, el Sindicato no proporciona el personal requerido, la UNAM, dentro de los quince días hábiles siguientes, - podrá presentar, para ocupar los puestos en cuestión, a elementos ajenos al Sindicato, debiendo también reunir los requisitos indicados por la comisión mixta de Admi sión y Escalafón. El personal de nuevo ingreso, inde- - pendentemente de quien lo presente: STEUNAM o UNAM, se sujetará a un período de prueba de treinta días, durante el cual deberá demostrar su idoneidad para ocupar el puesto, ante la comisión mixta de Admisión y Escalafón. Observándose en su caso, el ciclo correspondiente . . "

Esta cláusula de exclusión de ingreso aceptada por la UNAM no reúne todas las características señaladas en la Ley Federal del Trabajo, porque no existe la disposición expresa que la obligue a aceptar exclusi vamente como trabajadores a quienes sean miembros del - STEUNAM, únicamente se establece la obligación para --

aceptar al personal que proponga el Sindicato cuando se trate de vacante definitivas o puestos de nueva creación, y existe la posibilidad de que si el sindicato no propone a tiempo al candidato para cubrir la plaza, la UNAM pueda hacerlo sin necesidad de obligar al trabajador a afiliarse al sindicato.

b) En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Las Cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo que tienen mayor similitud con la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, son las siguientes:

La Comisión Mixta de Admisión y Escalafón es establecida en la Cláusula IV del Convenio, señala que "esta Comisión" estará integrada por igual número de representantes de la Institución y del STEUNAM en su calidad de titular del Convenio Colectivo de Trabajo, que formulará el manual de clasificación de puestos administrativos de base, en el que se fijarán los requisitos que deberá reunir el personal para ocupar los mismos."

Este tipo de comisiones no se regulan en la Ley Federal del Trabajo, en que su artículo 392 señala: "En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de las comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas . . ." Resulta claro que la Comisión de Escalafón no tiene finalidades sociales o económicas ni sus resoluciones podrán ser ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las hayan decla

rado obligatorias, como lo preceptúa el artículo ya mencionado.

El artículo 54 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dice: "En cada dependencia funcionará una Comisión Mixta de Escalafón, integrada con igual número de representantes del titular y del sindicato, de acuerdo con las necesidades de la misma Unidad, quienes designarán un árbitro que decida los casos de empate. . . "

La Comisión Mixta de Admisión y Escalafón - de la Universidad funciona con sus propias modalidades, a través del Reglamento de Escalafón, que se encuentra vigente a partir del 10. de noviembre de 1973.

El Reglamento de Escalafón en su artículo - 16 señala: " Las representaciones de común acuerdo y de conformidad con lo previsto en la cláusula XXXIX del - Convenio Colectivo nombrarán un árbitro, el que resolverá en definitiva, en caso de no haber conformidad entre los miembros de la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón". Vemos que la existencia de un árbitro que resuelva en definitiva es regulado en ambos ordenamientos, - así como el funcionamiento de las mismas.:

En la cláusula X del Convenio que regula los casos y las prestaciones a que tendrán derecho los trabajadores que por causa del servicio y de conformidad - con el Sindicato, sea trasladado fuera del Distrito Federal o de una Entidad Federativa a otra. Esta misma situación es contemplada íntegramente en el artículo 16 - de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del - Estado.

En la Ley Federal del Trabajo este derecho - no se encuentra reglamentado con la misma amplitud, ni con las mismas características y prestaciones. (Artículos 28 y 30 L.F.T.)

La cláusula de exclusión de separación, es - aquella por la cual el patrón se obliga a separar del - empleo a los trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato. (Artículo 395 L.F.T.). Esta cláusula no se presenta en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado por disposición expresa de su artículo 76: " El Estado no podrá aceptar, en ningún caso, la cláusula de exclusión".

Durante el conflicto laboral iniciado en octubre de 1972, los líderes sindicales insistieron ante las autoridades universitarias para que se les reconociera la cláusula de exclusión. Ante estas peticiones la Comisión de Reglamentos les contestó:

"Acerca de la cláusula de exclusión, . . . la UNAM ha sostenido que es inaceptable, por su incompatibilidad con la naturaleza jurídica de la Institución, - que es una corporación pública de carácter autónomo y - nacional, y con los principios de la convivencia universitaria".

La Universidad, sin embargo, para mostrar su disposición a que se solucione el conflicto satisfactoriamente, y para garantizar los intereses legítimos del sindicato que represente el mayor interés profesional - de los trabajadores, ofreció otorgar al STEUNAM la prioridad para proponer al personal esclafonario cuando se-

presenten vacantes definitivas o al crearse nuevos puestos, durante el período de quince días, de acuerdo con los procedimientos que se establezcan para el funcionamiento de una Comisión Mixta de Admisión y Escalafón.

Además, con ese mismo espíritu altamente conciliador, los representantes de la Universidad observaron la posibilidad de que, en el futuro, el personal — que hubiera ingresado a la Institución, propuesto por el STEUNAM, y que renunciara al sindicato sin causa justificada, podría ser separado de la propia Universidad—previo dictamen de la Comisión Mixta de Conciliación, — que regirá sus actos conforme a una reglamentación adecuada, ésto último con el objeto de garantizar legítimos intereses del sindicato y los derechos de los trabajadores universitarios. El STEUNAM ha rechazado esta proposición.

El problema es de fondo, Las exigencias del STEUNAM son inadmisibles para la Universidad, porque de ser aceptadas, se suprimiría la libertad de afiliación — sindical que, con todo derecho, ha sido solicitada insistentemente por los trabajadores y aceptada por el propio STEUNAM. Además porque implicaría el privilegio de otorgar plazas, de una Institución Nacional, solamente a las personas afiliadas a una determinada agrupación sindical.

También es inadmisibile que la Universidad — se obligue a cesar automáticamente y sin revisión de causa a los trabajadores y empleados que renuncien al STEUNAM, porque esto equivaldría a aceptar que los dirigentes sindicales eliminaran, por procedimientos coacti

vos, a los trabajadores que les fueran desafectos, sin importar el motivo. En el fondo, los dirigentes del STEUNAM pretenden ejercer un pleno dominio sobre sus afiliados, dentro del más rígido e irresponsable autoritarismo sindical y político.

Los dirigentes del STEUNAM quieren disponer libremente de las plazas de los trabajadores y empleados de la Universidad para nombrarlos y cesarlos a su antojo, lo cual les otorgaría, además, un poder político ilimitado no solamente sobre los trabajadores y empleados, sino que podría ejercerse sobre todos los miembros de la Institución.

"Si se accediera a las pretensiones del STEUNAM en estos puntos, quedarían gravemente lesionados los derechos de la Universidad para organizarse y administrarse como lo estime mejor en cumplimiento de sus fines, al extremo de anular su autonomía y su carácter de Institución nacional de cultura para convertirla en patrimonio e instrumento de un grupo " 117)

Por todas las razones anteriores, el Sindicato aceptó las propuestas de la Universidad, pero no se reglamentó en ninguna de las Cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo la cláusula de exclusión por separación.

En lo relativo al derecho de huelga existe una de las asimilaciones más profundas con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. En el punto SEXTO de los acuerdos celebrados por los representantes de la Universidad con el STEUNAM, se acordó ex—
117) Excelsior. Desplegado. 2 de enero de 1973.

presamente que "sólo se podrá ejercitar el derecho de huelga para obtener el cumplimiento del propio Convenio o su revisión bienal. En todo caso, será necesario agotar la instancia previa ante la Comisión Mixta de Conciliación."

El artículo 94 de la Ley Burocrática dice:-
" los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B, del artículo 123 Constitucional"

De acuerdo con esa Ley los trabajadores antes de suspender las labores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la — asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El Presidente correrá traslado a los funcionarios que correspondan para que resuelva en diez días (Art. 100), — transcurrido dicho término el Tribunal Federal en setenta y dos horas deberá acordar si la huelga es legal o — ilegal. Si la huelga es legal, procederá desde luego — la conciliación de las partes, siendo obligatoria la — presencia de éstas en las audiencias de avenimiento — — (artículo 101).

"Si la declaración de huelga se considera — legal, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los — trabajadores podrán suspender las labores". (Artículo — 102)

En el caso de la U.N.A.M., la Comisión Mixta de Conciliación es la que puede conocer en única instancia "del procedimiento previo de huelga por incumplimiento del Convenio Colectivo de Trabajo o por revisión bienal " 118)

En el Capítulo Quinto del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación se establece el procedimiento, a partir del artículo 56: "En los casos de emplazamiento a huelga, la U.N.A.M., y el S.T.E.U.N.A.M.- éste en su carácter de titular del Convenio Colectivo de Trabajo, llevarán a cabo pláticas conciliatorias, - ante la Comisión, con base en el pliego petitorio presentado."

Art. 57: " Las pláticas se llevarán a cabo, ante la Comisión previa cita de las partes, en una o varias sesiones, en las que se procurará llegar a un arreglo conciliatorio. De dichas pláticas se levantará - acta que contenga el resultado a que se llegue, la cual firmarán las personas que hubieren intervenido. El procedimiento establecido no podrá tener una duración mayor que el período de prehuelga fijado".

De acuerdo con la disposiciones transcritas se corrobora la similitud, porque en la Ley Burocrática se prevé una sola causal de huelga y en la Universidad son solamente dos, en tanto en la Ley Federal del Trabajo

118) Artículo 3o., inciso d) del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación, en vigor desde el 10 - de enero de 1974.

jo son seis las causales de huelga conforme lo establecido en su artículo 450.

También los procedimientos para la huelga son distintos y aún cuando en la parte final del ya citado SEXTO punto de acuerdo entre la Universidad y el STEUNAM se dijo: " Que de no llegarse a una solución satisfactoria - para ambas partes, serán aplicables las formalidades y - procedimientos que, para el ejercicio del derecho de - - huelga, establece la Ley Federal del Trabajo,...."; el - Sindicato por no estar registrado, en ningún momento cumplirá con las formalidades que establece la Ley Laboral para exigir el cumplimiento efectivo del Convenio Colectivo de Trabajo o su revisión bienal.

c) Figuras Jurídicas propias del Convenio Colectivo de Trabajo.

Dadas las características particulares y la naturaleza jurídica de la Universidad Nacional Autónoma de México, existen en el Convenio Colectivo de Trabajo disposiciones propias y prestaciones mayores a las que contienen tanto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como la Ley Federal del Trabajo.

La Comisión Mixta de Admisión y Escalafón es una - figura muy propia que se establece en la Cláusula II del Convenio Colectivo de Trabajo, integrada por igual número de representantes de la UNAM y del STEUNAM, y tiene - como funciones las siguientes:

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

d) Conocer en única instancia del procedimiento previo de huelga por incumplimiento del Convenio Colectivo de Trabajo o por revisión bienal.

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) Resolver los casos de conflicto motivados por la aplicación del último párrafo de la Cláusula XI del Convenio Colectivo de Trabajo.

g) Ser depositaria del tercer ejemplar autorizado por las partes del Convenio Colectivo de Trabajo, así como de los Reglamentos, Convenios particulares, acuerdos, circulares y reformas, en relación con el propio Convenio.

h) Aplicar, reformar y adicionar el presente reglamento, así como expedir los instructivos y circulares que fueren necesarios para ese efecto.

i) Conocer y resolver de los casos de impedimentos, recusaciones o excusas de sus miembros, para intervenir en los conflictos de la competencia de la Comisión.

j) Atender los asuntos que en primera instancia hayan sido planteados por los representantes del - STEUNAM ante los titulares de las dependencias de la - UNAM y respecto de los que hubiere inconformidad.

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

l) Las demás que sean compatibles con la naturaleza de la propia Comisión, de sus funciones y de sus fines ". 119)

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado solo se regula la existencia de la Comisión Mixta de Escalafón y, en la Ley Federal del Trabajo el artículo 392 sólo se mencionan las comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones económicas y sociales, cuyas resoluciones podrán ser ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo cual no es susceptible que suceda en la Universidad, Si no se ha depositado un ejemplar del Convenio Colectivo 119) Artículo 3o. del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación.

vo de Trabajo es imposible que las resoluciones de la Comisión Mixta puedan ser ejecutadas por los Tribunales del Trabajo establecidos.

No es solamente la Comisión Mixta de Conciliación una figura propia del Convenio Colectivo, sino también lo son: la misma contratación colectiva, la cláusula de exclusión, el derecho de huelga etc., que se presentan con modalidades muy particulares dentro de la Institución.

El Convenio Colectivo de Trabajo de la U.N.A.M., a través de sus diversas cláusulas consagra en favor de los empleados universitarios mayores prestaciones a las contenidas en la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, como son: los días de descanso obligatorio, los tres períodos de vacaciones anuales que además son incrementados con cinco días más, cuando el trabajador tiene una antigüedad mayor de veinte años en la Institución; los permisos económicos, las cantidades que en efectivo deberá entregar la UNAM al Sindicato que ascienden a \$340,000.00 anuales, para compra de equipo deportivo, ayuda de renta para el local que ocupa el sindicato, para juguetes de los hijos de los trabajadores y para los festejos del día del trabajador universitario; la entrega gratuita al trabajador que lo necesite de anteojos o aparatos ortopédicos, y, en general todas las nuevas prestaciones ofrecidas por el entonces Rector Dr. Pablo González Casanova en su comunicado del día 16 de noviembre de 1972.

C) QUE APARTADO DEL ARTICULO 123 ES APLICABLE A LOS TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS.

Mi afirmación en este punto es en el sentido de que los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, no se regulan expresamente por ninguno de los dos apartados del artículo 123 de la Constitución, por las siguientes razones:

Para afirmar que se regulan por la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123, sería necesario establecer si la Universidad es una empresa y por lo mismo tenga las características de un patrón.

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo establece: " Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrantes y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Las personas que sostienen que la Universidad es una empresa, argumentan en su favor la fracción **XXXI** del Apartado A) del artículo 123: " La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, . . . ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal. "

Efectivamente la Universidad es un organismo descentralizado del Gobierno Federal, pero no reúne las características de una empresa, porque si bien presta - un servicio público, no se trata de una unidad económica; pues si utiliza el factor trabajo, carece de capital en el sentido económico, ya que su patrimonio está-afectado exclusivamente a los fines que le fueron confe-ridos, que no son los de obtener alguna utilidad o renta.

Si la Ley Obrera regula las actividades del capital y del trabajo como factores de la producción, o sea, en funciones económicas, en la relación de la - U.N.A.M. con su personal administrativo, no se persigue ningún fin económico sino más bien un objetivo de control, para la convivencia de la sociedad prestando un - servicio público a la Nación que se caracteriza substan-cialmente por ser el medio por el cual la educación su-perior se transmite a todos los niveles sociales del - país.

Por lo que hace a la administración de la - Universidad por el Gobierno Federal en forma descentra-lizada, cabe investigar lo que es una empresa y un orga-nismo descentralizado, principalmente por lo que se re-fiere a sus fines. Mientras que la empresa descentra-zada atiende un sector de la producción (industria - eléctrica, petrolera, de ferrocarriles, etc.), que el-Estado como unidad política le conviene controlar; el - organismo descentralizado realiza una función pública - que el Estado le confiere por razones de seguridad o - eficiencia. Tal es el caso de la U.N.A.M., corporación-pública, dotada de plena capacidad jurídica, a la cual-

el Estado le ha conferido funciones autónomas y específicas; esto es, los fines que tiene encomendados: Impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores y técnicos útiles a la sociedad, extendiendo con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura".

Por las razones anteriores consideramos que no es lícito considerar a la Universidad como una empresa y en consecuencia tampoco será un patrón en los términos previstos por la Ley Federal del Trabajo.

Es pertinente hacer notar que la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el amparo directo 4958/61 2a. argumentó que: ". . . las relaciones entre la Universidad y su personal docente, de investigación y administrativo se regirán por los Estatutos Especiales dictados por el Consejo Universitario y que al citar el artículo 13 de su Ley Orgánica que — los derechos de su personal no podrán ser inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo, lo hacen señalándola como una norma de trato general sin que ello signifique que ha de otorgárseles a sus trabajadores — los beneficios que la Ley laboral concede a los trabajadores comprendidos en ésta. . . "

En esa misma ejecutoria la Suprema Corte reconoció que la Ley Federal del Trabajo y la Ley Orgánica de la Universidad tienen la misma jerarquía, porque ambas han emanado del Congreso de la Unión reglamentado dos preceptos Constitucionales: el 73 fracción XXV y el 123. En esta forma una de las dos leyes no priva sobre la otra porque las dos tienen la misma jerarquía.

El artículo 13 de la Ley Orgánica dispone - que las relaciones entre la Universidad y su personal - docente, de investigación y administrativo, se regirán - por los Estatutos Especiales que dictará el Consejo Uni - versitario, y que los derechos de su personal no serán - inferiores a los que señala la Ley Federal del Trabajo.

Como se resolvió en el Tribunal Colegiado, - la mención que se hace en el artículo 13 de la Ley Orgá - nica a la Ley Federal del Trabajo, es únicamente una re - ferencia, que no implica que esa Ley sea totalmente - aplicable en la relación laboral universitaria, porque - si así lo fuera la referencia en cuestión sería super - flúa, porque de no haberla hecho la Ley Laboral sería - completamente aplicable a la Universidad.

Sin embargo ese párrafo del artículo 13 de - la Ley Orgánica es claro al hacer referencia a la Ley - Federal del Trabajo como un mínimo de prestaciones eco - nómicas pero sin que se aplicara totalmente en la Insti - tución, por las características especiales que reviste - la relación laboral universitaria, derivada de su natu - raleza de organismo público descentralizado del Estado - y con su carácter de autónoma.

En conclusión: Los trabajadores y empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México no se re - gulan en sus relaciones laborales por la Ley Federal - del Trabajo, y si bien encontramos similitudes en cuan - to a los derechos que la misma señala, hemos visto tam - bién que los mismos, en términos generales tienen una re - glamentación especial atendiendo a las características - propias de la Universidad.

Por todo lo anterior se pensaría que si no se regulan por la Ley Federal del Trabajo, entonces lo estarán por la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 de la Constitución General de la República, En este supuesto tampoco se acepta que se regulen expresamente por dicha Ley, por las siguientes razones:

En la Declaración de Derechos Sociales del artículo 123 se señala: "El Congreso de la Unión sin — contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores"

"El apartado B se refiere en forma clara y específica a empleados federales, personal directamente dependiente de la administración pública centralizada"-
120)

El artículo 10. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que: " La presente ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, de los Gobiernos del Distrito y Territorios

120) José Dávalos. Ponencia sobre la "Necesidad de Reformar el Apartado B del Artículo 123 Constitucional para incluir en él a los Trabajadores de los Gobiernos Estatales y Municipales. México 1974. - Pág. 12.

Federales; de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista . . . ; así como otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos"

De acuerdo con esta disposición pudiera estimarse que dentro del último párrafo quedaría comprendida la Universidad por tener a su cargo una función de servicio público. Resulta falso este razonamiento por lo siguiente:

1o.- Es inconstitucional la inclusión de todos los organismos descentralizados en el artículo 10.- de la Ley Burocrática, porque el apartado B) claramente señala que únicamente rige entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales y sus trabajadores. En él no se menciona a los organismos descentralizados y por lo tanto la Ley Reglamentaria no puede ir más allá de los presupuestos de la propia Constitución.

En todo caso, si se ha visto la importancia que tienen dichos organismos y por lo mismo resulta la conveniencia para el Estado de ejercer un mayor control sobre ellos, en el aspecto laboral, es necesario reformar el Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, adicionándole al mismo la facultad para regular las relaciones de los organismos descentralizados. Una vez ;—

planteada la necesidad de la reforma sería conveniente que se incluyera en el Apartado B) la Facultad del Congreso para regular las relaciones de trabajo de todas las Universidades del país. Es pertinente hacer notar que el artículo 35 de la Ley Orgánica de la Universidad Metropolitana establece que las relaciones de ésta con sus trabajadores se regirá por el Apartado B) del artículo 123 de la Constitución, pero conforme a los puntos— que hemos expuesto esta inclusión de la Universidad Metropolitana para que regule sus relaciones laborales a través de la Ley Federal de los Trabajadores del Estado resulta inconstitucional. Si se piensa que esa es una de las soluciones que se pueden presentar para la resolución de los problemas laborales de las Universidades, que reformen la Constitución modificando el apartado B) o creando un nuevo apartado.

2o.- La Universidad Nacional Autónoma de México no es un organismo similar a los que menciona el artículo 1o. de la Ley del Estado, por lo siguiente:

a) La Universidad es un organismo autónomo — que tiene un único nexo con el poder central: el subsidio, fuera de él, la Universidad no tiene ningún otro — porque de acuerdo con los lineamientos de su Ley Orgánica, en la elección de sus autoridades no existe ninguna intervención del Estado, tiene una facultad legislativa consagrada en el artículo 13, y su organización tampoco le es impuesta por el Poder Público.

b) A los funcionarios y empleados de la UNAM no se les aplica la Ley de Responsabilidades, ya que de acuerdo con su artículo 111" Serán aplicables —

las disposiciones contenidas en este capítulo a los funcionarios y empleados de los organismos públicos descentralizados, cuando aquéllos sean designados por el Ejecutivo Federal o a proposición del mismo". En este caso es evidente que no se aplica la misma, porque ninguno de los funcionarios o empleados de la Universidad es nombrado por el ejecutivo federal o a propuesta del mismo.

c) Tampoco es aplicable en la Universidad la Ley para el Control por parte del Gobierno Federal de los Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal, porque su artículo 10. fracción IV señala: No se encuentran comprendidas en esta Ley "Las instituciones docentes y culturales".

Por todos estos razonamientos también concluimos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no es la disposición aplicable para regular las relaciones laborales de la U.N.A.M. con su personal docente y administrativo.

En razón de lo anterior afirmo que las relaciones de la Universidad no quedan comprendidas expresamente en ninguno de los dos apartados del artículo 123 de la Constitución. Algunos autores pensarán que ninguna relación de trabajo puede quedar fuera de los supuestos del artículo 123, pero esto resulta falso. Concretamente el querido maestro José Dávalos ha señalado que los trabajadores de los Gobiernos Estatales y Municipales no se regulan por ninguno de los dos apartados del artículo 123 de la Constitución, porque se rigen por las Leyes del Servicio Civil que expiden los Congresos Locales.

las disposiciones contenidas en este capítulo a los funcionarios y empleados de los organismos públicos descentralizados, cuando aquéllos sean designados por el Ejecutivo Federal o a proposición del mismo". En este caso es evidente que no se aplica la misma, porque ninguno de los funcionarios o empleados de la Universidad es nombrado por el ejecutivo federal o a propuesta del mismo.

c) Tampoco es aplicable en la Universidad la Ley para el Control por parte del Gobierno Federal de los Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal, porque su artículo lo. fracción IV señala: No se encuentran comprendidas en esta Ley " Las instituciones docentes y culturales".

Por todos estos razonamientos también concluimos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no es la disposición aplicable para regular las relaciones laborales de la U.N.A.M. con su personal docente y administrativo.

En razón de lo anterior afirmo que las relaciones de la Universidad no quedan comprendidas expresamente en ninguno de los dos apartados del artículo 123 de la Constitución. Algunos autores pensarán que ninguna relación de trabajo puede quedar fuera de los supuestos del artículo 123, pero esto resulta falso. Concretamente el querido maestro José Dávalos ha señalado que los trabajadores de los Gobiernos Estatales y Municipales no se regulan por ninguno de los dos apartados del artículo 123 de la Constitución, porque se rigen por las Leyes del Servicio Civil que expiden los Congresos Locales.

Para reforzar su opinión al respecto, en el mismo trabajo cita la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación No. 258/67 que en su parte final dice: ". . . el Congreso Federal solo tiene facultades exclusivas para expedir leyes reglamentarias de los vínculos existentes entre el Gobierno Federal y sus empleados, más no para legislar sobre las relaciones entre los Estados de la Federación y sus respectivos servidores públicos, de manera que al carecer de facultades en este último punto debe entenderse que conforme al artículo 124 Constitucional ya mencionado, tales atribuciones corresponden a los Congresos Locales dentro de sus respectivos límites territoriales" 121)

La Universidad acepta que existe una relación de trabajo entre la misma y sus empleados, pero sus relaciones no quedan comprendidas expresamente en ninguno de los dos Apartados del artículo 123. La U.N. A.M. acepta que respeta en general los postulados del 123, pero sin que implique sujeción a cualquiera de ellos, porque inconstitucionalmente el Consejo Universitario tiene facultades Legislativas en materia laboral.

121) Lic. José Dávalos. Ob. cit.

D) REVISION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Con fundamento en la Tercera Cláusula Transitoria del Convenio Colectivo de Trabajo, que rigió durante dos años las relaciones laborales de la UNAM con sus empleados administrativos, el día 10 de octubre de 1974 los representantes del STEUNAM entregaron a la Institución el proyecto para la revisión bienal del convenio y el 18 de noviembre se llevó a cabo la primera sesión.

El nuevo Convenio Colectivo de Trabajo fué aprobado por los representantes de los trabajadores y de la Universidad el 5 de diciembre de 1974, su vigencia es de dos años a partir del primero de noviembre de 1974; será revisado cada dos años en lo concerniente a las condiciones de trabajo y demás prestaciones, respecto al salario será revisado cada año.

Dentro de las posibilidades de la Universidad se concedió a los trabajadores administrativos aumentos en los salarios de \$550.00 a \$700.00 de acuerdo con las horas de labores. Se formaron las nuevas comisiones mixtas de:

a). Tabuladores.- Esta Comisión de acuerdo con la cláusula IV del Convenio, deberá formular el catálogo de puestos de confianza, los puestos que no se incluyan en dicho catálogo serán de base.

b). Paritaria de Admisión.- Fijará los criterios y condiciones que deberán reunir los puestos y -

los requisitos de admisión del personal administrativo, auxiliar de administración, obrero, técnico o especializado y profesionales.

c) Paritaria de Transporte.- Convendrá las normas particulares a las que sujetarán las condiciones de trabajo del personal encargado de la conducción o manejo de vehículos de la U.N.A.M.

El mayor incremento se dió en las cantidades que anualmente deberá entregar la Universidad al - - STEUNAM, asciende a \$950.000.00, que deberán destinarse para: la adquisición de equipo deportivo, ayuda para el pago de renta del local sindical, compra de juguetes - para los hijos de los trabajadores sindicalizados, realización de los festejos del día del trabajador universitario y acondicionamiento de una clínica dental para atender a los trabajadores de la Institución.

"Entre las principales prestaciones se encuentran primas de antigüedad, fomento para el deporte y actividades culturales de los trabajadores, becas para los hijos de los trabajadores, facilidades para la adquisición de libros y prima dominical del 40 por ciento.

"Se revisaron las cláusulas de contenido administrativo con el objeto de acelerar los procedimientos en las Comisiones Mixtas y las diversas pruebas que se deben presentar para el ingreso de los trabajadores a la Universidad." 122)

122) Gaceta UNAM. 6 de diciembre de 1974.

El nuevo Convenio que estará vigente hasta fines de 1976, ha sido nuevamente la manifestación de voluntad para conciliar los intereses de la Universidad Nacional Autónoma de México como los de los trabajadores a su servicio, conteniendo prestaciones superiores a las que concede la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

CONCLUSIONES.

PRIMERA. La Universidad Nacional Autónoma de México, organismo descentralizado del Estado, que tiene a su cargo la realización de un servicio público de carácter nacional, de acuerdo con el artículo 1º de su Ley Orgánica tiene tres fines fundamentales: la docencia, la investigación y la difusión de la cultura. Realiza efectivamente sus fines a través del estricto cumplimiento de la Legislación Universitaria, que tiene su fundamento en la Ley Orgánica de la U.N.A.M., que es una Ley Federal - reglamentaria de la fracción XXV del artículo 73 de la - Constitución General de la República, expedida por el - Congreso de la Unión el 30 de diciembre de 1944.

SEGUNDA. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que la Ley Orgánica de la Universidad y la - Ley Federal del Trabajo tienen la misma jerarquía, porque ambas reglamentan dos preceptos constitucionales, la primera el artículo 73 en su fracción XXV y la segunda - el apartado A. del artículo 123. De acuerdo con esta - ejecutoria tendríamos que concluir que el Consejo Universitario tiene facultades legislativas en materia laboral con la única limitación de que los derechos que conceda no sean inferiores a los que consagra la Ley Federal del Trabajo. Resulta antijurídico sostener esta afirmación - porque el Consejo Universitario no tiene facultades para legislar encima del poder que lo constituyó que fue el - Congreso de la Unión y por lo tanto resulta que el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México es anticonstitucional, porque atribuye al

Consejo Universitario facultades legislativas en materia de trabajo.

TERCERA. La Universidad Nacional Autónoma de México, ha legislado para su personal a través del Consejo Universitario, respetando en general los postulados - del artículo 123 Constitucional que originó la primera - Declaración de Derechos Sociales del mundo, aceptando -- que existe una relación de trabajo entre ella y su personal, docente, de investigación y administrativo.

CUARTO. Si como solución a los problemas planteados en este trabajo, se decretara por una Ley Secundaria que la Universidad en sus relaciones Laborales se va a regir por el Apartado B. del artículo 123, esta inclusión también resultaría anticonstitucional, porque no - tiene facultades el Congreso de la Unión en términos del Apartado B del artículo 123 Constitucional para reglamentar esas relaciones.

La solución más viable es la de reformar el Apartado B del artículo 123, o bien, crear un nuevo Apartado para reglamentar no sólo a nivel Federal todas las relaciones de Trabajo de las Universidades Autónomas de Países, sino también para incluir en el texto Constitucional a todos los organismos descentralizados que menciona el artículo 10. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

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

ACOSTA ROMERO MIGUEL, Teoría General del Derecho Administrativo. Ediciones UNAM. México 1974.

CARPIZO JORGE, La Constitución Mexicana de 1917. Ediciones UNAM. México 1969.

CARREÑO MA. ALBERTO. Efemérides de la Real y Pontificia Universidad. Ediciones UNAM. Tomo I y II. 1963.

CASTORENA JESUS.- Tratado de Derecho Obrero. México - 1942.

DAVALOS JOSE.- Necesidad de Reformar el Apartado 'B' - del artículo 123 Constitucional para incluir a los trabajadores de los gobiernos estatales y municipales. Ponencia presentada en Congreso de Trabajo de 1974.

DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. Ediciones Porrúa, México 1967. Tomo II.

DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ediciones Porrúa. México 1974.

GARCIA CANTU GASTON. Universidad y Antiuniversidad. Editorial Siglo XXI. México.

GARCIA IZCALBACETA JOAQUIN. La Universidad de México. Tomo I, México 1896.

GONZALEZ COSIO, ARTURO México: Cuatro Ensayos de Sociología Política.

JIMENEZ RUEDA JULIO. Las Constituciones de la Antigua Universidad. Ediciones UNAM. México 1951.

JIMENEZ RUEDA JULIO. Historia Jurídica de la Universidad. Ediciones UNAM. México 1955.

LARROYO FRANCISCO. Historia Comparada de la Educación en México. Editorial Porrúa. México 1959.

MARTINEZ DEL RIO PABLO. Ensayos Sobre la Universidad de México. Ediciones UNAM. México 1951.

MORENO DIAZ DANIEL. Presencia de la Universidad. Ediciones Costa-Amic. México 1970.

NORIEGA ALFONSO. La Reforma a la Fracción X del artículo 73 de la Constitución Federal. Capítulo IV. Trabajo México 1974.

NUÑEZ ALVARADO MIGUEL. El Sindicalismo en las Universidades Autónomas. Tesis Profesional. México 1973.

RAMIREZ RAMON Y ALMA CHAPOY. Estructura de la UNAM. Ediciones del Fondo de Cultura Popular. México 1970.

SERRA ROJAS ANDRES. Derecho Administrativo. Tomo I Ediciones Porrúa. México 1972.

SIERRA JUSTO. Discurso Pronunciado en la Inauguración de la Universidad en 1910.

TORO OLIVERA. Manual de Derecho Administrativo. Ediciones Porrúa, México 1972.

TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Administrativo - del Trabajo. Ediciones Porrúa, México 1973.

VALADEZ DIEGO.- La Universidad Nacional Autónoma de México. Ediciones UNAM. México 1974.

ANUARIO GENERAL 1964. Noticia Histórica. UNAM. 1964.

COMUNICADO DE LA ASOCIACION DE COLEGIOS DE PROFESORES DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNAM. 20 de agosto de 1973.

DIRECTORIO DE LA COMISION DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS 1974.

INFORMACION BASICA UNAM. Dirección General de Información y Relaciones.

Ejecutoria del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 13 de mayo de 1933. Tomo XXXVIII. pág.- 321. Semanario Judicial de la Federación.

Expediente III-57/64. Sindicato de Vaqueros Vs. Rancho Cuatro Milpas.

Recurso de Revisión que interpone la UNAM ante el Tribunal Colegiado del Primer Circuito el 13 de abril de 1973.

Resolución del Juez Segundo de Distrito del Distrito Federal en Materia Administrativa del 27 de julio de 1972.

Ejecutoria del Tribunal Colegiado de Circuito en Materia Laboral, al resolver el amparo en revisión RT-150/73, del 11 de septiembre de 1974.

Oficio 5. II-1832. Exp. 5.II/245(29)/2123 del 17 de abril de 1963, de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social.

Oficio 5.II/2866. Exp. 5.II/245(29)/2226, del 10 de junio de 1965. Dirección General del Trabajo y Previsión Social.

Oficio 0037. Exp. 10/2512 del 12 de enero de 1972. -- Dirección General del Trabajo y Previsión Social.

Oficio 000441.- Exp. 9/891/363 del 6 de abril de 1973 Dirección General del Trabajo y Previsión Social.

Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el Amparo 4958/61 2a.

CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA. Ediciones Andrade, S.A.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931; Ediciones Andrade, -
S.A. Legislación sobre Trabajo Tomo I.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. Ediciones Andrade, -
S.A. Legislación Sobre Trabajo Tomo I.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTA-
DO. Ediciones Andrade, S.A. Legislación Sobre Trabajo
Apéndice al Primer Tomo.

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES-
DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Edicio-
nes Andrade, S.A., Legislación Sobre Trabajo. Apéndice
al Primer Tomo.

LEY DE RESPONSABILIDADES DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEA-
DOS DE LA FEDERACION, DEL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDE-
RALES Y DE LOS ALTOS FUNCIONARIOS DE ESTADO. Edicio-
nes Andrade, S.A. Legislación Penal Mexicana.

LEY PARA EL CONTROL POR PARTE DEL GOBIERNO FEDERAL DE
LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS Y EMPRESAS DE PARTICI-
PACION ESTATAL. Ediciones Andrade, S.A. Constitución-
General de la República.

LEY DE PENSIONES CIVILES DE RETIRO. Publicada en el -
Diario Oficial de la Federación el 19 de agosto de -
1925.

LEY ORGANICA DE LA U.N.A.M. de 1929. Publicada en el-
Diario Oficial de la Federación el 26 de julio de 1929.

LEY ORGANICA DE LA U.N.A.M. de 1933. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 1933.

LEY ORGANICA DE LA U.N.A.M. de 1945. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 1945.

ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE 1936.

ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE 1938.

ESTATUTO GENERAL DE LA U.N.A.M. Ediciones Andrade. Legislación de la U.N.A.M.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA U.N.A.M. Publicado en la Gaceta UNAM el 26 de febrero de 1973.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA U.N.A.M. Publicado en la Gaceta UNAM el 9 de diciembre de 1974.

ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA U.N.A.M. Ediciones Andrade, S.A. Legislación de la UNAM.

ESTATUTO INTERNO DE LA ASOCIACION DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. Publicado por la UNAM en 1966.

REGLAMENTO DE LA COMISION MIXTA DE CONCILIACION. Publicado en la Gaceta UNAM el 7 de enero de 1974.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA DE GOBIERNO. Ediciones Andrade, S.A. Legislación de la UNAM.

REGLAMENTO DE ESCALAFON. Publicado en la Gaceta UNAM- el 26 de octubre de 1973.

REGLAMENTO DEL H. CONSEJO UNIVERSITARIO. Ediciones Andrade Legislación de la UNAM.

REGLAMENTO DEL TRIBUNAL UNIVERSITARIO Y DE LA COMI- - SION DE HONOR. Ediciones Andrade. Legislación de la - UNAM.

PERIODICO EXCELSIOR. Días 31 de octubre, 18 24 y 25 - de noviembre; 2, y 24 de diciembre de 1972 y 2 de enero de 1973.

PERIODICO EXCELSIOR ULTIMAS NOTICIAS. 23 de noviembre de 1972.

PERIODICO EL DIA. 23 de agosto de 1931 y 23 de octu- - bre de 1972.

PERIODICO EL UNIVERSAL. 29 de mayo de 1929 y 25 de - octubre de 1972.

PERIODICO NOVEDADES. 28 de diciembre de 1972.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA UNAM. Publicado - en la Gaceta del 2 de enero de 1968.