

467
29



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

FUNDAMENTOS JURIDICOS FILOSOFICOS EN
TORNO A LA ASOCIACION AUTONOMA DEL
PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE;
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A ;
PATRICIA LUNA RAMOS

DIRECTOR DE TESIS,
MARIA ELODIA ROBLES SOTOMAYOR



MEXICO, D. F.

TESIS CON
FALTA DE ORIGEN

1990



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

PAG.

INTRODUCCION

CAPITULO I: EL SINDICATO.

1.1:	Conceptos.	1
1.2:	Constitución de los Sindicatos.	5
1.3:	Elementos Subjetivos.	6
1.4:	El Consentimiento.	7
1.5:	La forma.	8
1.6:	Naturaleza Jurídica del Sindicato.	10
1.7:	Objeto.	12
1.8:	Fines Sindicales.	13
1.9:	Finalidades.	15
1.10:	Organigrama.	17

CAPITULO II: PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

2.1:	Definición de Personal Académico.	43
2.2:	Categorías de clases de Personal Académico.	45
2.3:	Funciones del Personal Académico.	51
2.4:	Derechos y Obligaciones.	52
2.5:	Terminación de las Relaciones entre la Universidad y su Personal Académico.	57

CAPITULO III: RELACIONES LABORALES ENTRE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO Y SU PERSONAL
ACADEMICO.

3.1:	Concepto de Relación Laboral.	59
3.2:	Presunción de la existencia del concepto o relación de trabajo.	60
3.3:	Teorías de la relación de trabajo.	63
3.4:	Clases de Contrato o relación de trabajo.	66

CAPITULO IV: PRESTACIONES SOCIOECONOMICAS.

4.1:	El salario.	72
4.2:	Jornada de Trabajo, días de descanso, permisos, licencias y vacaciones.	81

CAPITULO V: RELACION DE LA JUSTICIA CON LOS FINES DEL
DERECHO.

5.1:	Noción de Derecho.	95
5.2:	Justicia.	96
5.3:	Elementos esenciales de la Justicia.	97
5.4:	Partes de la Justicia.	98
5.5:	De la equidad.	100

CAPITULO VI: CONCLUSIONES. 112

CITAS BIBLIOGRAFICAS. 118

BIBLIOGRAFIA GENERAL. 122

LEGISLACION CONSULTADA. 124

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

Las ideas centrales que conforman ésta tesis, tienden a explicar en primer término el origen de la relación laboral entre la Universidad Nacional Autónoma de México y sus trabajadores académicos y como se va desarrollando esta relación a través de las diferentes leyes, reglamentos, estatutos, etc.

Hacemos alusión a los diferentes conceptos que algunos autores dan en torno a la relación laboral, a los sindicatos, elementos subjetivos, el consentimiento, la forma y otros diversos subcapítulos, a efecto de poder comprender esta relación laboral.

Utilizamos un método en que resurgen con todo su brillo original las distintas tendencias económicas y su contextura social, haciendo énfasis primordialmente en su desarrollo, su organización interna, sus finalidades y objetivos que persigue dicha relación laboral y los aspectos que regulan las leyes que han surgido en torno a la misma.

Por último, y como un punto fundamental, analizaremos en forma minuciosa la relación de la justicia, con los fines del Derecho. Este trabajo pretende llevar a quienes lo lean a entender el origen de la relación laboral entre la Universidad Nacional Autónoma de México y el

Personal Académico, para finalmente plantear la perspectiva de que el Personal Académico, tenga una superación cultural, económica e intelectual mayor y con ello se mejore las condiciones laborales que actualmente tienen vigencia en esos campos.

FUNDAMENTOS JURIDICOS FILOSOFICOS EN TORNO A LA ASOCIACION
AUTONOMA DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO.

La relación laboral entre la Universidad Nacional Autónoma de México y sus trabajadores académicos esta regulada por un Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado por la U.N.A.M. y el Sindicato llamado Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, conocido como A.A.P.A.U.N.A.M.

Este sindicato se constituyó el 22 de noviembre de 1979.

Primeramente procederemos a señalar que es un sindicato y cuales son los requisitos para su formación.

1.1. - Conceptos.

El maestro Guillermo Cabanellas, nos dá la Etimología y definición diciendo "la raíz idiomatía de Sindicato, derivada de SINDICO y de su equivalencia latina SYNDICUS, se encuentra en el griego SYNDICOS, vocablo compuesto de otros dos, que significaban "con justicia". Se designaban con tal palabra, que ha conservado su sentido primogénito, a la persona encargada de representar los

2

intereses de un grupo de individuos; ésto es, el procurador que defendía los derechos de una corporación, de ahí, la voz SINDICO retuvo, en las lenguas romances el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante a los representados, surgió el SYNDICAT francés, del cual es traducción adoptada Sindicato". (1)

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 356 menciona al Sindicato, como "la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". (2)

El maestro Guillermo Cabanellas nos dice que en Derecho Laboral por Sindicato, se entiende "toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio o protección de los intereses que le son comunes."

Cualquier entidad profesional cuyo objeto sea la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros puede llamarse Sindicato.

Guillermo Cabanellas cita a varios autores los cuales dan su definición de Sindicato y entre estos se encuentran los siguientes:

"Heyde, nos dice al respecto, Sindicato son las asociaciones profesionales de obreros, empleados o funcionarios que se proponen, como objeto, la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros.

Ferrete, señala el Sindicato Profesional configura una asociación de personas que ejercen la misma profesión, y que tienen por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, comerciales, industriales y agrícolas.

Bottai, Sindicato es "la unión de varias personas que perteneciendo a la misma categoría, se unen con el fin de desenvolver colectivamente una acción jurídica para la tutela de sus intereses y de los de la categoría". (3)

García Abellán opina que Sindicato deriva del griego SUNDIKE y significa "Justicia Comunitaria"; también afirma que la palabra "Sindical", aparece utilizada por primera vez en una Federación Parisiense denominada "Chambre du Batiment de la Saint Chapelle", aproximadamente en 1810, si bien sirvió entonces para denominar organizaciones patronales". (4)

Pérez Botija, Sindicato "es una asociación de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales.

Por último el maestro Cabanellas, dice al respecto, toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales". (5)

En resumen, Sindicato es la asociación u organización de varias personas que ejerciendo ya sea una

profesión u oficio, procuran el mejoramiento de sus respectivos intereses.

De conformidad con la ley Federal del Trabajo, todos los patrones tienen derecho de constituir Sindicatos, sin necesidad de autorización previa, sin que nadie sea obligado a formar parte o no de esta asociación.

Los Sindicatos de Trabajadores pueden ser:

1. - GREMIALES, formados por trabajadores de una - misma profesión, oficio o especialidad.

2. - DE EMPRESA, integrados por trabajadores de una misma empresa.

3. - INDUSTRIALES, se integra con trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

4. - NACIONALES DE INDUSTRIA, constituido por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.

5. - DE OFICIOS VARIOS, por trabajadores de diversas profesiones.

Estos Sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Los Sindicatos de Patrones pueden ser:

1. - Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades.

2. - Nacionales, los ⁵ formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

El maestro de Buen, nos dice "a esta clasificación cabe incorporar las denominaciones que se han incorporado a la Ley con respecto a los Sindicatos Universitarios. En términos del artículo 353-N, deben considerarse los siguientes:

- a). - De Personal Académico.
- b). - De Personal Administrativo.
- c). - De Institución.

Sin embargo la propia Ley, descubre lo artificial de esta nomenclatura, al precisar en el artículo 353-P, que para los efectos de contratación colectiva....el sindicato de Institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal administrativo, tendrán el tratamiento de Sindicato Gremial". (6)

1.2. - La constitución de los Sindicatos.

El principio de la constitución de los sindicatos aparece en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo "los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". (7)

A este respecto, el maestro De Buen L. Néstor, en

su libro de Derecho del Trabajo nos dice; "esto significa que es un acto libre que necesita de la concurrencia de, por lo menos veinte trabajadores o tres patronos, quienes al unir sus voluntades, crean un nuevo sujeto de derecho: una persona moral, por ello se trata de un negocio colectivo.

En cuanto negocio jurídico, la constitución de los sindicatos exige que se den los elementos esenciales y que se reúnan los requisitos de validez". (8)

1.3. - Elementos subjetivos.

Para la Ley los trabajadores deben crear ciertas condiciones de naturaleza subjetiva, limitando por razón de la edad y de la naturaleza de la relación, la posibilidad de que participe cualquiera en la constitución de los sindicatos. Respecto de los patronos, no fija otra limitación que la del número mínimo necesario.

En el artículo 352 del ordenamiento citado dice: "Pueden formar parte de los Sindicatos los trabajadores mayores de dieciseis años." Para la Ley Federal del Trabajo, la mayoría de edad se adquiere a los catorce años.

De acuerdo al artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de confianza no pueden ingresar a los Sindicatos de los demás trabajadores. Por lo tanto de la interpretación a Contrario Sensu, se deduce que los empleados de confianza podrán constituir sus propios

Sindicatos.

De la Ley Federal del Trabajo se deriva que los trabajadores que funden un sindicato, deberán encontrarse en servicio activo. Sin embargo la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 364 deja a un lado esa condición, para indicar "para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud de registro del Sindicato y la en que se otorgue éste". (9)

La razón de excepción es clara, dada la material oposición patronal a la constitución de Sindicatos Obreros, en ocasiones los sindicatos preliminares llegan a oídos patronales, ocasionando represalias, básicamente consistentes en despidos. Es difícil para los trabajadores, constituir con Sindicatos en algunas ocasiones, si el número de socios fundadores no pudiere integrarse con los que fueron objeto de represalias.

1.4. - El Consentimiento.

La Ley no exige que se exprese de manera especial, por ello bastará que se haga de manera de indudable.

El consentimiento de los trabajadores se podrá

otorgar verbalmente, por escrito y por cualquier otra manera, como por ejemplo, levantar la mano, mostrar en asamblea una tarjeta de determinado color que facilite el recuento de votos, etc... también puede convenir que la abstención de conducta, pone de manifiesto una voluntad, si se pide el voto negativo y no el afirmativo, podrá también aceptarse que el consentimiento se emita en forma tácita.

Conforme a la Ley, se presume que el consentimiento se otorga en una Asamblea constitutiva, pero no condiciona su celebración a ningún requisito, por lo que bastará que se efectúe de acuerdo a las reglas habituales. Podríamos mencionar solo a título enunciativo, los siguientes:

1) Convocatoria que señale lugar, día y hora y mencione la Orden del Día.

2) El nombramiento de un Presidente de debates, un Secretario de Actas y uno o varios Escrutadores, que determinarán la calidad y número de los concurrentes y prepararán la lista de asistencia, que firmarán los interesados.

3) Desahogo de todos los puntos del Orden del Día.

4) Relación de los acuerdos tomados.

5) Acta pormenorizada firmada por el Presidente, el Secretario y los Escrutadores, por lo meros.

1.5. La Forma.

El maestro Néstor De Buen, nos dice al respecto, la forma, como expresión de la voluntad, se reduce a que ciertos negocios se otorguen por escrito. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 24 nos dice: "las condiciones de trabajo deben hacerse ocnstar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedarán uno en poder de cada parte". (10)

La misma Ley nos dice que el Contrato Colectivo de Trabajo debe otorgarse, también por escrito, bajo pena de nulidad.

La constitución de un Sindicato es, ese sentido formal. La Ley exige que se levante cata de la Asamblea, cuya copia habrá de remitirse a la autoridad registral.

El objeto posible, como elemento esencial del negocio jurídico constitutivo, consiste en el estudio, mejoramiento y defensa del interés de la clase que acuerde a su formación.

El objeto del Sindicato, como el de toda persona jurídica colectiva, debe expresarse en los Estatutos.

El Estatuto Sindical es el instrumento mediante el cual se expresa el objeto del negocio jurídico colectivo,

creador del sindicato. Se define como la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del Sindicato, sus relaciones con sus miembros y con terceros.

La misma Ley en su artículo 364, señala, "los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos. Para la determinación del número de trabajadores se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud de registro del Sindicato y en la que se otorgue éste". (11)

Así, los Sindicatos deben de registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en casos de Competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en los de Competencia Local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

1. - Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
2. - Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se presten los servicios.
3. - Copia autorizada de los Estatutos.
4. - Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Estos documentos ¹¹ serán autorizados por el Secretario General de Organización y de actas, salvo lo dispuesto en los Estatutos.

1.6. Naturaleza Jurídica del Sindicato.

Una vez que se ha explicado brevemente que es un sindicato, procederemos a explicar la naturaleza Jurídica del mismo.

A este respecto el maestro Guillermo Cabanellas: nos dice: Sociedad, Asociación y Sindicato: Los términos de Asociación y Sociedad, aún cuando jurídicamente significan cosas distintas en el lenguaje corriente se confunden. Aún más, se llega a denominar Sociedades a Asociaciones de carácter típicamente profesional, que no persiguen por sus Estatutos propósito alguno de lucro o beneficio directo en las utilidades. El vocablo de sociedad conviene a reservarlo para las utilidades dedicadas con fines de lucro a la industria o al comercio; el de la Asociación, para las agrupaciones constituidas con fines distintos de las de lucro o utilidad directa; el de sindicato, para las organizaciones gremiales, sujetos colectivos de derecho laboral". (12)

Cabanellas menciona al autor Páez "que dice que la Asociación se particulariza por un elemento de estabilidad; la permanencia del grupo; en cambio, en la Sociedad no es

así. Esta se compone de un número cerrado de personas dadas. La Asociación, al contrario, reposa sobre el caso de miembros y continúa idéntica aunque varien. En la Sociedad hay un grupo de personas solo reemplazable excepcionalmente por un heredero; la Asociación se basa en el cambio de miembros, cuyo número es ilimitado además en la Sociedad cuenta la individualidad de los socios; en la Asociación, se hace abstracción de la personalidad de los asociados.

En principio las Sociedades son temporales (las civiles más bien); mientras que las Asociaciones suelen ser de duración indeterminada". (13)

Dentro de las instituciones de solidaridad o de acción colectiva humana, el Sindicato se diferencia esencialmente de la sociedad, sea civil o mercantil, por no perseguir con ellos una utilidad de lucro, sino la mejora general de sus asociados, sin capital propio, ni apenas aportación de bienes, fuera de las periódicas cuotas. Dentro de la idea de Asociación como persona colectiva reconocida por el Derecho el Sindicato pertenece a la especialidad asociativa integrada por un conjunto de voluntades coincidentes en obtener un mejoramiento de clase y de las condiciones laborales. Conviene reservar la denominación de Sindicato para designar la unión de persona que ejercen una misma profesión, poseen idénticos intereses y se encuentran en igual necesidad de unirse a efectos de la defensa de sus derechos o de sus aspiraciones al menos". (14)

1.7. - Objeto.

El principal objeto que persiguen los Sindicatos es el Profesional; de tal manera, una Asociación, aún constituida por trabajadores o patronos, que no tenga por fin la defensa de los intereses, no será Sindicato.

Guillermo Cabanellas opina: "Si una Asociación de trabajadores o de empresarios se constituye con un propósito religioso o con espíritu político, por más que se denomine Sindicato, integrará una cofradía religiosa o un político pero no una Asociación Profesional. Situación distinta se genera cuando el Sindicato agrupa personas que, compartiendo una misma creencia religiosa o aspirando a iguales fórmulas políticas, se unen para la defensa de los intereses profesionales comunes. Por eso no se les niega el carácter de Sindicatos a los de tendencia socialista o comunista y a las de proclamado confusionalismo católico". (15)

1.8. - Fines Sindicales.

Si la Asociación Profesional ha nacido por necesidad de mejorar las condiciones de trabajo su objeto no podrá otro que el de proteger a aquellos que se agrupen con carácter estable para un mejor resultado de su actividad

laboral. Por lo tanto, el fin esencialmente lícito es profesional; en tanto, los fines sociales, económicos, morales y políticos son coadyuvantes o secundarios del principal, que no es otro que el profesional. La Asociación Profesional se presenta como un medio para el logro o realización de aspiraciones concretadas para quienes la integran, sean empresarios u obreros; y siempre desde el punto de vista de un antagonismo posible en el área de las relaciones contractuales individuales y colectivas entre patronos y trabajadores.

Guillermo Cabanellas, en su libro Derecho Laboral I, habla de "que las Asociaciones pueden tener fines idealistas o de lucro y ser egófstas o altruístas. La Asociación Profesional persigue finalidades egófstas; fines que además y como norma, son determinados por leyes de fondo en forma expresa.

Solamente las Asociaciones de trabajadores y de patronos constituidos para cumplir los fines establecidos en las Leyes sobre Asociaciones Profesionales presentan el carácter de Sindicato. Tales objetivos, como norma son el estudio, la defensa y la coordinación de los intereses profesionales. Si se pretenden otros propósitos, no por ellos dejará el Sindicato Profesional de tener el carácter que la ley le dá; pues los primeros son fines esenciales y los demás resultan accesorios". (16)

García Oviedo, acerca de los fines dice: "la

defensa de los intereses económicos del gremio o de sus individuos, el mejoramiento material de la vida de sus componentes, su elevación intelectual o moral, la protección contra los infortunios, cuando no la reglamentación del oficio y la determinación técnica de los trabajos, constituyen, juntos o aislados, los motivos que han llevado a sindicarse a ambos factores de la producción". (17)

1.9. - Finalidades.

1. - Procurar el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a sus agremiados.

2. - Organización y realización en sus investigaciones acerca de las condiciones y problemas nacionales y extender los beneficios de la cultura al mayor número de personas, así como difundir ésta a todos los niveles.

3. - Comprometerse al estudio e investigación de métodos que tiendan a solucionar las necesidades y problemas de nuestro país, con un estricto sentido de justicia y servicio social.

"Las finalidades mencionadas se concretarán mediante la prosecución de los siguientes objetivos:

I. - Lucha permanente por la seguridad y estabilidad en el trabajo del personal universitario y el aumento, ampliación y mejoramiento de sus condiciones y

beneficios tanto económicos como profesionales.

II. - Representación y defensa de nuestros afiliados en conflictos laborales ante las autoridades universitarias, federales, locales, sindicales en su caso, o de cualquier otra índole.

III. - Demanda a las autoridades del cumplimiento y respeto a los derechos de promoción académica.

IV. - Participación en la formulación de los objetivos de la educación media y superior y política docentes.

V. - Defensa y preservación de la función y fines de la Universidad como centro crítico y factor de cambio de nuestra sociedad, así como de la autonomía, entendiéndose por tal, la no ingerencia de quien quiera que sea su vida interna, la libertad de pensamiento y expresión de la misma sin temor de represión alguna, su autogobierno o derecho a ejercer sus actividades conforme a las estructuras normativas y por los medios que se estimen convenientes por los propios integrantes de la comunidad universitaria; la libertad y protección frente a factores externos de poder y el financiamiento de los gastos por el Estado sin que ello implique coacciones de cualquier naturaleza.

VI. - Defensa intransigente de los ideales universitarios de libertad y democracia al respetar y aceptar la pluralidad ideológica y disidencia del profesor universitario, sin temor a la opresión o a la represión.

VII. - Participación representativa y democrática en los esfuerzos para solucionar la problemática universitaria, nacional e internacional, dentro de los lineamientos legales que nos rigen, tanto institucionales como constitucionales.

VIII. - Comprometer la actividad académica con las necesidades y problemas de nuestra sociedad influyendo para que sea capaz de enjuiciar críticamente lo que sucede en nuestro País y en el mundo y sea pilar fundamental en la lucha contra la injusticia social.

IX. - Realizar el programa de acción requerido para alcanzar los objetivos que se señalan, así como aquéllos que estén vinculados con los mismos. Los actos que comprenden el programa de acción serán definidos en forma democrática por los integrantes de la asociación y conforme a las condiciones que concurren, condenando cualquier decisión tomada por grupúsculos con intereses egoístas, mediante la manipulación de asambleas". (18)

1.10. - Organigrama.

Las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (A.A.P.A.U.N.A.M.), está integrado por las siguientes áreas:

1. - Asociación de Colegios de Profesores de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M.

2. - Asociación de Colegios del Personal Académico de la Facultad de Medicina de la U.N.A.M.

3. - Asociación de Profesores e Investigadores de Geografía.

4. - Asociación de Profesores e Investigadores de Humanidades de la U.N.A.M.

5. - Asociación de Profesores e Investigadores de la Escuela Nacional de Arquitectura.

6. - Asociación de Profesores de Ingeniería de Aragón.

7. - Asociación de Profesores de la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia.

8. - Asociación de Profesores del Area de Química de la E.N.E.P. Cuautitlán.

9. - Asociación de Profesores del Plantel número dos "Erasmus Castellanos Quinto", de la Escuela Nacional Preparatoria de la U.N.A.M.

10. - Asociación de Profesores Universitarios de México.

11. - Asociación Laboral de Profesores de Enseñanza Media y Superior.

12. - Asociación del personal Académico de la Facultad de Contaduría y Administración de la U.N.A.M.

13. - Asociación del Personal Académico de la Facultad de Medicina, Veterinaria y Zootecnia.

14. - Asociación Independiente del Personal

Académico del Instituto de Biología y Miembros Incorporados.

15. - Colegio de Personal Académico del Instituto de Investigación Jurídica.

16. - Colegio de Profesores de Anatomía Humana de la Facultad de Medicina de la U.N.A.M.

17. - Colegio de Profesores de Ciencias Administrativas de la E.N.E.P. Cuautitlán.

18. - Colegio de Profesores de Ciencias Agropecuarias, Campo 4 de la E.N.E.P. Cuautitlán, U.N.A.M.

19. - Colegio de Profesores de la Facultad de Química.

20. - Colegio de Profesores de Medicina, Veterinaria y Zootecnia de la E.N.E.P. Cuautitlán.

21. - Colegio de Profesores del Área de Arquitectura de la E.N.E.P. Acatlán.

22. - Colegio de Profesores del Área de Derecho de la E.N.E.P. Acatlán.

23. - Colegio de Profesores de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala, U.N.A.M.

24. - Colegio de Profesores del Departamento de Física de la E.N.E.P. Cuautitlán.

25. - Colegio de Profesores del Departamento de Ingeniería de la E.N.E.P. Cuautitlán.

26. - Colegio de Profesores del Departamento de Integración Universitaria (E.N.E.P. Cuautitlán).

27. - Colegio de Profesores del Laboratorio

Experimental Multidisciplinario de la E.N.E.P. Unidad Aragón, de la U.N.A.M.

28. - Colegio del Personal Académico del Area de Derecho de la E.N.E.P. Unidad Aragón, de la U.N.A.M.

29. - Colegio del Personal Académico del Centro de Ciencias del Mar y Limnología de la U.N.A.M.

30. - Colegio del Personal Académico del Instituto de Biología y Miembros Afiliados.

31. - Consejo Parlamentario Colegiado, "Plantel Pedro de Alba."

32. - Unión de Profesores de Educación Física de la U.N.A.M.

33. - Unión de Profesores de la Escuela Nacional Preparatoria Plantel número cinco de la U.N.A.M.

34. - Unión de Profesores de la Escuela Nacional Preparatoria Plantel número seis.

35. - Unión de Profesores de la Facultad de Ingeniería.

36. - Unión de Profesores de la Facultad de Odontología.

37. - Unión de Profesores del Area de Odontología de la E.N.E.P. Iztacala.

38. - Unión de Profesores del Plantel "Vidal Castañeda y Nájera", número cuatro de la Escuela Nacional Preparatoria de la U.N.A.M.

39. - Unión de Profesores del Plantel número ocho

de la Escuela Nacional Preparatoria U.N.A.M.

40. - Colegio de Profesores del C.C.H., Vallejo de la U.N.A.M.

41. - Colegio del Personal Académico de la Escuela Nacional Preparatoria "Justo Sierra", número seis.

42. - Asociación del Personal Académico del Instituto de Física de la U.N.A.M.

43. - Colegio del Personal Académico de la Escuela Nacional de Música y del Centro de Extensión Universitaria de Iniciación Musical de la U.N.A.M.

44. - Colegio de Profesores de Ingeniería Civil de la E.N.E.P., Acatlán.

De acuerdo al artículo 53 de los Estatutos del A.A.P.A.U.N.A.M., los órganos de la Asociación serán los siguientes:

I. - Asamblea General de Representantes.

II. - Comité Ejecutivo General.

III. - Las Comisiones Auxiliares que sean necesarias, debiendo funcionar, por lo menos, las siguientes:

A. - Comisión de Vigilancia, Conciliación y Jurisdicción.

B. - Comisión de Acreditación.

IV. - Consejo Consultivo.

V. - Asambleas Generales de Area.

VI. - Directivas de Areas.

VII. - Comisiones Auxiliares de Area, según los reglamentos internos correspondientes.

La Asamblea General de Representantes, es la autoridad máxima General de Representantes, es la autoridad máxima dentro de la Asociación y se integra con las representaciones de todas las áreas que forman parte de la Asociación. Estas representaciones se integran con Delegaciones debidamente acreditadas ante la Comisión de Acreditación.

Cada área podrá estar representada en la Asamblea General de Representantes por un máximo de tres delegados, quienes serán los directivos del área correspondiente, o los designados, quienes serán los directivos del área correspondiente, o los designados por éstos.

Respecto al Comité Ejecutivo General es el órgano directivo de la Asociación, ostenta la representación legal de la misma y es el competente para ejecutar los acuerdos y resoluciones, en general, de la Asamblea General de Representantes.

Este Comité Ejecutivo General, tendrá una duración de cuatro años y estará integrado en la forma siguiente:

- I. - Un Secretario General.
- II. - Un Secretario del Interior.
- III. - Un Secretario de Organización.
- IV. - Un Secretario del Exterior.
- V. - Un Secretario de Finanzas.

- VI. - Un Secretario de Promoción Gremial.
- VII. - Un Secretario de Prensa y Propaganda.
- VIII. - Un Secretario de Actas de Acuerdos.
- IX. - Un Secretario de Asuntos Laborales.
- X. - Un Secretario de Asuntos Académicos.
- XI. - Un Secretario de Asuntos Sociales.
- XII. - Un Secretario de Seguridad Social.
- XIII. - Un Secretario de Asuntos Deportivos.
- XIV. - Un Secretario de Vivienda.
- XV. - Un Secretario de Asuntos Culturales.
- 4.1. - Facultades y Atribuciones.

Las facultades que tendrá la Asamblea General de Representantes son las siguientes:

I. - Conocer y aprobar, en su caso, el informe semestral que sobre el patrimonio de la Asociación debe rendir el Comité Ejecutivo General.

II. - Conocer y aprobar, en su caso, el informe general anual que debe rendir el Comité Ejecutivo General y los informes que deben rendir, también anualmente, las Comisiones Auxiliares.

III. - Decidir, si es el caso y se cumplen los requisitos estatutarios, que procede empezar a huelga a la Universidad Nacional Autónoma de México. Para los efectos de esta facultad, se observará lo dispuesto en el artículo 34 y demás relativos de los Estatutos.

IV. - Conocer y aprobar, en su caso, los

dictámenes a que se refiere el artículo 48 fracción IV de los Estatutos, respecto de la Constitución y reconocimiento de nuevas áreas dentro de la Asociación.

V. - Conocer y aprobar, en su caso, los acuerdos fusión de áreas a que se refiere el artículo 51 de los Estatutos.

VI. - Designar, si es el caso, al Comité Ejecutivo General y tomar la protesta a sus integrantes.

VII. - Ratificar, si es el caso, a los integrantes de las Comisiones Auxiliares a que se refiere el artículo 53 fracción III de los Estatutos, propuestos por el Comité Ejecutivo General.

VIII. - Conocer y aprobar, en su caso, el proyecto de revisión salarial o de revisión de condiciones generales de trabajo que deba presentarse, en su oportunidad, a la Universidad Nacional Autónoma de México.

IX. - Conocer, en su caso, la renuncia que presentaren alguno o varios funcionarios integrantes del Comité Ejecutivo General o de las Comisiones Auxiliares.

X. - Conocer, en su caso, las solicitudes de licencia en su cargo que presentaren alguno o varios de los funcionarios integrantes del Comité Ejecutivo General o de las Comisiones Auxiliares.

XI. - Conocer y en su caso, aprobar, los proyectos de reformas estatutarias que hubieran formulado al Comité Ejecutivo General, alguna de las Comisiones Auxiliares o

alguna de las Directivas de Area.

XII. - Tratándose de sesión extraordinaria convocada expresamente para ello, conocer el dictámen que rinda la Comisión de Vigilancia, Conciliación y Jurisdicción, respecto de la aplicación de sanciones disciplinarias a los miembros de la Asociación, en los casos y de acuerdo al procedimiento previo que debe seguirse de conformidad con los Estatutos". (19)

Las atribuciones que tendrá el Comité Ejecutivo General son:

I. - Ejercer la representación legal de la asociación con todas las facultades que corresponderían a un apoderado general, para la celebración de actos de administración y de dominio, para pleitos y cobranzas y aún los que requieran de cláusula especial en los términos de lo dispuesto al respecto por el artículo 2554 del Código Civil del Distrito Federal, en relación con lo establecido por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

II. - En particular, representar legalmente a la Asociación ante las autoridades de la Universidad Nacional Autónoma de México, así como ante toda clase de autoridades civiles, administrativas, jurisdiccionales y del trabajo.

III. - Cumplir y hacer las disposiciones contenidas en los Estatutos.

IV. - Constituirse en Comité de Huelga en los casos previstos en el artículo 35 de los Estatutos.

V. - Someter el dictámen a la Asamblea de Representantes en el caso a que se refiere el artículo 48 fracción IV de los Estatutos.

VI. - Coordinar, por conducto del Secretario correspondiente, las actividades de las Comisiones Auxiliares a que se refiere el artículo 53 fracción III de los Estatutos.

VII. - Expedir la convocatoria y formular la Orden del Día para la celebración de las sesiones ordinarias de la Asamblea General de Representantes, en los términos de lo dispuesto por el artículo 58 de los Estatutos.

VIII. - Expedir la convocatoria y formular la Orden del Día, para la celebración de sesiones extraordinarias, en los términos previstos por el artículo 64 de los Estatutos..

IX. - Rendir, por conducto del Secretario correspondiente, un informe semestral a la Asamblea General de Representantes sobre el patrimonio de la Asociación.

X. - Rendir, por conducto del Secretario General, el informe anual sobre las actividades generales de la asociación a la Asamblea General de Representantes.

XI. - Conocer y autorizar, en su caso, las renunciaciones y solicitudes de licencias presentadas por alguno o varios de los miembros del propio Comité Ejecutivo General.

XII. - Proporcionar los informes que soliciten las

demás autoridades de la Asociación.

XIII. - Formular, por conducto del Secretario General o del Secretario correspondiente, las declaraciones a la opinión pública, sobre los problemas que afecten de manera directa o indirecta a los intereses de la Asociación.

XIV. - Ejercer, por conducto del Secretario General y/o del Secretario correspondiente, la representación de los miembros de la Asociación, en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de éstos para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición expresa del miembro afiliado, la intervención de la Asociación.

XV. - Designar a los representantes de la Asociación, ante las Comisiones mixtas que deben integrarse, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias, estatutarias y convencionales aplicables.

XVI. - Designar a los representantes de la Asociación ante los Organismos Tripartitas correspondientes, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

XVII. - Recibir los proyectos de reformas estatutarias que hubieren formulado los Secretarios del Comité Ejecutivo General en los asuntos de su competencia, así como los formulados por las demás autoridades de la Asociación y someterlos a la consideración de la Asamblea General de Representantes, en los términos de lo dispuesto por el artículo 68 fracción XI de los propios Estatutos.

XVIII. - Las demás de manera directa o indirecta, expresa o tácita, que se desprenden de los Estatutos.

Son atribuciones del Secretario del Interior;

I. - Fomentar y mantener las buenas relaciones entre las diversas áreas que integran la Asociación, así como las Comisiones Auxiliares y de éstas entre sí.

II. - Recibir las solicitudes de registro de Planillas de los candidatos a ocupar los puestos del Comité Ejecutivo General y de las Comisiones Auxiliares, comprobando que reúnen los requisitos correspondientes.

III. - Dar a conocer a la Asamblea General de Representantes, los nombres de los candidatos de las Planillas mencionadas en la fracción anterior y efectuar la votación correspondiente.

IV. - Las demás que se desprendan de los Estatutos.

Las atribuciones del Secretario del Exterior son:

I. - Establecer, mantener y fomentar las relaciones de la Asociación con otras organizaciones o Asociaciones del Personal Académico y/o administrativo, al servicio de Instituciones Educativas del País.

II. - Establecer, mantener y fomentar las relaciones de la Asociación con agrupaciones o asociaciones que agrupen trabajadores al servicio de Instituciones de Educación Superior y Media Superior de otros países del mundo.

III. - Establecer, mantener y fomentar las relaciones de la Asociación con Organismos Internacionales especializados en cuestiones que tengan relación con los intereses de la Asociación, tales como la Organización Internacional del Trabajo; la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; la Confederación Mundial de Organizaciones de Profesionales de la Enseñanza; el Comité Internacional de Cooperación Sindical de Enseñantes; etc.

"Son atribuciones del Secretario de Finanzas:

I. - Tener a su cargo el manejo de fondos para gastos de operación, y administración de la Asociación.

II. - Recaudar oportunamente los fondos a que la Asociación tenga derecho y depositarlo en Instituciones Bancarias debidamente acreditadas, en cuentas mancomunadas con el Secretario General. Para este efecto se dará preferencia a las Instituciones Nacionales de Crédito.

III. - Extender recibo, conjuntamente con el Secretario General, de todas las cantidades que por cualquier concepto ingresen al patrimonio de la Asociación.

IV. - Realizar los pagos que requiera la actividad de la Asociación con el acuerdo del Secretario General.

V. - Elaborar el proyecto de informe financiero semestral que el Comité Ejecutivo debe rendir a la Asamblea General de Representantes de la Asociación, en los términos de lo dispuesto por el artículo 68 fracción I de los

Estatutos y turnarlo para su conocimiento y aprobación en su caso, al propio Comité Ejecutivo General.

VI. - Expedir títulos de Crédito a nombre de la Asociación, en los términos de lo dispuesto por el artículo 9o. de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, mancomunadamente con el Secretario General.

VII. - Llevar la contabilidad del patrimonio de la Asociación. El propio Secretario deberá contar con títulos de Contador Público o su equivalente.

VIII. - Las demás que se desprendan de los Estatutos. (20)

Atribuciones del Secretario de Promoción Gremial.

I. - Promover nuevas adhesiones de Asociaciones Gremiales del Personal Académico al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México a la Asociación, así como coadyuvar a la promoción de la afiliación de miembros individuales del Personal Académico ya mencionado a alguna de las Asociaciones adheridas a la Asociación.

II. - Llevar un control de las afiliaciones existentes clasificándolas por asociaciones y por dependencias.

III. - Llevar un control sobre el padrón general de afiliados por cada área integrante de la Asociación, manteniendo actualizados los cambios de adscripción de los miembros del personal académico.

IV. - Expedir las credenciales de los afiliados

como miembros de la Asociación.

V. - Hacer el escrutinio de los votos de los delegados de la Asamblea General de Representantes, en los casos de elección de los miembros del Comité Ejecutivo General y de las Comisiones Auxiliares.

VI. - Hacer declaratoria correspondiente de la votación a que se refiere la fracción anterior y anunciar el resultado de la misma.

VII. - Las demás que se desprendan de los Estatutos. (21)

Las atribuciones del Secretario de Prensa y propaganda son:

I. - Expedir boletines de prensa, y en general, comunicados a los medios de información, en relación con la actuación de la Asociación.

II. - Elaborar un órgano informativo que sirva para difundir las actividades de la Asociación, tanto entre sus miembros como entre el personal académico en general.

III. - Gestionar cuando sea necesario, conferencias de prensa para dar a conocer cuestiones importantes relativas a la actividad de la Asociación.

IV. - Gestionar la publicación de desplegados en los órganos informativos nacionales, previo acuerdo del Comité Ejecutivo General.

V. - Organizar seminarios, coloquios, mesas redondas, etc., cuando su objeto sea el de discutir y dar a

conocer la actividad de la Asociación.

VI. - Las demás que se desprendan de los Estatutos. (22)

"Son atribuciones del Secretario de Actas y Acuerdos:

I. - Recibir, registrar y controlar la correspondencia recibida por la Asociación y turnarla al Secretario General para su distribución.

II. - Llevar un libro de actas y uno de acuerdos.

III. - Levantar las actas relativas a las sesiones que celebre el Comité Ejecutivo General y, una vez aprobadas, suscribirlas conjuntamente con las que en ella intervinieron.

IV. - Levantar las actas relativas a las sesiones ordinarias de la Asamblea General de Representantes. Para este efecto, al Secretario de Actas y Acuerdos del Comité Ejecutivo General, fungirá como Secretario de la Asamblea General de Representantes.

V. - Recibir, clasificar y archivar la documentación que la Asociación reciba en los casos de negociaciones con las autoridades universitarias, con motivo de revisiones de las condiciones gremiales o de trabajo del personal académico, o bien, a la discusión de problemas especiales.

VI. - Las demás que se desprendan de los Estatutos". (23)

Son atribuciones del Secretario de Asuntos Laborales los siguientes:

"I. - Intervenir en las negociaciones colectivas con las autoridades universitarias en ocasión de la celebración o revisión de las condiciones gremiales o laborales del personal académico.

II. - Ejercer conjuntamente con el Secretario General, en los términos previstos en el artículo 77 fracción XIV de los Estatutos, la representación de los miembros de la Asociación, en la defensa de los derechos individuales que les corresponden ante las autoridades universitarias, jurisdiccionales y del trabajo.

III. - Formular los proyectos en ocasión de la celebración, revisión anual o bianual de las condiciones gremiales o generales de trabajo, para ser presentada ante las autoridades universitarias.

IV. - Turnar los proyectos mencionados en la fracción anterior al Comité Ejecutivo General para que los reciba, los discuta y, en su caso los apruebe.

V. - Intervenir en los juicios laborales en los que la Asociación sea parte o hubiere sido llamada como presunta tercera interesada.

VI. - Las demás que se desprendan de los Estatutos". (24)

"Son atribuciones del Secretario de Organización:

I. - Coadyuvar con el Secretario del Interior en

la tarea de fomentar y mantener las buenas relaciones entre las diversas áreas que integran la Asociación, así como las Comisiones Auxiliares y de éstas entre sí.

II. - Asesorar y orientar, en general, a las directivas de las diversas áreas que integran la Asociación, en relación a su forma de organización interna.

III. - Elaborar y mantener actualizada una estadística relativa a todos y cada uno de los miembros de la Asociación, clasificándolos por calidad de socios, por dependencia y categoría académica en coordinación con el Secretario de Promoción Gremial.

IV. - Llevar a cabo encuestas, en coordinación con los demás Secretarios del Comité Ejecutivo General en relación con los problemas fundamentales de los miembros del personal académico, a fin de determinar sus principales necesidades y aspiraciones.

V. - Las demás que se desprendan de los Estatutos". (25)

"Son atribuciones del Secretario de asuntos académicos:

I. - Realizar las investigaciones que estime pertinentes, en todo lo relacionado en cuestiones de índole académico.

II. - Determinar, en coordinación con el Secretario de Asuntos Laborales y con el Secretario de Organización, cuales son las necesidades y aspiraciones más

importantes de cada sector académico.

III. - Formular toda clase de proyectos que tiendan a mejorar los aspectos académicos de los miembros de la Asociación.

IV. - Las demás que se desprendan de los Estatutos". (26)

Las atribuciones del Secretario de Asuntos Sociales son las siguientes:

I. - "Gestionar y procurar el cumplimiento de los derechos de índole social, tanto los colectivos de la Asociación, como los individuales de cada uno de los miembros afiliados.

II. - Gestionar la impartición de cursos de capacitación y adiestramiento para el personal académico al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México y participar en las mixtas que se integren para vigilar su cumplimiento.

III. - Organizar la celebración de una reunión anual, por lo menos, de carácter social a la que asistan los delegados de las áreas que integran la Asociación.

IV. - Las demás que se desprendan de los Estatutos". (27)

"Son atribuciones del Secretario de Seguridad Social:

I. - Vigilar que en diversas dependencias de la Institución se observen las normas en materia de seguridad e

higiene, participando para ello en las comisiones mixtas que se integren al efecto.

II. - Asesorar a los miembros afiliados a la Asociación en toda clase de trámites ante el Organismo de Seguridad Social competente, (ISSSTE, o cualquier otro que pudiera resultar) en lo que se refiere al cumplimiento de sus derechos en materia de Servicios Médicos y Asistenciales, préstamos de todo tipo, prestaciones en especie, jubilaciones, descansos por maternidad, etc.

III. - Asesorar y gestionar, a nombre de los familiares o beneficiarios de los miembros del personal académico afiliados a la Asociación que fallecieron, en el cobro de las prestaciones a que tuvieran derecho, tanto directamente de la Universidad Nacional Autónoma de México, como de Instituciones Aseguradoras que hubiesen celebrado un Seguro Colectivo.

IV. - Gestionar para los miembros del Personal Afiliado a la Asociación las prestaciones médicas en especie que la Institución se hubiera comprometido a cubrir, tales como anteojos, lentes de contacto, aparatos de ortopedia, prótesis, aparatos auditivos, etc.

V. - Gestionar, mantener y vigilar, integrando la comisión mixta correspondiente, al servicio de guardería o al pago de las prestaciones equivalentes.

VI. - Recibir las orientaciones, sugerencias y quejas de los miembros afiliados a la Asociación respecto

del funcionamiento de las tiendas y farmacias instaladas por la Institución y procurar su mejoramiento y buen funcionamiento en general ante la propia Institución. Para efecto de los fines anteriores, participará en la Comisión Mixta correspondiente.

VII. - Realizar promociones colectivas que incrementen el poder adquisitivo del salario de los miembros de la Asociación.

VIII. - Las demás que se desprendan de los Estatutos". (28)

Las atribuciones del Secretario de Acción Deportiva son:

I. - Organizar la celebración de eventos deportivos, procurando la participación en los mismos, de los integrantes de la Asociación, o la de sus familiares.

II. - Gestionar para los miembros del Personal Académico, los recursos necesarios para el desarrollo de actividades deportivas.

III. - Las demás que se desprendan de los Estatutos.

Las atribuciones del Secretario de Vivienda son:

I. - "Gestionar y vigilar el cumplimiento de los derechos habitacionales de los miembros del personal académico, participando para ello en las Comisiones Mixtas que se integren para ese efecto.

II. - Promover programas habitacionales destinados

a los miembros de la Asociación, que comprenda la obtención de créditos, para adquisición, construcción, reparación, ampliación de vivienda o pago de pasivos por tales conceptos.

III. - Las demás que se desprendan de los Estatutos". (29)

Las atribuciones del Secretario de Asuntos Culturales son:

I. - "Establecer, mantener y fomentar una biblioteca al servicio de la Asociación, procurando que cuente con los volúmenes mas actuales y relativos a las disciplinas Universitarias.

II. - Gestionar el cumplimiento de los derechos de los miembros de la Asociación en materia de becas.

III. - Gestionar y distribuir boletos de descuento, para la entrada y participación de eventos científicos, culturales o deportivos, organizados o patrocinados por la Universidad Nacional Autónoma de México.

IV. - Gestionar ante las autoridades universitarias, cuando sea necesario, la disposición de las instalaciones correspondientes, para la realización de actividades culturales y deportivas.

V. - Las demás que se desprendan de los Estatutos". (30)

Las comisiones auxiliares tendrán las obligaciones siguientes:

I. - "Rendir un informe anual ante la Asamblea General de Representantes.

II. - Realizar sus actividades coordinándose con el Secretario del ramo que corresponda.

III. - Elaborar los proyectos de reformas estatutarias que consideren oportunas y someterlas al Comité Ejecutivo General, por conducto del Secretario del ramo que corresponda.

IV. - Fomentar y mantener buenas relaciones con los demás órganos de la Asociación y con las demás Comisiones auxiliares entre sí.

V. - Recibir las sugerencias de los miembros afiliados a la Asociación, en relación con los asuntos que les correspondan, a fin de determinar sus principales necesidades y aspiraciones y ponerlas en conocimiento del Comité Ejecutivo General, por conducto del Secretario de Organización, en los términos de lo dispuesto por el artículo 87 fracción IV de los Estatutos". (31)

Las atribuciones de la Comisión de Vigilancia, Conciliación y Jurisdicción son:

I. - "Actuar como órgano consultivo del Comité Ejecutivo General.

II. - Conocer de las actuaciones de los demás órganos de la Asociación, excepto de la Asamblea General de Representantes, actuando coordinadamente con las Comisiones y Organos equivalentes de las áreas respectivas.

III. - Conocer de los conflictos que se susciten entre dos o más áreas, procurando avenir a las partes, proponiendo soluciones conciliatorias y, en su defecto, instruyendo un procedimiento en el cual se dé oportunidad a las partes para expresar sus puntos de vista y para que ofrezcan pruebas. Igualmente podrá allegarse de manera directa todos los elementos que estime pertinentes para un conocimiento mejor de los hechos generadores del conflicto.

IV. - En el caso de la última parte de la fracción anterior, elaborar un dictámen que contenga la solución que estime deba darse al conflicto mismo que deberá someterse al conocimiento y aprobación en su caso, de la Asamblea de Representantes.

V. - Conocer de los casos en que alguno o varios miembros individuales afiliados a la Asociación, bien se trate de funcionarios o no, hubieren incurrido en violación a las normas estatutarias, procurando llegar a soluciones conciliatorias, y de no ser posible, instruir un procedimiento en el que se dé oportunidad al afectado para manifestar sus puntos de vista y ofrecer pruebas.

VI. - En el caso previsto en la última parte de la fracción anterior, elaborar un dictámen en el que se proponga la sanción disciplinaria que estime aplicable y someterlo para su conocimiento y aprobación en su caso, a la Asamblea General de Representantes.

VII. - Tratándose de funcionarios de la

Asociación, la Comisión de Vigilancia, Conciliación y Jurisdicción, deberá abrir el procedimiento correspondiente, en cuanto tenga denuncia de la existencia de violaciones a las normas estatutarias.

VIII. - Denunciar ante las autoridades competentes de los hechos delictuosos cometidos por funcionarios y miembros de la Asociación, en perjuicio de los intereses de la propia Asociación, así como coadyuvar a la acción penal, para que se aplique la sanción que legalmente corresponda a los responsables.

IX. - Conocer y aprobar en su caso, los reglamentos internos, de las áreas conjuntamente con la Comisión de Acreditación, en los términos previstos por el artículo 46 de los Estatutos.

X. - Las demás que se desprendan de los Estatutos". (32)

Son atribuciones de la Comisión de Acreditación las siguientes:

I. - "Conocer y aprobar, en su caso, conjuntamente con la Comisión de Vigilancia, Conciliación y Jurisdicción, los reglamentos internos de las áreas que integran la Asociación, así como sus reformas.

II. - Recibir la documentación en la que conste la constitución, reglamento interno y padrón de afiliados de las áreas que integran la Asociación.

III. - Elaborar el dictámen respecto al reconocimiento de nueve áreas de la Asociación y turnarlo al Comité Ejecutivo General, en los términos previstos por el artículo 48 fracción IV de los Estatutos.

IV. - Recibir la documentación y tener por acreditadas a las delegaciones de las áreas que integran la Asociación para la celebración de las sesiones de la Asamblea General de Representantes.

V. - Conjuntamente con la Secretaría de Organización, llevar un control de los miembros de cada área integrante de la Asociación, así como de las respectivas sedes de cada área, para el efecto de lo dispuesto por el artículo 59 de los Estatutos.

VI. - Llevar en coordinación con la Secretaría del Interior, un registro de los directivos que integren las directivas de área, así como la de los miembros de las Comisiones Auxiliares en su caso.

VII. - Las demás que se desprendan de los Estatutos". (33)

C A P I T U L O I I

PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Después de haber estudiado lo relativo a los Sindicatos en el primer capítulo, pasaremos a estudiar el Personal Académico de la U.N.A.M., como está integrado, sus funciones así como los derechos y obligaciones del mismo.

2.1. - Definición de Personal Académico.

Es aquél que está formado por aquellas personas que trabajan para la U.N.A.M. y se encargan de impartir la educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad.

Desde luego que, si bien el personal académico para desempeñar su labor o función la debe hacer basado en

su libertad de cátedra, esto no quiere decir, que lo podrá hacer como quiera, sino que la experiencia de clase puede hacerlo con cualquier método pedagógico, pero sífiéndose a los programas autorizados por la Universidad con estricto apego a los mismos, como temas mínimos, y podrá profundizar sobre ellos, cuanto quiera.

El Personal Académico de la U.N.A.M. está integrado:

- a) Técnicos Académicos.
- b) Ayudante de Profesor o de Investigador.
- c) Profesores o Investigadores.

Dicho Personal Académico podrá ingresar mediante nombramiento interino o definitivo o bien por contrato de prestación de servicios.

Ahora daremos una breve definición de cada uno de estos miembros que forman el Personal Académico.

Por Técnicos Académicos Ordinarios debemos entender que son aquéllos que hayan demostrado tener la experiencia y las aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área, para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y/o de servicios de una dependencia de la U.N.A.M.

Definición de Ayudantes. - Serán aquéllos quienes auxilian a los profesores y a los investigadores. La ayudantía consiste en la capacitación del personal, para el desempeño de funciones docentes o de investigación.

En cuanto a los Profesores de Asignatura, se entiende, a aquellos quienes de acuerdo con la categoría de su nombramiento son remunerados en función del número de horas de clases que impartan.

Acerca de los profesores o investigadores de carrera.

"Son quienes dedican a la Universidad Medio Tiempo o Tiempo Completo en la realización de labores académicas".

2.2. -Categorías de Clases de Personal Académico.

Los Técnicos Académicos Ordinarios, podrán tener nombramiento interino, definitivo o laboral por contrato y ser de tiempo completo o de medio tiempo. También podrán ocupar tres categorías, las que a su vez tendrán cada una tres niveles A, B y C.

- a) Auxiliar.
- b) Asociado.
- c) Titular.

En cuanto a los nombramientos de los Ayudantes, se otorgarán por un plazo no mayor de un año y podrán renovarse hasta por cuatro veces, siempre que hayan cumplido satisfactoriamente con sus labores y así lo requieran los planes y programas de la dependencia a la que están adscritos y los de formación de personal académico.

La prórroga de los nombramientos de ayudantes será

aprobado por el Consejo Técnico de cualquiera de las dependencias por un número mayor de años.

Cabe mencionar que los ayudantes, como lo marca la Ley, solo podrán formar parte del Personal Académico por un tiempo no mayor de cinco años, ya que éstos son personas que por lo general son Pasantes, quienes tienen aptitudes y deseos por la docencia a la investigación y por lo tanto, esta es una manera de adiestrarlos en esos menesteres, para posteriormente, formar parte de los Profesores o Investigadores y como veremos mas adelante, solo se concretarán a auxiliar a éstos.

La adscripción de los ayudantes, ser´ de acuerdo con las bases que fije al efecto el Consejo Técnico o Interno en su caso, de la dependencia respectiva.

Los Ayudantes de Profesores, serán nombrados por horas, medio tiempo o tiempo completo, en cambio los Ayudantes de Investigador, serán designados por medio tiempo o tiempo completo.

Los Ayudantes por horas, podrán ocupar los niveles "A" y "B" y auxiliar a los profesores en una materia determinada, un curso específico o una sección académica, sin exceder de doce horas semanarias, salvo que por acuerdo especial del Consejo Técnico, se autorice un número mayor de horas.

Los Ayudantes de Profesor o de Investigador, de medio tiempo o tiempo completo, podrán ocupar cualquiera de

los niveles siguientes: "A", "B" y "C".

A este respecto, cabe señalar que la adscripción y contratación de los ayudantes es en atención a las necesidades del Plantel, así como a las exigencias de los programas de investigación, de ahí que su contratación sea transitoria, además de las razones asentadas con anterioridad.

En cuanto a los profesores de asignatura, tienen las categorías "A" y "B".

Los profesores o investigadores de carrera tendrán las categorías siguientes:

- a) Asociado.
- b) Titular.

En cada una de estas categorías, habrá tres niveles "A", "B" y "C".

De lo hasta aquí expuesto podemos decir que los Profesores e Investigadores, a diferencia de los Ayudantes, tienen un mayor arraigo, pues sus contratos pueden prorrogarse tantas cuantas veces sean necesarios e inclusive llegar a obtener la definitividad y así su relación laboral será indefinida, con lo que se asegura la permanencia del Personal Académico.

Ahora pasaremos a ver los requisitos necesarios para cada una de esas categorías, los cuales varían, atendiendo a la plaza de que se trate.

Los requisitos para ingresar como Técnico

Académico de la categoría auxiliar son:

1. - Para el nivel "A", tener grado de Bachiller o una preparación equivalente.

2. - Para el nivel "B", haber acreditado el 50% de los estudios de una Licenciatura o tener una preparación equivalente.

3. - Para el nivel "C", haber acreditado todos los estudios de una Licenciatura o tener una preparación equivalente.

Los requisitos para ingresar a la categoría Técnico Académico Asociado son:

1. - Para el nivel "A", tener grado de Licenciado o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de un año en la materia o área de su especialidad.

2. - Para el nivel "B", tener grado de Licenciatura o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de un año o área de su especialidad y haber colaborado en trabajos publicados.

3. - Para el nivel "C", tener grado de Licenciatura o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de dos años en la materia o área de su especialidad y haber colaborado en trabajos publicados.

Requisitos mínimos para ingresar o ser promovido a la categoría de Técnico Académico Titular son:

1. - Para el nivel "A", tener grado de maestro o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de tres

años en la materia o área de su especialidad.

2. - Para el nivel "B", tener grado de maestro o preparación equivalente, y haber trabajado un mínimo de dos años en tareas de alta especialización.

3. - Para el nivel "C", tener grado de Doctor o preparación equivalente y haber trabajado un mínimo de cinco años en tareas de alta especialización y haber colaborado en trabajos publicados.

En cuanto a los Ayudantes de Profesor o de Investigador de medio tiempo o tiempo completo podrán ocupar cualquiera de los niveles siguientes; "A", "B" o "C" y para ingresar a estos se requiere:

1. - Para el nivel "A", haber acreditado cuando menos el 75% del plan de estudios de una Licenciatura o tener la preparación equivalente a juicio del Consejo Técnico respectivo y un promedio no menor de ocho en los estudios realizados.

2. - Para el "B", además de satisfacer los requisitos exigidos para el nivel "A", haber acreditado la totalidad del plan de estudios de una Licenciatura o tener la preparación equivalente a juicio del Consejo Técnico respectivo.

3. - Para el nivel "C", además de los requisitos para el nivel "B", haber trabajado cuando menos un año como Ayudante de Profesor, o de Investigador o de Técnico Académico.

Los Profesores de asignatura tienen las categorías "A" o "B".

Para que puedan ser Profesores de asignatura categoría "A", se necesita:

a) Tener título superior al de bachiller en una Licenciatura del área de la materia que se vaya a impartir.

b) Demostrar aptitud para la docencia.

El Consejo técnico podrá dispensar el título:

1. - En el ciclo de bachillerato, cuando no concurren aspirantes que tengan títulos, y los que se presenten hayan aprobado los cursos correspondientes a una licenciatura en el área de la materia de que se trate.

2. - Y cuando en la enseñanza de lenguas vivas, de materias artísticas, de educación física, de adiestramiento y en los que sólo se impartan en carreras en que no haya más de quince graduados. En este caso, los interesados deberán haber aprobado los cursos sobre la especialidad de que se trate o bien demostrar el conocimiento de la materia que se vaya a impartir, siempre que sea de acuerdo al procedimiento que señale el Consejo Técnico.

Los requisitos para ser profesores de asignatura de categoría "B", además de los requisitos necesarios de la categoría "A", son:

a) "Haber trabajado cuando menos dos años en labores docentes o de investigación en la categoría "A", y haber cumplido satisfactoriamente sus labores académicas.

b) Haber publicado trabajos que acrediten su competencia en la docencia o en la investigación.

c) Haber publicado trabajos que acrediten la trascendencia y alta calidad de sus contribuciones a la docencia, a la investigación, o al trabajo profesional de su especialidad, así como su constancia en las actividades académicas.

d) Haber formado Profesores o Investigadores que laboren de manera autónoma.

Del análisis de los requisitos exigidos para cada una de las categorías del personal académico, se desprende que son por una parte, los mismos para pertenecer a dicha categoría y que tal exigencia se debe al fin de la U.N.A.M., en este aspecto, que no es otra que el buscar la extensión académica y con la satisfacción de éstos requisitos mínimos se tiende a garantizar de alguna manera esa excelencia.

2.3. - Funciones del Personal Académico.

El Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, tendrá como funciones:

1. - Impartir educación bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicas útiles a la Sociedad.

2. - Organizar y realizar investigaciones

principalmente acerca de problemas y temas de interés nacional.

3. - Desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura, así como participar en la dirección y administración de las actividades mencionadas.

2.4. - Derechos y Obligaciones.

El Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, tendrá como derechos:

1. - Podrá llevar a cabo sus funciones o actividades bajo el principio de "Libertad de Cátedra e Investigación", por supuesto, siempre que esto sea aprobado por el Consejo Técnico Interno o Asesor.

2. - Percibirá la remuneración correspondiente a su nombramiento o contrato; los aumentos generales y los establecimientos por razón de antigüedad.

3. - Obtendrá de acuerdo con los recursos presupuestales disponibles, los aumentos que conceda la Universidad Nacional Autónoma de México, al revisar cada dos años los sueldos del mismo personal académico.

4. - Percibirá las prestaciones que le otorgue la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y las demás disposiciones legales aplicables.

5. - Conservar su adscripción de dependencia, su categoría y nivel, pudiendo ser cambiados únicamente de acuerdo a los procedimientos que establece el Estatuto de la Universidad.

6. - Laborar cuarenta horas a la semana cuando se trate de personal de tiempo completo y veinte horas semanarias cuando sea de medio tiempo.

7. - En ningún caso podrá encomendarse a un profesor, enseñanza oral por más de treinta horas a la semana en el nivel de bachillerato o de dieciocho horas a la semana en los niveles profesionales o de postgrado.

En los casos antes citados, podrán autorizar horas adicionales de enseñanza práctica, el máximo será también de cuarenta horas semanarias.

8. - Disfrutar de cuarenta días naturales de vacaciones al año, de acuerdo con el calendario escolar y, en su caso, con el calendario de actividades de la dependencia a la que estén adscritos, y recibir la prima correspondiente.

9. - Disfrutar con goce de salario los días de descanso obligatorio que determinen las leyes.

10. - Gozar de licencias en los términos de este Estatuto y de las demás disposiciones aplicables.

11. - Disfrutar en total de noventa días naturales de descanso, repartidos antes y después del parto, percibiendo salario íntegro.

12. - En caso de defunción, la U.N.A.M., entregará a la persona o personas que el miembro del personal académico hubiere señalado, o en su caso de omisión a sus herederos legales, el importe de sus cinco meses de salario si tenía una antigüedad de diez años a menos de quince años de servicios al ocurrir su fallecimiento, o de seis meses de salario en caso de que su antigüedad fuese de quince años o más años de servicios.

13. - Recibir de la U.N.A.M., al jubilarse, independientemente de cualquier otra prestación, una gratificación conforme a la siguiente tabla:

a) Con una antigüedad en la U.N.A.M., de cinco a menos de veinte años, dos meses de salario.

b) Con una antigüedad en la U.N.A.M., de cinco a menos de veinticinco años, cuatro meses de salario.

c) Con una antigüedad en la U.N.A.M., de veinticinco en adelante, seis meses de salario.

14. - Manifestar su situación académica dentro y fuera de la U.N.A.M., y hacer uso de la toga universitaria de acuerdo con el Reglamento respectivo.

15. - Recibir las distinciones, estímulos y recompensas que les correspondan de acuerdo con la legislación universitaria.

16. - Votar en los términos que establecen los reglamentos respectivos para la integración de los consejos técnicos y universitarios u otros cuerpos colegiados, y, en

su caso, formar parte de dichos órganos.

17. - Ser notificado de las resoluciones que afecten su situación académica en la U.N.A.M., e inconformarse de ellas, con arreglo a la legislación universitaria aplicable.

18. - Conservar los derechos que este Estatuto les confiere, cuando sean nombrados por la Junta de Gobierno o por el Rector de la Universidad, para el desempeño de un cargo académico administrativo de tiempo completo.

19. - Organizarse en forma libre e independiente de conformidad con las disposiciones de la Ley Orgánica y del Estatuto General de la Universidad.

20. - Percibir por trabajos realizados al servicio de la Universidad las regalías que les correspondan por conceptos de derechos de autor y/o de propiedad industrial.

El artículo 58 señala, "por cada seis años de servicio ininterrumpido, los Profesores o Investigadores Ordinarios de tiempo completo, gozarán de un año sabático, que consiste en, separarse de sus labores durante un año, con goce de sueldo y sin pérdida de su antigüedad, para dedicarse al estudio y realización de actividades que les permitan superarse académicamente.

Para el ejercicio de este derecho se observarán las siguientes reglas:

a) "Los interesados podrán solicitar al Director de la dependencia de su principal adscripción, que el año

sabático se divida en dos semestres, pudiendo disfrutar del primero al cumplir seis años de labores y del segundo en la fecha que de común acuerdo convenga con el Director y con el Consejo Técnico.

b) Después del primer año sabático, los interesados, podrán optar por un semestre sabático por cada tres años de servicios, o de un año por cada seis.

c) La fecha de iniciación de cada período sabático, estará supeditada a los programas de actividades de la dependencia de su principal adscripción, pudiendo adelantarse hasta en tres meses, si no se interfieren los programas mencionados y lo autoriza el Consejo Técnico.

d) A petición de los interesados podrán diferirse el disfrute del año sabático por no más de dos años, y el lapso que hubiesen trabajado después de adquirido ese derecho, se tomará en consideración para otorgar el subsecuente.

e) Durante el disfrute del período sabático, los Profesores e Investigadores recibirán su salario íntegro.

f) El tiempo que se haya laborado ininterrumpidamente como Profesor o como Investigador de tiempo completo interino o por contrato, se computará para los efectos del año sabático.

g) El Profesor o Investigador que tenga dos nombramientos simultáneos de medio tiempo dentro de la Universidad, será considerado como tiempo completo para los

efectos del año sabático.

h) Si al solicitar un año sabático o fracción del mismo el interesado presenta al Director de la dependencia de su adscripción principal un plan de actividades que desarrollará durante ese intervalo y éstas son de principal interés para la Universidad, el Director con la aprobación del Consejo Técnico respectivo, gestionará que el interesado reciba estímulos o ayuda para su proyecto. Al reintegrarse a la Universidad el interesado entregará al Director un informe de sus actividades." (34)

2.5. - Terminación de las Relaciones entre la Universidad y su Personal Académico.

Las relaciones entre la Universidad y su Personal Académico, terminarán sin responsabilidad para la Institución por:

- a) Renuncia.
- b) Mutuo consentimiento.
- c) Muerte del miembro del personal académico.
- d) Conclusión del término pactado.
- e) Inasistencia del miembro del Personal Académico a sus labores sin causa justificada, por más de tres veces consecutivas o por más de cinco no consecutivos en un período de treinta días.

En el caso de los Profesores de asignatura, el

cómputo se hará por cada grupo escolar.

f) Haber sido sancionado con destitución, de acuerdo con la legislación universitaria.

Sanciones.

Son causas de sanciones:

1. - El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Estatuto.

2. - La deficiencia en las labores docentes o de investigación objetivamente comprobada.

Las sanciones que pueden aplicarse al personal académico son:

1. - Extrañamiento escrito.

2. - Suspensión.

3. - Destitución.

C A P I T U L O I I I

RELACIONES LABORALES ENTRE LA U.N.A.M. Y SU PERSONAL
ACADEMICO

Con el objeto de poder analizar las relaciones laborales entre la U.N.A.M. y su Personal Académico, es preciso establecer en primer término, que es una relación laboral, la naturaleza jurídica de éstos de conformidad con la Ley y con el criterio establecido por la doctrina, pues en base a ellos es que habremos de estudiarlos.

3.1. - Conceptos de Relación Laboral.

La Ley Federal del Trabajo, señala el concepto de la relación laboral, en el artículo 20. que a la letra dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una

persona obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos." (35)

Después de ver el concepto que la Ley señala, el maestro Trueba Urbina, hace un comentario al respecto; "no hay ninguna diferencia entre el contrato y la relación de trabajo, aún cuando en la Ley se define primero la relación en que en todo caso siempre provendrá del Contrato Individual de Trabajo, ya sea expreso o tácito, ya que la incorporación del trabajador en la empresa necesitará siempre el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos". (36)

De lo anterior se deduce que tanto el contrato como la relación de trabajo producen los mismos efectos, tales como vincular al trabajador con el patrón de manera subordinada.

3.2. - Presunción de existencia del Contrato o Relación de Trabajo.

Conforme con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, se presume en todo caso, la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo

personal y quien lo recibe, siempre y cuando dicho trabajo se preste de manera subordinada.

Trueba Urbina, al respecto dice; "Esta es la figura típica del contrato de trabajo que se deriva del artículo 123, pues la prestación del trabajo o servicio puede ser en la fábrica, en el taller, en el establecimiento comercial, en la oficina, etc., y comprende no sólo al obrero, sin al trabajador en general en el mandato, en las profesiones liberales, en las artesanías o en toda ocupación en que una persona le presta un servicio a otra". (37)

La doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que discrimina a los trabajadores en el sentido de que sólo hay contrato de trabajo cuando existe "Subordinación", es contraria a la teoría del artículo 123 Constitucional y proviene de la falta de estudio del proceso de formación del mencionado precepto. Lo mismo le ha ocurrido a los tratadistas y al propio legislador ordinario. A la luz de la teoría integral se advierte el error.

Una vez dada la definición de relación de trabajo es pertinente analizar cada uno de los elementos de la misma con apoyo en la Ley Federal del Trabajo y en la doctrina.

Conforme con la Doctrina: los elementos que integran la definición de análisis son: El trabajador, el patrón y la subordinación de aquél con éste.

El artículo 80. de la Ley, considera como

trabajador: "toda persona física que presta a otra persona física o jurídica, un trabajo personal subordinado". (38)

"El maestro Euquerio Guerrero, hace un comentario acerca de que la Ley requiere que el trabajador sea una persona física, lo que excluye desde luego a las personas morales y de ahí se desprende de inmediato que un Sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el Sindicato es una persona moral". (39)

En el artículo 10 de la Ley en comento encontramos el concepto de Patrón. - "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". (40)

La Ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física.

Otro elemento viene a ser la Subordinación Jurídica, la cual es una característica muy importante como elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes. Efectivamente un hombre puede prestar a otro, servicios personales y no estar ligados por una relación de trabajo como ocurre en los contratos de obra, en los servicios profesionales, en los de comisiones mercantiles, en los de sociedad, etc.

3.3. - Teorías de la Relación de Trabajo.

A efecto de explicar la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, los estudiosos del derecho han elaborado diversas teorías, entre las que destacan:

- A) La Teoría Contractual.
- B) La Teoría de la Relación Laboral.
- C) La Teoría de la Subordinación.

Ahora pasaremos a aplicar brevemente cada una de estas teorías.

A) Teoría Contractual. - "En el artículo 123 Constitucional se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el Seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas, creadas en la Legislación Laboral. En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la Legislación Mexicana se funda en los principios de Derecho Social, cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las Leyes

sociales suplen la autonomía de la voluntad. El contrato de trabajo es un *genus novum* en la Ciencia Jurídico - Social, en nuestro tiempo". (41)

Sin duda para esta teoría, la relación de trabajo deriva precisamente de la existencia del contrato, pero no del contrato tradicional que conocemos en materia de Derecho Común, en el que impera la voluntad de las partes, sino del contrato especial derivado de las normas del Derecho Social, que por mandato Constitucional, son de orden público, es decir, no están sujetos a la voluntad de las partes, sino que, por su garantía social son irrenunciables y que a falta o silencio de ellas en el contrato, la Ley suple en deficiencia y con ella lograr y alcanzar la protección de la clase trabajadora.

B) Teoría de relación de trabajo.- "En el apogeo del Nacional - Socialismo en Alemania, por 1935, fué expuesto por Wolfgang Sibert, para combatir la teoría contractual, consistiendo la relación en la incorporación del trabajador a la empresa de donde se deriva la prestación de servicios y pago de salarios; se estima tal relación como contractual, a fin de que fuera gobernada por la Ley o por el Derecho objetivo proteccionista del trabajador. Esta teoría que en nada supera a la teoría contractual de carácter social, no contó con la mayoría de los juristas, pues ya sea tratándose de una relación proveniente del contrato o de alguna relación que no se origine la voluntad

de las partes en todo caso, tendrá que aplicarse la norma legal en beneficio del trabajador". (42)

Para esta teoría la relación de trabajo, resultó inoperante la existencia del contrato, pues como se asentó con anterioridad, basta con que exista por una parte la protección del servicio de trabajo y por la otra el pago de salario para que exista la relación de trabajo y la Ley, por ser de orden público e imperativo, suplirá la falta del contrato, ya que la Ley regula de manera clara y precisa dicha relación, por lo tanto, coincidentes con el autor en cita, la norma debe aplicarse en favor del trabajador y es esto lo que reglamenta la prestación del trabajo y su correspondiente contraprestación que es el pago del salario.

C) Teoría de la Subordinación.- "La subordinación como elemento del contrato individual de trabajo y de la relación de trabajo es el más importante, ya que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que se le asemejan.

Una persona puede prestar a otra, servicios personales y no estar ligada por una relación de trabajo, como suele suceder en los contratos de obra, en los servicios profesionales, en los de comisiones mercantiles, en los de sociedad, etc. La Ley anterior, habla de dos conceptos, dirección y dependencia, lo que se prestó a que los tratadistas especularán acerca de que la dirección se refería a la facultad del patrón para ordenar cómo el

trabajo debería hacerse y como realizarlo y la dependencia tenía un sentido económico, puesto que através del salario el trabajador dependía del trabajador. Estos razonamientos no eran correctos del todo, pues un individuo puede prestar servicios a distintos patrones y la dependencia económica no podrá atribuirse a uno de ellos. También es factible que una persona teniendo rentas o elementos propios, celebre un verdadero contrato y no exista la dependencia económica que se ha pretendido invocar. Tampoco puede tratarse de la dirección solamente, ya que el patrón no es un mero maestro, sino que necesita que obrero quede sujeto a su autoridad".

(43)

Acorde con la teoría de la subordinación, no basta la existencia de un contrato de prestación de trabajo, ni tampoco es suficiente que haya esa prestación del trabajo y el pago de un salario, sino que se necesita que además de esos elementos se dé la subordinación entre el trabajador y el patrón, es decir, que aquél está bajo el mando inmediato y directo de éste quien, por otra parte, tiene facultades de Dirección y Vigilancia, y solo así, con la concurrencia de estos elementos estaremos frente a una verdadera relación de trabajo.

3.4. -Clases de Contrato o Relación de Trabajo.

Una vez establecido el concepto y naturaleza

Jurídica del contrato o relación de trabajo, es menester referirnos a las clases, lo cual haremos siguiendo el criterio temporal y así:

La Ley menciona tres clases de contratos y son los siguientes:

1. - Por tiempo indeterminado.
2. - Por tiempo determinado.
3. - Para la inversión de capital determinado.

Según Ramírez Gronda, las dos formas principales de contratación son:

1. - "De tiempo indeterminado y,
2. - De tiempo determinado o contrato a plazo, dando primacía, naturalmente, a la de esas formas de contratación, en atención a que la organización comercial e industrial moderna precisa colaboradores permanentes, capaces de suministrar a la organización de que se trata, la mayor parte, de su actividad profesional". (44)

Para Ramírez Gronda, "uno de los elementos que contribuyen a caracterizar el contrato de trabajo de la continuidad, pues considera que si se presentaran relaciones puramente ocasionales, se estaría en presencia de las llamadas "locaciones de servicios", en sentido propio". (45)

Este autor ha considerado justificado distinguir no solamente entre los trabajadores permanentes y ocasionales, sino también entre actividades periódicas y permanentes, y considera que una cosa es el trabajo esporádico, transitorio

u ocasional, y otra es el periódico y regular, aunque no sea constante y continuo. En el primer caso, el empleado es transitorio, en el segundo caso, es permanente.

Eugenio Pérez Botija, comentando las leyes españolas, señala que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo cierto, expreso o tácito y para obra y servicio determinado.

"El contrato de trabajo corriente, según indicamos en otro lugar, es el que celebra por tiempo indefinido; suele señalarse un período precontractual, que algunos estiman se caracteriza por un régimen jurídico propio y específico, construyendo a este respecto una dogmática del precontrato de trabajo.

Dicho período precontractual, en opinión de ciertos autores, no es sino una condición suspensiva (otros piensan que resolutoria) del contrato definitivo.

Existen resoluciones de los tribunales españoles, en el sentido de no admitir que un contrato se ajuste por días cuando la índole de los servicios prestados excluya esta posibilidad". (46)

Vamos ahora a ocuparnos de la Doctrina Nacional.

El Doctor Mario de la Cueva, en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, considera que "nuestra legislación, superando lo dispuesto en las Leyes extranjeras, fija la norma general de que el contrato del trabajo por tiempo indefinido, pues si dejara a las partes la posibilidad de

celebrar contratos a plazo, ello podría aprovecharse por el patrón para desvirtuar la esencia de continuidad del contrato de trabajo, mediante diversos contratos a plazo, e instituciones como la jubilación, serían negatorias pues el patrón no celebraría nuevo contrato a plazo cuando el tiempo de servicio del trabajador se acercara al período necesario para su jubilación. Entonces, el contrato de trabajo que no sería por tiempo indefinido, debe considerarse como excepción, ello es: el contrato para la ejecución de obra determinada. Como ejemplo clásico se cita la construcción de una casa, en que no se trata de un contrato a precio alzado, sino de un verdadero contrato de trabajo en que el obrero labora bajo la dirección y dependencia del constructor; pero concluye la relación contractual con la terminación de la obra, para la que se había contratado.

El contrato de trabajo a tiempo determinado tiene su explicación por la naturaleza misma de los trabajos que van a realizarse, no debiendo olvidar que en este caso, aún venciendo el término del contrato a tiempo fijo, si subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, deberá prorrogarse el contrato.

El contrato para la explotación de minas, se trata de ganancias aleatorias, pues como es sabido en la explotación de ésta clase de recursos renovables, las obras de cateo o de exploración requieren la inversión de fuertes capitales y puede suceder que al concluir tales obras no se

haya encontrado una veta explorable y que los fondos se hayan agotado por lo que sería absurdo y antieconómico, mantener las consecuencias de una relación de trabajo por tiempo indefinido, cuando ya no existía ni materia para el trabajo, ni dinero disponible para seguir laborando.

Los trabajos de temporada consisten en que, durante ciertas estaciones del año, es cuando se procede a efectuar tales labores. Por ejemplo: Temporadas teatrales, balnearios, zafra de caña de azúcar, etc.

Según De La Cueva, el patrón está obligado a utilizar a los mismo trabajadores en cada temporada, situación que no se registra tratándose de los trabajadores eventuales. Sin llegar a sostener que se trata de un trabajo permanente, el autor mencionado expresa: "la conclusión que se desprende de todo lo anterior, es que los contratos para trabajos eventuales terminan con la conclusión del servicio, en tanto, en los trabajos de temporada, subsiste el contrato para la prestación del servicio anual". (47)

Con la creación del artículo 123 Constitucional en 1917, se pretendió dar protección a la clase trabajadora, para ello no se lograría con el simple establecimiento de normas tuteladoras, protectoras y reivindicatorias de los trabajadores, sino que era menester, para lograr tales fines darle al trabajador algo más que conllevara esos fines del derecho del trabajo, de ahí que el legislador se preocupara

por regular no el contrato de trabajo, sino la relación laboral, con la cual se le daba seguridad al trabajador, pero además esa seguridad debía ser tal que significara una verdadera garantía, y es entonces que se establece la relación laboral como indefinida, para darle también permanencia a esa seguridad, pues cuando esta sometido a plazos ya el trabajador pierde la estabilidad y la seguridad, es entonces que, el legislador establece en primer orden y como regla general y de orden público, con carácter de irrenunciable el contrato de trabajo indefinido y sólo por excepción la relación de trabajo por tiempo determinado y eso en razón de la naturaleza misma del trabajo a desarrollar, y tal es el espíritu de la Ley.

C A P I T U L O I V

PRESTACIONES SOCIOECONOMICAS.

En este capítulo, pasaremos a estudiar lo relativo a las prestaciones socioeconómicas del personal académico de la U.N.A.M., que se desprenden tanto de la Ley Federal del Trabajo, como del Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado por un lado, por la U.N.A.M., como patrón, y por la otra por el A.A.P.A.U.N.A.M., en representación de los trabajadores, entre las que destacan El Salario, Jornada de Trabajo, Días de Descanso, Permisos, Licencias, Vacaciones y Jubilaciones, y que tienen ese carácter.

En primer lugar, estudiaremos el salario, tanto su definición como algunas de sus características.

4.1. - El Salario.

De acuerdo con la Ley Federal de Trabajo, salario "es la retribución que debe pagar el patrón a su trabajador.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, precio alzado, o de cualquier

otra manera". (48)

El artículo 85 de la misma Ley a la letra dice: "El salario debe ser remunerador nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario, se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo". (49)

1. - El Contrato Colectivo de Trabajo de la U.N.A.M., no hará referencia al salario mínimo, ni al Remunerador, sino menciona el salario integral, que va más allá de las anteriores, pues este comprende a aquello, pues como se señala, el salario integral comprende todo tipo de prestación con carácter económico, que recibe el trabajador por los servicios prestados.

Estimamos que este conjunto de prestaciones, de carácter económico recibidos por el trabajador, tienden no solo a remunerar su servicio, sino que además lo reivindicán, pues las prestaciones conquistadas através de este contrato, van más allá de las que establece la Ley, lo cual al fijar el mínimo, está cumpliendo con esta finalidad del Derecho Laboral.

2. - Con esta disposición se cumple con el principio de igualdad, que postula la Ley Federal del Trabajo, de "A trabajo igual, salario igual", principio que garantiza la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, Garantía de Profundo Contenido Social, que referido al salario, también tiene

alcance económico, por ello se considera en este renglón del salario.

Por su parte el Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado por la U.N.A.M., con el A.A.P.A.U.N.A.M., en su cláusula 38, al respecto nos dice: "El salario integral es la retribución que corresponde a los trabajadores académicos por la prestación de sus servicios, siguiendo las normas estipuladas en el presente contrato, en la Ley y en los tabuladores que se anexan: El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador académico por sus servicios." (50)

1. - Los salarios de los trabajadores académicos serán uniformes, para cada nivel dentro de su categoría, al efecto.

La cláusula 41 menciona que el salario no podrá ser disminuido por causas como edad, raza, sexo, ideología, ni podrá ser modificado en perjuicio del trabajador académico, por ninguna otra razón excepto el caso de modificación en las condiciones de trabajo.

2. - Respecto a los pagos estos se harán en cheque o Moneda Nacional de curso legal por quincena los días diez y veinticinco de cada mes. Este pago deberá hacerse de manera que los trabajadores estén en condiciones de recibir su salario el mismo día de pago en sus propios centros de

trabajo.

Como sabemos, los trabajadores académicos, tienen derecho a recibir de la Universidad, una remuneración especial, si ésta recibiere ingresos extraordinarios por las actividades académicas o por el desempeño de comisiones o asesorías del trabajador académico, además a quienes se les aumenten el número de horas, se les pagará la diferencia salarial en un plazo de dos quincenas posteriores a la fecha en que hayan tenido el aumento de su condición laboral. Así mismo la Universidad le entregará al interesado la certificación relativa a su cambio de condición laboral turnándose copia al A.A.P.A.U.N.A.M.

Respecto a los pagos de los trabajadores se harán en dos quincenas después que este haya entregado la documentación necesaria para su ingreso, y si no se le paga en el plazo correspondiente, se le pagará dentro de los tres días siguientes, tanto la forma de pago como las retenciones que pueda hacer este a los trabajadores, constituyen un derecho y una garantía de seguridad en el sentido de que el trabajador recibiera en todo momento, su salario, el cual no le podrá ser retenido por ningún concepto, salvo los casos previstos en el contrato y fuera de ellos no podrá descontársele cantidad alguna, lo que representa, como se dijo, una seguridad para éstos.

Cabe destacar que los derechos y obligaciones en coméntaria constituyen una de las formas de proteger y

tutelar al trabajador universitario al no permitir que el patrón llegue a abusar de ellas, lo que se logra con la protección que en torno a las prestaciones económicas se hace en el contrato colectivo en análisis.

Conforme al Contrato Colectivo de Trabajo, sólo podrán hacerse retenciones, descuentos y deducciones al salario de los trabajadores académicos en los siguientes casos:

I. - "Cuando el trabajador académico contraiga deudas con la Universidad o por concepto de anticipo de salarios.

II. - Por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, a petición de A.A.P.A.U.N.A.M.

III. - Para fondos de ahorro de personal académico, a los que voluntaria y explícitamente se haya adherido el trabajador académico y que se comuniquen por escrito a la U.N.A.M.

IV. - Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para pago de alimentos.

V. - Cuando se trate de descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con motivo de las obligaciones contraídas por el personal académico para disfrutar de los servicios que proporciona el Instituto.

VI. - Para cubrir las cantidades pagadas en exceso por error de la U.N.A.M., dichas cantidades deberán ser

comprobadas al interesado y en ningún caso los descuentos quincenales correspondientes serán mayores del 30% del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigible superior al importe del salario de un mes, en los términos de la Ley, con la excepción de los descuentos señalados en la fracción IV y V de la presente cláusula.

VII. - Por concepto de pago de primas de seguro previamente aceptado por el interesado.

VIII. - Por concepto del Impuesto Sobre la Renta. Cuando se efectúe una retención de Impuesto Sobre la Renta, mayor a la que corresponde conforme a la Ley, la U.N.A.M., se obliga realizar los trámites necesarios para obtener la devolución de las cantidades descontadas en exceso, en los términos de la legislación aplicable.

IX. - Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 bis de la Ley, así como los destinados a la adquisición de bienes de consumo o, en su caso, al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario íntegro.

Los descuentos efectuados por la U.N.A.M., no previstos en las fracciones anteriores, a petición del interesado, deberán ser registrados dentro de las dos quincenas siguientes a aquella en que se solicitó.

El salario de los trabajadores académicos, se

incrementará, con una compensación por antigüedad, por cada año de servicio cumplido, de la siguiente manera:

Entre el quinto año y el vigésimo año 2%, a partir del vigésimo primero, el 2.5%.

Si se suspende la relación de trabajo entre la U.N.A.M., y el trabajador, será motivo de que se descuenta, del cómputo de antigüedad, el tiempo no trabajado, pero en ningún caso podrá ser causa de que se le desconozca algún período de trabajo, para efecto del pago de esta prestación.

El pago de esta prestación será automático y se le incluirá en el cheque correspondiente. En caso de incumplimiento, el derecho a reclamar esta prestación prescribirá en dos años.

A los trabajadores académicos, si están de acuerdo se les descontará un 5% de su salario cada quincena con el objeto de estimular el ahorro. El total de este ahorro se les entregará en la primera quincena de noviembre. Los que acepten deberán comunicar su deseo por escrito a la U.N.A.M.

Existen otras prestaciones a cargo de la U.N.A.M., quien se obliga a otorgar reconocimiento y estímulo económico a los trabajadores académicos que cumplan 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 años de prestación de servicios a la Institución. Dichos estímulos y reconocimientos se darán, independientemente de los que estén consagrados en la Legislación Universitaria, conforme a la siguiente tabla:

I. - "A quienes cumplan 10 años de antigüedad, el

importe de 20 días de salario tabulado;

II. - A quienes cumplan 15 años de antigüedad, el importe de 30 días de salario tabulado;

III. - A quienes cumplan 20 años de antigüedad, el importe de 40 días de salario tabulado;

IV. - A quienes cumplan 25 años de antigüedad, el importe de 50 días de salario tabulado;

V. - A quienes cumplan 30 años de antigüedad, el importe de 60 días de salario tabulado;

VI. - A quienes cumplan 35 años de antigüedad, el importe de 70 días de salario tabulado;

VII. - A quienes cumplan 40 años de antigüedad, el importe de 80 días de salario tabulado;

VIII. - A quienes cumplan 45 años de antigüedad, el importe de 90 días de salario tabulado;

IX. - A quienes cumplan 50 años de antigüedad, el importe de 120 días de salario tabulado;" C)

El pago de esta prestación será automático y el derecho de reclamarlo prescribirá en dos años.

La U.N.A.M., entregará a los acreedores a este reconocimiento, un diploma y una medalla con una inscripción alusiva.

Por otra parte, todo trabajador tendrá derecho a recibir un aguinaldo anual que la Universidad pagará en los siguientes casos:

1. - Al personal académico que este trabajando en

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

el mes de diciembre y tenga más de seis meses de antigüedad, 40 días de salario.

2. - Al personal que esté trabajando en el mes de diciembre y tenga una antigüedad inferior a seis meses, pero superior a tres meses, 20 días de salario.

3. - Los trabajadores académicos que no hayan cumplido el año de servicios, y que no se encuentren en algunos de los casos anteriores, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de pago de esta prestación, tendrán derecho a que se les cubra la parte proporcional de la misma, conforme al tiempo de servicios prestados durante el año, cualquiera que fuera éste.

4. - El aguinaldo se cubrirá entregando la mitad a más tardar el 10 de enero.

Para la admisión al sistema de tiendas, la U.N.A.M., entregará a cada trabajador académico las credenciales que se pacten en el reglamento correspondiente.

Este conjunto de prestaciones, cumple con el espíritu reivindicador del derecho laboral, a diferencia de las comentadas con anterioridad, que son tuteladoras y protectoras, esto viene a restituir al trabajador la plusvalía de su trabajo, pues es indiscutible que quien tiene mayor tiempo trabajando ha logrado una mayor experiencia y capacidad y esta se vé compensada con las prestaciones que iremos estudiando, las cuales se traducen precisamente en una reivindicación de los trabajadores; al

reconocersele de manera directa su antigüedad y permanencia en el trabajo.

4.2. - Jornada de Trabajo, Días de Descanso,

Permisos, Licencias y Vacaciones.

Frente a la dictadura patronal que abusa de su poder imponiendo jornadas inhumanas, agotadoras y mal remuneradas, originarias de la plusvalía, el nuevo derecho del trabajo a partir del primero de mayo de 1917, proclamó la jornada máxima de 8 horas, base de todas las leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley". (51)

El Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre el A.A.P.A.U.N.A.M., y la U.N.A.M., acorde con el espíritu de la Ley Federal del Trabajo y su filosofía, es un medio tutelador de la clase trabajadora o al establecer y regular de manera completa, integral y sistemática, la jornada de trabajo, pues es en ello, donde mayormente se manifestó el

espíritu tutelador de la Ley, ya que con anterioridad a la Constitución de 1917, el trabajador se vió explotado por la clase patronal, al imponer éste jornadas de trabajo excesivas e inhumanas.

En tal virtud con el Contrato Colectivo se vé una vez más que se cumple con la función tuteladora del Derecho Laboral.

El Contrato Colectivo de Trabajo objeto de este estudio señala: La jornada de trabajo académica es "el tiempo durante el cual el personal académico está a disposición de la U.N.A.M., para realizar las tareas académicas derivadas de los planes y programas establecidos por la misma y será como a continuación se describe:

I. - Jornada completa, media jornada y por hora o clase.

II. - La jornada de trabajo del trabajador académico no podrá exceder de los máximos legales y de los actualmente vigentes en la Institución.

III. - En los términos de lo dispuesto por el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, el tiempo total de servicios que prestan los trabajadores académicos a la U.N.A.M., no excederá de 8 horas diarias.

IV. - En las dependencias en que lo permita la actividad, los trabajadores académicos de tiempo completo podrán solicitar jornada continua, de acuerdo con los planes y programas de las propias dependencias de adscripción.

V. - El personal académico de tiempo completo que tenga asignada jornada continua, tendrá derecho a que se le conceda media hora de descanso en los términos del artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, sin que esto implique afectar las labores académicas.

Los trabajadores académicos no están obligados a prestar servicios distintos a los que corresponden a su categoría académica, en los términos de la Legislación Universitaria, salvo en los casos expresamente previstos en este Contrato. En este caso se aplicarán las disposiciones del mismo.

VI. - La jornada de trabajo académica, cuando se realice en condiciones especiales o distintas a las normales, podrá ser reducida siempre que sea notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad. "C)

De acuerdo a este Contrato cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de las jornadas de trabajo, éstas serán consideradas como tiempo extraordinario, no pudiendo exceder de tres horas diariamente, ni de tres veces por semana.

Las labores extraordinarias de los trabajadores académicos se pagarán a razón de 100% más del salario asignado para la jornada ordinaria, pero cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o nueve a la semana, tal excedente se pagará a razón de 200% más del salario

ordinario.

El personal académico femenino que labore tiempo extraordinario, se le pagará a razón de 200% más del salario ordinario desde el primer momento. El pago correspondiente por este concepto deberá efectuarse a más tardar dos quincenas después de haberse laborado.

En relación con el trabajo de la mujer, el Contrato Colectivo dá Protección a ésta con la serie de prestaciones socio - económicas, plasmadas en él, en favor de ella, tornándose en un Contrato Protector Tutelador y Reivindicador de la clase trabajadora y muy especialmente en favor de la mujer.

Los días de descanso obligatorio con goce de salario son: 1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, jueves y viernes de la semana santa; 1o., 5, 10 y 15 de mayo; 15 y 16 de septiembre; 12 de octubre; 1o., 2 y 22 de noviembre; 1o. de diciembre cuando corresponda al cambio del poder Ejecutivo Federal; 12 y 25 de diciembre y demás que sean establecidos por la U.N.A.M., y A.A.P.A.U.N.A.M.

Cuando alguno de estos días coincida con sábado o domingo o período de vacaciones, la Institución cubrirá un día más de salario tabulado, siempre que no exceda de tres al año. Este salario será incrementado con la compensación por antigüedad prevista en la cláusula 48.

En caso de que los hijos de los trabajadores estén enfermos, se les concederá a los padres un permiso (el cual

podrá ser prorrogable), con goce de salario hasta por ocho días.

Dentro de las prestaciones de carácter económico, en el Contrato Colectivo de Trabajo se analizan las licencias y vacaciones que si bien implican un contenido económico, nosotros las consideramos como prestaciones sociales ya que tienen ese espíritu, al otorgar al trabajador el derecho de interrumpir sus labores, sin que ello traiga como consecuencia la suspensión de la relación laboral y estas prestaciones tienden a garantizar la estabilidad del trabajo, sin que este se vea afectado en ningún aspecto.

Por otra parte, en cuanto a las vacaciones, podemos decir que es un derecho obtenido, el cual no pueda privársele al trabajador por ningún concepto, tan es así que cuando el trabajador goza de un período de vacaciones y sufre alguna incapacidad o enfermedad, no por ese hecho pierde el derecho o descansos, sino como lo dispone de manera clara el contrato, se suspenderán estas y se reanudarán cuando haya cesado la incapacidad.

De entre las prestaciones de tipo de Previsión Social y Cultural, tenemos que los trabajadores académicos tendrán derecho a recibir las que les otorgan la Ley del ISSSTE y las disposiciones legales aplicables como son las

siguientes:

1. - La instalación de delegaciones administrativas en las cercanías de unidades académicas.

2. - Una clínica en el norte de la zona metropolitana, en beneficio de los trabajadores académicos domiciliados en esa área.

3. - Una clínica en el sur de la zona metropolitana, en beneficio del personal académico domiciliado en esa área.

4. - El aumento proporcional al monto de las aportaciones de sus trabajadores en sus diferentes tipos de préstamos y créditos, así como de las demás prestaciones que otorga el ISSSTE.

5. - Cuando los trabajadores académicos se encuentren incapacitados para laborar tendrán derecho a recibir su salario íntegro y demás prestaciones.

6. - En el caso de que un trabajador académico sufra una incapacidad temporal o permanente, si así lo desea, será ubicado en las actividades académicas que sean compatibles con sus aptitudes. Si durante el desempeño de estas actividades, el trabajador académico es rehabilitado, será reincorporado de inmediato en sus condiciones originales de trabajo, sin perjuicio de las que hayan sido mejoradas.

7. - Si la incapacidad es permanente y proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho, a

que se le paguen dos meses de salario íntegro y doce días de salario tabulado, aumentado con la parte proporcional por la compensación de antigüedad que le corresponda.

8. - Los trabajadores académicos de la Universidad, recibirán independientemente de cualquier otra percepción, una gratificación al jubilarse conforme a la siguiente tabla:

a). - "De 5 a menos de 15 años, el importe de 15 días de salario por cada año de servicio prestado.

b). - De 15 años de servicio en adelante el importe de 17 días de salario, por cada año de servicios prestados". (52)

9. - En caso de muerte la U.N.A.M., entregará a los beneficiarios del trabajador académico fallecido, como pago de marcha, el importe de nueve meses de salario si su antigüedad es de hasta 10 años; diez meses si es más de 10 años y de menos de 20 años; y doce meses de 20 años en adelante.

10. - Cuando los beneficiarios así lo soliciten, la U.N.A.M., entregará de inmediato un adelanto hasta por \$100,000.00 (CIEN MIL PESOS 00/100 M.N.), para sufragar los gastos del sepelio, mismos que se deducirán a la liquidación del importe de esta prestación.

11. - Se les proporcionará a los trabajadores académicos, casa habitación cómodas e higiénicas, la U.N.A.M., cubrirá el fondo de la vivienda del ISSSTE, la

cuota del 5% para los trabajadores, en los términos de la Ley respectiva.

12. - La U.N.A.M., gestionará la incorporación de los trabajadores (FONACOT), con el objeto de que disfruten de los beneficios correspondientes.

13. - Las credenciales para que los trabajadores académicos puedan obtener descuentos en el programa Maestros a Bellas Artes y demás servicios turísticos y recreativos que se otorguen a través del Consejo Nacional de Cultura y Recreación de los Trabajadores (CONACURT), o de las Entidades o dependencias que desempeñan esa función.

14. - En todos los casos en que los médicos del ISSSTE prescriban anteojos y toda clase de aparatos ortopédicos y auditivos, la U.N.A.M., se obligará a proporcionarlos gratuitamente y de buena calidad. En los casos en que los médicos del ISSSTE, prescriban el uso de lentes de contacto, la U.N.A.M. pagará el 100% del importe de dichos lentes. Esta prestación será extensiva al cónyuge, hijos y ascendientes que vivan con el trabajador académico.

Todos los beneficiarios de ésta prestación, disfrutarán de la misma, cuantas veces sea necesario, a juicio del servicio médico del ISSSTE.

15. - La Universidad se hará cargo de contratar o mantener un seguro de vida de grupo de \$500,000.00 (QUINIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), para cada miembro del

personal académico, cuya prima será cubierta en un 40% por la Institución y en un 60% por el miembro del personal académico.

El trabajador tiene la opción de renunciar, así como duplicar su monto, si paga la diferencia correspondiente de la prima.

La vigencia de este seguro iniciará, en la fecha en que se entregue la póliza aceptada y debidamente firmada por el trabajador.

16. - El servicio de farmacia, para que el personal académico que labora en la Universidad, adquiera médicamente a precio de costo.

17. - Las tiendas y farmacias de la U.N.A.M., deberán permanecer abiertas y proporcionar todos los servicios, por lo menos durante seis días a la semana.

18. - La U.N.A.M., entregará a la trabajadora académica que dé a luz, un vale con valor de \$5,000.00 (CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.), que será canjeado en la tienda U.N.A.M. en especie, mediante la presentación de la licencia por Ingravidez, a efecto de que pueda adquirir los artículos que necesite con este motivo.

19. - La U.N.A.M., proporcionará servicio de guardería a los hijos de los trabajadores académicos de uno u otro sexo, que previamente compruebe tener bajo su responsabilidad el cuidado de sus hijos. Estos trabajadores tendrán este derecho siempre que laboren veinte o más horas

a la semana.

20. - La U.N.A.M., otorgará a todos los trabajadores académicos, al cónyuge y a sus hijos que ingresen a la Institución como alumnos, becas equivalentes al importe de la inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que origine su condición de alumno regular de la U.N.A.M.

21. - Cuando la U.N.A.M., organice cursos, congresos, conferencias, simposia y cualquier otro tipo de actos culturales previa petición del A.A.P.A.U.N.A.M., se eximirá de pago a trabajadores académicos, siempre que su número no exceda de 15% del cupo o capacidad del evento de que se trate.

La U.N.A.M., dará a sus trabajadores académicos, derecho preferencial de inscripción a los diferentes cursos que imparte.

La U.N.A.M., gestionará ante la Secretaría de Educación Pública para tramitar becas destinadas para la atención de menores de lento aprendizaje, hijo de algún trabajador académico.

22. - Cuando un trabajador académico obtenga una beca, para realizar estudios superiores de postgrado en México o en el Extranjero, la U.N.A.M., le concederá permiso en los términos de los artículos 95 inciso b y 96 del Estatuto del Personal Académico, con goce de salario parcial o total, siempre y cuando acredite calificaciones

aprobatorias.

El personal académico que obtenga beca, gozará de licencia con goce de salario parcial en un monto tal que sumado al de la beca, dé por resultados que el trabajador académico continúe percibiendo, durante el disfrute de esta, la cantidad equivalente al total del salario vigente que le corresponda recibir al momento del pago de esta prestación.

Al finalizar los permisos, el trabajador académico se reintegrará a la U.N.A.M. en sus condiciones originales de trabajo, sin perjuicio de las que hayan sido mejoradas.

23. - La U.N.A.M., destinará para sus trabajadores académicos, como máximo, el 65% de las becas que le corresponden en las escuelas con estudios incorporados a la misma, en los términos siguientes:

I. - "El número de becas que corresponda a ese porcentaje se distribuirá a través de la Comisión Mixta de Becas, conforme a su propio reglamento, entre cónyuge e hijos el trabajador académico.

II. - Sólo se otorgará una beca por familia del trabajador académico, salvo el caso de disponibilidad de becas, en que la Comisión Mixta de Becas, podrá asignar hasta 2 por familia.

III. - A efecto de que las solicitudes de beca se distribuyan oportunamente, la U.N.A.M., proporcionará a A.A.P.A.U.N.A.M. a través de la Comisión Mixta de Becas, la

relación de escuelas incorporadas, incluyendo los cursos, carreras, ubicación y el número de becas equivalentes al 65%, así como el número de becas que corresponden a cada plantel, la cantidad suficiente de formas de solicitud de becas. Esta información será proporcionada con 90 días de anticipación al inicio del período de la presentación de las solicitudes de becas.

IV. - La Universidad publicará en la Gaceta U.N.A.M., los trámites que deberán seguirse para la solicitud de beca.

Para la asignación y renovación de las becas a que se refiere esta cláusula, se fijarán los mismos requisitos escolares que en esta materia tiene señalados la Universidad. Esta prestación la conservará el trabajador académico que generó el beneficio aún en caso de que deje de prestar sus servicios a la Institución.

La U.N.A.M., turnará a los representantes de A.A.P.A.U.N.A.M., ante la Comisión Mixta de Becas, la documentación que les soliciten sobre proceso de otorgamiento de estas becas. Asimismo, cuando A.A.P.A.U.N.A.M., señale alguna irregularidad en dicho proceso, lo comunicará a la Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios para que acuerde lo que proceda." (53)

24. - La Universidad dará preferencia al cónyuge e hijos de los trabajadores académicos para la inscripción,

cambio de carrera o cambio de horario, sistema o asignación en las Escuelas o facultades de la Universidad.

25. - La U.N.A.M., proporcionará gratuitamente los libros editados por ella que requieran los trabajadores académicos para su superación y capacitación académica en el área de su competencia y les venderá los libros no editados por ella, ya sean de origen extranjero o nacional; también les venderá los restantes libros que edite con un descuento del 50% sobre el precio de lista.

La U.N.A.M., hará todos los trámites necesarios para que los trabajadores académicos, obtengan descuentos en las principales librerías de la Ciudad, previa identificación.

En cuanto a las prestaciones de Previsión Social y Cultural, el Contrato Colectivo de Trabajo en comentario es muy basto, pues la conquista Sindical lograda a través del mismo, en beneficio de los trabajadores de la U.N.A.M., rebasa en mucho los lineamientos marcados por la Ley Federal del Trabajo, con lo que se puede afirmar que dicho Contrato cumple en exceso los fines de la Ley, al proporcionar un sin número de beneficios y prestaciones, para los trabajadores, quienes podrán gozar de todas ellas en los supuestos establecidos.

Por otra parte, vemos que a través de esta serie de prestaciones se logra la permanencia en el trabajo, la superación Académica Social y Cultural, que redonda no solo

en beneficio del trabajador, sino que trasciende en la familia de éste, al hacerlo participa de esos beneficios.

Como se desprende del análisis de dicho documento, las prestaciones que se otorgan al trabajador y a su familia, no solo son de asistencia en todos sus aspectos sociales y de prevención, sino que también son de carácter económico, social y cultural, con lo que este contrato cumple con la función del Derecho Laboral de ser protector, tutelador y reivindicador, y que va más allá el otorgar un mayor número de prestaciones, superiores a las que contempla la Ley.

C A P I T U L O V

"RELACION DE LA JUSTICIA CON LOS FINES DEL DERECHO"

En este quinto capítulo pasaremos a estudiar, de acuerdo con nuestro punto de vista, algunos de los fines fundamentales del Derecho, como son la Justicia y Equidad.

5.1. - Noción de Derecho.

La noción de la justicia supone a la noción del derecho, el cual es su objeto:

a) En sentido propio y primario, Derecho significa la potestad moral inviolable de la persona para tener, hacer o exigir algo. En este sentido decimos: hace uso de su derecho, transfiere a otro su derecho.

b) Secundariamente significa lo que es justo, lo que es igual o lo que se le debe a otro, es decir, son los objetos mismos acerca de los que versa aquella potestad. En este sentido decimos: A cada uno se le debe dar su derecho, a cada quien debe dársele lo que le corresponde.

Estos significados de la palabra Derecho son

correlativos: Uno denota la cosa de vida; otro indica el título del débito; pues, nada le sería debido a alguien, si no tuviera potestad para exigirlo o retenerlo. Así pues, el derecho, en cuanto significa lo que es debido a otro, constituye el objeto de la justicia.

5.2. - La Justicia.

Es la virtud moral que inclina al hombre a dar a cada uno su derecho (es decir, lo que se le debe), hasta la igualdad.

El nombre de la Justicia se toma en tres sentidos:

1. - En sentido impropio y amplio denota el complejo de todas las virtudes simultáneamente, y también significa cualquier virtud que sea alguna parte de aquel complejo, alguna justicia.

En el primer sentido se dice: "Bienaventurados los que tienen hambre y sed de justicia" (54)

"Dejadme hacer ahora, pues conviene que cumplamos toda justicia". (55)

En el otro sentido: "Evitad el hacer vuestra justicia (buenas obras) delante de los hombres para que os vean". (56)

2. - En sentido impropio y estricto significa algún género de virtudes, es decir, aquellas virtudes morales que ordenan al hombre ad alterum - respecto a los

demás - , con Dios, con el hombre, las cuales se reducen a la virtud cardinal de la justicia como partes integrales y potenciales.

3. - Estricta y propiamente significa, la virtud moral y cardinal, a la que exhibe nuestra definición propuesta.

5.3. - Los elementos esenciales de la Justicia

Los elementos esenciales de la Justicia son tres:

1. - Que es ad alterum, es decir, que siga relación a otro: pues, nadie puede ser propiamente justo o injusto para consigo mismo. Por tanto, se requiere la distinción de las personas, entre aquel que paga lo debido y a quien a que se le paga, para que pueda tener lugar la justicia, ya sean personas físicas o morales.

2. - Que es lo que se le paga al otro, le sea debido por su derecho propio.

Se dice debido por derecho propio, aquel débito que se funda en la personal dignidad del otro y en su independencia, que allí resulta.

3. - Que el débito se le pague al otro hasta la igualdad.

Paga el débito hasta la igualdad aquel que lo paga de tal manera que ya nada más deba.

c) El objeto material de la justicia es todo

aquello que se debe a otro por su derecho propio; el objeto formal es honestidad natural, que se ve en cada uno, se le paga adecuadamente lo que se le debe: pues, la justicia por su connatural honestidad que tiene, tiende a que se establezca la igualdad entre el derecho de uno y el débito del otro.

Por razón de las relaciones que realmente existen en la Sociedad Civil, las especies de la justicia son tres:

1. - La Justicia General o Legal, que inclina a todos los hombres a pagar a la comunidad, lo que a ésta se le debe;

2. - La Justicia Particular, que inclina a pagar a cada uno lo que se le debe;

y ésta a su vez es doble:

a) Justicia Conmutativa y

b) Justicia Distributiva, que rige al orden del todo a las partes.

Todos conviven unívocamente en la razón común de la Justicia, puesto que en todos se encuentran los tres elementos requeridos para su esencia; sin embargo, cada uno la participa de modo específicamente diversos.

5.4. - Partes de la Justicia.

Las partes subjetivas de la Justicia son: La Justicia General y la Particular.

Para constituir una buena división de la virtud cardinal de la justicia, considerada genéricamente debe dividirse: En primer lugar, en dos partes, es decir, en general y particular, según que el bien, acerca del cual versa sea debido a la comunidad o al particular.

Después, la justicia particular, a su vez, se subdivide en dos especies: En distributiva, que tiene por sujeto a la Sociedad, persona moral; y conmutativa, que por sujeto tiene a la persona privada.

Las partes integrales de la justicia son dos: "Hacer el bien y evitar el mal".

La razón por la cual las partes integrales de la justicia se pongan dos elementos que se encuentran en todas las virtudes, deben tomarse de la peculiar naturaleza de la justicia. Pues, es una propiedad de la justicia que pueda y deba observarse de dos modos, por el acto negativo (no quitar lo ajeno) y por el acto positivo (pagar lo debido), de manera que también con verdad se diga justo aquel que no quita lo ajeno. En cambio, otras virtudes, por ejemplo, la templanza, pueden observarse de un solo modo, es decir, por actos positivos exactos (conformes), a la norma de la templanza: pues, el que no come no dice temperante. Por tanto, por los actos negativos de la justicia, nos apartamos del mal y por los actos positivos hacemos el bien.

Las partes potenciales de la justicia, que tienen alguna semejanza con ella, pero que también les falta algo

de razón perfecta de la justicia, son todas las virtudes que son ad alterum - que dicen relación a otro.

Las virtudes a las que les falta algo de la razón perfecta de la justicia son:

a) Unas, porque no atienden al débito: la gratitud, la vindictio-defensa, protección, la veracidad, la amistad, la libertad, la equidad.

b) Otras, porque no atienden al débito jurídico y, al que atienden, el débito legal es tan grande que no puede pagarse ad aequalitatem hasta la igualdad: la religión, la piedad, la observancia, la obediencia.

Ahora podemos decir, que desde los orígenes del Derecho, se ha reconocido la estrecha relación que tiene el orden jurídico con la justicia. Así se ha dicho que la palabra Derecho (ius) deriva de la palabra justicia (iustitia) , y se ha definido la justicia como la voluntad constante y perpetua de dar a cada uno su derecho; lo cual constituye un lazo indestructible entre estos dos conceptos jurídicos.

La mayoría de los juristas han afirmado que el derecho tiene como fin supremo y como última meta realizar la justicia; que el derecho debe tender a la realización de la justicia, pues en ella tienen su fundamento todas las Instituciones Jurídicas.

Debido a esto, los grandes legisladores han querido crear un sistema jurídico que satisfaga las

exigencias de la justicia del pueblo, ya sean del orden Social, Político o Económico. En otras palabras, han pretendido crear un derecho justo, que es el viejo anhelo del hombre.

5.5. - De la equidad.

Ya dijimos que la justicia es el principal valor del Derecho, pasaremos a estudiar la equidad, ésta obliga a aplicar las Leyes de acuerdo a las peculiaridades de cada caso y de acuerdo a los principios de justicia, para que los fines del Derecho tenga una completa y eficaz realización.

La equidad forma un papel importantísimo en la aplicación del Derecho; exige una particular prudencia en los jueces y encargados en general de interpretar la ley de de aplicarla. Esa prudencia que se requiere en quienes deben ejecutar órdenes, en este caso las órdenes o mandatos contenidos en la Ley, prudencia que consiste en obedecer inteligentemente.

Así pues, la equidad es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto tomando en cuenta, todas las circunstancias particulares del mismo, con miras a asegurar que el espíritu del Derecho, sus fines esenciales y sus principios supremos, prevalezcan sobre las exigencias de la técnica jurídica.

Preciado Hernández, define la equidad como "el

criterio racional que exige una aplicación prudente de las circunstancias particulares del mismo, con miras a asegurar que el espíritu del Derecho, con sus fines esenciales y sus principios supremos, prevalezcan sobre la exigencia de la técnica jurídica". (57)

Al crear las normas jurídicas el legislador es imposible que tenga presente la diversidad de casos particulares que existen, solo toma en cuenta aquellos casos que sucedan mas frecuentemente.

Existen casos que no encuadran con exactitud, en lo establecido en la ley, y si ésta se aplicara con todo rigor en esos casos se darían las injusticias. Es aquí en donde hace su aparición la equidad, obligando al Juez a aplicar o a moldar adecuadamente la norma jurídica a las peculiaridades propias del caso concreto.

La equidad, como vemos, es un valor jurídico que orienta al derecho y lo hace flexible en su aplicación a los casos particulares.

La justicia y la equidad son valores que se complementan. La equidad mantiene la pureza de la justicia.

El desarrollo que ha alcanzado la educación superior en nuestro País, ha aumentado considerablemente en las últimas décadas, hay un gran número de universidades e instituciones de enseñanza superior, de las cuales a muchas se les ha concedido la autonomía. Esto hace que el sistema educativo Nacional traiga como consencuencia, un aumento

importante en el número de trabajadores académicos y administrativos, sin los cuales no sería posible llevar a cabo la creciente demanda de enseñanza, investigación y difusión de la cultura.

El 10 de junio de 1979, entró en vigor el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día anterior, por virtud del cual se adicionó con una nueva fracción al artículo 3o. Constitucional. A partir de entonces tiene el carácter de garantía constitucional de Autonomía Universitaria.

Las universidades públicas, solicitaron que se les garantizara el ejercicio de su autonomía y que se precisaran las modalidades de sus relaciones laborales con el fin de que hubiera compatibilidad entre la autonomía y los fines de las Instituciones de Educación Superior con los derechos laborales de los trabajadores, tanto académicos como administrativos.

El Gobierno considera que estas precisiones ayudarán a que las universidades cumplan cada día mejor sus finalidades y se superen académicamente para que México pueda lograr su independencia científica y tecnológica.

De acuerdo con el artículo 3o. Constitucional, la autonomía y los derechos laborales deben ser aspectos complementarios en la vida de las comunidades universitarias.

En el artículo 3o. Constitucional, se considera a

los trabajadores académicos como a aquellos que están sujetos a una relación de trabajo con tiempo indeterminado. "Los principios adoptados son evidentes ya que, por una parte, se exige que la tarea que realicen tenga ese carácter y, por la otra, que hayan demostrado que posee la actitud necesaria para hacerlo a juicio de la universidad o institución en la que presten sus servicios". (58)

En la contratación colectiva, la iniciativa adoptada por analogía, el sistema fijado por el artículo 388 estableciendo que los sindicatos de personal académico y los sindicatos de personal administrativo recibirán, en este caso, el tratamiento que corresponde a los sindicatos gremiales, mientras que el sindicato de institución, tendrá el sindicato de empresa.

Esta iniciativa tiene como finalidad conseguir el equilibrio y la justicia sociales en las relaciones de trabajo, de tal manera que concuerden plenamente con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de las instituciones autónomas de enseñanza superior.

Con esta reforma, el artículo 3o. Constitucional, cumple una vez más con los principios generales del Derecho, como son la justicia y la equidad, en cuanto que en primer término se dá al personal académico y administrativo de las universidades, lo que les corresponde, esto es, el carácter de universitarios; en segundo lugar se les otorgó un derecho

negado, como es la sindicalización de sus agremiados, con lo que se les brindó la oportunidad de defender sus derechos y luchar por las mejoras de sus agremiados y en tercer lugar, porque se crean normas que tienden a regular con mayor exactitud las relaciones obrero patronales del personal universitario.

En atención a lo anteriormente expuesto, se deduce que el artículo 123 de la Constitución, se creó para regular las relaciones obrero-patronales y que en tal virtud y en el sentido amplio de la palabra debemos entender por obrero, a toda persona que a cambio de un salario, presta sus servicios personales de manera subordinada a beneficio del patrón. Por tanto, todo trabajador y conforme a la Ley Federal del Trabajo, el trabajador es "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". (59)

En esas condiciones el personal académico, o profesor universitario es, un trabajador en tanto que presta un servicio personal en beneficio de la universidad de manera subordinada, por lo que consideramos acertada la posición del legislador, al protegerlo através del apartado A del artículo 123 Constitucional y su Ley reglamentaria.

Desde que es reconocido el académico como trabajador, nace la necesidad de otorgarle todos los derechos y beneficios que consagra tanto la constitución como su Ley reglamentaria, de ahí que se tuviera que

sindicalizar el Personal Académico para que através del Sindicato se llevara a cabo la lucha social, para mejorar las condiciones de trabajo, lo que trajo como consecuencia la celebración del Contrato Colectivo, y darse con ello la justicia particular distributiva a que hemos venido haciendo mención.

En capítulos anteriores ya hemos definido lo que es la Justicia y lo que es Sindicato, por lo que podemos concluir que la Justicia Social dentro de la universidad se logra através de su Sindicato que como sabemos es A.A.P.A.U.N.A.M., así como, con la celebración y revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, pues através de ellos se pretenden dar al personal académico, las mejores condiciones socio-económicas y a las que tienen derecho. Por lo tanto, através de ellos se cumplen las finalidades de toda Justicia Social.

Dentro de la clasificación de justicia consideramos que los Sindicatos entran en la clasificación de la Justicia Social-Distributiva, dado que coordina las acciones de los hombres entre sí, como parte de todo lo que la Sociedad Civil, y a la vez ordena tales acciones al bien común, e integra de este modo al orden social humano. Como la Sociedad Civil, comprende un gran número de formas de Asociación intermedias - familia, municipio, asociación profesional o de trabajo, sociedades civiles, asociaciones deportivas, científicas etc., la misma justicia social

establece la jerarquía de los fines perseguidos por estas sociedades, con miras a asegurar el bien común de la especie humana.

Vemos como esta clasificación habla de las asociaciones profesionales y cabe mencionar que nosotros estamos estudiando a A.A.P.A.U.N.A.M., que es la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, por lo que consideramos encuadra dentro de esta clasificación.

Después de haber analizado las relaciones jurídico laborales entre la Universidad y el Personal Académico de la misma, corresponde ahora, en base a los principios de Justicia y Equidad a que hemos hecho mención con anterioridad, si en dichas relaciones se cumplen con esos principios, así como ver que otras prestaciones se pueden hacer en vías de alcanzar el cumplimiento de esos principios.

Para efectuar dicho análisis es necesario remitirnos al Contrato Colectivo de Trabajo, que norma o regula las relaciones obrero-patronales entre la Universidad y su Personal Académico. En dicho Contrato, en el Capítulo Octavo y Noveno, se hace referencia a las prestaciones de previsión social y cultural y de la capacitación y superación académica. En cuanto a las prestaciones de previsión social, creemos que en ese renglón se cumple con los principios de Justicia y Equidad, ya que, el conjunto de

todas ellas que se encuentran reguladas de las cláusulas de la 71 a la 93, se dá al trabajador lo que le corresponde como parte de la plusvalía del trabajo que presta.

En cuanto a las prestaciones de la cultura que entre las principales se hayan reguladas y otorgadas al Personal Académico por parte de la Universidad, en las cláusulas de la 94 a la 100, prestaciones que ayudan a lograr la superación de la cultura en general tanto del trabajador como de su familia, pero ésta cultura se refiere a aspectos generales y no especiales o especializados del ramo a que se dedica el trabajador.

En cuanto al capítulo 9o., trata de la capacitación y superación académica, estimamos que aquí no se cumplen los principios de Justicia y Equidad, dado que si el profesor debe dar lo máximo para transmitir los conocimientos que el educando necesita, para tener una preparación profesional, al profesor no se le apoya en la medida de su obligación, para poder tener una superación académica, pues en las cláusulas 102 a la 105, se establece de que se formularán planes y programas de superación académica que les permita elevar su nivel académico y mejorar la calidad de su actividad actual y perfeccionar sus conocimientos y actividades, pero vemos que éstos en realidad no se dan, pues en los distintos centros educativos se carece de planes y programas, por lo que para cumplir con los principios de justicia y equidad, es necesario que la

Universidad realmente cumpla con dichas cláusulas.

Por lo tanto se sugiere que la Universidad implante como obligatorios para todos y cada uno de los miembros de su personal académico, el asistir a un número determinado de planes y programas de superación académica en el campo de su actividad pues sólo así, se podrá dar cumplimiento a los principios básicos de Justicia y Equidad, que rigen las relaciones obrero-patronales entre la Universidad y su Personal Académico, o bien, que constantemente se abran o pongan en funcionamiento diversos planes que vayan desde las generalidades de las diversas materias que se imparten en nuestra máxima casa de estudios, hasta ciclos de conferencias, mesas redondas, pre especializaciones, especializaciones y aún doctorados para que la mayoría del personal académico universitario pueda lograr su constante superación, actualización y excelencia académica, postulados éstos a las que las últimas, rectorías universitarias han hecho alusión como uno de los fines primordiales de la Universidad.

Por otra parte, debería implementarse, a fin de cumplir con este tipo de prestaciones que se mencionan en las cláusulas de la 102 a la 105, inclusive del vigente contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones laborales entre la Universidad y su Personal Académico, consistente en que los esposos, así como los hijos de los profesores, puedan acceder ya sea através de un sistema de

becas o bien, através de un sistema menos rígido que el que normalmente existe para que el estudiantado en general, pueda entrar a la Universidad, caso concreto los llamados exámenes de admisión, que en el supuesto que planteamos y sólo tratándose de familiares directos del profesorado universitario, podría omitirse y se requeriría en mi opinión únicamente que los familiares acreditarán haber cubierto todas y cada una de las asignaturas del ciclo anterior y tener un promedio de 7.5 para que pudieran automáticamente ingresar a las aulas universitarias.

Esta proposición que aparentemente y a la vista de muchos pudiera ser simplista, repercutiría y produciría beneficios inmediatos y directos al personal académico de la universidad, debido a que los maestros verían así protegidos sus diezmados salarios. Es muy común, ver dentro del profesorado universitario que muchos, casi podríamos afirmar, la mayoría de los hijos de los profesores universitarios, no ingresan a la Universidad y con ello los profesores universitarios tienen que cubrir elevadísimas categorías, porque tienen que inscribir a sus hijos en escuelas o Universidades particulares que cobran elevadísimas cantidades de dinero y que los profesores difícilmente pueden cubrir con el importe de los salarios que les son cubiertos por la Universidad.

De esta forma consideramos se daría un mejor cumplimiento a las prestaciones consignadas en los artículos

del 102 al 105, del Contrato Colectivo de Trabajo.

Antes de esto sería conveniente para cumplimentar con estas obligaciones a cargo de la Universidad y derechos a favor del Magisterio Universitario, el que con frecuencia se organizarán intercambios de maestros, con diversas universidades, tanto del País, como del Extranjero y en donde los profesores que salieran beneficiados con éstos intercambios, através de concursos, pudieran viajar al extranjero, sino con la totalidad de los gastos pagados si cuando menos con un alto porcentaje de dichos gastos pagados, ya sea por la propia Universidad o por las diversas Universidades Nacionales o Internacionales.

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

PRIMERA. - De conformidad con la Ley Federal del Trabajo, así como con la opinión de los autores, por Sindicato, se entiende, la asociación de trabajadores o patronos constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses respectivos.

SEGUNDA. - Existen diversas clases de Sindicato de los trabajadores como son los gremiales formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; de Empresa, formados por trabajadores de una misma empresa; Industriales que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial; Nacionales, formados por trabajadores de una o varias empresas de la misma rama industrial e instalados en dos o más entidades federativas; y de Oficios Varios, integrados por trabajadores de diversas profesiones.

TERCERA. - El A.A.P.A.U.N.A.M., es sin duda un Sindicato por estar constituido por todo el personal académico, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses. Además es un Sindicato de empresa, pues en ella se encuentran constituidos tan solo trabajadores pertenecientes a la U.N.A.M.

CUARTA. - La Sociedad, la Asociación y el Sindicato, son términos que jurídicamente significan cosas distintas ya que cada una de ellas tienen objeto y fines diversos. La Sociedad persigue fines de lucro, la Asociación se constituye con fines distintos a los de lucro y el Sindicato tiene fines colectivos de Derecho Laboral.

QUINTA. - El A.A.P.A.U.N.A.M., aunque recibe el nombre de Asociación, no es una agrupación con fines de lucro ni de utilidad directa, sino que como ya quedó establecido, persigue el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses laborales de sus agremiados, por lo tanto es un verdadero Sindicato.

SEXTA. - Por personal académico se entiende todo aquel que trabaja para la U.N.A.M., y se encarga de impartir la educación bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación para formar profesionistas, investigadores, profesores y técnicos útiles para la Universidad.

SEPTIMA. - El personal académico de la U.N.A.M., está integrado por: a) Técnicos Académicos; b) Ayudantes de Profesores y de Investigadores; y c) Profesores e Investigadores.

Dicho personal académico podrá ingresar mediante nombramiento interino o definitivo o bien por contrato de prestación de servicios.

OCTAVA. - Como funciones del personal académico, se encuentran la de impartir educación bajo el principio de

libertad de cátedra; la de organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de problemas y temas de interés Nacional; desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible, los beneficios de la cultura.

NOVENA. - Por relación de trabajo se entiende la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. La relación de trabajo puede surgir por la simple relación de subordinación de una persona hacia otra; por la celebración de un contrato individual de trabajo o bien por un contrato colectivo de trabajo.

DECIMA. - Por Contrato Colectivo de Trabajo, se entiende el contrato que celebran por una parte, el patrón y por la otra, el sindicato para regular la relación de trabajo existente entre aquél y los miembros de éste. La relación que existe entre la U.N.A.M. y el A.A.P.A.U.N.A.M., es sin duda un contrato colectivo de trabajo, el cual satisface todos los requisitos legales tanto de fondo como de forma.

DECIMA PRIMERA. - El Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la U.N.A.M. y el A.A.P.A.U.N.A.M., satisface las exigencias de Ley, sobre todo el capítulo relativo a las prestaciones socio-económicas, pues en él existe una amplia gama de derechos para los trabajadores de la U.N.A.M.

DECIMA SEGUNDA. - En sentido propio y primario,

derecho significa la potestad moral e inviolable de la persona para tener, hacer o exigir algo, es decir, hace uso de su derecho; y secundariamente significa lo que es justo, lo que es igual o lo que se le debe a otro.

DECIMA TERCERA. - Justicia es la virtud moral que inclina al hombre a dar a cada uno su derecho, hasta la igualdad.

DECIMA CUARTA. - Las especies de la justicia son tres: a) Justicia General o Legal; b) Justicia Particular la cual a su vez se subdivide en dos: 1. - Justicia Conmutativa y 2. - Justicia Distributiva.

DECIMA QUINTA. - En cuanto a la equidad, decimos que ésta es la que obliga a aplicar las leyes de acuerdo a los principios de justicia, para que los fines del derecho tengan una completa y eficaz realización.

DECIMA SEXTA. - El 10 de junio de 1979, a la autonomía universitaria, se le dió el carácter de garantía constitucional.

DECIMA SEPTIMA. - La justicia sindical dentro de la Universidad, se logra através de su sindicato A.A.P.A.U.N.A.M., así como con la celebración y revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, pues, através de ellas se pretende dar al personal académico, las mejores condiciones socio-económicas y a las que tienen derecho. Por lo tanto, através de ellas se cumplen las finalidades de toda justicia sindical.

DECIMA OCTAVA. - A nuestra consideración, los sindicatos entran en la clasificación de la justicia social-distributiva, dado que coordinan las acciones de los hombres entre sí, como partes del todo que es la Sociedad Civil y a la vez ordena tales acciones al bien común, e integra de este modo el orden social humano.

DECIMA NOVENA. - Debido a que estamos estudiando al A.A.P.A.U.N.A.M., y que esta clasificación habla de las asociaciones profesionales, consideramos por lo mismo, que encuadra dentro de esta clasificación.

VIGESIMA. - En cuanto a las prestaciones de previsión social, se cumple con los principios de justicia y equidad, ya que el conjunto de todas ellas que se encuentran reguladas de las cláusulas de la 71 a la 93, se dá al trabajador, lo que le corresponde como parte de la plusvalía del trabajo que presta.

VIGESIMA PRIMERA. - En cuanto a la capacitación y superación académica, no se cumplen con los principios de justicia y equidad, dado que si el profesor debe dar lo mejor para transmitir los conocimientos al alumnado, al profesor no se le apoya en la medida de su obligación, para poder tener una superación académica, ya que, en los distintos centros educativos, se carece de planes y programas de apoyo para su superación académica.

VIGESIMA SEGUNDA. - Se sugiere a la Universidad, que implante como obligatorios para todos y cada uno de los

miembros de su personal académico, el asistir a un número determinado de planes y programas de superación académica en el campo de su actividad.

VIGESIMA TERCERA. - Por otra parte, debería implementarse que los hijos del personal académico, puedan tener acceso a un sistema menos rígido para que pudieran ingresar con mayor facilidad a la Universidad Nacional Autónoma de México.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral Tomo II, Editores-Libreros, Argentina Buenos Aires 1968, pp.- 151 y 152.
- (2) Ley Federal del Trabajo, Primera Edición, 1987, Editores Mexicanos Unidos, S.A.
- (3) De Buen L. Néstor, Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición actualizada, México 1983, pp. 677 y 678.
- (4) De Buen L. Néstor, Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición actualizada, México 1983, pp. 686.
- (5) Ley Federal del Trabajo, Primera Edición, 1987, Editores Mexicanos Unidos.
- (6) De Buen L. Néstor, Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición actualizada, México 1983, pp. 691.
- (7) Ley Federal del Trabajo, Primera Edición, 1987, Editores Mexicanos Unidos.
- (8) De Buen L. Néstor, Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición actualizada, México 1983, pp. 691 y 695.

- (9) Ley Federal del Trabajo, Primera Edición, 1987, Editores Mexicanos Unidos.
- (10 y 11) Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral Tomo II, Editores-Libreros, Argentina, Buenos Aires 1968.
- (12) Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral Tomo II, Editores-Libreros, Argentina Buenos Aires 1968, pp. 153 y 154.
- (13 y 14) Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral Tomo II, Editores-Libreros, Argentina Buenos Aires 1968, pp. 153, 154 y 157.
- (15 al 30) Estatutos que rigen al A.A.P.A.U.N.A.M., entraron en vigor el 22 de noviembre de 1979.
- (31) Legislación, Personal Académico, pág. 284.
- (32) Ley Federal del Trabajo, 1987, Primera Edición 1987, Editores Mexicanos Unidos, S.A.
- (33) Ley Federal del Trabajo, Primera Edición 1987, Editores Mexicanos Unidos, S.A.
- (34 Y 35) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. pp. 278 y 279.
- (36) Ley Federal del Trabajo, Primera Edición 1987, Editores Mexicanos Unidos, S.A.
- (37 y 38) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. pp. 277 y 278.
- (39) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. pp. 45 y 46.

- (40 y 41) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. pp. 87, 91 y 92.
- (42, 43 y 44) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. pp.
- (45) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. pp
- (46) Ley Federal del Trabajo, Primera Edición 1987, Editores Mexicanos Unidos, S.A.
- (47 y 48) Contrato Colectivo del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, Cláusula 89.
- (49) Ley Federal del Trabajo, Primera Edición 1987, Editores Mexicanos Unidos, S.A.
- (50) Legislación del Personal Académico.
- (51) Legislación del Personal Académico.
- (52) Sagradas Escrituras, Tercera Edición, Ediciones Paulinas, S.A., Mateo 5,6
- (53) Sagradas Escrituras, Tercera Edición, Ediciones Paulinas, S.A., Mateo 3,15
- (54) Sagradas Escritura, Tercera Edición, Ediciones Paulinas, S.A., Mateo 6,1
- (55) Preciado Hernández Rafael, Lecciones de Filosofía del Derecho, Primera Edición, U.N.A.M., México, 1986.
- (56) Rizieri Frondizi, Que son los Valores; Introducción a la Axiología, Fondo de Cultura Económica, México, 19

D.F., Quinta Edición.

- (57) Luis Recasens Siches, Tratado General de Filosofía del Derecho, Editorial Porrúa, S.A., Séptima Edición, México 1981, pp 479, 480 y 481.
- (58) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cuadragésima Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1971.
- (59) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, Cuadragésima Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1971.

B I B L I O G R A F I A G E N E R A L .

1. - Barquín Alvarez Manuel y Carrillo Prieto Ignacio. La Regulación del Trabajo en las Instituciones Autónomas de México, entró en vigor a partir del Primero de Febrero de 1985.
2. - Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral Tomo II, Editorial-Libreros, Argentina Buenos Aires 1968.
3. - Carnoy Martín. La Educación como Imperialismo Cultural, Tercera Edición 1984, Siglo XXI Editores, S.A.
4. - Chico Goerne. La Universidad y la Inquietud de Nuestro Tiempo, Ediciones de la Universidad Nacional Autónoma de México, México 1973.
5. - De Acevedo Fernando. Sociología de la Educación, Introducción al Estudio de los Fenómenos Pedagógicos y de sus Relaciones con los demas Fenómenos Sociales, Novena Edición 1973, Fondo de Cultura Económica.
6. - De Buen L. Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II, Quinta Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1983.
7. - Elías de Ballesteros Emilia. Ciencia de la Educación Décimo Tercera Edición, Editorial Patria, S.A., México, 1983.
8. - Fernández de Recas, Guillermo S. Grados de Licenciados Maestros y Doctores en Arte, Leyes, Teología y todas las

Facultades de la Real y Pontificia Universidad de México, Primera Edición, México, 1963.

9. - Gómez Sandoval Fernando. Sociología Volúmen I, Primera Edición 1983, Impreso en México, México 1984.

10. - Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A.

11. - Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A.

12. - Sagradas Escrituras, Tercera Edición, Ediciones Paulinas, S. A., Mateo 5,6.

13. - Preciado Hernández Rafael, Lecciones de Filosofía del Derecho, Primera Edición, U.N.A.M., México 1986.

14. - Razieri Frondizi, Que son los Valores; Introducción a la Axiología, Fondo de Cultura Económica, México, 12, D.F., Quinta Edición.

15. - Luis Recasens Siches, Tratado General de Filosofía del Derecho, Editorial Porrúa, S.A., Séptima Edición, México 1981.

L E G I S L A C I O N C O N S U L T A D A .

1. - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Cuadragésima Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1971.
2. - Ley Federal del Trabajo, Primera Edición, 1987, Editores Mexicanos Unidos, S.A.
3. - Contrato Colectivo de Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, entró en vigor a partir del 10. de Febrero de 1985.
4. - Estatutos que rigen a la A.A.P.A.U.N.A.M., que entraron en vigor el 22 de Noviembre de 1979. Fotocopia obtenida en el A.A.P.A.U.N.A.M.
5. - Estatutos de la Universidad Nacional Autónoma de México, entró en vigor el 13 de Octubre de 1976.