



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL DERECHO DEL TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES DESCENTRALIZADAS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA.

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

JESUS ALEJANDRO RENTERIA NUÑEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI MADRE

LA SRA. BERTHA NUÑEZ L.

**COMO PRESENTE DE AGRADECIMIENTO POR SU ESFUERZO,
SU INAGOTABLE ABNEGACION Y CARINO**

A DEYANIRA

A MIS HERMANOS CON CARINO:

JOSE.

FILEMON.

JOSE LUIS.

JUVENTINO.

ISIDRA.

PEDRO.

MARCOS.

BERNARDO

HECTOR.

(JORGE LUIS)

A MI MAESTRO:

**DR. GUILLERMO VAZQUEZ ALPARO
LAS GRACIAS INFINITAS POR SUS INNAPRECIABLES
CONSEJOS Y TODA LA AYUDA QUE ME BRINDO PARA-
HACER LA IMPRESION DE ESTA TESIS.**

A MIS AMIGOS:

FEDERICO REYES JARAMILLO.

RODOLFO MARTINEZ ARRIETA.

MAURICIO ZALDIVAR PEREZ.

JOSE LUIS GARCIA LUJANO.

RAPHEL SALINAS CUELLAR.

ARTURO GUADARRAMA GRAJEDA.

VICTOR MANUEL SOTO SANDOVAL.

RAPHEL LOPEZ PADILLA.

**" EL DERECHO DEL TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES
DESCENTRALIZADAS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA "**

- CAPITULO I** Los Artículos 3o. y 123 de la Constitución General de la República.
- CAPITULO II** La situación jurídica de los trabajadores de las - universidades descentralizadas, conforme a la Ley-Federal del Trabajo.
- CAPITULO III** El Estatuto Jurídico de las universidades descentra- lizadas, en relación con sus trabajadores.
- CAPITULO IV** Los derechos y las obligaciones de los trabajadores de las universidades descentralizadas y los dere- chos del pueblo mexicano a la educación universita- ria.
- CAPITULO V** La Seguridad Social de los trabajadores de las uni- versidades descentralizadas.

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

Se ha dicho que "lo que es un imperio en el orden político, eso es la Universidad en el mundo de la filosofía y de las ciencias", por eso se considera que la Universidad "es el poder soberano que protege y coordina todo saber".

Desde todos los puntos de vista, la Universidad es el crisol que debe orientar, formar y proporcionar los conocimientos y la ciencia necesaria para que los estudiantes lleguen a ser profesionales capacitados, conscientes, con profundo sentido humano y alto sentido de responsabilidad, útiles para su Patria y para el desarrollo de la humanidad entera.

La institución universitaria aparece en la Edad Media y su mayor aspiración fue lograr su unidad orgánica. La Universidad instituyó la caballería, creó los gremios obreros y también los gremios de maestros y de estudiantes. De ella nació la convicción de que la ciencia es una, orgánica e indivisa, como también lo es la realidad del cosmos. La Universidad fue un gremio, formado a semejanza de los gremios obreros y la palabra misma no significa otra cosa que la pluralidad, la multitud asociada.

Hay dos clases de asociación entre los Estudios Generales, la asociación de maestros, que fue característica de París y las Universidades francesas, y los gremios de estudiantes que nacieron en Bolonia y que caracterizan a las Universidades italianas y españolas. Las Universidades de París y de Bolonia, son las dos más antiguas y se consideran como los prototipos de las demás.

La primera escuela de que se tiene noticia en París, es la de San Remigio, a fines del siglo IX y aunque hubo otras, la única que fue famosa es la mencionada. En el siglo XI, Guillermo de Chapeau, dió renombre a la escuela de la catedral de Notre Dame, la que logró rivalizar con las escuelas de Reims o de Bec y de Chartres, siendo Abelardo su primer profesor genial, quien influyó a París y a toda la Europa de aquella época.

Debido a la situación precaria en que vivían los maestros, en una población agresiva e independiente que no simpa

tizaba con la gente de estudios, para poder hacer valer sus fueros, sobre todo si se toma en consideración que muchos maestros eran extranjeros, se unieron en cofradías o gremios para defender sus derechos. La primera cofradía fue de los Maestros de las Artes, la que llegó a ser muy numerosa y siempre hizo valer su predominio sobre las demás, de manera que dominaba el rectorado.

La historia de los gremios académicos se caracterizó por la lucha permanente en contra del canónigo maestroescuela o canciller, contra los ciudadanos y contra el Rey. En estas luchas desiguales siempre dió muestras el gremio de maestros, de una solidaridad a toda prueba y de un valor admirable.

Los maestros reconocían su derecho a conferir licencia y nadie se lo disputaba, pero en cuanto a la organización interna de los gremios, en lo que respecta al nivel de estudios, la elección del rector, la admisión de nuevos maestros y en todas las funciones respectivas, no admitían ninguna ingerencia por parte del canciller. Cualquier maestro que no se sometiera a las reglas de la cofradía, aunque tuviera la licencia "docendi" del canciller, no era admitido en el gremio y estaba siempre boicoteado. El canciller quiso exigir un juramento de obediencia a su persona, por parte de todos los que recibían la licencia, a lo que se opusieron los maestros, apelaron a Roma y ganaron el pleito.

Las luchas más violentas de los gremios de maestros, fueron las que entablaron en contra de la burguesía de la ciudad.

Los conflictos universitarios datan de aquellos tiempos, no son cuestiones de nuestra época. Por el año 1288, un grupo de estudiantes caminaba tranquilamente por una calle del barrio San Marcelo y entraron en una taberna donde vendían un buen vino. Al pagar la cuenta surgieron diferencias de opiniones con el tabernero y acabaron dándose de golpes, lo que dió lugar a la muerte de varios parroquianos y principalmente de estudiantes. El gremio de maestros protestó, uniéndose los estudiantes a la protesta, tratando de hacer valer sus derechos. Las autoridades dieron largas al asunto, complaciéndose en ver humillada a la juventud indómita. Los maestros apelaron al procedimiento más per-

suasivo: abandonaron la ciudad acompañados de todos los estudiantes y se dirigieron a otros lugares para continuar allí sus ta—reas. Esto dió lugar a que, en París, se quedaran sin parroquia—nos los hoteleros, taberneros, abarroteros y todos los comercios que vivían del consumo de estudiantes y maestros. Para la Univer—sidad esa huida no significaba nada pues su capital se reducía a un sello, ya que no poseía cunas ni dinero. Para los maestros, —todo su haber era un saco cargado al hombro que contenía manus—critos y la ciencia que llevaban en su cerebro. El lugar donde —enseñaban podía ser París o cualquiera otra ciudad. La disper—sión duró dos años. En 1231 se hizo intervenir a Roma y se hizo—justicia a los estudiantes, fueron decapitados unos cuantos agre—sivos ciudadanos y el gremio de maestros volvió nuevamente a habi—tar sus casas de la Rue Fouarde. Esta fue una de tantas luchas —del gremio contra la gente de la ciudad de París, pero en cada —conflicto, la solución era una victoria a largo plazo, de los —gremios. Otra consecuencia de estas dispersiones, fue la crea—ción de diversas universidades creadas en las ciudades a donde —acudían los maestros con sus discípulos. Así fueron creadas la —Universidad de Oxford y la Universidad de Angers.

No obstante el estado amorfo de la disciplina, la rela—tiva corta edad de los estudiantes, la ninguna vigilancia y los—frecuentes pleitos entre ellos mismos y con sus vecinos; a pesar de la corrupción que existía, nunca se estudio con tanto tesón e interés, como puede verse por los libros de texto, las diserta—ciones y las obras que fueron legadas a la humanidad, a pesar, —según los rapsodas del Renacimiento y los filósofos del siglo —XVIII, de que era la época del obscurantismo.

Para remediar la indisciplina se crearon paulatinamen—te los colegios universitarios, siendo inicialmente albergues —fundados por personas caritativas, para dar sustento a los estu—diantes de pocos recursos; después se abrieron otros para toda —clase de estudiantes. En esos albergues se daban repeticiones de las materias y lecciones normales. Con el tiempo se obligó a los estudiantes a habitar en esos internados, costumbre que dura —todavía en Oxford, en Cambridge y en otras universidades.

Era digno de verse a la Universidad, a las puertas — mismas de un soberano despótico, en medio de un pueblo privado-casi de derechos municipales y a merced de funcionarios arbitra- rios y deshonestos; con qué fuerza espiritual sobresalía y — triunfaba de todos sus enemigos.

Sería muy largo tratar sobre los inicios de la Univer- sidad como institución docente y de las luchas desarrolladas — a través de todos los tiempos, entre maestros y estudiantes, en contra de sus oponentes y para hacer valer sus derechos. Sólo — basta decir que esas vicisitudes han llegado hasta nuestra épo- ca, continuando los esfuerzos de estudiantes y maestros para ha- cer resaltar sus derechos. A esta lucha se ha sucedido la de — los trabajadores para lograr también el reconocimiento y la ga- rantía de sus derechos. Sin embargo, es preciso armonizar los — derechos de los maestros y de los trabajadores de las universi- dades, con los derechos del pueblo a la educación universitaria, tanto más sagrados que los intereses personales o gremiales, — puesto que va de por medio el bienestar general de la nación.

- J. Castiello.- La Universidad, Estudio Histórico-Filosófico.
La Esfera.- 1963.
- D.L. Raby. Educación y Revolución Social en México.
Septentas.- 1974.
- D. Cosío V. Historia Moderna de México. Hermes.- 1971.

CAPITULO I

CAPITULO I

Los artículos 30. y 123 de la Constitución General de la República.

Para este trabajo solamente tiene interés el aspecto de la educación oficial y especialmente la que se refiere a la que imparten las universidades descentralizadas de la educación pública, por lo que se hará caso omiso de los demás tipos de enseñanza, tanto para no salir del tema principal, como para no hacer un trabajo demasiado extenso.

Si bien es cierto que en las universidades priva como norma esencial la libertad de cátedra, puede decirse que la enseñanza en general sigue los lineamientos de la educación oficial y frecuentemente también se sale de lo que realmente debe ser la enseñanza y la formación integral de los seres humanos.

El artículo 30. de la Constitución General de la República ha seguido diferentes criterios. El artículo original de la Constitución de 1917, se basaba en el criterio individualista del positivismo liberal, siguiendo las ideas implantadas por Gabino Barreda y por Justo Sierra, no obstante que nuestra Carta Magna se sustenta en una base eminentemente social que supera en todo el positivismo liberal y a otras diversas tendencias que han pretendido desviar su contenido y sus principios.

Durante el régimen cardenista, el artículo 30. citado fue modificado, estableciendo:

"La educación que imparte el Estado será socialista, y además de excluir toda doctrina religiosa, combatirá el fanatismo y los prejuicios, para lo cual la escuela organizará sus enseñanzas y actividades en forma que permita crear en la juventud un concepto racional y exacto del universo y de la vida social...."

El citado artículo tercero tuvo gran oposición. Por una parte, los que se consideraban revolucionarios y defendían el texto original de la Constitución de 1917, que se oponían a la modificación de lo que consideraban los auténticos postulados de la Revolución de 1910; y por otra parte los ciudadanos que veían

combatidos sus principios ideológicos. El artículo 30. que establecía la educación socialista fue establecido en medio de frecuentes turbulencias, desde la fecha en que entró en vigor, el día 10. de diciembre de 1934. Al concluir el régimen del Gral.-Lázaro Cárdenas, durante la presidencia del Gral. Manuel Avila-Camacho, prácticamente dejó de aplicarse en sentido estricto la educación socialista y se comenzó a estudiar la forma de modificar el texto constitucional.

Con fecha 16 de diciembre de 1946, publicado en el --Diario Oficial del día 30 del mismo mes, se modificó el artículo 30., basándose en la tendencia encaminada a lograr la formación integral de los mexicanos en un sistema democrático. Dicho precepto actualmente en vigor, expresa:

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

"I.- Garantizada por el artículo 24 la libertad de --creencias, el criterio que orientará a dicha educa---ción se mantendrá por completo ajeno a cualquier doctrina religiosa y, basado en los resultados del pro---greso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los pre---juicios. Además:

a).- Será democrática, considerando a la democracia -no solamente como una estructura jurídica y un -régimen político, sino como un sistema de vida -fundado en el constante mejoramiento económico,-social y cultural del pueblo:

b).- Será nacional en cuanto -sin hostilidades ni exclusivismos- atenderá a la comprensión de nues---tros problemas, al aprovechamiento de nuestros -recursos, a la defensa de nuestra independen--

económica y a la continuidad y acrecentamiento - de nuestra cultura, y

- c).- Contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, de sectas, de grupos, de sexos o de individuos".

Los dos textos del artículo 30. de la Constitución — quedaron al margen de las universidades existentes. La Universidad Nacional de México, que había sido hasta el año de 1928, — una dependencia de la Secretaría de Educación Pública. El 25 de julio de 1921 fue expedido el decreto que creó la Secretaría de Educación Pública, con el objeto de coordinar el esfuerzo educativo de la nación y alcanzar "la Unificación Nacional", se integró con tres dependencias esenciales: Escolar, de Bibliotecas y de Bellas Artes. Al Departamento Escolar quedó incorporada la — Universidad Nacional incluyendo la Escuela Nacional Preparatoria y, según escribió el Lic. Julio Jiménez Rueda, "La Universidad quedaría incorporada a la nueva Secretaría de Educación. — Ahora sería un simple departamento burocrático, y no el mejor — dotado, porque el ministro le importaba más atender a la masa — de la población que estaba sumida en la ignorancia y no a la — Universidad, que era un centro de enseñanza superior destinado a crear profesionistas y minorías super cultas que, por el momento, no necesitaba el país, pues entonces no se pensaba la — trascendencia que alcanzaría la Universidad, ni que el avance — de la industria, la economía y el desarrollo social de México — iba a requerir muchos miles de profesionales de todas las áreas y técnicos de todos los niveles y que sería indispensable con — el tiempo, prescindir de la tecnología extranjera.

Ese burocratismo que menciona Jiménez Rueda, aunado —

al ambiente que existía en la República Mexicana y especialmente en la ciudad de México, originaron el movimiento de mayo de 1929, que se inició con la huelga de los estudiantes de la Facultad de Derecho a la cual las autoridades respondieron con una actitud enérgica, ocupando el edificio de dicha Facultad un grupo de bomberos que dió lugar al enfrentamiento con los estudiantes, ocasionando varias muertes en las luchas contra la policía. Aquí aparece nuevamente la actitud de los maestros, muchos de los cuales dejaron sus cátedras en apoyo de los estudiantes. A continuación fueron a la huelga todas las escuelas y facultades de la Universidad Nacional y a mediados del mes de mayo de 1929, algunos estudiantes de la Secundaria No. 3 iniciaron el movimiento de huelga al que fueron todas las secundarias de la ciudad de México y después formaron la Federación de Escuelas de Secundaria en apoyo de las peticiones de los universitarios.

En el movimiento estudiantil de 1929, no se concretaba la idea de la autonomía universitaria, pero estaba en la mente de todos, profesores y estudiantes, la necesidad de que la Universidad dejara de estar bajo la tutela de la burocracia oficial, quizá con la inspiración del Maestro Justo Sierra que, -- siendo diputado al Congreso de la Unión en 1881, pidió el restablecimiento de la Universidad como un organismo emancipado del Estado, aunque no se cumplió con esa petición y en la Ley Constitutiva del 26 de mayo de 1910, se incluyó como un cuerpo docente del Ministerio de Instrucción Pública, por razones de orden político. Otros intentos para lograr la autonomía se hicieron en 1914, en 1915 y en 1917, pero ésta se logró con la Ley Orgánica del 10 de julio de 1929. El Lic. Gabino Fraga expresa que esa Ley "Vino a definir en la Universidad Nacional los caracteres propios de un régimen de descentralización por servicio.

En los diversos movimientos propiamente estudiantiles no se perfilaba aún el problema de los trabajadores dentro de la Universidad, pero las acciones para hacer realidad sus derechos ya se habían iniciado con anterioridad, junto con las pre-

rrogativas de todos los que viven de su esfuerzo personal bajo la dirección y dependencia de patrones. Estos actos se encuentran plasmados en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

Al igual que el artículo 30., también el artículo 123 constitucional ha tenido modificaciones posteriores a la promulgación de nuestra Carta Magna. Una de las reformas tuvo lugar - el 6 de septiembre de 1929. Inicialmente dicho precepto legal, - en su primer párrafo, decía:

"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir Leyes sobre trabajo fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir el -- trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo".

Con la reforma mencionada, publicada en el Diario Oficial del 6 de septiembre de 1929, se quitó la facultad a las Legislaturas de los Estados, para expedir leyes sobre trabajo, expresando:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, -- las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo".

A continuación, el referido artículo 123 se refiere a la duración de la jornada máxima que debe ser de ocho horas; la jornada nocturna que debe ser de siete horas, quedando prohibidas las labores insalubres y peligrosas para las mujeres y los menores de dieciseis años y el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche; los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciseis tendrán una jornada de seis horas (posteriormente se prohibió el trabajo de menores de catorce años); y así sucesivamente, se determinan todas las condiciones bajo las cuales deben prestar sus servicios los trabajadores, pero todavía no se determinaba nada en forma específica en relación con los trabajadores al servicio del Estado ni de las instituciones --

descentralizadas. La primera reglamentación de las relaciones entre los servidores del Estado y los Poderes de la Unión, fue el Estatuto Jurídico de 27 de septiembre de 1938, reformado por decreto de 4 de abril de 1941.

Por decreto de 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial de 5 de diciembre del mismo año, se introduce en el artículo 123 constitucional el inciso B, que se refiere a las relaciones contractuales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Dicho inciso ha tenido diversas modificaciones en sus distintos incisos, en 1960, 1961, 1972 y 1974, y en la Ley Reglamentaria del referido inciso, que es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de 27 de diciembre de 1963, ya se especifica con precisión que comprende a los trabajadores de los organismos descentralizados, por lo que allí se comprenden los derechos del trabajo de los servidores de las universidades de la administración pública.

- A. Trueba U. **Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo.**
Porrúa.- 1973
- M. de la Cueva. **Derecho Mexicano del Trabajo.** -Porrúa 1971
- D. Moreno. **Derecho Constitucional Mexicano.** Pax. 1972.

C A P I T U L O I I

CAPITULO II

La situación jurídica de los trabajadores de las universidades descentralizadas, conforme a la Ley Federal del Trabajo.

Como se indicó, los trabajadores de las universidades descentralizadas de la administración pública, quedaron comprendidos en el inciso B del artículo 123 constitucional, que establece:

"I.-La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. - Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el servicio extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

"II.-Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

"III.-Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

"IV.-Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos;

"En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;

"V.-A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

"VI.-Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos pre-

vistos por las leyes;

"VII.-La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

"VIII.-Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

"IX.-Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley;

"En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

"X.-Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán así mismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, -- respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

"XI.-La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas;

- "a).-Cubrirá los accidentes y las enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales y maternidad y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- "b).-En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- "c).-Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutará de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;
- "d).-Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley;
- "e).-Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares;
- "f).-Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo na-

cional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas o bien para construir las, reparar las, mejorar las o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

"Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que correspondan, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

"XII.-Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

"Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

"XIII.-Los militares, los marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes;

"El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso 1) de la fracción - XI de este Apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social-

de los componentes de dichas instituciones; y

"XIV.-La ley determinará los cargos que serán---
considerados de confianza. Las personas que --
los desempeñen disfrutará de las medidas de --
protección al salario y gozará de los beneficios
os de la seguridad social"

El Apartado B del artículo 123 constitucional, ----
ha sido el medio de protección de los trabajadores de los Po--
deres de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, así como
de quienes prestan sus servicios en las universidades descentra
lizadas de la administración pública.

El Maestro Alberto Trueba Urbina, en su libro "Nue-
vo Derecho Administrativo del Trabajo", expresa que la Universidad
Nacional Autónoma de México (lo mismo puede decirse de todas
las universidades descentralizadas de la administración pública),
tiene la calidad de patrón, lo cual se deriva de la Declaración
de Derechos Sociales y del artículo 10. de su Ley Orgánica, que
dice:

"La Universidad Nacional Autónoma de México es una-
corporación pública -organismo descentralizado del
Estado- dotada de plena capacidad jurídica y que -
tiene por fines impartir educación superior para -
formar profesionistas, investigadores, profesores-
universitarios y técnicos útiles a la sociedad; -
organizar y realizar investigaciones, principalment
te acerca de las condiciones y problemas naciona--
les, y extender con la mayor amplitud posible los-
beneficios de la cultura"

Agrega que, la Ley Orgánica dispone expresamente --
que en las relaciones entre la Universidad y su personal de in-

investigación, docente y administrativo, los derechos de sus servidores en ningún caso serán inferiores a los que concede la -- Ley Federal del Trabajo, por lo que, al otorgar la Universidad-- (así como las demás universidades de la misma especie), a su -- personal administrativo, derechos que superen a los que consigna la legislación del trabajo, cumple con los principios de la justicia social. En las relaciones entre la Universidad Nacional citada y sus trabajadores, surgió la celebración de un contrato colectivo de trabajo y lo mismo ha sucedido últimamente -- en las relaciones entre la Universidad Autónoma Metropolitana y el Sindicato independiente de Trabajadores de dicho centro docente, como corolario de un movimiento de huelga que afectó seriamente a dicha Universidad y los estudiantes que en ella realizan sus estudios. En ese contrato se reconoce al mencionado -- Sindicato, se estipula que los representantes sindicales tratarán en primera instancia los asuntos de las Unidades Universitarias con los titulares de las mismas, formulando su petición -- por escrito, los cuales deberán resolver en un término de dos -- días hábiles; que si la UAM no resuelve en los términos fijados se considerará que acepta la petición sindical; que la Universidad y el Sindicato formularán las reglas para la ejecución y de -- serrollo del trabajo, acuerdos que deben constar por escrito; -- que las disposiciones del contrato que favorecen a los trabajadores son irrenunciables, siendo supletoria la Ley Federal del Trabajo en todo lo no previsto; que las condiciones específicas de la prestación de servicios serán fijadas en el Reglamento In -- terno de Trabajo y se menciona la formación de una Comisión Mixta de Conciliación y Arbitraje, o en su caso de un perito, para que dicten su resolución; se señalen quienes son trabajadores --

de confianza; los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización y los de trabajos confidenciales de los rectores, directores y coordinadores; los de base; quienes desempeñen trabajo de naturaleza permanente; los de obra y tiempo determinados, los que realicen trabajos temporales; suplentes; los que sustituyan a los trabajadores con permisos y licencias temporales; personal académico; los que realizan labores en la cátedra, investigación, docencia y actividades de extensión y difusión de la cultura; y se señalan las clasificaciones de dicho personal, indicándose que los trabajadores académicos ordinarios deberán ser contratados por medio tiempo o tiempo completo; los trabajadores administrativos son los que prestan sus servicios en forma personal y subordinada a la UAM, en áreas profesional, área administrativa, área técnica y en mantenimiento y servicio, señalándose quienes pertenecen a cada área y las funciones que desempeñan. Cuando la UAM rescinde injustificadamente un contrato de trabajo, el trabajador puede optar por la reinstalación en su puesto o por la indemnización consistente en tres meses de salario, 30 días por cada año de servicios, prima de antigüedad y demás prestaciones legales; y que, igualmente tendrá el trabajador que rescinde justificadamente la relación de trabajo con la UAM. Se expresan cuáles son las causas de terminación de la relación individual del trabajo sin responsabilidad para la institución. En caso de renuncia voluntaria, la UAM debe pagar al trabajador, con antigüedad mínima de dos años, una gratificación de 30 días de salario por cada año de servicios prestados y las prestaciones legales y contractuales a que tenga derecho. Se integran en dicho contrato las Comisiones Mixtas y se señalan sus facultades, pudiendo ser ga

nerales y de unidad, Comisiones Dictaminadoras, Comisión de Conciliación y Arbitraje, Comisión Mixta de Admisión, Adscripción y Promoción, Comisión Dictaminadora Divisional, Comisión Mixta General Técnica de Salarios, Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, Comisión Mixta General de Tabuladores, Comisión Mixta de Escalafón. Se expresan las condiciones de admisión, adscripción y promoción de los trabajadores, las condiciones generales de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores, muchas de las cuales son semejantes a las que señala la Ley Federal del Trabajo; los derechos y obligaciones de la UAM, entre las cuales se mencionan los servicios de guarderías y que, en caso de proporcionarlos, cubrirá \$700.00 mensuales por cada hijo del trabajador, el derecho del Sindicato para designar los candidatos a recibir viviendas del FOVISSSTE, la obligación de la UAM de cubrir el Fondo Nacional de la Vivienda del ISSSTE y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y otras muchas ventajas en favor de los servidores de dicha Universidad descentralizada de la Administración Pública.

Todo esto puede dar una idea de las ventajas y de los derechos de los trabajadores al servicio de dichas universidades.

D. Valadés.-La Universidad Nacional Autónoma de México.-UNAM.-1974

A. Trueba U.-Ley Federal del Trabajo.-Porrúa.-1970

G. Fraga.-Derecho Administrativo.-Porrúa.-1969

J. Reyes H.-El Liberalismo Mexicano.-F.C.E.-1974

C A P I T U L O I I I

CAPITULO III

El Estatuto Jurídico de las universidades descentra-
lizadas, en relación con sus trabajadores.

En el artículo 7o. de la Ley Orgánica de la Universi-
dad Nacional Autónoma de México, que señala cómo debe ser inte-
grado el Consejo Universitario, se expresa:

"El Consejo Universitario estará integrado;

"I.-Por el Rector;

"II.-Por los Directores de Facultades, Escuelas o Ins-
titutos;

"III.-Por representantes profesores y representan-
tes alumnos de cada una de las facultades y escue-
las en la forma que determine el estatuto;

"IV.-Por un profesor representante de los centros -
de extensión universitaria;

"V.-Por un representante de los empleados de la Uni-
versidad.

"El Secretario general de la Universidad lo será --
también del Consejo"

Como puede verse, los trabajadores de la Universidad
tienen representación ante el Consejo, de manera que pueden ha-
cer valer sus derechos ante ese alto cuerpo, lo mismo que los -
profesores y todo el personal docente, por medio de sus respec-
tivo representantes.

Existen también dos Estatutos, el que se refiere al
Personal Académico y el del Personal Administrativo. En el pri-
mero se mencionan las disposiciones que deben regir las relacio-
nes con el personal académico; sus funciones, por quienes está -

integrado, sus derechos, los diversos niveles que constituyen y los requisitos que deben reunir, su selección y adscripción, su promoción, sus obligaciones, procedimientos para los nombramientos, de los órganos que intervienen en el ingreso y promoción del personal académico, de los cambios de adscripción, las comisiones, licencias y jubilaciones, de los recursos, de la revisión en los concursos de oposición, la terminación de las relaciones con el personal académico, de las sanciones. Se reconoce la libertad del personal académico para organizarse en asociaciones o colegios, para agrupar a profesores, investigadores, ayudantes y técnicos de una o varias facultades, escuelas, institutos o centros según la libre decisión del propio personal citado. Este Estatuto fue publicado en la Gaceta UNAM el 5 de julio de 1974.

El Estatuto del Personal Administrativo fue aprobado por el Consejo Universitario el 20 de diciembre de 1965 y comprende al personal que presta servicios de orden administrativo, técnico, profesional, cultural, deportivo, social o de cualquiera otra naturaleza, en su relación con las autoridades universitarias. Se consideran comprendidos en él a todos los que prestan servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, por virtud del nombramiento respectivo, indicando que, el hecho de figurar en las nóminas de pago de sueldos de la UNAM surtirá efecto de nombramiento, pero excluye a quienes desempeñan un puesto de confianza, que son los que tienen funciones de dirección, fiscalización o vigilancia de las actividades administrativas de la Universidad, así como el personal de las secretarías y ayudantías particulares y privadas de las autoridades y funcionarios. Se expresa que comprende a los trabajadores

de base y a los trabajadoras temporales y por obra determinada. Se señalen los derechos y las obligaciones de los trabajadores y lo que está prohibido para ellos, como hacer propaganda en -- las horas de trabajo, usar útiles u herramientas de la institución para objetos distintos a los que están destinados, sustraer útiles de trabajo, instrumentos o materiales, sin permiso de las autoridades correspondientes, hacer colectas, rifas o sorteos durante las horas de trabajo, salvo permiso del jefe inmediato, presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, portar armas con excepción de las que deben llevar los veladores, faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato. Se señalen las horas de trabajo y los descansos legales, la jornada de trabajo, los salarios que pueden ser pagados en cheques o en moneda del curso legal; las retenciones y descuentos autorizados. Estas condiciones son similares a las que establece la Ley Federal del Trabajo, con algunas modalidades. Se determinen las obligaciones de la Universidad, entre ellas las de cubrir -- en caso de jubilación, determinadas cantidades según los años de servicios que hayan cumplido y que van de quince años a cuatro meses de salario; los servicios sociales, los riesgos y enfermedades profesionales, las jubilaciones, pensiones y licencias, mencionándose que gozarán de los beneficios que establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; de la terminación de los efectos del nombramiento o contrato de los trabajadores, del escalafón, de las condiciones generales de trabajo y del derecho de asociación de los trabajadores, señalándose que constituirán una asociación denominada "Asociación de Trabajadoras Administrativas--

de la Universidad", con el propósito de promover, coordinar con la Universidad las acciones de mejoramiento económico, cultural, social y físico, la que se regirá por una acta constitutiva y - por los estatutos que ella misma se dicte, especificándose que los trabajadores no podrán formar parte de las organizaciones - propias de estudiantes, profesores o investigadores de la Uni- versidad.

De lo indicado se desprende que, en dicho Estatuto- se ponen límites al derecho de asociación de los trabajadores,- pues se les determina la denominación y la clase de agrupación- que deben formar. Sin embargo, dichos trabajadores no se han -- ajustado a esa disposición y han formado los sindicatos que han considerado convenientes, tanto en la Universidad Nacional Autó- noma, como en las otras universidades descentralizadas de la ad- ministración pública, como se indicó antes en relación con la - UAM y como se viene conociendo con las actividades del SPAUNAM- y de otras agrupaciones, que han llegado a realizar paros que - algunas autoridades han considerado como ilegales.

B. Cavazos Flores.-El Derecho del Trabajo en la Teoría.-JUS.-1972
y en la Práctica

Legislación de la UNAM.-Andrade.-1976

D. Valadez

D. Valadez.-La Universidad Nacional Autónoma de México.-UNAM.-1974

C A P I T U L O I V

CAPITULO IV

Los derechos y las obligaciones de los trabajadores de las universidades descentralizadas y los derechos del pueblo mexicano a la educación universitaria.

Como se había indicado, en términos generales, los derechos y obligaciones de los trabajadores de las universidades descentralizadas, son semejantes a los que señala la Ley Federal del Trabajo, salvo algunas modalidades y beneficios adicionales que se señalen en los contratos colectivos de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en el Título Cuarto, señala los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, como sigue:

"Artículo 134.-Son obligaciones de los trabajadores:

"I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

"II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

"III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

"IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

"V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impiden concurrir a su trabajo;

"VI. Restituir al patrón los materiales no usados-

y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

"VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

"VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

"IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;

"X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

"XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

"XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patronos; y

"XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos ad-

administrativos reservados, cuya divulgación pueda --
causar perjuicios a la empresa."

Asimismo, la misma Ley señala lo que no deben hacer
los trabajadores. El artículo 135 expresa:

"Queda prohibido a los trabajadores;

"I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro
su propia seguridad, la de sus compañeros de --
trabajo o la de terceras personas, así como la de --
los establecimientos o lugares en que el trabajo se
desempeñe;

"II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin-
permiso del patrón;

"III. Substraer de la empresa o establecimiento util
les de trabajo o materia prima elaborada;

"IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

"V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de alg
ún narcótico o droga enervante, salvo que exista -
prescripción médica. Antes de iniciar su servicio -
el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento
del patrón y presentarle la prescripción suscrita -
por el médico;

"VI. Portar armas de cualquier clase durante las hora
ras de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo-
exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes
y punso-cortantes que formen parte de las herrami
mientos o útiles del trabajo;

"VII. Suspender las labores sin autorización del patr
trón;

"VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar

de trabajo;

"IX.-Usar los útiles y herramientas suministradas por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y

"X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo dentro del establecimiento"

Aunque , para lo relacionado con la seguridad social se remiten las disposiciones relativas a los trabajadores de las universidades, a lo que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no expresan concretamente que también deben sujetarse a dicha Ley lo que se refiere a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares, - lo que sería más adecuado. Sin embargo, es conveniente señalar lo que señala dicha Ley, a saber:

"Artículo 12.-Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

"Artículo 13.-Los menores de edad que tengan más de dieciséis años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercer las acciones derivadas de la presente ley.

"Artículo 14.-Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

"I.-Una jornada mayor de la permitida por esta ley;

"II.-Las labores peligrosas o insalubres para mujeres y las peligrosas o insalubres o nocturnas para-

menores de 18 años;

"III.-Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para la vida del trabajador;

"IV.-Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se presten los servicios; y

"V.-Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas:

El artículo 15 menciona los requisitos que deben -- contener los nombramientos. El artículo 16 se refiere a los casos de traslado de población y el pago de los gastos de viaje y transporte de pertenencias. El artículo 17 indica que las actuaciones y certificaciones que se hicieren con motivo de la aplicación de la ley, no causen impuesto alguno.

Se señalen como obligaciones de los trabajadores, -- conforme al artículo 44 de la referida Ley, las siguientes:

"I.-Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.

"II.-Observar buenas costumbres dentro del servicio.

"III.-Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo.

"IV.-Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.

"V.-Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

"VI.-Asistir puntualmente a sus labores.

"VII.-No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, y

El Capítulo VI se refiere a los casos de suspensión de los efectos del nombramiento de un trabajador, las causas de suspensión temporal y cuando se trate de irregularidades en el manejo de fondos encomendados al trabajador. El Capítulo VII -- trate sobre que el trabajador no puede ser cesado sin justa causa y cuando deja de surtir efectos el nombramiento sin responsabilidad para los titulares de las dependencias y cuando debemediar resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Como puede verse, no son muy diferentes las obligaciones y derechos de los trabajadores en general y los del Servicio del Estado, salvo las modalidades específicas, ya que, en los primeros media propiamente la celebración de un contrato de trabajo y en los segundos se trata de un nombramiento o del hecho de figurar en las nóminas o en las listas de raya.

Merece especial atención la obligación de los trabajadores al Servicio del Estado y los de las universidades descentralizadas, respecto a la suspensión de labores y a las huelgas, que tienen que sujetarse a requisitos especiales. Esto -- tiene su justificación en las consecuencias que puede acarrear para la realización de los servicios y aún para el buen funcionamiento y los fines del Poder Público. Además, para evitar que se lleven a efecto para fines políticos que puedan poner en peligro la estabilidad del Gobierno.

Por lo que hace a las universidades descentralizadas es preciso estudiar lo que se refiere a las obligaciones y derechos de los trabajadores y los derechos del pueblo mexicano a la educación universitaria.

Si se toma en cuenta lo que dispone el artículo 94-

de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, "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". Además, - el artículo 96 establece que "la huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo", es decir, no se deben -- llevar a efecto actos de violencia, coacciones ni ningún otro - tipo de presiones o de manifestaciones.

Como se ha podido ver, en las universidades descentralizadas, se han llevado a efecto suspensiones del trabajo -- con violación a las normas antes indicadas y también en contra de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Esto dio lugar a que el rector de la UNAM declarara: "el paro que llevará a cabo el SPAUNAM, el día de hoy, al igual que el que se realizará mañana en 23 universidades del país, son actos fuera de la - ley".

Esos actos que se han considerado ilegales, pueden afectar seriamente los derechos del pueblo mexicano a la educación universitaria, derechos que deben considerarse superiores a los intereses de los trabajadores, cuando no reúnen las condiciones y los requisitos legales correspondientes, como sucedió con la suspensión de labores en la Universidad Autónoma de México, que ocasionó la deficiente preparación de los estudiantes - que estuvieron sin clases varios meses y la consecuente reprobación de materias o bien, si la benignidad de las autoridades -- académicas, dió el pase a los educandos, esto redundó en la formación inadecuada o en la malformación de los futuros profesionales, máxime ahora que se trata de disminuir o de eliminar la-

dependencia de México con la tecnología extranjera.

El perjuicio es mayor si se toma en cuenta el bajo índice terminal de las universidades descentralizadas, el cual requiere un profundo estudio de las condiciones de esos centros educativos y la aplicación de planes, normas y requisitos de estricta observancia.

Por ejemplo, recientes estadísticas señalan que, de cada cien alumnos, en las escuelas primarias no terminan 83; de secundaria 69; de enseñanza técnica 77. Respecto a las universidades, señalan que el 90% de los estudiantes no terminan su carrera y las áreas más afectadas con las que se refieren a Economía y Ciencias Políticas, cuyos índices terminales son del 3% y del 1% respectivamente. Esto nos hace notar el enorme desperdicio en tiempo, elementos humanos y medios económicos que sufre el pueblo con resultados negativos.

Varios educadores y tratadistas han venido recomendando que se tomen las medidas necesarias para poner fin a ese despilfarro. En primer lugar proponen la estricta aplicación de los reglamentos escolares, que no se permita la concurrencia a las universidades, de los llamados "fósiles" o sea aquellos que concurren a los centros educativos y, o no acuden a las clases, dedicándose a formar corrillos, realizando labor de agitación y desorientación, o bien entran a las cátedras pero reprueban -- dos o tres veces las materias y no son excluidos de las universidades. Estos individuos, al aplicarse los reglamentos, son -- suspendidos definitivamente y el pueblo no tendrá que seguir soportando esa pesada carga, al mismo tiempo que se excluyen elementos negativos y perjudiciales.

Es evidente que las universidades deben estar abier

tas para todas las posibilidades, pero tambien lo es que se debe comprobar la capacidad y las aptitudes para la carrera correspondiente. En la actualidad existen sistemas modernos de selección y de orientación vocacional para estudiantes, por lo que es posible encuzarlos hacia la carrera, ocupación o actividad para la que cada quien tenga aptitudes o vocación, pues se hace mayor daño al estudiante y a la nación, con admitir en cualquier carrera un muchacho, que orientarlo y conducirlo hacia aquella actividad en la cual es muy posible que destaque, aunque no sea un profesional en las carreras de alto nivel intelectual, a las que deben llegar solamente aquellos que estén preparados y capacitados para obtener el título respectivo o bien llevarlos hacia las ramas de la carrera que le correspondan ya que, solamente en lo que se refiere a la Ingeniería existen cerca de veinte ramas de entre las cuales se debe orientar al estudiante que tiene la capacidad y preparación adecuadas para cada una de ellas.

Los expertos en orientación vocacional, tambien han estado insistiendo en la necesidad de que, las carreras profesionales, tengan subcarreras o carreras cortas que impidan las frustraciones y que capaciten al estudiante para la realización de una actividad productiva o del trabajo especializado. Han sugerido, por ejemplo, para la carrera de medicina, las subcarreras de ayudante de radiólogo, de auxiliar de bacteriólogo, de laboratorista, de anestesta, de parasitólogo, etc. , en las cuales la formación subprofesional requeriría solamente dos o tres años de estudios y de prácticas, en lugar de cursar todo el programa de la carrera de médico cirujano, con la ventaja de que tendrían un amplio campo ocupacional, ya que por cada médico se requieren tres o cuatro o más subprofesionales de los

que han quedado mencionados.

Sobre esta cuestión se ha dicho que las universidades no tienen como finalidad capacitar técnicos, sino que su misión debe ser formar profesionales, pero esta objeción viene a ser solamente teórica y carente de sentido práctico ya que, si se observa el artículo 5 de la Ley Federal de Educación y el artículo 10. de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, la educación universitaria tiene como finalidad impartir educación superior y la formación de profesionistas, - investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad y extender con la mayor amplitud posible, los beneficios de la cultura. De donde se puede concluir que sí es factible la creación en las universidades descentralizadas del Estado, crear y desarrollar esas carreras subprofesionales que pueden formar personas aptas y capacitadas para el trabajo y al mismo tiempo abatir la deserción escolar, evitar la presencia de "fósiles" y de individuos desocupados que solamente ocasionan problemas y gastos inútiles. Es preferible decir que la UNAM tiene cien mil estudiantes con posibilidades de terminar sus estudios y obtener un título y estar capacitados para realizar un trabajo, que trescientos mil de los cuales solamente el 10% va a llegar a la culminación de su carrera y el 90% va a incrementar el número de desocupados e irresponsables por falta de formación y de capacitación.

En consecuencia, es preciso cuidar dos aspectos importantes para salvaguardar los derechos del pueblo a la educación y formación universitaria; que los paros y huelgas de los trabajadores reúnan todos los requisitos que señalan las leyes, para evitar pérdida de tiempo y de elementos humanos y económicos.

cos que tanto perjuicio ocasionan a los estudiantes y a la nación. También es necesario tener en cuenta las palabras del Sr. Pascual Ortiz Rubio, entonces Gobernador del Estado de Michoacán, contenidas en la Exposición de Motivos para la creación de la Universidad de San Nicolás, expresando:

"La enseñanza secundaria y profesional ha estado -- vinculada a las funciones políticas. Mal hacen los gobiernos en ocuparse de la educación superior, -- pues al tratar de resolver problemas que no les in cubren, propician la desarmonía entre las funciones corporales y las espirituales, manifestándose por ello síntomas de descomposición en los planteles, inestabilidad de planes y programas, deficiencia de personal y falta de estímulos para educadores y educandos. Todos estos males provienen del traslado de los males políticos a los colegios y escuelas"

El Sr. Ortiz Rubio se refería a la necesidad de que los centros educativos no se conviertan en fermentos políticos sino que se dediquen a lo que es su verdadera finalidad; la educación, la formación y la difusión de la cultura, así como la preparación de verdaderos profesionales útiles para ellos mismos, para la nación y para la humanidad.

J. Castrejón D.- Historia de las Universidades Estatales.-Selec.Tip.-1976
M. Pérez Lizaur

R. Arreola C.-Historia del Colegio Primitivo y Nacional.-Univ.Mich.-1958
de S. Nicolás de Hidalgo

I. Castillo.-México y su revolución Educativa.-Cesarman.-1965

J.J. Cantorena.-Manual de Derecho Civico.-Fuentes Impresores.-1971

C A P I T U L O V

CAPITULO V

La seguridad social de los trabajadores de las universidades descentralizadas.

Como se ha indicado, las universidades son organismos descentralizados del Estado, con plena capacidad jurídica.

El artículo 10. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, expresa que es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal.... así como de los otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos. Y si las universidades son organismos descentralizados y tienen a su cargo el servicio público de la educación y la cultura, es indudable de que quedan comprendidos dentro de las disposiciones de la mencionada Ley y especialmente en lo que se refiere a la seguridad social.

Desde hace tiempo se han venido haciendo tentativas para unificar o concentrar toda la seguridad social en un solo organismo. Se ha propuesto que, tanto el Instituto Mexicano del Seguro Social, como el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y los servicios sociales de la Secretaría de Salubridad y Asistencia, se constituyan en un solo organismo. Sin embargo, se ha visto que cada una de esas instituciones tienen sus áreas específicas, sus funciones propias, sus medios económicos diversos y sus actividades se enfocan hacia personas diferentes y en circunstancias distintas. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Traba-

dores del Estado realiza sus actividades en el medio burocrático, tanto de los Poderes Públicos, como de los organismos descentralizados, sus funciones son de seguridad social, de prevención, de protección, de solución de problemas de la vivienda, el otorgamiento de pensiones y otras prestaciones; su régimen financiero se basa en las cuotas que aportan los trabajadores y las aportaciones de las entidades y organismos públicos. El Seguro-Social comprende a todos los trabajadores de empresas particulares y a los de algunos gobiernos estatales y municipales que no formen parte del ISSSTE y las prestaciones y servicios se cubren con las cuotas obreroempatronales y las aportaciones del Gobierno Federal, en los términos de la Ley respectiva y sus fines son de prevención, protección, de servicios, de seguridad social y el otorgamiento de las prestaciones legales correspondientes. En cambio, los servicios de la Secretaría de Salubridad se proporcionan gratuitamente a todas las personas carentes de recursos económicos y su financiamiento es a cargo del erario nacional. Por lo tanto, se ha considerado casi imposible reducir a una sola institución esta diversidad de situaciones, de características, de prestaciones y de financiamiento; además, se considera que se crearía un organismo tan enorme y complicado que sería muy difícil de manejar y de controlar y los servicios se harían más deficientes de lo que actualmente son.

Algo semejante se ha sugerido respecto a las instituciones destinadas a proporcionar viviendas a los trabajadores con el fin de que una sola realice la prestación de ese servicio, pero se han presentado semejantes objeciones y problemas. Además, se considera que esa concentración de atribuciones y de

actividades y de acumulación de recursos, crearía un peligroso-centralismo, en una época en que, por el contrario, se trata de descentralizar y de desconcentrar, lo que es factible en este tipo de previsión social.

Por otra parte, eso mismo se viene haciendo respecto a las propias universidades al crear diversos organismos que impidan la concentración de estudiantes y de centros de enseñanza que complican la vida de las ciudades. Esas universidades y también las escuelas y facultades se vienen diseminando en los diversos rumbos de las capitales de los Estados, de modo que no es necesario que toda la población escolar se traslade a un solo lugar, como sucedía por ejemplo con la UNAM, a la que tenían que acudir todos, estudiantes, maestros y trabajadores, haciendo muy complicado y problemático el transporte.

Teniendo por sentado que la seguridad social de los trabajadores, tanto académicos como administrativos, debe proporcionarla el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, ya que las universidades descentralizadas son organismos que quedan comprendidos dentro del artículo 10. de la Ley Federal de los Trabajadores del Estado; procede en primer lugar estudiar el Reglamento de Organización y Funcionamiento de dicho Instituto. El artículo 10. señala las prestaciones que está obligado a proporcionar a los mencionados trabajadores, las cuales son de carácter económico, como las pensiones de vejez, invalidez y muerte; las jubilaciones; los préstamos a corto plazo; los créditos para la habitación; las indemnizaciones globales y la cancelación de saldos por créditos hipotecarios a la muerte del deudor. Las prestaciones de carácter médico son; atención preventiva, profiláctica, hospitalaria y -

médico-quirúrgica, en relación con los seguros de enfermedades no profesionales y maternidad y de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y servicios de reeducación y readaptación de inválidos. Los servicios de carácter social consisten en aquellos que eleven los niveles de vida de los trabajadores del Estado y de las dependencias descentralizadas respectivas, y los que activen las formas de sociabilidad de dichos servidores y de su familia y que mejoren la preparación técnica y cultural; el arrendamiento y venta de habitaciones propiedad del Instituto; las tendientes a mejorar las condiciones de vida del pensionista, mediante la capacitación para realizar actividades productivas de acuerdo con su vocación y aptitudes; y los servicios funerarios para los trabajadores y sus familiares derechohabientes.

La organización del ISSSTE se basa en el gobierno de una Junta Directiva y un Director General, cuyas designaciones deben hacerse de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 103 de la Ley Orgánica del Instituto. El Director General deberá auxiliado por varias subdirecciones: Administrativa, de Prestaciones Económicas, de Prestaciones Médicas, de Prestaciones Sociales y por la Subdirección Jurídica y, además, será asistido por cuanto a la asesoría por los Departamentos de Finanzas, de Organización, de Auditoría y de Desarrollo de Normas; en cuanto a servicios por la Comisión de Compras y los Departamentos Jurídico y de Arquitectura y Planeación; y como auxiliares con las Oficinas de Colonias, de Vigilancia, de Prensa y de Quejas; y por las Delegaciones regionales. Asimismo, cuenta con la colaboración de un coordinador designado por la Junta Directiva, a proposición del mismo funcionario y de la Federación --

Sindical de Trabajadores al Servicio del Estado, el cual tendrá las atribuciones que le señala el mismo Reglamento. También contará con la colaboración de un secretario particular y de un se cretario auxiliar cuyas atribuciones le señala el propio funcio nerio en forma discrecional.

El Director tiene facultades para establecer en el territorio nacional las delegaciones regionales que considere - pertinentes para la mayor eficacia de los servicios de la insti tución, pero sin duplicar las que haya creado la Junta Directi va; y fijará la jurisdicción de dichas delegaciones y la residen cia de cada delegado, tomando en cuenta las mayores concentracio nes de trabajadores contribuyentes al Instituto, la facilidad de las comunicaciones, las necesidades de cada región y demás cir cunstancias correspondientes.

Las subdirecciones tienen igual categoría y no debe haber preeminencia alguna entre ellas. Cada Subdirección est ará a cargo de un subdirector que designará la Junta Directi va. Los titulares de las subdirecciones ejercerán las funciones que les corresponden en auxilio del Director, teniendo la obli gación de colaborar con él en el estudio y resolución de los as untos de su competencia y desempeñar las comisiones que les en comiende el Director General o la Junta Directiva, correspon diendo a dichos titulares el despacho y solución de todos los as untos de su dependencia, pero, de acuerdo con el Director, po drán delegar funciones en sus subalternos, de alguna o algunas facultades que no sean de carácter discrecional y para casos de terminados. Si alguna subdirección requiere información técnica o colaboración de otra dependencia del Instituto, ésta se la de be proporcionar en forma obligatoria y a la brevedad posible. -

Las subdirecciones, para la realización de sus labores se integran por departamentos, estos por oficinas, las oficinas por secciones y estas por mesas en el número que sean necesarias. Los jefes de departamento, de oficinas o de secciones deben acordar únicamente con sus superiores jerárquicos inmediatos, los asuntos que les corresponden, no debiendo comunicarse verticalmente con la Dirección General o con las subdirecciones ni horizontalmente con otros departamentos, oficinas o secciones, sino únicamente cuando así lo determine el Director General específicamente, pero todos los empleados y funcionarios -- del Instituto, deben proporcionar los datos e informes que solicite la Dirección General, ya sea directamente o por conducto de representantes, a la brevedad posible y sin limitación alguna. La comunicación horizontal está permitida solamente entre departamentos, oficinas y secciones adscritos a una misma subdirección. Los funcionarios responsables de las unidades y departamentos de la Subdirección Jurídica, acordarán directamente -- con el Director General los asuntos a su cargo. Las unidades de asesoría deben organizarse en la forma que señala el Reglamento, y en caso de que no exista disposición expresa, en los términos que acuerde el Director General.

Las ausencias temporales del Director General deben ser suplidas por el subdirector que designe la Junta Directiva. Los subdirectores, jefes de unidades asesoras, de servicios y -- auxiliares, los jefes de departamento y demás auxiliares, serán -- sustituidos en sus faltas temporales, en la forma que señala -- el Reglamento o por quien designe el Director General.

En las dependencias ubicadas fuera del Distrito Fe-

deral, el empleado de mayor categoría suplirá las ausencias del titular, salvo disposición en contrario del Director General.

Son atribuciones del Instituto, otorgar y administrar los diversos servicios a su cargo; satisfacer dichos servicios; otorgar jubilaciones y pensiones, establecer las prestaciones y servicios sociales y desarrollar las promociones encaminadas a la elevación de los niveles de vida de los trabajadores y la preparación técnica y cultural de los mismos y de sus familiares; difundir conocimientos y prácticas de previsión social; expedir los reglamentos de su organización interna; fijar la estructura y funcionamiento de sus dependencias; vigilar y procurar la concentración de cuotas, aportaciones y recursos del Instituto; adquirir bienes muebles e inmuebles destinados a sus fines; invertir sus fondos en las mejores condiciones de seguridad, rendimiento y liquidez y que garanticen la mayor seguridad social; realizar toda clase de actos jurídicos y celebrar los contratos que requiere el servicio; y ejercitar las demás facultades que le confieren la Ley y sus reglamentos respectivos.

Se señalan como atribuciones de la Junta Directiva: estudiar, planear y aprobar las prestaciones, servicios y operaciones del Instituto; aprobar los programas de inversiones; acordar las medidas necesarias para otorgar en debida forma las prestaciones que señalan la Ley y sus reglamentos; conceder, negar, suspender, modificar y revocar pensiones, jubilaciones; nombrar y remover el personal de base y de confianza a propuesta del Director General; aprobar y poner en vigor reglamentos interiores, administrativos, de servicios médicos, económicos y sociales; establecer y suprimir delegaciones o agencias; confe-

rir poderes generales y especiales a propuesta del Director; - examinar y aprobar o modificar balances anuales, presupuestos y plan de labores; otorgar gratificaciones y recompensas a empleados y funcionarios de la institución a propuesta del Director; - proponer al Ejecutivo Federal proyectos de reformas a la ley y realizar los actos y operaciones ordenados por la ley y reglamentos del Instituto y los que fueren necesarios para el buen manejo y administración de aquél. Los acuerdos de la Junta que nieguen, otorguen, modifiquen o suspendan prestaciones económicas comprendidas en el artículo 10, no podrán ejecutarse sin la previa revisión de oficio de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en los términos de dicha Ley. Los demás acuerdos que dicte la Junta pueden ser recurridos en el término de quince días y si sostiene su resolución, los interesados pueden recurrir ante la Secretaría de Hacienda en el plazo de quince días siguientes a la fecha de notificación, para que dicha autoridad resuelva en definitiva.

Conforme al artículo 27 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del ISSSTE, el Director General tiene como atribuciones; aplicar la política del Ejecutivo Federal en materia de seguridad y servicios sociales en beneficio de los trabajadores respectivos; cumplir las disposiciones de la Ley y reglamentos de la materia y ejecutar los acuerdos de la Junta Directiva; representar al Instituto en toda clase de controversias y otorgar poderes especiales para delegar su mandato; firmar las escrituras públicas, títulos de crédito y documentos en los que interviene el Instituto, facultad que sólo puede ser delegada mediante poder especial otorgado por acuerdo de la Junta Directiva; someter al acuerdo del Poder Ejecutivo Federal, de la Secretaría de Hacienda o de la Junta Directiva, las ---

cuestiones respectivas; rendir un informe anual al Ejecutivo Federal y a la Junta Directiva, de los trabajos realizados y del estado de las operaciones y servicios prestados; formular y someter a la Junta Directiva, los balances, presupuestos y programas de trabajo, de cada ejercicio anual; formular el calendario anual de labores y acordar la suspensión de actividades en casos extraordinarios; proponer y someter a la Junta Directiva los proyectos de reformas y adiciones a la Ley y sus reglamentos; convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias en los términos de la Ley y sus reglamentos o cuando estime que existen motivos para ello; dictar y ejecutar todos los acuerdos y resoluciones necesarios para el gobierno y para el otorgamiento de prestaciones y servicios sociales, conforme a la Ley y sus reglamentos y las disposiciones de la Junta Directiva; proponer a la Junta el nombramiento y remoción de funcionarios y empleados de base y de confianza; vigilar las labores del personal exigiendo su debido cumplimiento e imponiendo las sanciones disciplinarias procedentes, así como los estímulos y reconocimientos; conceder licencias al personal; proponer a la Junta los estímulos, reconocimientos y gratificaciones para empleados y funcionarios; someter a la Junta Directiva los poderes generales o especiales, para su aprobación; disponer de la unidad de vigilancia encomendándole labores de supervisión y vigilancia que considere convenientes; y todas las demás que fijan las leyes y los reglamentos correspondientes. El Director resolverá todos los asuntos que deben ser conocidos por la Junta Directiva, bajo su directa responsabilidad, cuando no admitan demora, dada la urgencia, reservándose dar cuenta de sus resoluciones en la siguiente sesión o en sesión extraordinaria.

El Reglamento en cuestión señala en el artículo 29, las facultades comunes a todos los Subdirectores del Instituto, que son: Planear, organizar, dirigir y controlar las prestaciones correspondientes a la subdirección a su cargo; resolver los negocios a los diversos departamentos de su subdirección, en -- los términos de la ley y del reglamento; colaborar con el Director en el estudio y resolución de los asuntos de su subdirección; desempeñar las comisiones que les encargue el Director o la Junta Directiva; acordar con los jefes de los departamentos sujetos a su autoridad, los asuntos de su competencia; autorizar con su firma los acuerdos y correspondencia derivada del -- ejercicio de sus funciones; celebrar mensualmente y cada vez -- que lo considere conveniente, reuniones con los jefes de departamento, oficina y sección e mesa, para unificar criterios; proporcionar a la subdirección administrativa los datos para la -- formulación del anteproyecto de presupuesto de egresos de la -- respectiva subdirección; disponer mensualmente o cuando lo determine la Dirección, los datos necesarios para las estadísticas; rendir mensualmente un informe al Director General sobre -- las actividades realizadas; dirigir y distribuir el trabajo de la subdirección y de las dependencias a su cargo, procurando -- que se realicen en forma expedita; conceder audiencia al público; oír a la representación sindical en los problemas que se le planteen y resolverlos en las medidas de sus facultades; conceder al personal a su servicio, previo aviso a la subdirección -- administrativa, licencias económicas con o sin sueldo hasta por tres días conforme al reglamento respectivo; autorizar ordenes de trabajo y requisiciones de elementos materiales necesarios -- para el desempeño de sus funciones; regular las necesidades de

de personal de los departamentos adscritos a la subdirección a su cargo y autorizar las proposiciones para cubrir exigencias de trabajo; disponer la práctica de auditorías de los departamentos para verificar la correcta operación de los servicios o determinar irregularidades que den lugar a la responsabilidad de los jefes; y las demás que señalen las leyes y el reglamento.

Se ha podido observar la gran cantidad de poder --- que tienen los Directores Generales de las instituciones descentralizadas y la influencia que ejercen sobre las Juntas Directivas y las Asambleas. Todas las sugerencias y disposiciones -- que proponen a dichos cuerpos, son aprobadas indefectiblemente, aún en los casos de personas sin derecho o con prestaciones disminuidas, consiguiendo que se les otorguen al máximo y hasta -- que se les concedan ventajas mayores aún de las que solicitan. Con mucha frecuencia, a petición de los Directores, se otorgan servicios a personas ajenas a la institución y se dan pensiones y jubilaciones a quienes no tienen derecho a ellas o bien se -- niegan esos beneficios a quienes han cumplido con todos los requisitos y condiciones que establecen las disposiciones legales. Se han dado casos de condonaciones de cuotas en cantidades exorbitantes por simples razones de "equidad".

A continuación se determinan en el Reglamento de Organización y Fucnienamiento del Instituto, las atribuciones comunes a los Jefes de Departamento, que son: tramitar, estudiar y resolver los asuntos de su competencia, previo acuerdo del -- Subdirector; revisar y rubricar personalmente la correspondencia y documentación que debe firmar el Subdirector o el Director General; coordinar y dirigir el trabajo de las oficinas, --

secciones y mesas de su departamento; remitir los datos necesarios y con la frecuencia que sea señalada, para formar la estadística; formular el mes de diciembre el plan de trabajos y programa anual de labores del departamento y someterlo a la aprobación del Subdirector, solicitándole los elementos necesarios para su realización; reunir informes de las oficinas, secciones y mesas, para formular estadísticas; someter al acuerdo del Subdirector todos los asuntos del personal a sus ordenes y las proposiciones referentes al desempeño de las labores del mismo, en horas extraordinarias; cuidar la eficacia, disciplina y orden del trabajo del personal de su departamento y proponer a la subdirección las medidas sobre sanciones o estímulos; conceder audiencia diaria al público y las demás que señalen el reglamento o les asigne la superioridad.

Son atribuciones de los jefes de oficina las que señala el artículo 31 del Reglamento citado, que son similares a las de los jefes de departamento, solamente que en cuando a una jerarquía inferior, ya que éstos tienen que acordar y dar cuenta a los jefes de su departamento y no al Subdirector, además, deben reportar las faltas de asistencia y las de indisciplina o incumplimiento, así como de la constancia y dedicación del personal a su cargo.

Respecto a los jefes subalternos y empleados, se establece que deben cumplir puntualmente con sus horarios de labores, desempeñar con eficacia y disciplina las tareas que se les fijan, absteniéndose en horas de trabajo, de tratar asuntos distintos a los oficiales y de distraer a sus compañeros; atender al público con cortesía, indicando quien puede dar información, no externar opiniones sobre el caso ni proporcionar datos o do-

cumentos que corresponde a sus superiores; abstenerse de entablar discusiones y de hacer uso de lenguaje incorrecto; los empleados que no puedan asistir a su trabajo por enfermedad, deben reportar esa circunstancia al jefe de su oficina o al jefe del departamento de personal, dentro de los treinta minutos siguientes a la hora de entrada, en caso de no ser posible, lo harán a la mayor brevedad. Los actos y omisiones del personal que pueden constituir faltas que ameriten sanción, se consignarán en actas que levantarán con intervención del departamento de personal, las que serán turnadas a la subdirección administrativa y ésta las pasará al departamento jurídico para su estudio y efectos consiguientes conforme a las leyes y reglamentos respectivos.

Sobre las obligaciones de los jefes subalternos y empleados debe hacerse notar que es público y notorio como faltan al cumplimiento de sus deberes, tanto por la mala atención al público y su forma atenciosa de tratarlo, como por la falta de responsabilidad, descuido y negligencia en el desempeño de sus obligaciones, y en muchos casos la falta de probidad y la extorsión de que hacen víctima a quienes tienen asuntos que tratar y la poca atención que ponen muchos jefes en la corrección de esas faltas y aún de actos y omisiones graves que cometen -- los empleados burocráticos, muchos de los cuales están contenidos en la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados Públicos.

El artículo 39 del referido Reglamento menciona las facultades y obligaciones del subdirector administrativo el que se asigna el vigilar la elaboración del anteproyecto de Ingre--

sos y egresos, que corresponde al departamento de contabilidad, para presentarlo oportunamente a la consideración del Director General; vigilar y dirigir el ejercicio de los presupuestos y autorizar con su firma la documentación correspondiente; tramitar las proposiciones de personal para cubrir vacantes o plazas de nueva creación y previa autorización extender los nombramientos; aplicar conforme a las normas en vigor, los estímulos y sanciones al personal del Instituto; a petición del subdirector correspondiente y con autorización del Director, autorizar la movilización y los cambios de adscripción del personal, conceder licencias cubriendo vacantes y expedir los nombramientos correspondientes; autorizar turnos especiales bajo la responsabilidad de los subdirectores y con la autorización del Director; tomar medidas aprobadas por el Director, para la debida custodia de valores y bienes muebles e inmuebles en uso o propiedad de la institución. Las labores de la subdirección administrativa están a cargo de varios departamentos, oficinas y dependencias, cuyas obligaciones tambien se señalan en dicho Reglamento, y son: los departamentos de personal, de contabilidad, de control de presupuesto, de estadística y vigencia de derechos, de procesos electrónicos, de caja, de mantenimiento y conservación y de transportes; la oficina de partes, el almacén general y las oficinas de Archivo General, de intendencia, de inventarios y la auxiliar de pasajes y viáticos.

La subdirección de prestaciones económicas tiene -- las atribuciones relacionadas con los préstamos a corto plazo, los créditos hipotecarios, las jubilaciones, las pensiones por muerte, vejez, invalidez e indemnizaciones globales, su tramitación y pago, la regularización de la contribución al Instituto y todas las actividades respectivas.

La subdirección de prestaciones económicas tiene a su cargo los departamentos de préstamos a corto plazo, de pensiones y jubilaciones y de créditos hipotecarios.

A la subdirección médica corresponde todo lo que se refiere a prestaciones médicas, servicios médicos de emergencia, la verificación periódica del estado físico de los pensionados por invalidez o incapacidad. Las funciones de dicha subdirección se realizan por medio de los departamentos de hospitales, de clínicas del S.F., de servicios médicos foráneos, de medicina preventiva y de enfermería. Cuenta también con la asesoría técnica y el departamento de desarrollo y normas.

La subdirección de servicios sociales tiene como atribuciones estudiar y resolver todas las cuestiones relativas al programa de trabajos, a la promoción y desarrollo de los servicios sociales y supervisar y vigilar su ejecución por los jefes de departamento de control y administración de multifamiliares, de tiendas, de guarderías de fomento cultural y deportivo y de relaciones públicas y prestaciones varias.

En el artículo 75 del Reglamento, se mencionan las facultades y obligaciones del coordinador general cuya misión es mantener las buenas relaciones del Instituto con los organismos sindicales y la burocracia, atender los problemas planteados por los derechohabientes, estudiando y resolviendo las quejas y sugerencias respecto a la organización y ejecución de las actividades de la institución; promover planes de colaboración ante autoridades, instituciones y personas, con acuerdo del Director; y realizar actividades en favor de los derechohabientes para facilitar el mejor ejercicio de sus derechos. Para estas labores-

Cuenta el Instituto con unidades asesores de financiamiento, de organización desarrollo y normas, el departamento de auditoría, la comisión de compras. La subdirección jurídica, como su nombre lo indica, tiene a su cargo todas las cuestiones legales y la representación del Instituto con los poderes que - le otorga el Director General y la Junta Directiva. Tiene un departamento de arquitectura y planeación de las unidades de servicio, una oficina de colonias, oficinas de prensas, de quejas y las delegaciones regionales que dependen directamente de la Dirección General.

Estudiada la organización y financiamiento del ISSSTE, se pasa a tratar sobre la seguridad social que presta dicha institución.

La seguridad social del Instituto mencionado, cubre los accidentes y las enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y la maternidad; la jubilación, la invalidez, vejez y muerte. En caso de accidente o enfermedad, el trabajador conserva el derecho a su puesto por todo el tiempo que determine la ley. Las mujeres tienen derecho a un mes de descanso anterior al parto y de dos meses posteriores y durante la lactancia a dos descansos extraordinarios de media hora cada uno durante el día, para alimentar a sus hijos, contando con asistencia médica y obstétrica, medicinas, ayuda para la lactancia y - servicio de guarderías infantiles. Los familiares de los empleados tienen derecho a asistencia médica y medicinas en los casos y términos que señale la ley. Los trabajadores contarán con centros vacacionales y para recuperación y de tiempos económicas - para ellos y sus familiares, así como con habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, de acuerdo con los programas respecti

vos y habrá un fondo nacional de la vivienda para constituir depósitos en favor de los trabajadores y un sistema de financiamiento para otorgar créditos baratos y suficientes para la adquisición en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por esos conceptos. Por lo que hace a los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad y el personal del servicio exterior se regirán por sus propias leyes.

Para los efectos de la citada ley, se entiende por trabajador a toda persona que habiendo cumplido dieciocho años preste sus servicios a las entidades y organismos públicos y a las instituciones descentralizadas, mediante designación legal y siempre y cuando sus cargos y sueldos estén consignados en los presupuestos respectivos, excluyéndose los que presten sus servicios por contrato sujeto a la legislación común, a quienes por cualquier motivo perciban sus emolumentos con cargo a la partida de honorarios y los eventuales.

Se entienda por pensionista a toda persona que la Dirección de Pensiones la hubiere reconocido tal carácter con anterioridad a la vigencia de la citada ley y a las que se les otorga dicho carácter con apoyo en la misma ley. Las entidades y organismos públicos deben remitir al Instituto, a la brevedad posible y dentro del plazo de quince días, las altas, bajas, modificaciones de salarios sujetos a descuentos, los nombres de los familiares de los trabajadores designados para disfrutar de los beneficios de la ley y proporcionarán los datos que les solicite la institución, siendo responsables los funcionarios y empleados designados, para el cumplimiento de esas obligaciones

de los daños y perjuicios que ocasionen con sus omisiones y serán sancionados en los términos de la ley. Los trabajadores están obligados a proporcionar al Instituto y a las entidades y organismos a los que presten sus servicios, los nombres de los familiares que debe disfrutar los beneficios de la ley y los documentos e informes que les sean solicitados. Las designaciones mencionadas pueden ser sustituidas en todo tiempo por otras, a voluntad del trabajador, dentro de las limitaciones que señala la ley y también tiene derecho a que se le inscriba en el Instituto y a exigir a las entidades y organismos correspondientes el estricto cumplimiento de las obligaciones antes indicadas. El Instituto tiene obligación de expedir la cédula de identificación, a fin de que los afiliados puedan ejercitar los derechos que les corresponden. Los beneficiarios, para que puedan recibir los beneficios y prestaciones que les corresponden, deben cumplir con los requisitos que señala la ley y los reglamentos respectivos.

Los trabajadores deben cubrir las cuotas respectivas. el sueldo básico que se toma en cuenta para ese pago es el presupuestal, el sobresueldo y la compensación, excluyéndose cualquier otra prestación que percibe el trabajador con activo de su trabajo. Se considera sueldo presupuestal a la remuneración ordinaria señalada en el nombramiento o designación del trabajador en relación con la plaza o cargo que desempeña; sobresueldo es la remuneración concedida al trabajador en atención a cuestiones de insalubridad o carestía de la vida del lugar donde presta sus servicios. Compensación es la cantidad adicional al sueldo presupuestal y el sobresueldo que se otorga discrecionalmente en cuanto a monto o duración, en atención a -

las responsabilidades o trabajos extraordinarios realizados en el desempeño del cargo o por servicios especiales, esta partida se denomina "compensaciones adicionales por servicios especiales". El sueldo básico está sujeto a las cotizaciones respectivas y se tomará en cuenta para determinar el monto de los seguros, pensiones, subsidios y préstamos. La cuota es del ocho por ciento del sueldo básico y esa cuota se aplica en la forma siguiente: 2% para el seguro de enfermedades no profesionales y maternidad; 6% como aportación a las prestaciones de servicios que eleven los niveles de vida del trabajador y su familia y para el pago de la indemnización global. Los que desempeñan dos o más empleos en las entidades y organismos que comprende la ley de referencia, cubrirán sus cuotas sobre la totalidad de los sueldos que tengan asignados.

Sobre el desempeño de varios empleos, se ha criticado mucho que, mientras un buen número de personas tienen dos, tres y a veces hasta seis y siete nombramientos, de los cuales reciben elevados sueldos, existen muchas que carecen de un solo empleo, lo que, además de ser injusto e ilegal, porque en realidad no trabajan en esos puestos y solamente cobran los sueldos, propician el desempleo que registre actualmente un elevado índice y produce muy serias consecuencias económicas y sociales. -- Por otra parte, el tener varios puestos y obtener cuantiosos ingresos y pagar elevadas cuotas, les dá derecho a mayores prestaciones, a más altos seguros y préstamos que a la generalidad de los empleados que sí trabajan eficientemente y sus prestaciones se encuentran limitadas.

Son obligaciones de las entidades y organismos comprendidos en la ley, efectuar los descuentos de las cuotas, a -

enviar al Instituto las nóminas y recibos en que figuren los des cuentos, dentro del plazo de diez días siguientes a la fecha en que debieron hacerse y a expedir los certificados e informes -- que soliciten los interesados y la institución; siendo responsables los pagadores y los encargados de cubrir los sueldos, -- por el cumplimiento de las obligaciones que les impone la ley y los actos u omisiones que realicen en perjuicio del Instituto o de los trabajadores, además de la responsabilidad civil o penal en que puedan incurrir, así como de las sanciones administrati vas a que se hagan acreedores.

La separación por licencia sin goce de sueldo o por suspensión de los efectos del nombramiento, se computarán como tiempo de servicios, cuando la licencia concedida no exceda de seis meses; cuando se concedan para el desempeño de cargos pú blicos o comisiones sindicales, mientras duren dichos cargos o comisiones; cuando el trabajador sufra prisión preventiva segui da de sentencia absolutoria, mientras dure la privación de la libertad; cuando fuese suspendido por todo el tiempo que dure la suspensión y que por laudo ejecutoriado fuera reinstalado en el empleo. En estos casos, el trabajador debe cubrir la totali dad de las cuotas y si el trabajador falleciere antes de reanudar sus labores y sus familiares derechohabientes tuvieren derecho a pensión, éstos deben cubrir esas cuotas a fin de poder disfrutar de la misma.

Sobre esto del pago de cuotas en los casos menciona dos, suelen descontarse dichas aportaciones de las prestaciones que se les otorgan, pues en esas circunstancias es muy difi cil que los beneficiarios tengan el dinero necesario para pagar les previamente, tomando en cuenta que han carecido de los in-

grosos del sostén de la familia y que, por el contrario, es probable que hayan contraído deudas para poder cubrir sus necesidades más apremiantes y sería injusto privarlos de las prestaciones precisamente cuando más necesarias son para su subsistencia.

En caso de que no se hubieren hecho los descuentos de las cuotas, el Instituto mandará descontar hasta un 50% del sueldo mientras el adeudo no está cubierto, a menos que el trabajador solicite y obtenga mayores facilidades de pago.

En el Seguro Social, por ejemplo, cuando el patrón omite descontar las cuotas que corresponde cubrir el trabajador, sólo puede descontar el trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo. En cambio, - en el caso de los trabajadoras al servicio del Estado, éstos son los responsables de la omisión de las entidades y organismos, y se les obliga a cubrir íntegramente las aportaciones que no dedujeron aquellos.

Las entidades y organismos señalados, deben cubrir al Instituto, los porcentajes sobre los equivalentes al sueldo básico de los trabajadores, en la forma siguiente:

- I. 6% para cubrir el seguro de enfermedades no profesionales y maternidad;
- II. 75% para cubrir íntegramente el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; y
- III. 6% para cubrir las prestaciones correspondientes a servicios que eleven los niveles de vida del trabajador y de sus familiares y la indemnización global.

Como puede verse, es a cargo de la institución que recibe el servicio del trabajador, la que paga íntegramente el-

aporte para cubrir el seguro de riesgos de trabajo, siguiendo el criterio de la legislación laboral que considera al patrón responsable de dichos siniestros.

Las entidades y organismos públicos tienen obligación de cubrir dichas cuotas por entregas quincenales, por conducto de sus tesorerías o departamentos correspondientes y también -- dentro de ese plazo deben entregar los descuentos que el Instituto ordene se hagan a los trabajadores, por adeudos derivados de la aplicación de la ley, haciéndose ajustes mensuales de dichas entregas, en forma parcial, y en forma definitiva el 31 de diciembre de cada año.

En caso de enfermedad no profesional, el trabajador y el pensionista tiene derecho a asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria durante el plazo máximo de 52 semanas para la misma enfermedad y a partir del inicio de la misma. En caso de enfermos ambulantes que puedan seguir prestando sus servicios, el tratamiento durará hasta que se cure el trabajador. Cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo, tendrá derecho a licencia con goce de sueldo, o con medio sueldo -- en los términos de la Ley y si al vencer la licencia con medio sueldo, continúa la enfermedad, se concederá al trabajador licencia sin goce de sueldo mientras dure la incapacidad, hasta -- por 52 semanas. Durante la licencia sin goce de sueldo, el Instituto cubre al asegurado un subsidio en dinero equivalente al 50% del sueldo que percibía el trabajador al ocurrir la incapacidad. Se entiende por subsidio la cantidad que se otorga al -- trabajador en substitución del salario, durante el tiempo que -- permanezca incapacitado y en el tiempo que señala dicha disposición legal.

Tienen derecho a esos servicios en caso de enferme-

dad, la esposa y a falta de esta, la mujer con la que ha vivido el trabajador como si lo fuera, durante los cinco años anteriores a la enfermedad o con la que tuviere hijos, siempre y cuando estos hayan permanecido libres de matrimonio. En caso de que el trabajador tenga varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a esos servicios. También los hijos menores de 18 años, el padre y la madre del trabajador, tienen ese derecho, siempre que dependan económicamente de él o del pensionista y que dichos familiares no tengan por sí mismos, derechos propios a esas prestaciones.

El seguro de maternidad comprende, como se indicó, los servicios médicos, quirúrgicos y de obstetricia, la ayuda para la lactancia si la madre no puede amamantar a su hijo según dictamen médico, por un lapso de seis meses posteriores al nacimiento; y una canastilla de maternidad, al nacer el niño, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto. Este derecho se adquiere teniendo vigentes los derechos de la trabajadora por lo menos durante los seis meses anteriores al parto, o del trabajador cuando los servicios se otorguen a su mujer.

El trabajador conserva sus derechos, al ser dado de baja, y con un mínimo de seis meses de servicios ininterrumpidos, durante los dos meses siguientes a la separación. Ese mismo derecho lo conservan sus familiares derechohabientes, a los servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos y hospitalarios.

El seguro de accidentes y enfermedades profesionales, como se indicó, se cubre integralmente por la cuota de las entidades y organismos públicos. La profesionalidad será calificada técnicamente por el Instituto y mediante el dictamen de un perito técnico o médico que designe el trabajador en caso

de desacuerdo por parte de este. Si existe divergencia entre dichos dictámenes, el Instituto le propondrá una terna de especialistas de notorio prestigio profesional, para que entre ellos - elija a uno, quien resolverá en definitiva y su dictamen será - inapelable y obligatorio para el Instituto y para el interesado.

El trabajador tiene derecho, en caso de accidente o enfermedad profesional, a asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria y a los aparatos de prótesis y ortopedia que fueren necesarios; a licencia con goce de sueldo íntegro -- cuando esté incapacitado para desempeñar sus labores. Cuando se declare la incapacidad parcial permanente, se concederá al trabajador la pensión que le corresponde, conforme a las tablas de valuación de incapacidades de la Ley Federal del Trabajo, atendiendo al sueldo básico. Si la pensión resulta inferior a los \$600.00 mensuales, se dará al trabajador una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiere correspondido. Si la incapacidad es total permanente, la pensión será igual al sueldo íntegro que venía disfrutando el trabajador y sobre el cual haya pagado las cuotas correspondientes, cualquiera que sea el tiempo que hubiere estado en funciones. - Al declararse la incapacidad, ya sea parcial o total permanente, se dará una pensión provisional por el tiempo de dos años para adaptación del afectado, pudiendo durante ese lapso solicitarse la revisión de la incapacidad, con el fin de aumentar o disminuir la cuantía de la pensión. Al concluir ese plazo, la incapacidad se considerará definitiva y su revisión sólo podrá hacerse una vez al año, estando el incapacitado obligado a someterse a reconocimientos, exámenes y tratamientos médicos que ordene el Instituto.

Cuando el trabajador fallece a causa de un riesgo profesional, los derechohabientes mencionados, gozarán del lapso de un año de una pensión equivalente al 100% del sueldo o -- sueldos que hubiese recibido el trabajador en el momento del fallecimiento, disminuyendo un 10% la pensión al segundo año y -- así sucesivamente en los siguientes años hasta llegar a la mitad de la pensión original. Si fallece como consecuencia directa de la incapacidad total permanente, los familiares citados y en el orden que se señaló, continuarán percibiendo la pensión -- íntegra durante el primer año, diez por ciento menos el segundo y así sucesivamente cada año, hasta llegar al cincuenta por --- ciento de la pensión original; y si fallece por causas ajenas a la incapacidad total o parcial, sólo se cubrirá a los derechohabientes mencionados, el importe de seis meses de la cuota disfrutada por el pensionista. Estas pensiones se otorgan en el orden que señala el artículo 89 de la Ley.

Como en la Ley del Trabajo, no se consideran profesionales los accidentes o enfermedades que ocurran estando el -- trabajador en estado de embriaguez, bajo la acción de narcóticos o estupefacientes; los que se provoquen intencionalmente al -- trabajador; los que sean resultado de un intento de suicidio, -- efecto de una rina en que hubiere participado el trabajador o -- los originados por un delito cometido por éste; y los que sean debidos a fuerza extraña al trabajo.

Las prestaciones para elevar el nivel de vida, la -- formación social y cultural y que satisfagan las necesidades de educación, alimentación, vestido, descanso y esparcimiento, se -- sujetarán al programa anual que apruebe la Junta Directiva y se -- realizará mediante establecimientos y centros de capacitación y

extensión educativa, guarderías y estancias infantiles, centros recreacionales y campos deportivos, el establecimiento de tiendas y almacenes.

A fin de satisfacer las necesidades habitacionales, el Instituto adquiere y construye casas habitación a precios módicos para los trabajadores a quienes se las vende a plazos y con garantía hipotecaria hasta por quince años. También realiza préstamos hipotecarios para la adquisición o construcción de casas y para cubrir adeudos de los trabajadores.

Las casas adquiridas o construídas por los trabajadores para su propia habitación, con fondos del Instituto, con excepción de los que provengan del fondo de la vivienda, quedan exentas a partir de la fecha de adquisición o de construcción, de todos los impuestos federales y del Departamento del Distrito Federal, por el doble del crédito y hasta por la suma de doscientos mil pesos de su valor catastral y durante el término -- que el crédito permanezca insóluto. También gozan de exención de impuestos los contratos en que contengan tales adquisiciones. La franquicia queda sin efecto si los trabajadores venden los inmuebles o los destinan a otros fines.

Se ha considerado un gran beneficio para los trabajadores públicos esa exención de impuestos pero se ha visto que -- la tendencia al aumento excesivo del impuesto predial, resulta una carga muy pesada para los que han cubierto integralmente sus créditos y es aún más gravosa para los que se han jubilado, ya que sus ingresos quedan estabilizados o en la misma cuantía --- aunque el costo de la vida aumente, pues ellos ya no podrán obtener aumentos de sueldos de los que disfrutaban los que continúan en servicio activo.

El fondo de la vivienda tiene el mismo objeto ci---

tado, es decir, otorgar crédito barato a los trabajadores, para la construcción y adquisición de casas. Este fondo se forma con las aportaciones de las entidades y organismos públicos al Instituto, por el equivalente a un 5% sobre los sueldos básicos; - con los bienes y derechos adquiridos por cualquier título y con los rendimientos de las inversiones de los recursos antes mencionados.

El aspecto que reviste mayor importancia en la seguridad social es el de las jubilaciones y pensiones por vejez, invalidez y muerte. Los trabajadores tienen derecho a la jubilación con treinta años de servicios, con el pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo regulador o sea sobre los ingresos - que hayan percibido y del que hayan pagado cuotas, tomando en cuenta el promedio de los sueldos disfrutados en los cinco años inmediatos anteriores a la fecha del acuerdo por el cual se concede la prestación y se concede a partir del día en que percibe el último sueldo, por haber sido dado de baja. Si el trabajador se separa del servicio después de haber cumplido quince años de servicios, podrá dejar sus aportaciones en el Instituto hasta - cumplir la edad requerida para la pensión y se le otorgue la - misma a la que tuviere derecho, pero si falleciere antes, se dará la pensión correspondiente a sus familiares.

La pensión de vejez se otorga a los trabajadores -- que cumplen cincuenta y cinco años de edad y tengan quince años de servicios como mínimo e igual tiempo de contribuir al Instituto. Para el cómputo de servicios se tendrá en cuenta un solo empleo aun cuando haya desempeñado varios. Toda fracción mayor de seis meses se considera como un año completo. El monto de la pensión se fija conforme a los años de servicios y al porcenta-

Je que señala el artículo 77 de la Ley. Con quince años de servicios corresponde el 40% del sueldo y va subiendo hasta los 29 años a los que corresponde el 95%, puesto que, a los treinta años es el 100%. La pensión no podrá en ningún caso ser inferior a \$12.00 diarios, lo que es una cantidad irrisoria en la actualidad, y no debe pasar del 100% del sueldo regulador.

La pensión de invalidez se otorga a los trabajadores que se inhabilitan para el trabajo, ya sea en forma física o mentalmente, por causas ajenas al servicio, siempre que hayan contribuido por lo menos durante quince años con sus cuotas al Instituto y comience el derecho al pago a partir de la fecha en que cause baja por inhabilitación; para el cálculo de la pensión se utiliza la tabla mencionada del artículo 77 de la Ley.

La pensión por muerte debida a causas ajenas al servicio, cualquiera que sea su edad, pero que haya contribuido durante un mínimo de quince años, se otorga en el orden siguiente: a la esposa e hijos menores de 18 años ya sean legítimos, naturales, reconocidos o adoptivos; a falta de esposa legítima, a la concubina con la que vivió los cinco años que precedieron a la muerte, estando ambos libres de matrimonio, o con la que haya tenido hijos; el esposo supérstite que sea mayor de 55 años de edad, o esté incapacitado para trabajar y hubiere dependido económicamente de la trabajadora; a falta de los anteriores, a los ascendientes cuando hubieren dependido económicamente del trabajador o pensionado. La cantidad total a la que tienen derecho se dividirá entre ellos por partes iguales. El monto de las pensiones se aplicará en los términos de los artículos 77, 78 y 79 de la Ley y durante los cinco años sucesivos se irá disminuyendo en un 10%. El monto original será del 80% du-

rente el primer año y del segundo en adelante se disminuye en un 10% hasta llegar a la mitad de la pensión original. Si la esposa o concubina contraen nupcias o entran en concubinato, se les suspende la pensión, otorgándoseles seis meses de la pensión como última prestación, al contraer matrimonio. La divorciada no tiene derecho a pensión, a menos que haya estado percibiendo pensión alimenticia del trabajador, por condena judicial. Si fallece el pensionista, el Instituto cubrirá a sus deudos o a las personas que hubiesen hecho el gasto de la inhumación, el importe de sesenta días de la pensión, sin más trámites que la presentación del certificado de defunción y la constancia de los gastos del sepelio; y en caso de que no existan parientes o personas que se encarguen de la inhumación, el Instituto lo hará cubriendo el importe antes indicado.

Ya se había indicado que, en caso de que el trabajador se separe definitivamente del servicio, sin tener derecho a pensión de vejez o de invalidez, el Instituto le dará una indemnización global en los términos del artículo 95 de la Ley.

El derecho a la pensión es imprescriptible. Las pensiones caídas, las indemnizaciones globales y las prestaciones en dinero a cargo del Instituto y no reclamadas dentro de tres años, prescriben en favor de la institución.

Estas prestaciones y servicios las disfrutaban los trabajadores de las universidades descentralizadas del poder público. Sin embargo, ha aparecido a últimas fechas una iniciativa por la cual se estudia la posibilidad de expedir una Ley que regule las relaciones laborales entre las mencionadas universidades y sus trabajadores, posiblemente con la finalidad de establecer condiciones tendientes a evitar peros ilegales y manij

bras que entorpecen indebidamente las labores educativas y ---
ponen en peligro los derechos del pueblo mexicano a la educa--
ción universitaria con fines ajenos a la docencia.

A. Trueba Urbina, -Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, -Porrúa, -1973.

A. Trueba Urbina, -Ley Federal del Trabajo, -Porrúa, -1970.

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

Del contenido de esta tesis, se desprende que, debido a la autonomía universitaria y al establecimiento de diversas universidades descentralizadas de la administración pública, se ha logrado hacer accesible a un mayor número de mexicanos la formación profesional, y al mismo tiempo, se ha dado oportunidad a todos los integrantes de las casas de estudios, a tomar una participación, en los términos de los Estatutos que las regulan, de modo que, los estudiantes, el personal docente y de investigadores y los trabajadores administrativos, cuentan con la debida representación y pueden hacer valer sus opiniones y sus derechos. Pero esa participación debe ser coordinada para que se logre la verdadera finalidad de las instituciones: la formación integral y profesional de los educandos y su elevación cultural, social y moral, así como el mejoramiento de todos sus integrantes y la salvaguarda de los elevados intereses y derechos del pueblo mexicano; de modo que, sin lesionar los beneficios que señalan las leyes, se tomen las medidas legales que eviten suspensiones de labores y actos que pongan en peligro la autonomía universitaria, la buena marcha de las instituciones y lesionen los objetivos de la enseñanza superior. Otro aspecto que precisa resolver es el de la deserción escolar y el bajo índice terminal de las universidades ocasionado por la falta de aplicación estricta de los reglamentos que propicia la existencia de "fósiles" y la presencia de individuos ajenos a las universidades, cuyos fines son la agitación y la anarquía, y la falta de carreras cortas o de nivel medio que permitan la formación de auxiliares de los profesionales de altos niveles y la capacitación para el trabajo de quienes no pueden alcanzar un título profesional.

Ante la posibilidad de legislar en lo referente a derechos y deberes de los trabajadores al servicio de las --

universidades descentralizadas, puede ser factible establecer disposiciones legales que establezcan el arbitraje obligatorio, de modo que las cuestiones y los conflictos obreropatrones se sometan a juicio previo ante las autoridades competentes, sin que sea necesaria la suspensión de labores ni los paros ilegales que han venido siendo denunciados ante la opinión pública y que han lesionado seriamente los derechos del pueblo mexicano a la formación universitaria.

En consecuencia, se llega a las siguientes conclusiones:

1a.- Es necesario que se apliquen estrictamente los reglamentos y disposiciones legales que regulan a las universidades descentralizadas de la administración pública.

2a.- Deben tomarse las medidas adecuadas para aumentar el índice terminal y evitar la deserción escolar, como se ha indicado; y

3a.- Sin lesionar ni menoscabar los derechos y obligaciones de los trabajadores de las universidades, debe legislarse de manera que queden a salvo los intereses y los derechos del pueblo mexicano a la formación universitaria de los estudiantes.

- Arreola C., R. Historia del Colegio Primitivo y Nacional de S. Nicolás de Hidalgo. Universidad Michoacana 1958.
- ANUIES. La Enseñanza Superior en México. ANUIES 1973.
- Cavazos Flores, B. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Edit. Jus. 1972.
- Castorena J, J. Manual de Derecho Obrero. Fuentes. 1971.
- Castiello, J. La Universidad, Estudio Histórico Filosófico. Edit. La Esfera. 1963.
- Castillo, I., México y su Revolución Educativa. Casarman 1965.
- Cosío Villegas, D. Historia Moderna de México Edit. Hermes 1971.
- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa. 1971.
- Fraga, Gabino. Derecho Administrativo. Edit. Porrúa. 1969.
- González A., M. Legislación de la Enseñanza Superior. U.N.A.M. 1970.
- Larroyo, F. Historia Comparada de la Educación en México. Edit. Porrúa. 1970.
- L. Raby, D. Educación y Revolución Social en México. Septentas 1974.
- Moreno Díaz. Derecho Constitucional Mexicano. Edit. Pax 1972.
- Oviedo, G. y Useros, M. Derecho Administrativo. Madrid 1968.
- Reyes Heróles, Jesús. El Liberalismo Mexicano. Fondo de Cultura Económica 1974.
- Romero F., J. Historia de los Estados de la República. Ediciones Botas 1964.

- Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo.
México 1961.
- S. E. P. Guía de la Enseñanza Superior.
S.E.P. 1966.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del
Trabajo.
Edit. Porrúa 1973.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo.
Edit. Porrúa 1972.
- Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo.
Edit. Porrúa 1970.
- Talavera, A. Liberalismo y Educación.
Septentas 1973
- Valdéz, D. La Universidad Nacional Autónoma
de México.
U.N.A.M. 1974.
- Yáñez, Agustín. Filosofía y Reformas; Universidad
y Revolución.
Universidad de Guadalajara 1957.