

FALLA DE ORIGEN

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

PROCEDIMIENTOS PARA LA APLICACION
DE SANCIONES AL PERSONAL
ACADEMICO DE LA UNAM

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MARCOS MARTINEZ DE BLAS

ACATLAN, EDO. DE MEXICO

1995





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.

**CON TODO MI AMOR PARA MIS PADRES
ALBERTO Y DOROTEA QUIENES SIEMPRE
CONFIARON EN QUE CULMINARIA MI
CARRERA PROFESIONAL**

**CUANDO UNO RECIBE CARIÑO, APOYO
Y CONSEJO, NO PUEDE SINO BUSCAR
SUPERARSE, AGRADEZCO LO ANTERIOR
A GRIS... A QUIEN LE DEDICO ESTA
TESIS EN FORMA ESPECIAL POR SU
INVALUABLE AYUDA.**

**AL MAESTRO IVAN A. HERNANDEZ HERNANDEZ
SIEMPRE TAN GENEROSO PARA BRINDAR
ENSEÑANZA, GRACIAS POR SU CONDUCCION
EN LA ELABORACION DE ESTA INVESTIGACION.**

**AGRADEZCO A MARIA ELENA SU APOYO
TAN DESINTERESADO, DIGNO DE UN
UNIVERSITARIO, PARA LA TERMINACION
DE ESTE TRABAJO.**

INDICE GENERAL

	PAG.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	3
DE LA UNIVERSIDAD REAL Y PONTIFICIA	
A LA UNIVERSIDAD CONTEMPORANEA	
1. LA UNIVERSIDAD REAL Y PONTIFICIA	
1.1 Antecedentes Generales	4
1.2 España	5
1.3 Colegios de Santa Cruz en Santiago Tlatelolco y de San Juan de Letrán	6
1.4 Iniciación de la Universidad Real y Pontificia	7
1.5 El Cabildo Municipal de México	9
1.6 Nombramiento del Primer Profesor	9
1.7 Expedición de la Provisión Real de 21 de septiembre de 1551	10
2. LIBERALES Y CONSERVADORES	12
3. LEY ORGANICA DE INSTRUCCION PUBLICA	14
4. LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MEXICO	16
5. LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA	18
6. LA UNIVERSIDAD CONTEMPORANEA	20
CAPITULO II.	
MARCO JURÍDICO DE LA UNAM	24
1. LEYES ORGÁNICAS	
1.1 Ley Orgánica de la UNAM de 1929	27
1.2 Ley Orgánica de 1933	30
1.3 Ley Orgánica de 1945	33
2. ESTATUTOS	
2.1 Estatuto de la Universidad Nacional de México (1934)	37
2.2 Estatuto de la Universidad Autónoma de México (1936)	39
2.3 Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México (1938)	40
2.4 Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México (1945)	42
2.5 Estatuto del Personal Docente al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México (1963)	44
2.6 Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (1970)	45
2.7 Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (1974)	47
3. CONDICIONES GREMIALES	49
4. REFORMA DE ADICIÓN AL ARTICULO 3º CONSTITUCIONAL	
4.1 Antecedentes Históricos	54
4.2 Reforma de 1980	56
5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
5.1 Incorporación de los trabajadores al servicio de la UNAM a la Ley Federal del Trabajo	60
5.2 Definición del trabajador académico	62
5.3 Ingreso, promoción y permanencia del personal académico	62
5.4 Jornada del personal académico	64

5.5	Salarios distintos para trabajo igual	65
5.6	Tipos de sindicatos en las universidades	66
5.7	Registro sindical de las Instituciones de Educación Superior	67
5.8	Contratos Colectivos	68
5.9	Procedimiento de Huelga	70
5.10	Integración del Órgano Jurisdiccional	71
5.11	Seguridad Social en la UNAM	72
6.	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	
6.1	Marco conceptual	73
6.2	Elementos integrantes del Contrato Colectivo	75
6.2.1	Elemento normativo	75
6.2.2	Elemento obligacional	76
6.2.3	Elemento ocasional	76
6.2.4	La envoltura protectora	77
7.	FACULTADES RESERVADAS A LAS UNIVERSIDADES QUE NO PUEDEN SER MATERIA DE LA CONTRATACION COLECTIVA	
7.1	Autonomía administrativa y de gobierno	77
7.2	Autonomía académica	78
7.3	Autonomía financiera	80
7.4	Cláusulas de negociación obligatoria	81
7.5	Cláusulas de negociación potestativa	82

CAPITULO III

ORGANO JURISDICCIONAL COMPETENTE PARA RESOLVER LAS CONTROVERSIAS QUE SE SUSCITEN EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY.

86

1.	LA JURISDICCIÓN	
1.1	Concepto	87
1.2	La jurisdicción como competencia	89
1.3	La jurisdicción como poder	90
1.4	La jurisdicción como función	90
1.5	Elementos de la jurisdicción	91
2.	JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	
2.1	Antecedentes	95
2.2	Estructura de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	98
2.3	Juntas Especiales	100
2.4	Junta Especial 14 Bis	103

CAPITULO IV

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES AL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNAM

107

1.	CONSIDERACIONES GENERALES	
1.1	Concepto de Trabajador	108
1.2	Trabajador Académico	109
1.3	Diversos tipos de académicos	111
2.	PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA PARA SANCIONAR AL PERSONAL ACADÉMICO	
2.1	Procedimiento de sanción previsto en el Estatuto General.	113

2.2	Procedimiento de sanción contenido en el Estatuto del Personal Académico	118
2.3	Procedimiento de investigación administrativa establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo	126
2.4	Criterios de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Tribunal Colegiado	134
2.5	OPINION PERSONAL	140
	CONCLUSIONES	148
	BIBLIOGRAFIA	152

INTRODUCCIÓN

Las Universidades se han instituido como recintos abiertos al pensamiento universal, han acogido en su seno a hombres prominentes, a aquellos que hacen del conocimiento y la docencia el objeto de su vida, en nuestro país, el antecedente directo de nuestra Casa de Estudios, es la Real y Pontificia Universidad de México, creada en el año de 1551, Institución que perduró hasta 1865, y posteriormente bajo la tutela de Gabino Barreda surge la Escuela Nacional Preparatoria, columna vertebral de la organización educativa hasta 1910 en que se funda por Don Justo Sierra la Universidad Nacional de México, cuya autonomía le fue concedida en 1929, en los años 30's se forma un panorama incierto sobre que ley le era aplicable a los universitarios, se crearon algunos conflictos, años más tarde se construyó la Ciudad Universitaria, se origina un problema de sobrepoblación, que repercute en la vida académica, en los años 70's surge nuevamente una expansión, se crea el Colegio de Ciencias y Humanidades y la Escuela Nacional de Estudios Profesionales, se desarrolla un proceso para regular las relaciones laborales de la Institución con sus trabajadores, se consolidaron organizaciones gremiales, tanto del personal académico (AAPAUNAM), como del administrativo (STUNAM), se adiciona el Título XIII al Estatuto del Personal Académico denominado "De las condiciones gremiales", en los 80's, se creó un nuevo marco jurídico laboral para las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, se adicionó la fracción VIII al artículo 3o. Constitucional y se agregó el capítulo XIII a la Ley Federal del Trabajo, se suscribieron los Contratos Colectivos,

no obstante lo anterior existen imprecisiones en la Legislación Universitaria, lo que motiva aplicación e interpretación e incluso resoluciones infundadas, por lo que este trabajo trata de tocar mínimamente algunos de estos aspectos, para resolver en forma adecuada los conflictos de carácter laboral.

CAPITULO I
DE LA UNIVERSIDAD REAL Y PONTIFICIA
A LA UNIVERSIDAD CONTEMPORANEA

1. LA UNIVERSIDAD REAL Y PONTIFICIA
 - 1.1 Antecedentes Generales
 - 1.2 España
 - 1.3 Colegios de Santa Cruz en Santiago Tlalotelco y de San Juan de Letrán
 - 1.4 Iniciación de la Universidad Real y Pontificia
 - 1.5 El Cabildo Municipal de México
 - 1.6 Nombramiento del Primer Profesor
 - 1.7 Expedición de la Provisión Real de 21 de septiembre de 1551
2. LIBERALES Y CONSERVADORES
3. LEY ORGANICA DE INSTRUCCION PUBLICA
4. LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MEXICO
5. LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA
6. LA UNIVERSIDAD CONTEMPORANEA

1. LA UNIVERSIDAD REAL Y PONTIFICIA

1.1 ANTECEDENTES GENERALES

El concepto de Universidad en el sentido moderno del vocablo, se produce en el siglo XIII, como resultado del interés por el conocimiento en el mayor grado posible que siempre existe en el ser humano y que se sumó a un ambiente de agrupación e ideas propias de la Edad Media, como una posibilidad de preservación y florecimiento de la cultura.

Boloña con su escuela de leyes que tenía como principal objeto de estudio el Derecho Romano, provocó como consecuencia el interés por los clásicos y con ello el nacimiento de la educación moderna.

París con un estudio episcopal de teología con un amplio contenido dedicado a la filosofía como base de la teología, atrajo el interés de estudiantes de los cuales en ambas escuelas nació el interés por otras ramas del saber humano y nacieron las universidades en el sentido moderno, llamadas en ese tiempo *Studia Generalia*.

Estos estudios generales estaban abiertos y eran frecuentados de hecho por estudiantes de todos los países, por lo que en la evolución de estos

centros, al concepto de Universidad se vio unido la autorización del Emperador y al Papa autoridades estas que posteriormente crearon los organismos.

1.2 ESPAÑA

En España el Rey Alfonso X el Rey sabio, legisló sobre los estudios generales en la segunda de las siete partidas y en el título 31 ley primera nos dejó su definición: " Estudio es ayuntamiento de maestros e de escolares que es fecho en algún lugar con voluntad e entendimiento de aprender los saberes. E son dos maneras del. La una es a que dicen estudio general, en que hay maestro de las artes, así como de gramática, e de lógica, e de retórica, e de aritmética e de geometría, e de astrología: e otrosi en que hay maestros de decretos e señores de leyes. E este estudio debe ser establecido por mandato del papa, o de emperador, o de Rey".¹

Como antecedente inmediato de las Universidades americanas, se pueden citar las universidades españolas como la de Valencia (1500), Sevilla (1505), Toledo 1520 y 1529), Saagún, Granada (1534) y Zaragoza (1543) "... era natural que al trasladarse a América y aclimatarse la vida española, surgiese espontánea la necesidad de tener una universidad, que integrase la vida cívica y religiosa colonial. Los grados universitarios eran títulos y requisitos para los altos puestos eclesiásticos y civiles, y mucho más

¹ MÍNDEZ ANCILO, Sergio La Real y Pontificia Universidad de México Ed. UNAM, México, 1990. p.14.

que en Europa, era verdad el peligro e inconveniente de los viajes a las universidades ya creadas".²

La universidad no fue fundada desde los principios de la colonia en la Nueva España, sino que fue preparada por antecedentes inmediatos naturales y además históricos, que fueron los estudios superiores que se fueron organizando durante la primera mitad del siglo XVI.

Estos estudios superiores no solo prepararon el ambiente cultural, sino que fueron la razón principal de la fundación de la universidad y quienes lo formaron fueron en general promotores de su fundación.

1.3 COLEGIOS DE SANTA CRUZ EN SANTIAGO TLATELOLCO Y DE SAN JUAN DE LETRÁN

Entre los Colegios más destacados encontramos los estudios franciscanos, estudios de los dominicos y los agustinos, el Colegio de San Nicolás fundado por Don Vasco de Quiroga, el importante Colegio de Santa Cruz en Santiago de Tlatelolco "... un antecedente real de la Universidad, ya que fue el primer esfuerzo organizado de estudios superiores y un laboratorio intelectual de primer orden, un puente precioso entre las dos culturas. Además se le concibió de una manera vaga y también equivocada como germen de

²MÉNDEZ ARCEO, Sergio. Op. Cit. p. 15

estudios más amplios, y fue innegablemente un estímulo poderosísimo de emulación para que los españoles insistiesen en tener sus cátedras..." El colegio de San Juan de Letran que "... no solo fue una preparación natural del ambiente cultural y un fruto del que ya existía, sino que desde su origen los estudios superiores quedaron incluidos en su programa y que fue puesto expresamente en relación con la Universidad, la cual era considerada como un complemento necesario del colegio de niños". Hubo también la participación de personas particulares con estudios privados como Blas de Bustamante, Bachiller Diego Días y Bachiller Herman de Saz alrededor de 1537.

1.4 INICIACIÓN DE LA UNIVERSIDAD REAL Y PONTIFICIA

La promoción de la Universidad se expresó en peticiones formales y explícitas para su fundación, siendo su iniciador Don Fray Juan de Zumárraga que lo concibió no sólo un centro de irradiación cultural sino principalmente el instrumento de la formación de su clero.

Específicamente la petición de una Universidad se encuentra en la instrucción que dio a sus procuradores ante el concilio de Trento en 1536.

¹ MENDEZ ARCEO, Sergio Cyp. CM, p. 44
² ÍDEM

"En el capítulo 6o. de la instrucción pide al Emperador que mande obtener orden del Papa para que pasen a las indias doce religiosos de gran calidad de las tres órdenes. Ponemos tan pocos -explica- porque es necesario que sean tan notables en ciencia y virtud, que a los peritados se les dará de mal aun de dar este número . Y ponderando más, dice adelante acerca de los religiosos que había en México: Puesto caso que hay buenos letrados entrellos, no ha habido personas de tanta eminencia ni autoridad en la doctrina que debiesen todos sujetarse a ellas y regirse por su sentencia . Estas palabras ilustran muy bien sus intenciones al pedir en el capítulo séptimo que pues los errores son muy dañosos ahí donde la fe nuevamente se predica y se presentan más dudas y dificultades y no hay Universidad de letras a donde recurrir y las desas partes están tan distantes; parece que no hay parte alguna de cristianos, donde haya tanta necesidad de una Universidad a donde se lean todas las facultades y ciencias y sacra theología. Porque si en Granada por razón de los moros recién convertidos, habiendo tantas en España, quiso S. M. crear una Universidad, cuanto más en la Nueva España. Por tanto suplica a S. M. el Obispo, mande en todo caso establecer y fundar en esta gran ciudad de México una universidad, en la que se lean todas las facultades que se suelen leer en las otras universidades y enseñar, y sobre todo artes y teología, pues de ello hay más necesidad ".

1.5 EL CABILDO MUNICIPAL DE MEXICO

El cabildo municipal fue trasladado a la Nueva España, órgano que jugó un papel importantísimo en la vida pública de los nuevos territorios descubiertos, a los integrantes del cabildo les pareció necesario gozar los beneficios de la civilización y la cultura que se proporcionaba en España, por lo que realizaron la petición de una Universidad, el Virrey estuvo de acuerdo con la solicitud, pero prefirió enviarla el mismo con su parecer explicando que "... La Universidad debía ser creada por su majestad para que los españoles no tuviésem que mandar a sus hijos a España con gran riesgo de sus vidas en la Veracruz y en el mar, para que en España no se olvidasen de la lengua que les era muy necesaria, y además por que existía ya muy buena preparación de muchos buenos gramáticos españoles, de los muchachos del Colegio de los Indios en Santiago de Tlatelóco y de los novicios en los monasterios, los cuales se perdían por no haber quien les enseñase..."⁶

Cuando llegó la petición del cabildo municipal y del Virrey el Consejo de Indias, resolvió la erección de la Universidad.

1.6 NOMBRAMIENTO DEL PRIMER PROFESOR

Don Garcia de Loaisa, cardenal de Sevilla Presidente del Consejo de Indias el 9 de marzo de 1540, nombró a Don Juan Negrete Freire de la orden de Santiago, como Maestro de Santa Teología, se considera que "... La orden dada al Virrey de construir edificios y este nombramiento del primer

⁶ MÚÑEZ ARCS/O Semplo. Op. Cit. pags.70 y71

profesor de la Universidad con goce de sueldo y capacidad de enseñar, dieron ser y constituyeron al menos parcial y embrionariamente a la Universidad desde el 9 de marzo de 1540...".

1.7 EXPEDICION DE LA PROVISION REAL DEL 21 DE SEPTIEMBRE DE 1551

En 1550 recibió el Virrey Don Antonio de Mendoza nombramiento de Virrey y Presidente de la Real Audiencia de Perú, más antes de partir, tomó la iniciativa para forzar la erección de la Universidad, nombró profesores. El Consejo de Indias recibió carta del Virrey, consultó al Emperador, dando voto favorable para la fundación, pero inexplicablemente no se verificó.

El 29 de julio de 1550, unos franciscanos de Yucatán expusieron sus razones para mover a la Corte a la creación de la Universidad exponiendo lo siguiente "Que vuestra alteza mande proveer en esta Nueva España una Universidad de todas ciencias, que importa mucho, así para que en ella se conserven las divinas letras, pues hay acá pocas, como para que los muchos vagabundos que hay y cada día habrá más de meztizos y españoles se puedan ocupar en ejercicio virtuoso de artes liberales y otras facultades, y atajarse a la ociosidad que les hace ser viciosos hasta intentar traiciones y crímenes in lesan majestatem. Y allende de esto, habiendo esta Universidad o estudio general, muchos estudiantes de ella, tomarían el hábito y entrarían en religión, y no

⁷ MENDEZ ARCEO, Sergio. Op. Cit. pag. 74

habría tan grande necesidad de frailes en la tierra, como hay para sustentar y aumentar la doctrina católica, por que ya de España vienen muy pocos y con gran dificultad y no menos trabajo de los religiosos que de acá vamos a procurarlos: los cuales tampoco vienen ni pueden venir sin hacer costa a vuestra alteza. Finalmente no puede tener firmeza ni estabilidad la cristiandad de estos naturales mientras no hubiere un estudio general en que ellos y los españoles se ejerciten en estudio de las letras. Ni aún para estar la tierra quieta y sin sospecha o peligro de rebelión contra vuestra alteza, así de parte los españoles como de los naturales, nos parece que no puede vuestra alteza tener acá mejor guarnición de gente de armas, que esta Universidad donde se enseñe la virtud y ciencia..."⁶

La exposición de las razones para mover a la corte a la creación de la Universidad es completa, la referencia a la posibilidad de una rebelión es más clara que en ningún otro escrito. La provisión real por tantos años anhelada y solicitada fue expedida por el Príncipe-Regente Don Felipe II a nombre del Emperador Carlos V el 21 septiembre de 1551.

"Las características de la Universidad de la Nueva España, en consecuencia, fueron muy similares a las de las Universidades de la Metrópoli, y por ello, la nuestra estuvo muy ligada a la Corona y a la Iglesia Católica. Con el objeto de que la Universidad Colonial estuviera plenamente reconocida por la Iglesia Católica, Clemente VIII expidió en 1595 las Bulas que acreditaban a la

⁶ MÉNDEZ ARCHU Siglo. Op. Cit. pag. 93 y 96

Institución como pontificia. Es sólo a partir de esta fecha que se puede hablar cabalmente de la Real y Pontificia Universidad de México."⁹

2. LIBERALES Y CONSERVADORES

En septiembre de 1821, con la entrada del Ejército Trigarante a la Ciudad de México llegaba a su fin la larga etapa de dominación española en tierra mexicana; arrancaba el difícil proceso de definir los términos y tendencias que caracterizarían al naciente Estado mexicano. Liberales y conservadores representaron los bandos ideológicos que pugnaron tenaz y violentamente por apropiarse del dominio político, disputa que por su gran trascendencia involucró a los sectores de la población de los cuales no podía quedar fuera la Universidad, Institución que "...al margen de su mayor o menor efectividad, de su acierto o desacierto académicos, tornose prioritariamente en símbolo partidista. Defendida por conservadores y arduamente atacada por liberales, vivió durante la primera mitad del siglo pasado una serie de continuas clausuras y reaperturas que terminaron por minar su estructura..."¹⁰

De acuerdo a los altibajos partidistas que caracterizaron este período, se marcó el destino de la Universidad, condenada a muerte en múltiples ocasiones por unos (liberales) y rehabilitada otras tantas por sus oponentes

⁹ DÍE MARIA Y CAMPOS, Alfonso. *Estado Histórico-Jurídico de la Universidad Nacional*. Id. UNAM, México, 1973, p. 22

¹⁰ ALVARADO, Ma. de los Ríos. *La Universidad en el tiempo*. Id. UNAM, México 1985, p. 41

(conservadores), perduró hasta el año de 1865, fecha en que sufrió su condena definitiva.

El emperador de México Fernando Maximiliano, condenó a muerte a la antigua universidad, le concedió un plazo de 8 días para entregar oficialmente y bajo estricto inventario el edificio y los bienes que hubieran estado bajo el cuidado del Rector Dr. Basilio Arrillaga, y en carta dirigida al Ministro de Instrucción Pública y Cultos expuso su idea sobre la organización educativa del imperio, considerando que "...la instrucción pública en el imperio necesita urgentemente de una entera reorganización.... en cuanto a los estudios superiores y profesionales, pienso que para cultivarlos ventajosamente, son precisas escuelas especiales: lo que en la edad media se llamó Universidad, ha llegado a ser hoy una palabra sin sentido. Al establecer esas escuelas especiales deberá usted cuidar que en la diversidad de Estudios Profesionales sean representados todos los ramos de las ciencias teóricas y prácticas y de las artes."¹¹

El proyecto educativo anterior no fue llevado a la práctica al ser derrotado el imperio y restaurada la república, encabezada ésta por la figura del Presidente Juárez, quien consideró como una tarea prioritaria y quizá la de mayor significación para el futuro de México la concerniente a la Instrucción Pública.

¹¹ Carta de Maximiliano a Silíceu. El Diario del Imperio. T. I, número 136, México, 14 de junio de 1865. Cita por: ALVARADO, Ma. de Lourdes. *Op. Cit.*, p.42.

3. LEY ORGANICA DE INSTRUCCION PUBLICA

Se formó una Comisión, encargada de revisar y reestructurar la Instrucción Pública, integrada por Francisco Díaz Covarrubias, Pedro Contreras Elizalde, Ignacio Alvarado, Eulalio M. Ortega y Gabino Barreda, éste último figura predominante dentro del Cuerpo Colegiado y considerado como el principal responsable de la Ley Orgánica de Instrucción Pública del 2 de Diciembre de 1867.

Este Código crea la Escuela Nacional Preparatoria, establecimiento fundamental en el Sistema Educativo Nacional, respeta la determinación del Gobierno Imperial de clausurar la Universidad y establece en el Distrito Federal, entre otras, las escuelas siguientes:

- De Estudios Preparatorios
- De Jurisprudencia
- De Medicina
- De Agricultura
- De Ingenieros
- De Bellas Artes.

Los edificios elegidos como sede eran: San Ildefonso, Escuela de Agricultura, Academia de Bellas Artes, Escuela de Medicina, Minería, Antigua Universidad.

Benito Juárez, bajo la tutela ideológica de Gabino Barreda, apoya la creación de una Institución de Estudios Preparatorios, cuyos alcances y metas trascendían el ámbito de la Estructura Docente, perfilándose como la respuesta del régimen a la problemática nacional presente y futura.

"A partir de entonces y hasta 1910 en que surge la Universidad, la Escuela Nacional Preparatoria, representa la columna vertebral de la organización educativa... Gabino Barreda, fundador de tan prestigiado Plantel finiquitaba una de sus piezas oratorias más acabadas con las siguientes palabras: Conciudadanos que en lo adelante sea nuestra divisa, Libertad, Orden y Progreso; la libertad como medio; el orden como base y el progreso como fin... que el orden material, conservado a todo trance por los gobernantes y respetado por los gobernados, sea el garante cierto y el modo seguro de caminar siempre por el sendero del progreso y de la civilización".¹²

La Universidad, tradicionalmente atacada por el Partido Liberal, al consolidarse éste en el poder, se vio excluida del ordenamiento académico de México.

Se esgrimía en su contra que tenía un origen medieval, un carácter escolástico e incapacidad de renovarse y transformarse de acuerdo a los nuevos métodos y corrientes del pensamiento, se le identificaba con un período oscurantista, metafísico, divorciado del conocimiento científico.

¹² ALVARADO, Ma. de Lourdes. Op. Cit., págs. 46 y 44.

Restaurar la Universidad en estas condiciones era una empresa difícil, asumida por una de las figuras que con mayor ahínco trabajara por la educación nacional, Don Justo Sierra, quien en 1881 sometió ante la Cámara de Diputados un Proyecto de Ley con el fin de restablecer en México la enseñanza Universitaria. Sin embargo, estos trabajos que realizó no pudieron contrarrestar los prejuicios ideológicos del momento; su proyecto sufrió diversas críticas y tendría que enfrentar un largo combate de más de un cuarto de siglo, para establecer la Universidad Nacional.

4. LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MEXICO

La Universidad Nacional de México se fundó el 22 de septiembre de 1910 conforme al proyecto que desarrolló Justo Sierra años antes, quedando integrada con la Escuela Nacional Preparatoria, de Jurisprudencia, de Medicina, de Ingenieros, de Bellas Artes y de Altos Estudios.

Este proyecto de Universidad Nacional aparece desvinculado de la Universidad Real y Pontificia y las Escuelas Nacionales, así lo expuso en su discurso inaugural Don Justo Sierra al mencionar: " No puede, pues, la Universidad que hoy nace, tener nada de común con la otra; ambas han fluído del deseo de los representantes del Estado. De encargar a hombres de alta ciencia, de la misión de utilizar los recursos nacionales en la educación y la investigación científica, por que ellos constituyen el órgano más adecuado a estas funciones, porque el Estado ni conoce funciones más importantes, ni se cree el mejor capacitado para realizarlas. Los fundadores de la Universidad de antaño decían: "La

verdad está definida, enseñadla", nosotros decimos a los universitarios de hoy " la verdad se va definiendo, buscadla" aquellos decían "Sois un grupo selecto encargado de imponer un ideal religioso y político resumido en estas palabras: Dios y Rey", nosotros decimos "sois un grupo en perpetua selección dentro de la substancia popular y teneis encomendada la realización de un ideal político y social que se resume así: "democracia y libertad"¹³

El Ministro de Instrucción Pública era su máxima autoridad, aprobaba el nombramiento de profesores, las reformas a los planes de estudio; la organización de la extensión universitaria, los gastos de la Institución, etc; además el Presidente de la República nombraría al Rector.

A los pocos días de haber sido inaugurada la Universidad, estalló la Revolución y la Institución se vió ligada al movimiento armado, aún cuando sus estudiantes constitulan una minoría privilegiada, hijos de una clase media de profesionistas o comerciantes, con los medios para mentener los estudios.

En 1917, con motivo de la promulgación de la Constitución, se retomó la idea de que la Universidad tuviera Autonomía, se suprimió la Secretaría de Instrucción Pública de la que dependía la Universidad, que pasaba a funcionar en forma directa del Ejecutivo Federal, de tal manera que pasaba a ser la Institución Educativa más importante del país.

¹³ "Discurso Inauguración de la Universidad Nacional. SIERRA, Juan". Cuernavaca CCH, UNAM. Núm. 68, México, 19 de febrero de 1976.

En 1920 siendo rector de la Universidad Don José Vasconcelos, se perfiló como el gran transformador de la Educación en México, su proyecto educativo abarcaba todos los niveles de Educación, desde preescolar hasta superior, "para Vasconcelos la Educación Nacional como lazo de unión entre todos los mexicanos debería desentenderse de las ideas americano-europeizantes y de la idea hispanista, conjugando lo mejor de ambas en la búsqueda de una identidad nacional..."¹⁴

De 1924 a 1928, fue Rector Alfonso Pruneda, quien trató de unificar a la Universidad con decisiones administrativas centralizadas y reformas a los Planes de Estudio, sin embargo el país en esta época vivió una profunda crisis económica que obligó a una reducción del presupuesto, lo que trajo como consecuencia disminuir el número de maestros o contratarlos sin sueldos y a la eliminación de carreras universitarias.

5. LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA

A principios de mayo de 1929, los estudiantes de la Escuela Nacional Preparatoria y de Jurisprudencia se opusieron a un nuevo Plan de Estudios y una nueva forma de hacer exámenes, y como había pasado en otros países por incidentes menores, empezó un movimiento estudiantil que fue creciendo hasta convertirse en un grave problema social, los estudiantes declararon la huelga en la Escuela Nacional de Jurisprudencia.

¹⁴ ALVARADO, M. de Lourdes, Op. Cit. págs. 34 y 35.

"Los razonamientos de las autoridades universitarias iban siempre acompañados de amenazas revestidas de un tono autoritario que dejaron encender aún más los ánimos de los estudiantes. De manera que los estudiantes y las autoridades universitarias dejaron escalar el conflicto, que en un principio sólo se limitó a la Escuela de Jurisprudencia y que al final abarcó todas las escuelas del Distrito Federal y algunas de provincia."¹⁵

El Presidente Emilio Portes Gil ordenó la clausura indefinida de la Escuela de Jurisprudencia, y ante esta situación los estudiantes formaron un Comité de Huelga, organizando un mitin que fue reprimido en forma violenta por parte de la policía y los bomberos, lo que produjo solidaridad con la causa de los estudiantes y amenazó el movimiento con extenderse a un plano nacional.

Entre las peticiones estudiantiles destacaban el pedimento de castigar al Jefe de la Policía y el retiro inmediato de las fuerzas del orden público de las cercanías de la Universidad, la Autonomía era para ellos un tema secundario en este momento.

Por parte del gobierno se ofreció la autonomía, buscando el mérito de haberla concedido, además impedía que la huelga estudiantil fuese manejada por el Vasconcelismo y la limitarían conforme a sus deseos, dejando fuera de consideración las peticiones estudiantiles.

¹⁵ ALVARADO, Ma. de Lourdes. Op. Cit. p. 56

"En otras palabras, se recomendó al Presidente deshacerse de la Universidad por medio de una Autonomía precipitada y aislar de esta manera una crítica que podría poner en peligro la incipiente institucionalización de la Revolución."

Con la promulgación de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México el 10 de junio de 1929 y la toma de posesión de Ignacio García Téllez como nuevo Rector, un día después, terminó el movimiento estudiantil.

6. LA UNIVERSIDAD CONTEMPORANEA

En las postrimerías de los años cuarentas se inició en nuestro país un proceso de industrialización que, con el recurso de la sustitución de importaciones, vino a definir la política de desarrollo que estaría vigente en las décadas posteriores; en estas circunstancias vendría a ajustarse la educación superior, por medio de un tratamiento preferencial del Ejecutivo Federal.

La Universidad con la Ley Orgánica de 1933, había perdido el rango de Nacional y el presupuesto Federal a tal grado que estuvo a punto de extinción y "...fue gracias a las gestiones del Rector Fernando Ocaranza ante el Presidente Cárdenas que volvió a contar con apoyo económico, para después

con la nueva Ley Orgánica puesta en vigor en enero de 1945, recuperar el Estatuto de Nacional..."¹⁷

Con esta Ley Orgánica la UNAM, adquiere las características formales que hasta la fecha conserva: Organismo descentralizado del Estado, dotado de plena capacidad jurídica, de carácter nacional y con una partida anual garantizada dentro del Presupuesto de Egresos de la Federación.

En los años posteriores a la Ley Orgánica de 1945, se presentó un crecimiento lento pero gradual "... en 1945 contaba con una población escolar de poco más de 23 mil individuos... 5 años más tarde el alumnado se había incrementado en un 7%, esto es, que fue de poco menos de 25 mil inscritos pero en cambio los recursos pecuniarios se elevaron en un 80%, denotando con ello el estímulo que el gobierno federal tenía decidido."¹⁸

En junio de 1950 se colocó la primera piedra de lo que sería la Ciudad Universitaria, con el patrocinio del Presidente Lic. Miguel Alemán, lo que significa que existía una verdadera vinculación entre el proyecto político de la nación y el educativo en función.

En 1955, 2 años después de la inauguración de los primeros centros en Ciudad Universitaria, se había rebasado su capacidad prevista; de 1950 a 1955 la población escolar había crecido en un 49% para alcanzar cifras de 37 mil

¹⁷ ALVARADO, M. de L. *Las Op. Cit.* p. 62

¹⁸ *Ibid.*, p. 63

alumnos, y para 1960 ingresaron casi 59 mil alumnos, con lo que el problema de sobrepoblación empezó a aparecer incontrolable.

"Semejante problema vino a repercutir en la vida académica de la Universidad, esto a pesar de que la asignación presupuestal creció a un ritmo mucho mayor que el de la tasa escolar. En el orden del personal docente, por ejemplo, vemos que en el año de 1959 existían 4 mil profesores para una población de 50 mil alumnos, pero de los cuales únicamente 69 laboraban de tiempo completo".¹⁹

Al finalizar el rectorado del Ing. Javier Barros Sierra (1966-1970), la UNAM contaba con más de 100 mil alumnos inscritos.

A lo largo de la década de los 70's nuestra Máxima Casa de Estudios experimentó una expansión sólo comparable a la ocurrida con la construcción de Ciudad Universitaria; fueron creados el Colegio de Ciencias y Humanidades, la Escuela Nacional de Estudios Profesionales, el Sistema de Universidad Abierta y un buen número de Institutos y Centros de Investigación y en estos mismos años surge el Sindicalismo Universitario que no es un fenómeno aparte.

Actualmente para dar una opinión de la UNAM bastaría recordar las palabras pronunciadas con motivo de la apertura de cursos en marzo de 1961, por el entonces Rector Dr. Ignacio Chávez, quien dijo: "Vive la Universidad una hora de crisis en que todos los factores que la afectan recargan al mismo tiempo

¹⁹ ALVARADO, Ma. de Lourdes Op. Cit. p. 63

sobre ella hasta hacerla crugir en su estructura interna... es la hora en que todo cambia en el mundo, ciencia y técnica, ideas y doctrinas... y en que nosotros debemos ajustar nuestra vida a las realidades de hoy."²⁰

²⁰ ALVARADO, Ma. de Lourdes Op. Cit. p. 65

CAPITULO II.
MARCO JURÍDICO DE LA UNAM

1. LEYES ORGÁNICAS

1.1 Ley Orgánica de la UNAM de 1929

1.2 Ley Orgánica de 1933

1.3 Ley Orgánica de 1945

2. ESTATUTOS

2.1 Estatuto de la Universidad Nacional de México (1934)

2.2 Estatuto de la Universidad Autónoma de México (1936)

2.3 Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México (1938)

2.4 Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México (1945)

2.5 Estatuto del Personal Docente al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México (1963)

2.6 Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (1970)

2.7 Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (1974)

3. CONDICIONES GREMIALES

4. REFORMA DE ADICIÓN AL ARTICULO 3º CONSTITUCIONAL

4.1 Antecedentes Históricos

4.2 Reforma de 1980

- 5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO**
- 5.1 Incorporación de los trabajadores al servicio de la UNAM a la Ley Federal del Trabajo
- 5.2 Definición del trabajador académico
- 5.3 Ingreso, promoción y permanencia del personal académico
- 5.4 Jornada del personal académico
- 5.5 Salarios distintos para trabajo igual
- 5.6 Tipos de sindicatos en las universidades
- 5.7 Registro sindical de las Instituciones de Educación Superior
- 5.8 Contratos Colectivos
- 5.9 Procedimiento de Huelga
- 5.10 Integración del Órgano Jurisdiccional
- 5.11 Seguridad Social en la UNAM
- 6. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**
- 6.1 Marco conceptual
- 6.2 Elementos integrantes del Contrato Colectivo
 - 6.2.1 Elemento normativo
 - 6.2.2 Elemento obligacional
 - 6.2.3 Elemento ocasional
 - 6.2.4 La envoltura protectora
- 7. FACULTADES RESERVADAS A LAS UNIVERSIDADES QUE NO PUEDEN SER MATERIA DE LA CONTRATACION COLECTIVA**
- 7.1 Autonomía administrativa y de gobierno
- 7.2 Autonomía académica
- 7.3 Autonomía financiera

7.4 Cláusulas de negociación obligatoria

7.5 Cláusulas de negociación potestativa

1. LEYES ORGÁNICAS

1.1 LEY ORGÁNICA DE LA UNAM DE 1929

En 1929, el gobierno concedió la autonomía universitaria, Emilio Portes Gil Presidente provisional de los Estados Unidos Mexicanos, expidió la Ley Orgánica de la Universidad, que en su Artículo 2o. establecía: "La Universidad Nacional de México es una corporación pública, autónoma con plena personalidad jurídica y sin más limitaciones que las señaladas por la Constitución General de la República".

Sin embargo, la autonomía no fue plena, se mantuvieron algunos vínculos con el Gobierno Federal que limitaban a la Institución en su actividad y autonomía al establecerse en el Artículo 8o. "El Consejo Universitario se integrará por Consejeros Ex-oficio, por Consejeros Electos y por un delegado de la Secretaría de Educación Pública...", y en el Artículo 9o. se mencionaba que "La Secretaría de Educación Pública designará cada año a su delegado que tendrá en el Consejo voz informativa únicamente".

Además el Rector era designado por el Consejo Universitario de una terna propuesta por el Presidente de la República, facultades que se derivaban de los Artículos que se citan a continuación:

Artículo 13o. Son atribuciones del Consejo Universitario:

a)...

b)...

c)...

d) Elegir al Rector de la terna que le proponga el Presidente de la República.

Artículo 14o. El Rector de la Universidad será nombrado por el Consejo Universitario, eligiéndolo de una terna que le propondrá directamente el Presidente de la República."

Por otra parte la UNAM quedó obligada a enviar un informe anual al Presidente de la República, al Congreso de la Unión y a la Secretaría de Educación Pública", en el que diera cuenta de las labores realizadas.

Los Artículos 34o. y 35o. facultaban al Ejecutivo de la Unión para designar profesores extraordinarios y para interponer veto a las resoluciones del Consejo Universitario, facultad esta última contenida en el Artículo 36 que decía "... la Universidad enviará al Presidente de la República las resoluciones del Consejo a que el mismo artículo se refiere las cuales se pondrán en vigor si contra ellas no opone su veto el mismo funcionario, en un plazo de 30 días".

Por lo que se refiere a las finanzas en el Artículo 38 en forma expresa se estableció la facultad del Estado para intervenir en la comprobación de los gastos de la Universidad.

"En cuanto al régimen laboral previsto por dicha Ley, cabe señalar la facultad del Consejo Universitario para reglamentar la provisión del profesorado y nombrar al personal docente de las facultades y escuelas de la terna que le propusieran la correspondiente Asamblea de Profesores y Alumnos (Artículo 13-h y Artículos 24 y 29), así mismo la facultad del Rector para nombrar y remover de acuerdo con los reglamentos respectivos, a los empleados de la Universidad cuya designación no estuviera prevista en tal Ley (Artículo 20-e)".¹

La Ley Orgánica en su Artículo 31 agregaba que: "Los empleados de la Universidad de cualquier índole o categoría, no serán considerados como empleados federales a partir de la promulgación de esta Ley, pero, por razones de equidad y estando ellos encargados de un servicio público, continuarán gozando de los beneficios que la Ley de Pensiones Civiles de Retiro les concede, quedando sujetos a las obligaciones y derechos de la misma Ley. A partir de 1930 el Consejo Universitario podría resolver lo que estimara conveniente sobre la situación de los empleados de la Universidad en relación con la Ley de Pensiones Civiles de Retiro".

"... la falsa posición de la Universidad Nacional que ni era autónoma ni disponía de los recursos económicos indispensables para cumplir su misión decorosamente, así como la asignación de funciones no sólo técnicas sino de nombramientos de autoridades ejecutivas a órganos paritarios de profesores y

¹ OROZCO ENRIQUEZ, José de Jesús. Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas. Ed. UNAM, México 1984. p. 24

alumnos que frecuentemente adquirieron carácter político, hizo crisis en 1933 y demandaba una nueva estructura orgánica".²

1.2 LEY ORGANICA DE 1933.

Además del presupuesto tan bajo otorgado y la limitación a la autonomía, existían discrepancias al interior de la UNAM, el Congreso de Universitarios Mexicanos celebrado en 1933, aprobó una resolución mediante la cual pretendía que la educación superior del país recogiera la filosofía del materialismo histórico como guía en la enseñanza universitaria.

Antonio Caso, quien estuvo presente como miembro honorario se opuso a lo anterior, exigiendo el respeto a la libertad de cátedra, originando una polémica que trascendió el ámbito universitario, se produjeron renunciaciones de profesores, directores, e incluso la del Rector, por tal motivo, el Presidente de la República Abelardo L. Rodríguez, anunció su propósito de enviar al Congreso de la Unión una iniciativa para reformar la Ley Orgánica de la Universidad.

En octubre de 1933 Narciso Bassols, Secretario de Educación Pública, presentó ante la Cámara de Diputados la nueva Ley de Autonomía, en virtud de la cual se le otorgaba a la Institución según la exposición, una autonomía plena al mencionar en dicha Ley sólo los órganos de gobierno y la Facultad del Consejo Universitario para que determinaran la integración, funcionamiento y renovación de los mismos, por lo que en su Artículo 4 se estableció que: "El

² OROZCO ENRIQUEZ José de Jesús. Op. Cit. p. 27

Consejo Universitario será la suprema autoridad universitaria y dictará todas las normas y disposiciones generales encaminadas a organizar y definir el régimen interior de la Universidad, sin contravenir las disposiciones de esta Ley".

Se le privaba de su carácter nacional y del presupuesto que anualmente recibía a cambio de una aportación única de diez millones de pesos por parte del gobierno, toda vez que en su Artículo 9 fracción II mencionaba que "... cubiertos los 10 millones de pesos en la forma establecida en este artículo, la Universidad no recibirá más ayuda económica del Gobierno Federal".

Así, lejos de fortalecer las atribuciones universitarias -pretexto esgrimido por Abelardo L. Rodríguez en la exposición de motivos- la iniciativa tendía a eludir la responsabilidad estatal para con la Universidad.

El Consejo Universitario en noviembre de 1933 consideró que: "La Universidad de México es una Institución Nacional por haberlo sido siempre... no es un estado soberano y por eso está sujeta, en todo lo que no queda amparado por su Estatuto Autónomo a la actividad y al poder de decisión del Estado... tampoco es una empresa privada para fines de lucro, para fines indiferentes o para fines de interés público no reconocidos por el Estado mismo como esenciales a la vida de la comunidad... su misión no es sólo de utilidad general, de interés público, sino que consiste en atender una necesidad esencial para la Nación".³

³ OROZCO ENRIQUEZ José de Jesús. Op. Cit. págs. 29 y 30

En el aspecto laboral se pensó que con la autonomía las relaciones entre la Universidad y su personal se podrían encuadrar en el régimen previsto para los trabajadores del sector privado, fortaleciendo este criterio la Junta Central de Conciliación y Arbitraje quien en noviembre de 1933 otorgó un Registro Sindical que fue cancelado en octubre de 1949. El otorgamiento del registro al sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México se oponía al criterio de la Suprema Corte de justicia que en principio consideraba que no era aplicable la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, la Cuarta Sala el "... 30 de agosto de 1935 modificó su criterio y resolvió que al personal universitario, según los términos de la Ley Orgánica se le aplicaba la Ley Federal del Trabajo..."⁴

Durante la vigencia de la Ley Orgánica de 1933, las relaciones del personal con la Institución fueron de carácter estatutario, el criterio de la Corte citado con anterioridad, no tuvo gran repercusión al no existir mayores conflictos laborales.

La falta de recursos económicos y la ausencia de instrumentos técnicos para desempeñar una adecuada función en la Universidad, originó que nuevamente se cuestionara la estructura orgánica, en 1944 el Rector renunció y provocó "... una grave escisión dentro de la Universidad que provocó coexistencia de

⁴ OROZCO ENRIQUEZ, José de Jesús. Op. Cit. p. 31

dos órganos colegiados supremos -el antiguo Consejo Universitario y el llamado Consejo Universitario constituyente, este último convocado por el denominado Directorio Universitario que se constituyó para regir a la Universidad al quedar ésta acéfala-, así como de dos rectores, cada uno de ellos apoyado por un grupo distinto con lo cual se hizo evidente más que nunca la urgencia de una reforma universitaria integral".⁵

1. 3 LEY ORGANICA DE 1945.

Dos rectores apoyados por grupos distintos, no podrían dirigir a la Universidad para que cumpliera con los altos fines que tenía encomendada, por tal motivo se requirió de una nueva reforma con la intervención del Presidente de la República Manuel Avila Camacho, quien se entrevistó en forma conjunta con Manuel Gual Vidal y José Aguilar Alvarez, a quienes les sugirió la disolución de las tendencias que representaban y la designación de una Junta de Ex-rectores para solucionar los problemas de la UNAM.

"La Junta de Ex-rectores -integrada por Ignacio García Tellez, Manuel Gómez Morín, Fernando Ocaranza, Luis Chico Goerne, Gustavo Baz y Mario de la Cueva-, acepto su tarea y el 14 de agosto de 1944 eligió como rector de la Universidad al Dr. Alfonso Caso... se instaló el nuevo Consejo Constituyente Universitario, integrado por profesores y alumnos electos por unos y otros, así como por los directores de cada facultad, escuela e instituto, un representante

⁵ GONZALEZ OROPEZA, Manuel. Génesis de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México. Ed. UNAM, México 1980. p. 9- 49. Citado por OROZCO ENRIQUEZ, José de Jesús. Op. Cit., p. 37.

de los empleados, el Secretario del Consejo y el propio rector. En dicha sesión el Rector Caso, expresó que la única misión del Consejo Constituyente Universitario era la aprobación de los lineamientos para una reforma universitaria que contemplara la naturaleza técnica de la institución y la habilitara para la consecución de sus fines".

El 6 de enero de 1945 se publicó la nueva Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, elaborada por la propia comunidad universitaria y de la cual el Rector Alfonso Caso mencionó que la misma descansaba en tres principios básicos:

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

El segundo principio, es la distinción en los aspectos del carácter que deben tener las autoridades universitarias, separando netamente el aspecto autoridad ejecutiva, del aspecto técnico que no debe nunca confundirse o mezclarse con el primero.

de los empleados, el Secretario del Consejo y el propio rector. En dicha sesión el Rector Caso, expresó que la única misión del Consejo Constituyente Universitario era la aprobación de los lineamientos para una reforma universitaria que contemplara la naturaleza técnica de la institución y la habilitara para la consecución de sus fines".

El 6 de enero de 1945 se publicó la nueva Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, elaborada por la propia comunidad universitaria y de la cual el Rector Alfonso Caso mencionó que la misma descansaba en tres principios básicos:

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

El segundo principio, es la distinción en los aspectos del carácter que deben tener las autoridades universitarias, separando netamente el aspecto autoridad ejecutiva, del aspecto técnico que no debe nunca confundirse o mezclarse con el primero.

* GONZALO ENRIQUETA, José de Jesús. Op. Cit. p. 38

Por último, en el tercer principio se concibe a la Universidad como una comunidad de cultura, es decir, como una comunidad de maestros y alumnos que no persiguen fines antagónicos, sino complementarios, y que se traducen en un fin fundamental, considerado desde dos puntos de vista distintos, pero nunca opuestos: enseñar y aprender.⁷

Por lo que hace a las relaciones de la Universidad con sus empleados, vale la pena señalar la exposición de motivos del anteproyecto de Ley, donde se apoyaba el régimen estatutario.

"Es un principio general, reconocido por la Suprema Corte de Justicia en México, que los funcionarios y empleados de los establecimientos o corporaciones públicas, pueden estar sometidos sin quebranto de ningún texto constitucional, a un régimen extracontractual, estatutario. En años recientes, cuando por consideraciones diversas el gobierno ha atribuido a ciertas empresas el carácter de corporaciones públicas, resulta explicable que se haya sometido a ciertos grupos de trabajadores de tales empresas a un régimen contractual. Pero la Universidad no es una empresa, no organiza los elementos de la producción para la persecución de ningún propósito lucrativo; nunca ha tenido ni tiene, ni se propone tener provechos en sentido económico; es, como antes se dijo ya una comunidad de cultura. Por estas razones, el anteproyecto que ha vuelto a definir el carácter público de la Universidad, acoge en cuanto al problema de las relaciones entre la Universidad y su

⁷ OROZCO ENRIQUEZ José de Jesús. Op. Cit. p. 39

personal docente o administrativo, una solución que no es nueva, sino que hace más de diez años fue establecido por la Suprema Corte de Justicia.

Conviene sin embargo, dejar bien claro que el hecho de que las relaciones entre la Universidad y sus servidores tengan un carácter estatutario y no contractual, no será problema para que como el proyecto lo indica, un reglamento del consejo otorgue a los profesores y a los empleados universitarios todos los derechos y prestaciones de orden social que a estas horas deben considerarse ya incorporados definitivamente al orden jurídico en que vivimos, como elementales exigencias de la civilización contemporánea".⁸

Después de una serie de intervenciones relativas a exponer la necesidad de garantizar derechos mínimos a los empleados universitarios, el Secretario del Consejo Eduardo García Maynes, propuso un agregado al artículo 13, mismo que fue aprobado quedando de la siguiente manera:

" Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo".

Al discutirse la Ley Orgánica en la Cámara de Senadores se consideró que el Artículo 13 no era suficientemente claro, al no señalar el plazo para la expedición de los Estatutos Especiales que requerían esas relaciones, por tal

⁸ OROZCO ENRIQUEZ José de Jesús. Op. Cit. p. 41 y 42

personal docente o administrativo, una solución que no es nueva, sino que hace más de diez años fue establecido por la Suprema Corte de Justicia.

Conviene sin embargo, dejar bien claro que el hecho de que las relaciones entre la Universidad y sus servidores tengan un carácter estatutario y no contractual, no será problema para que como el proyecto lo indica, un reglamento del consejo otorgue a los profesores y a los empleados universitarios todos los derechos y prestaciones de orden social que a estas horas deben considerarse ya incorporados definitivamente al orden jurídico en que vivimos, como elementales exigencias de la civilización contemporánea".⁸

Después de una serie de intervenciones relativas a exponer la necesidad de garantizar derechos mínimos a los empleados universitarios, el Secretario del Consejo Eduardo García Maynes, propuso un agregado al artículo 13, mismo que fue aprobado quedando de la siguiente manera:

" Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo".

Al discutirse la Ley Orgánica en la Cámara de Senadores se consideró que el Artículo 13 no era suficientemente claro, al no señalar el plazo para la expedición de los Estatutos Especiales que requerían esas relaciones, por tal

⁸ OROZCO ENRIQUEZ José de Jesús. Op. Cit. p. 41 y 42

motivo la Comisión de Educación solicitó al Rector la interpretación auténtica del Artículo, quien sostuvo que:

El Estatuto de la Universidad reglamentaria en términos generales el alcance del Artículo 13 mencionado; pero los Reglamentos o Estatutos Especiales a los que se refiere el mismo Artículo serían elaborados por el Consejo Universitario tan pronto como sea posible, en un plazo que no excediera de seis meses.

Dichos Estatutos Especiales, según decisión del Congreso expresamente manifestada: deberían contener todas aquellas prerrogativas en materia de otorgamiento de beneficio para el trabajador, que se contienen en la Ley Federal del Trabajo; y en cuanto al modo de hacer valer estos derechos ante las autoridades universitarias, los Estatutos Especiales que menciona el Artículo 13, concederían todos aquellos que fueran compatibles con la índole misma de la Institución.

2. ESTATUTOS

2.1 ESTATUTO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MEXICO (1934).

La exposición de motivos de este Estatuto refiere que "La Universidad en manos de los universitarios, confiada exclusivamente a su sentido de responsabilidad, a su adhesión a los propósitos que la institución persigue, a su comprensión de los hechos y de las orientaciones de la colectividad entera, deberá garantizarse por sí mismo el orden adecuado a su trabajo".⁹

⁹ CARRILLO PRIETO, Ignacio. Compilación de Legislación Universitaria de 1910 a 1976. T. I., Ed. UNAM, México 1977. p. 124.

"Siempre habrá la oportunidad, sin embargo, de que se pretenda romper ese orden conspirando contra la vida de la Universidad y contra los deseos de los universitarios, quienes sin vínculos espirituales con la Institución, se encaminen a la confusión o a la violencia.

Por ese motivo el Estatuto incluye un capítulo de sanciones que no están destinadas a reemplazar los valores morales en que puede apoyarse una verdadera disciplina; pero sí a fortalecer esos valores y a permitir que en ningún caso puedan ser dañados por la flojedad que en algunos elementos de una comunidad tan numerosa como la nuestra, puede producirse si no hay la posibilidad de la sanción visible".¹⁰

De tal manera que considerando lo anterior se estableció en el Capítulo V de acuerdo a la gravedad de las faltas las siguientes sanciones:

Artículo 43.- "...

- a) Amonestación privada o pública.
- b) Suspensión temporal
- c) Suspensión o pérdida de los derechos para intervenir en el gobierno de la Universidad.
- d) Expulsión definitiva de una Facultad o Escuela o de la Universidad".

¹⁰CARRILLO PRIETO, Ignacio.Op. Cit págs. 124 y 125

En este mismo Artículo se refiere que la sanción pueda ser aplicada individual o colectivamente según se haya cometido por uno o varios alumnos, de lo que se desprende que no se contemplaba a los académicos como sujetos de alguna sanción.

2.2 ESTATUTO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO (1936).

El Consejo Universitario en sus sesiones ordinarias de los días 10, 12 y 17 y en la sesión permanente de los días 22, 23, 24 y 25 de junio de 1936, aprobó el Estatuto de la UNAM que entró en vigor el día 15 de julio de 1936.

Este ordenamiento en las facultades concedidas al Rector, contenidas en el Artículo 21 numeral 5 establece "hacer en los términos de los reglamentos respectivos, las designaciones, cambios o remociones del personal docente...".

En su Capítulo II referido a los profesores en el Artículo 35 menciona que: "Un reglamento especial determinará la forma en que serán designados y removidos los profesores de la Universidad y fijará sus deberes y derechos..."

Y en el numeral 3 de este mismo Artículo se dice que "Los profesores que hayan prestado sus servicios durante 3 años en una Facultad o Escuela no podrán ser removidos sino por acuerdo del Consejo tomado por mayoría de 2/3 de los votos computables en dichos cuerpos y en sesión en la que se les haya dado oportunidad de defenderse."

En el Artículo 45 este Estatuto reproduce las sanciones que tenía el anterior y que se aplican a los alumnos.

2.3 ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO (1938).

Al igual que el Estatuto anterior, por lo que hace a las Facultades del Rector, en su Artículo 27 fracción VII establece que podrá en términos de los Reglamentos respectivos hacer las designaciones, cambios o remociones del personal docente, y en el Título V referido a los profesores específicamente en el Artículo 43 fracción IV, establece que los profesores no podrán ser removidos de su cátedra sino por acuerdo del Consejo, en sesión en la que se les haya dado oportunidad de defenderse, siempre y cuando hayan prestado servicios durante 3 años o más.

Aparece en el Título VIII de este Estatuto, bajo el Título de las Responsabilidades y Sanciones que Los miembros de la Universidad son responsables por el incumplimiento de las obligaciones que específicamente les imponen este Estatuto y sus Reglamentos, así como por las acciones u omisiones sancionadas por este Título.

Son causas especialmente graves de responsabilidad:

"Los profesores serán responsables particularmente.

I.- Por faltas de asistencia a sus cátedras y a exámenes de cualquier clase, a menos que medie causa justificada; por retrasos repetidos y por no dedicar a la cátedra el tiempo que marcan los horarios.

II.- Por no atender los llamados de la Dirección de la Facultad o Escuela para la formación de programas o exposición de opiniones que se le solicitan; por falta continua de atención a las indicaciones de las Academias o Colegios de Profesores y cuando, por su causa, no se diere cumplimiento al Programa de la Cátedra de Desempeño.

III.- Por actos públicos que pongan en peligro su reputación de vida personal honorable.

IV.- Por faltas a la disciplina y a la consideración de sus superiores, compañeros y alumnos".

La forma en que se debería de aplicar la sanción correspondiente a los profesores y el tipo de sanción aplicable se establecieron en los Artículos 71 y 72 y consistían en lo siguiente:

- a) Amonestación privada.
- b) Multa.
- c) Suspensión y destitución.

En forma expresa se mencionaba que la sanción aplicable a los profesores estaría a cargo de:

- a) Por el Director, tratándose de amonestación privada o multa.
- b) Por la Comisión de Honor, a menos que se trate de la separación de profesores que tengan más de 3 años de servicios, en cuyo caso la sanción se impondrá por el Consejo".

Este Estatuto garantizaba que no se podría imponer ninguna sanción sin haber oído previamente al interesado, siempre y cuando éste lo solicitara.

2.4 ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO (1945).

El Estatuto General fue aprobado en las sesiones del Consejo Universitario celebradas en febrero y marzo de 1945, entrando en vigor el día 12 de marzo de ese mismo año.

En el Título VI de las Responsabilidades y Sanciones, este ordenamiento ratifica la disposición en la cual los miembros de la Universidad son responsables por el incumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley Orgánica, el Estatuto y sus Reglamentos e introduce una modalidad en su artículo 93 consistente en que "Los miembros del Personal Académico y los Alumnos serán responsables ante el Tribunal Universitario".

En el Artículo 96 se establece en forma específica que los profesores incumplen con sus obligaciones por:

I.- El Profesor que falte sin causa justificada a más de 5 clases consecutivas y 8 durante el mes, será sancionado en la forma prevista por el Artículo 98. Si en el siguiente año escolar persiste en su impuntualidad, será separado de su cargo.

II.- El Profesor que al concluir el año escolar, no haya dado como mínimo de clases el 85%, estará obligado a completarlas, si no ha sido sustituido por un profesor interino. Si omite el cumplimiento de este deber, clausurado su curso sin dar las clases que le falten, será separado de su cargo".

Las sanciones que podrán imponerse en los casos que no tengan señalada una pena será para los miembros del Personal Académico:

- a) Extrañamiento escrito.
- b) Suspensión.
- c) Destitución.

El procedimiento para imponer la sanción a un profesor consiste en primer lugar en que el Tribunal Universitario conocerá exclusivamente de las faltas cometidas por los profesores.

En su artículo 100 estatuyó que:

"El Tribunal Universitario dictará sus resoluciones en la forma y términos que establezca el reglamento respectivo; pero en todo caso se oír a los acusados".

Cuando se trate de profesores que tengan más de 3 años de servicios, la sentencia que les separe de su cargo será revisada de oficio por la Comisión de Honor, no surtiendo entre tanto sus efectos.

2.5 ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO (1963).

Fue aprobado por el Consejo Universitario en sus sesiones efectuadas los días 9 y 10 de julio de 1963, integrándose de la siguiente forma.

Título I.- Funciones y estructura de la Docencia.

Título II.- Nombramiento, promoción y revocación.

Profesores ordinarios.

Profesores ordinarios de carrera.

Ayudantes.

Profesores extraordinarios.

Profesores Eméritos.

Métodos de selección.

Inamovilidad y Revocación.

Oposiciones y Concursos de Méritos.

De las Oposiciones.

Del Concurso de Méritos.

Título III.- Derechos y obligaciones de los profesores.

Ordinarios.

Adjuntos.

Titulares.

Numerarios.

Ayudantes.

De tiempo completo.

De medio tiempo.

Extraordinarios.

Eméritos.

Título IV.- De los Permisos, Licencias y Jubilaciones.

2.6 ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO (1970).

Fue aprobado por el Consejo Universitario en la Sesión Ordinaria efectuada el 16 de diciembre de 1970, deroga el Estatuto del Personal Docente.

Establece como causas de sanción de acuerdo al artículo 72:

"a) Las faltas previstas por el Artículo 94 del Estatuto General.

b) El abandono de trabajo. Se entiende por abandono de trabajo, el tener sin licencia o sin justificación más de 3 faltas consecutivas o más de 5 no consecutivas en un período de 30 días.

c) El incumplimiento de las demás obligaciones establecidas en este ordenamiento.

d) La deficiencia en los trabajos docentes, o de investigación debidamente comprobada".

De conformidad al artículo 73 cuando un académico incurre en alguna causa de sanción, para aplicarla se estableció un mecanismo consistente en que "El Director de la Dependencia deberá ponerlo en conocimiento del Consejo que corresponda".

El Consejo Técnico correrá traslado al interesado para que responda por escrito en un término de 15 días hábiles.

Por su parte el artículo 74 decía que:

"Una vez recibida la respuesta del interesado o transcurrido el término a que se refiere el Artículo anterior, el Consejo Técnico turnará su dictamen en su caso al Tribunal Universitario. Este emitirá la resolución, que podrá ser extrañamiento, suspensión, o destitución, según la gravedad del incumplimiento".

2.7 ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO (1974).

Fue aprobado por el Consejo Universitario en su sesión ordinaria celebrada el día 28 de junio de 1974, abroga el de 1970.

En el artículo 1o. establece que "Regirá las relaciones entre la Universidad y su Personal Académico, de acuerdo con lo dispuesto en los Artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica y en el Título IV del Estatuto General de la UNAM".

Además de las previstas en la Legislación Universitaria como causas de sanción en su artículo 9 menciona:

- "a) El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Estatuto.
- b) La deficiencia en las labores docentes o de investigación, debidamente comprobada".

Y las sanciones aplicables:

- a) Extrañamiento escrito.
- b) Suspensión.
- c) Destitución.

El procedimiento para sancionar se encuentra previsto en el artículo 110 y consiste en:

I.- "El Director de la Dependencia lo comunicará por escrito y en forma razonada al Consejo Técnico, acompañando las pruebas que estime conducentes.

II.- El Consejo por su parte correrá traslado al interesado para que dentro de los 15 días hábiles siguientes al recibo de los documentos, conteste por escrito lo que a su derecho convenga, anexando las pruebas que tenga en su favor.

III.- Además el Consejo podrá ordenar que se practique cualquier diligencia o se desahogue cualquier prueba, antes de dictar su resolución. Esta deberá producirse a más tardar en 15 días hábiles, a partir de que se recibió la última prueba".

Y señala que en las Dependencias donde exista Consejo interno, éste en un término de 10 días hábiles le entregue un dictamen razonado.

Las resoluciones del Consejo Técnico podrán ser recurridas ante el Tribunal Universitario en los siguientes 10 días hábiles a la notificación de la resolución.

En el Título XIII del Estatuto se establecieron las Condiciones Gremiales del Personal Académico, en el Artículo 115 se mencionó que se revisarían en forma bilateral entre la Institución y las Asociaciones Gremiales. Se establecieron la jornada de trabajo, descansos, salario y demás prestaciones laborales y en el Capítulo X, las causas de suspensión, rescisión y terminación

de las relaciones de trabajo entre la Universidad y su Personal Académico, en forma específica el Artículo 206 del Estatuto dice: "Respecto a las causas de suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral, entre la UNAM y su personal Académico, se estará a lo prescrito en la Ley Federal de Trabajo".

3. CONDICIONES GREMIALES.

En 1972 algunos profesores formaron una asociación gremial, que llamaron Consejo Sindical, en el año de 1974 se dirigieron al Rector para que por su conducto se convocara al Consejo Universitario y éste determinara si era procedente la Constitución del Sindicato del Personal Académico de la UNAM, y además si procedía la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico, por estos motivos se emplazó a huelga a la UNAM en mayo de 1975 por el SPAUNAM; Consejo Universitario y representantes de diversas asociaciones de Académicos sesionaron en diversas ocasiones, y las Comisiones el 11 de junio de 1975 rindieron el siguiente dictamen:

"1.- Conforme a la Legislación actualmente en vigor, tanto la general como la de la Universidad, no procede la firma de un Contrato o Convenio Colectivo de Trabajo con el Personal Académico por contravenir la naturaleza de los servicios prestados por dicho personal y la estructura jurídica de la UNAM.

2.- En lo académico es esencial y está establecida la participación de todos los sectores de la comunidad universitaria de acuerdo con nuestra legislación.

Los elementos académicos positivos que se encuentran en dicho proyecto de Contrato Colectivo, deben ser estudiados y en su caso, puestos a la consideración del Consejo Universitario, como reformas o adiciones al Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

3.- Que la Rectoría designe una Comisión para que, con representantes de las diversas asociaciones del Personal Académico, estudie y acuerde los procedimientos para que dichas asociaciones intervengan en los aspectos gremiales del referido personal, y proponga al Consejo Universitario un capítulo sobre Condiciones Gremiales del Personal Académico a fin de que, en su caso, sea incorporado a la Legislación Universitaria. Asimismo, que dicha Comisión estudie y proponga las posibles reformas y adiciones a los correspondientes ordenamientos legales que sean consecuencia de lo anterior¹¹.

La falta de base legal para firmar un Contrato Colectivo y reconocer al Sindicato que representara los intereses del Personal Académico al Servicio de la UNAM, motivaron al consejo Universitario para que con fundamento en el Artículo 13 de la Ley Orgánica que lo facultaba para dictar los Estatutos Especiales que regulaban las relaciones entre la Universidad y su personal Docente y de Investigación, con fecha 27 de noviembre de 1975, aprobara el Título XIII denominado de las Condiciones Gremiales del Personal Académico, mismo que se integró de los siguientes capítulos:

Capítulo I.- Disposiciones Generales

Capítulo II.- De las Asociaciones Gremiales y de la Relación Bilateral

¹¹OROZCO ENRIQUEZ, José de Jesús. Op. Cit., p.61

Capítulo III.- De la Acreditación de las Asociaciones Gremiales

Capítulo IV.- De la Comisión Mixta de Vigilancia

Capítulo V.- De la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución

Capítulo VI.- De las otras Comisiones Mixtas

Capítulo VII.- De la Jornada de Trabajo y el Descanso Legal

Capítulo VIII.- Del Salario

Capítulo IX.- De los Derechos y las Prestaciones Laborales

Capítulo X.- Causas de Suspensión, Rescisión y Terminación de las Relaciones de Trabajo entre la Universidad y su Personal Académico.

Este último capítulo en su Artículo 206 en relación a las Causas de Suspensión, Rescisión y Terminación de la Relación Laboral, estableció que se está a lo prescrito en la Ley Federal del Trabajo; y agregó en el Artículo 209 que en caso de Rescisión, el trabajador podría acudir ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución o ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La finalidad de agregar este Título al Estatuto del Personal Académico era para atender los aspectos laborales del Personal Académico, además como respuesta para terminar con las presiones que ejercían las asociaciones de académicos de diversas facultades y escuelas que se agrupaban en el SPAUNAM, y que amenazaban con cerrar Ciudad Universitaria. Se excluían los aspectos académicos con el fin de preservar la Autonomía universitaria y la consecución de los fines de la Universidad, de esta manera se separaban las condiciones de trabajo y las disposiciones de carácter académico.

Quizá por la presión de los trabajadores académicos o por ser extremos que jamás se habían regulado, el sólo hecho de adicionar el Título llamado "DE LAS CONDICIONES GREMIALES", se pensó que en el mismo quedaba incluido lo referente a las condiciones de trabajo, sin que se tomara en consideración que el Estatuto General y el Estatuto del Personal Académico en los Títulos anteriores al XIII, contenían desde su inicio y por las diferentes etapas que pasaron, disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, normas éstas que se debieron de considerar para hacer más homogénea y congruente la Legislación Universitaria, es decir, que había que derogar todas las que se refirieran a las condiciones de trabajo a efecto de que no existiera contradicción o incluso duplicidad de pago de algunas prestaciones contenidas en el Estatuto General y Títulos del I al XII del Estatuto del Personal Académico, con el Título de las Condiciones Gremiales que también formaba parte del EPA.

En el artículo Décimo transitorio de las Condiciones Gremiales, se estableció que la revisión de las mismas, sería cada dos años, debiendo celebrarse la primera antes de febrero de 1977, la que se acordaría bilateralmente ente la Universidad por una parte y las Asociaciones Gremiales del Personal Académico por la otra.

El 31 de Enero de 1977, quedó revisado el título de Condiciones Gremiales del Personal Académico, interviniendo por la comisión de Rectoría entre otros, el Dr. Fernando Pérez Correa, Ing. Javier Jiménez Espriu y el Lic. Diego Valadez, y por las Asociaciones diversos representantes de las Facultades de Medicina,

Arquitectura, Derecho, Ingeniería, Ciencias, etc., en realidad más que revisión fue una ratificación del documento, no hubo cambio importante y como se carecía de reconocimiento formalmente de un Sindicato se tendría que someter todavía a la aprobación del Consejo Universitario, se agregaron algunas disposiciones de carácter académico referidas al ingreso, promoción y permanencia del Personal Académico.

En este mismo año y con el propósito de recobrar la mayoría para negociar las condiciones gremiales del personal académico, el SPAUNAM se fusionó con el STEUNAM, formando el STUNAM, organización que emplazó a huelga el 20 de junio de ese mismo año, suspendiendo además las actividades de la Máxima Casa de Estudios; como esta organización no era un Sindicato reconocido legalmente, la suspensión de labores se consideró ilegal por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las instalaciones que habían permanecido cerradas se recuperaron hasta el día 7 de julio del mismo año, originando el cierre un alto costo económico y ocasionando daños irreversibles a la cultura, a la investigación científica y tecnológica.

Para el período comprendido del 1o. de febrero de 1979 a enero de 1981 quedó revisado nuevamente el Título de las condiciones gremiales que no tuvieron cambios importantes y respecto a las causas de suspensión rescisión y terminación de la relación laboral entre la Institución y los Académicos se estableció que se estaría a lo prescrito en la Ley Federal del Trabajo.

Arquitectura, Derecho, Ingeniería, Ciencias, etc., en realidad más que revisión fue una ratificación del documento, no hubo cambio importante y como se carecía de reconocimiento formalmente de un Sindicato se tendría que someter todavía a la aprobación del Consejo Universitario, se agregaron algunas disposiciones de carácter académico referidas al ingreso, promoción y permanencia del Personal Académico.

En este mismo año y con el propósito de recobrar la mayoría para negociar las condiciones gremiales del personal académico, el SPAUNAM se fusionó con el STEUNAM, formando el STUNAM, organización que emplazó a huelga el 20 de junio de ese mismo año, suspendiendo además las actividades de la Máxima Casa de Estudios; como esta organización no era un Sindicato reconocido legalmente, la suspensión de labores se consideró ilegal por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las instalaciones que habían permanecido cerradas se recuperaron hasta el día 7 de julio del mismo año, originando el cierre un alto costo económico y ocasionando daños irreversibles a la cultura, a la investigación científica y tecnológica.

Para el período comprendido del 1o. de febrero de 1979 a enero de 1981 quedó revisado nuevamente el Título de las condiciones gremiales que no tuvieron cambios importantes y respecto a las causas de suspensión rescisión y terminación de la relación laboral entre la Institución y los Académicos se estableció que se estaría a lo prescrito en la Ley Federal del Trabajo.

"Después de un período de transición, caracterizado por la tirantez en las relaciones con el Sindicato, se restableció la normalidad entre la Comunidad Universitaria. Sin embargo, con el conflicto se hizo patente más que nunca la necesidad de que se definiera el Marco Jurídico Laboral aplicable a las Universidades Públicas Autónomas; en ese sentido, era indispensable la reforma al Orden Jurídico Mexicano del cual la UNAM formaba parte y hasta ese momento no contemplaba puntualmente las peculiaridades de sus relaciones laborales, de tal modo que asegurando los derechos de los trabajadores universitarios, garantizara los derechos de las universidades a contar con las prerrogativas indispensables para el cumplimiento de los fines que les asignaba la Ley".¹²

4. REFORMA DE ADICIÓN AL ARTÍCULO 3º. CONSTITUCIONAL.

4.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

El Artículo 3o. Constitucional ha tenido distintas versiones que han alterado su contenido, una corresponde al artículo original; otra resulta de la reforma de 1934, una tercera a partir de la reforma de 1946 y la última que se encuentra en vigor de 1980.

De acuerdo con el texto original, la educación sería libre, pero será laica la que se de en establecimientos oficiales de educación, lo mismo que la enseñanza primaria elemental que se imparta en los establecimientos particulares.

¹² OROZCO ENRIQUEZ, José de Jesús. Op. Cit. p.66

Se admitía la posibilidad de una educación confesional a partir de la enseñanza media, figuraba la gratuidad de la enseñanza impartida en los establecimientos oficiales.

En 1934 el Presidente Lázaro Cárdenas promovió una reforma fundamental, que afectó los principios mismos de la educación, se determinó que la educación que imparta el Estado sería socialista.

Se proponía combatir el fanatismo y los prejuicios por lo que se proponía organizar la enseñanza de tal manera que permitiera a la juventud una finalidad racional y exacta del universo y de la vida social.

Además señalaba que sólo al Estado correspondería impartir educación primaria, secundaria y normal, en consecuencia, quedaban excluidas de intervenir en cuestiones educativas, las corporaciones religiosas, los ministros de los cultos y las asociaciones o sociedades ligadas con la propaganda de un credo religioso.

Se facultaba al Congreso de la Unión para fijar las aportaciones económicas del Estado correspondientes al servicio público de la educación.

Doce años después fue puesta en vigor una nueva redacción de este artículo, se conservaba la facultad del Congreso y la obligatoriedad y gratuidad de la enseñanza. Sin embargo se dio un cambio en cuanto a la educación socialista, se mencionaron algunos fines de la educación que a partir de entonces en el

artículo 3o. se consignó que sería democrática. "Considerando a la democracia no sólo como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo". Y Nacional "En cuanto, sin hostilidades ni exclusivismos, atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura".

4.2 REFORMA DE 1980.

Finalmente en el año de 1980, después de recabar las opiniones de la comunidad universitaria y de diversos sectores de la población, se adicionó al Artículo tercero de la Constitución Política la fracción VIII que consagra precisamente a nivel constitucional la autonomía universitaria y establece las bases para la regulación jurídica laboral en las universidades.

Normar las relaciones jurídico laborales de las instituciones de Educación Superior fue uno de los extremos más polémicos, inicialmente se seleccionó el Apartado A, con la Ley Orgánica de la UNAM de 1945, posteriormente con la Ley Orgánica de la UAM de 1972, se seleccionó el Apartado B, finalmente con la reforma al Artículo 3o. Constitucional se definió el apartado A.

La Universidad Nacional Autónoma de México, como su nombre lo indica es autónoma en virtud de que sus planes y programas de estudio son establecidos

sin interferencia exterior, sus autoridades y funcionarios son nombrados sin ingerencia del Estado y tiene facultades reglamentarias para definir las normas contenidas en la Ley Orgánica.

Inicialmente se pensó que la autonomía concedida en julio de 1929, otorgaba facultades a la Institución para regular las relaciones de su personal, sin embargo, fue hasta la expedición de la Ley Orgánica en 1945 que en forma expresa el Congreso de la Unión estableció en el Artículo 13 de este ordenamiento que "Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo".

De lo anterior se desprende que la propia institución a través de su Consejo Universitario podría establecer las normas en virtud de las cuales se regularían las relaciones laborales del personal de investigación, docente y administrativo, sin embargo existía incertidumbre, en 1952 por medio de un Decreto Presidencial, se incluyó a los trabajadores universitarios dentro del sistema de seguridad social de los empleados públicos (ISSSTE), en lugar de incluirlos en el IMSS, régimen este último, de seguridad social de los trabajadores cuyas relaciones laborales regulan el apartado A.

Por otra parte las autoridades laborales se habían negado a admitir el registro de los sindicatos universitarios, en cada institución de educación superior se regulaban las relaciones laborales conforme a Estatutos, Convenios Colectivos

de muy diversas maneras, de tal manera que se hizo necesario la definición de un marco jurídico más preciso para regular las relaciones laborales.

"El 11 de octubre de 1979, el Presidente de la República envió una iniciativa a la Cámara de Diputados para modificar la Fracción VIII del Artículo 3o. de la Constitución, a fin de consagrar el principio de la Autonomía Unversitaria en la propia Carta Magna. En el texto de la iniciativa se hacía una referencia a las características especiales que privan en las universidades; características que requerían la introducción de modalidades específicas para normar las relaciones laborales que se dan en la educación superior, de manera que dicha regulación fuera compatible con la Libertad de Cátedra y de Investigación".¹³

La iniciativa fue enviada al Congreso de la Unión, después de su discusión y final aprobación, y debió ser autorizada por las legislaturas de las entidades federativas, en virtud de tratarse de una reforma a la Constitución. Una vez que se llevaron a cabo todas estas acciones, el Ejecutivo estuvo en posibilidad de expedir el Decreto de Promulgación, el día 6 de junio de 1980. El Artículo 3o. reformado, dio fundamento para que en cumplimiento de su texto, se regulara el trabajo dentro de las universidades e instituciones autónomas por Ley, conforme a lo dispuesto en el Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución.

¹³BARQUIN ALVAREZ, Manuel y otro. La Regulación del Trabajo en las Instituciones Autónomas de Educación Superior. Ed. UNAM, México 1984. p. 25

Para el Maestro Néstor de Buen "El nuevo párrafo segundo del Artículo 3o., fracción VIII de la Constitución ha determinado una vía de graves excepciones a los principios generales del Artículo 123, dejando sin efecto, en perjuicio de los trabajadores universitarios la garantía ilimitada de la libertad sindical y el derecho a la estabilidad en el empleo específicamente de los académicos".¹⁴

La finalidad de la reforma Constitucional fue habilitar a las universidades para la consecución de los altos fines que se les encomiendan al establecer un nuevo Marco Jurídico Laboral en las universidades e instituciones de Educación Superior autónomas por Ley, normas que difieren del régimen previsto para el trabajo en general.

La reforma en lo esencial establece que las relaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del Artículo 123 de esta Constitución en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerde con la autonomía, libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere.

Como consecuencia de la reforma, se adicionó el Capítulo XVII al Título Sexto de los Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo, para regular lo

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, T.II, Ed. Porrúa, Ed. 6a., México 1983, p. 506

relativo al trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

5.1 INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA UNAM A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

"Las disposiciones de este capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones", (art. 353-J LFT).

Lo anterior establece por una parte, el reconocimiento del carácter laboral de la relación existente entre la institución de educación superior y su personal, con todo lo que esto implica en el terreno del reconocimiento de sus derechos como trabajadores y por la otra, la compatibilización de dichos derechos laborales con la autonomía y demás consecuencias del régimen de descentralización de que gozan las instituciones de educación superior. Tal compatibilización se logró precisamente a través de las modalidades que se hicieron a las reglas generales.

Constituye una conquista del sindicalismo universitario que acabó con la idea de que no había relación laboral entre las universidades y sus empleados,

específicamente los académicos que se les colocaba en una relación de prestación de un servicio profesional.

Asimismo, resulta importante la adecuación de esta norma a los fines de las instituciones de educación superior de formar profesionistas, investigadores y técnicos útiles a la sociedad, así como organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, tareas estas que resultan trascendentales al generar un desarrollo autónomo y justo de la sociedad mexicana.

Sin embargo para el maestro Néstor de Buen, el artículo en comento, "... Se convierte simple y sencillamente en la expresión indudable de la violación del espíritu y la letra del artículo 123 Constitucional, hoy apartado "A" y particularmente de lo que fue su párrafo inicial a partir de la reforma de 1929 y que hoy, quizá simbólicamente, ha pasado a un segundo término. Allí se dice que "el Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán ..."

Esto significa que en modo alguno la Ley Reglamentaria podrá disminuir los derechos de los trabajadores. Ahora ese principio se deroga cuando en beneficio de "los fines propios de estas instituciones" y en perjuicio de determinados trabajadores, se deja sin efecto el principio de la estabilidad en el empleo y se limita la libertad sindical."¹⁵

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor Op. Cit p. 511

5.2 DEFINICIÓN DE TRABAJADOR ACADÉMICO.

"Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas. Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones, (art. 353-K LFT).

La Ley Laboral contiene la definición de trabajador académico y determina al trabajador administrativo a contrario sensu, es decir, por exclusión de los requisitos para ser académico.

5.3 INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DE PERSONAL ACADÉMICO.

"Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley, regular los aspectos académicos.

Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan, (art. 353-L LFT).

La "evaluación académica" conforme a los estatutos de la UNAM son los llamados concursos de oposición, de los cuales el maestro Néstor de Buen considera "... de lo que no hay duda es de las pruebas de admisión (oposición, concurso de méritos, etc...) tienen un carácter estrictamente laboral.

Convertirlo en académico, como se desprende del Artículo 353-L. es, simple y sencillamente, una trampa legal."¹⁶

Este artículo faculta a las instituciones de educación superior a regular los aspectos académicos, mismos que se sustraen al régimen de negociación y contratación colectiva, es acorde con la fracción VIII del Artículo 3o. Constitucional, al establecer que corresponderá a las instituciones fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, da las bases para regular la permanencia o estabilidad en el empleo al considerar que podrá ser definitivo cuando la tarea que realice sea permanente y además sea aprobado en la evaluación académica que efectúa el órgano correspondiente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades establezcan.

Lo anterior es considerado por el maestro Néstor de Buen como una privación a los trabajadores académicos a permanecer en el empleo, al otorgar "... al patrón: universidad o instituto autónomo, el derecho de decidir los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. Esto rompe definitivamente con la estabilidad prevista en la fracción XXII y aún con las reglas que atienden a los contratos temporales, ya que en éstos domina el principio de que su duración estará determinada por razones objetivas y no subjetivas como señala el 3o. Constitucional..."¹⁷

¹⁶DE BUEN LOZANO, Néstor p. 512

¹⁷Idem, p. 507

Esta norma resulta ser una previsión fundamental que recoge, convalida y consagra los esfuerzos permanentes de la universidad, además consolida su naturaleza intrínseca al señalar que corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley, regular los aspectos académicos, de tal suerte que, finalmente se fija un claro deslinde entre las cuestiones académicas, competencia plena e irrenunciable por definición de la universidad y los derechos laborales de su personal académico.

5.4 JORNADA DEL PERSONAL ACADÉMICO.

"El trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase," (art. 353- M LFT).

En las universidades al personal de medio tiempo (20 horas semana/mes) y tiempo completo (40 horas semana/mes) se le denomina de carrera, es distinto del personal contratado por horas, en virtud de que su dedicación es casi total, aún cuando en algunos casos el personal contratado por asignatura rebasa a los profesores de medio tiempo, originando uno de los problemas más característicos de las instituciones de educación superior.

Al personal de carrera se le asignan grupos que no exceden de la mitad del total del tiempo contratado, y el tiempo restante lo dedica a la preparación de las clases o a tareas de orientación y asesoría de alumnos o proyectos de

investigación, al personal de asignatura no se le paga más que por la hora de clase impartida.

"Implicita en el artículo 353-M está la exclusión de la posibilidad de contratar al personal académico de investigación por horas. Exclusión que resulta explicable si se toma en cuenta que si bien las labores de docencia pueden contenerse en lapsos tan reducidos como una hora sin perder coherencia e integridad, las labores de investigación suponen un esfuerzo continuo y permanente, sin el que no es posible acumular la masa crítica de conocimientos, ni provocar la concentración que supone la exigente disciplina de la investigación".¹⁸

5.5 SALARIOS DISTINTOS PARA TRABAJO IGUAL.

"No es violatorio del principio de igualdad de salarios, la fijación de salarios distintos para trabajo igual si este corresponde a diferentes categorías académicas", (353-N LFT).

La Fracción VII del Artículo 123 establece que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad, el artículo que se comenta establece una salvedad a este principio al tomar en consideración el hecho de pertenecer a diferentes categorías, lo que implica que el trabajo no sería igual, es probable que se haya tomado en cuenta que

¹⁸BARQUIN ALVAREZ, Manuel y otro. Op. Cit., p. 45.

sería difícil demostrar que es diferente el trabajo de dos profesores que enseñan la misma materia y el mismo número de horas, por lo que se considera conveniente establecer una presunción legal que no es necesario acreditar ni admite prueba en contrario.

5.6 TIPOS DE SINDICATOS EN LAS UNIVERSIDADES.

"Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:

- I.- De personal académico.
- II.- De personal administrativo, o
- III.- De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores", (art. 353-Ñ LFT).

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 360 menciona los tipos de sindicatos, por lo que se excluyen en las instituciones de educación superior los sindicatos de oficios varios, de industria y los nacionales de industria.

Se pretendió formar un sindicato único a nivel nacional de las universidades, sin embargo, las autoridades universitarias se opusieron a esta propuesta al considerar que "...Un sindicato único sería parcial o totalmente incompatible con la independencia, régimen jurídico, potestad legislativa, autonomía de gobierno, libre disposición del patrimonio universitario, democracia universitaria y sindical, así como con la autonomía sindical".¹⁹

5.7 REGISTRO SINDICAL DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

Los sindicatos a que se refiere el artículo anterior deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, según sea federal o local la ley que creó a la Universidad o Institución de que se trate", (art. 353- Q LFT).

Este Artículo es acorde con el Artículo 365 de la propia Ley Federal del Trabajo, que establece una regla de competencia señalando a la instancia con facultades para efectuar el registro.

Al respecto la Corte ha sostenido lo siguiente:

"SINDICATOS, COMPETENCIA FEDERAL PARA CONOCER DEL REGISTRO DE. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es competente para conocer de la solicitud de registro de un Sindicato, constituido por trabajadores

¹⁹BARQUIN ALVAREZ, Manuel Op. Cit. p. 48

dedicados a un mismo oficio y que prestan sus servicios en una misma empresa, cuando se trata de los casos que señala el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, correlativo a la Fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional; sin que sea necesario que el sindicato esté integrado por todos los trabajadores de la empresa, ya que este requisito no lo exige la Ley."²⁰

La importancia del registro sindical ante la autoridad competente y el reconocimiento por parte de ésta, permite el otorgamiento de la toma de nota de la directiva sindical, documento éste con el cual los sindicatos acreditan su personalidad de conformidad a lo establecido en el Artículo 692-IV de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato".

5.8 CONTRATOS COLECTIVOS.

"Para los efectos de la Contratación Colectiva entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el Artículo 388. Para tal efecto el Sindicato de Institución recibirá el tratamiento de Sindicato de Empresa y los sindicatos de personal académico o de Personal Administrativo tendrán el tratamiento de Sindicato Gremial." (art. 353- P LFT).

²⁰Informe 1980, Tercera parte, Tribunal Colegiado del Primer Circuito, p. 189- Citado por Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Ed. Esfinge, S.A. de C.V. México 1992. p. 258.

Para que los Sindicatos de Institución sean titulares de un Contrato Colectivo se requiere que la mayoría de los trabajadores académicos y administrativos manifiesten su voluntad en el sentido de integrarse al Sindicato Mixto, corresponderían éstos a los Sindicatos de Empresa, si únicamente hubiera una mayoría de académicos o de administrativos, no sería posible que el sindicato de institución fuera titular del Contrato Colectivo.

"En los Contratos Colectivos, las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a lo trabajadores administrativos ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente.

En ningún caso, estos contratos podrán establecer para el personal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión a que se refiere el Artículo 395". (art. 353- Q LFT).

Las cláusulas de exclusión, por ingreso o por separación, son comunes en los Contratos Colectivos de Trabajo.

"La Cláusula de Exclusión por separación es totalmente incompatible con la libertad sindical y el pluralismo, razón por la que se trató de eliminarla del ámbito de la educación superior".²¹

²¹BARQUIN ALVAREZ, Manuel y otro. Op. Cit., p. 58

"El Diputado Pérez Arreola explicó cómo la corriente sindical que representa coincide con que en sus orígenes la Cláusula de Exclusión tuvo como función la preservación del movimiento obrero, constituyó una defensa contra los esquiroleros y los enemigos de la unidad de la clase obrera. Sin embargo, con el transcurso del tiempo se desvirtuó su función inicial, de modo que terminó por ser un instrumento de represión que se ha aplicado a los líderes que pertenecen al sector más democrático del movimiento sindical del país."²²

Este artículo es congruente con el principio contenido en el Artículo 353-L, el cual menciona que es privativo de las Universidades e Instituciones autónomas por Ley regular los aspectos académicos, así como con la Fracción VIII del Artículo 3o. Constitucional que las faculta para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico.

5.9 PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

"En el procedimiento de huelga, el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con 10 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

Además de los casos previstos por el Artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de aquéllas, fijarán el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya

²²BARQUIN ALVAREZ, Manuel p. 60

suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso". (art. 353- R LFT)

Por lo que hace al personal de emergencia en caso de huelga, se trata de una disposición fundamental para que nuestra Máxima Casa de Estudios pueda seguir realizando sus investigaciones, en virtud de que se producirían daños a los bioterios, laboratorios y a experimentos cuya suspensión origina perjuicios graves a la educación en México.

5.10 INTEGRACIÓN DEL ORGANO JURISDICCIONAL.

"En las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las de Conciliación Permanente funcionarán juntas especiales que conocerán de los asuntos laborales de las Universidades e Instituciones de Educación Superior autónomas por Ley y se integrarán con el Presidente respectivo, el representante de cada Universidad o Institución y el representante de sus trabajadores académicos o administrativos que corresponda". (art. 353- S LFT)

Este Artículo contiene una innovación al Capítulo XVII del Título sexto, pues "Establece un órgano Ad hoc para la tramitación de los conflictos laborales que se originen entre las Universidades e Instituciones de Educación Superior autónomas por Ley y sus trabajadores académicos y administrativos".²¹

²¹ BARQUIN ALVAREZ, Manuel. Op. Cit. p. 66

"Para los efectos anteriores, la autoridad competente expedirá la convocatoria respectiva, estableciendo en ella que cada Universidad o Institución nombrará su representante, y que deberán celebrarse sendas convenciones para la elección de representantes de los correspondientes trabajadores académicos o administrativos." (art. 353- T LFT)

El Artículo en comento es complementario del Artículo 353-S al establecer la forma para elegir a las personas que integren la Junta Especial competente para conocer de los conflictos laborales.

5.11 SEGURIDAD SOCIAL EN LA UNAM.

"Los trabajadores de las Universidades o Instituciones a las que se refiere este capítulo disfrutarán de sistemas de seguridad social en los términos de sus Leyes Orgánicas o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren. Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley". (art. 353-U LFT)

Con este Artículo se pretendió dar uniformidad al régimen de seguridad social de los trabajadores de las Universidades en razón de que la Universidad Nacional de conformidad al Artículo 13 de su Ley Orgánica, encuadra dentro del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución, en consecuencia el régimen

de seguridad social que corresponde otorgar a sus trabajadores es el del Instituto Mexicano del Seguro Social, a pesar de ello, en el año de 1952, se emitió un Decreto Presidencial en virtud del cual se incluyó a los trabajadores de nuestra Máxima Casa de Estudios en el ISSSTE, situación ésta que no es acorde con las normas establecidas.

6. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

6.1 MARCO CONCEPTUAL

"Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". (art. 386 LFT)

El Lic. Juan B. Climent, al comentar el Contrato Colectivo de Trabajo dice "La característica esencial del Contrato Colectivo reside en la facultad otorgada a los grupos sociales, éste es, a los representantes de los factores de la producción, para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo, con la sola limitación de no afectar las garantías o derechos mínimos a favor de los

de seguridad social que corresponde otorgar a sus trabajadores es el del Instituto Mexicano del Seguro Social, a pesar de ello, en el año de 1952, se emitió un Decreto Presidencial en virtud del cual se incluyó a los trabajadores de nuestra Máxima Casa de Estudios en el ISSSTE, situación ésta que no es acorde con las normas establecidas.

6. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

6.1 MARCO CONCEPTUAL

"Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". (art. 386 LFT)

El Lic. Juan B. Climent, al comentar el Contrato Colectivo de Trabajo dice "La característica esencial del Contrato Colectivo reside en la facultad otorgada a los grupos sociales, ésto es, a los representantes de los factores de la producción, para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo, con la sola limitación de no afectar las garantías o derechos mínimos a favor de los

trabajadores, contenidas en el Artículo 123 Constitucional y en el Código Laboral".²⁴

El Contrato Colectivo de Trabajo es el acuerdo de voluntades de un patrón o un sindicato de patrones y los trabajadores constituídos en sindicato, por medio del cual se regulan las condiciones en las que se van a prestar los trabajos, ésto se traduce en un cúmulo de obligaciones y derechos de las partes.

El Maestro J. Jesús Castorena en su obra **MANUAL DE DERECHO OBRERO**, nos comenta: "El contrato colectivo de trabajo se instituye en la Ley para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. Esas condiciones son, las obligatorias: salarios, jornadas, intensidad y calidad de trabajo, descansos y vacaciones. Esas condiciones van a tener eficacia cuando se realiza la prestación de servicios; están destinadas entonces a actualizarse en la persona de cada trabajador. El contrato colectivo estatuye: 1. Reglas para ajustar a ellas la prestación de servicios; 2. Servicios y prestaciones para satisfacer necesidades comunes; 3. Un régimen de paz; 4. El fortalecimiento de la unidad obrera y de la patronal".²⁵

²⁴CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. Cit., p. 270

²⁵CASTORENA, J. de Jesús, Manual de Derecho Obrero, 6a. Edición, México 1984, p. 272

6.2 ELEMENTOS INTEGRANTES DEL CONTRATO COLECTIVO.

6.2.1 Elemento Normativo.

Este se contiene en los artículos 391 y 393 de la Ley Federal del Trabajo.

"El Contrato Colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios;
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramientos inicial que se deba impartir o quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes."

Además estas disposiciones legales establecen que no producirá efecto de Contrato Colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

6.2.2 Elemento obligacional

Se entiende como "... la suma de obligaciones que contraen hacia el otro cada uno de los autores de la convención, por consiguiente son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de éste hacia aquélla..."²⁶

Una de las obligaciones fundamentales es mantener la paz en las empresas y para este efecto cada parte deberá cumplir puntualmente con sus obligaciones.

6.2.3 Elemento ocasional

..."corresponde a cláusulas, independientes de los elementos normativo y obligacional, y aún de la envoltura protectora, que sirvan para resolver cuestiones que surgieron con carácter concreto..."²⁷

Es posible que se presente o no por ejemplo:

¿Cuándo se reanudarían las labores si hubo suspensión con motivo de huelga?, ¿Qué porcentaje de salarios caídos deberá pagarse? reinstalación de alguno o algunos de los trabajadores.

²⁶DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. T II., Ed. Porrúa S.A. 6a. Ed., México 1991, p. 446

²⁷Idem p. 447

6.2.4 La envoltura protectora

"... es el conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo..."

Se pueden mencionar entre otras la terminación, revisión e iniciación del Contrato Colectivo.

Los anteriores elementos se encuentran sujetos en las instituciones de Educación Superior autónomas por Ley a los términos y modalidades establecidos para las relaciones de trabajo, previstos en el Artículo 3o. Constitucional y el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, Capítulo XVII, en virtud de que reservan a las universidades las siguientes facultades:

7. FACULTADES RESERVADAS A LAS UNIVERSIDADES QUE NO PUEDEN SER MATERIA DE LA CONTRATACION COLECTIVA

7.1 AUTONOMÍA ADMINISTRATIVA Y DE GOBIERNO.

La Universidad tiene la facultad para gobernarse a sí misma, establecer sus propias normas, estatutos o reglamentos, así como para nombrar y remover sus órganos internos, fijando sus atribuciones y la forma para designarlos; lo anterior tiene su fundamento en el Artículo 3o. Fracción VIII de la Constitución que establece:

"Las Universidades y las demás instituciones de Educación Superior a las que la Ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas..."

¹¹ DE LA CUEVA, *Mano Ojo*, Cfr p. 464

El derecho a gobernarse a sí mismas, se refiere a toda su vida administrativa, académica y financiera, alude al ejercicio de todas las actividades que le son propias para el cumplimiento de sus fines, cualquier aspecto que pretenda restringir la facultad de autogobierno de las Universidades, quedará excluido de la contratación colectiva.

No corresponde a la función sindical involucrarse en cuestiones ajenas a las condiciones de trabajo, por ejemplo, que pretendiera intervenir en los procedimientos de selección o integración de órganos Colegiados de Gobierno, en la Organización y Estructura Administrativa de las Actividades y Programas Institucionales.

7.2 AUTONOMÍA ACADÉMICA.

El Artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Corresponde exclusivamente a las Universidades o Instituciones Autónomas por Ley, regular los aspectos académicos". Es decir, todos los aspectos académicos se encuentran excluidos de la contratación colectiva, en virtud de que la Universidad en ejercicio de su autonomía, a través de sus órganos correspondientes determina libremente las cuestiones académicas, como los planes y programas así como los términos para el ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, pero de ningún modo estos aspectos podrían realizarse bajo la presión que pudiera ejercer el sindicato o alguna autoridad ajena a la Universidad.

"La facultad exclusiva de las Universidades para determinar sus planes y programas académicos abarca la discusión, selección, elaboración, formulación, contenido, organización, control, administración, supervisión, coordinación, instrumentación, ejecución, evaluación y en general todo lo relativo a los Planes y Programas no sólo de estudio sino de investigación y en su caso, difusión de la cultura. Así pues, se encuentra excluido de la Contratación Colectiva qué es lo que se enseña, investiga o difunde; cómo, cuándo y dónde se enseña, investiga o difunde la cultura; quién y cuánto enseñan, investigan o difunden la cultura; a quién y a cuántos enseñan y difunde la cultura; así como en términos generales, todo lo relacionado con el descubrimiento, interpretación, transmisión y evaluación del saber científico y cultural".²⁹

Por otra parte, es necesario tener presente que la facultad conferida a las Universidades para regular los aspectos académicos, abarca no sólo la selección e integración de los órganos encargados de tomar las decisiones respectivas, sino también los procedimientos que deben seguirse para la toma de decisiones, por ejemplo los términos de ingreso, promoción y permanencia, incluyen tanto las decisiones académicas, así como los requisitos, criterios y procedimientos indispensables para hacerlas operativas, lo anterior se encuentra excluido de la contratación colectiva, porque de permitir que alguna instancia sindical o estatal definiera cualquiera de estos aspectos, se haría nula la potestad constitucional otorgada a las Instituciones de Educación Superior.

²⁹OROZCO ENRIQUEZ, José de Jesús. Op. Cit., p. 133

"Incluso, cuando se llegue a someter un caso a algún órgano jurisdiccional el laudo o la ejecutoria no podrán referirse a los aspectos sustantivos de la evaluación académica sino tan sólo a examinar si fue seguido el procedimiento previsto y los derechos constitucionales del interesado, dando lugar, en caso contrario, exclusivamente a la reposición del procedimiento".³⁰

7. 3 AUTONOMIA FINANCIERA.

En forma expresa la Fracción VIII del Artículo 3o. Constitucional establece como facultad de la Universidad la administración de su patrimonio, de tal manera que quedará excluido de la Contratación Colectiva, las disposiciones que pretendan limitar las facultades de asignación presupuestal que competen a los órganos que la Ley Orgánica faculta, en tal virtud se encontrará prohibida la negociación de la suma que se destinara para recursos humanos o materiales, para la función académica, para estudios profesionales o de posgrado, para la investigación, etc.

Se considerarán como no negociables todos aquellos aspectos que contravengan los principios de educar, investigar y difundir la cultura, los que vayan en contra del respeto a la libertad de cátedra e investigación, del libre

³⁰OROZCO ENRIQUEZ, José de Jesús. Op. Cit., p. 136

examen y discusión de las ideas, lo que permitirá a las Universidades preservar su independencia y cumplir en forma idónea sus fines.

Tomando en consideración las facultades otorgadas a las Universidades y que han sido mencionadas con anterioridad, se podrían pactar las siguientes cláusulas:

7.4 CLÁUSULAS DE NEGOCIACION OBLIGATORIA.

Serían aquellas que establezcan las condiciones de trabajo que no resulten contrarias a la autonomía, libertad de cátedra e investigación y los fines de la Universidad.

Las condiciones de trabajo necesariamente estarían sujetas a las modalidades previstas en el Capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo.

Con frecuencia se menciona que ciertas materias contienen aspectos académicos y laborales provocando confusión en lo que se encuentra sujeto a la contratación colectiva en las Universidades, por lo que se tomaría en consideración si una materia contiene aspectos académicos, ésta se excluiría de la contratación colectiva.

7.5 CLÁUSULAS DE NEGOCIACION POTESTATIVA.

Las que sin ser condiciones de trabajo pacten las partes y no resulten incompatibles con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de la Institución.

Estas disposiciones tienen su fundamento en la Fracción X del Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Las demás estipulaciones que convengan las partes".

En relación a estos aspectos el maestro José de Jesús Orozco dice: "... hay que advertir que la negociación de este tipo de cuestiones es jurídicamente potestativa y en consecuencia, cualquiera de las partes puede legítimamente rehusarse a negociar sobre el particular. En consecuencia, no podría considerarse imputable una huelga al patrón o a las autoridades universitarias por decidir no negociar o pactar alguna cláusula potestativa."³¹

La Universidad Nacional Autónoma de México como Organismo Público Descentralizado y la Asociación Profesional de Carácter Gremial, denominada Asociaciones Autónomas del personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM), como representante genuino del interés gremial mayoritario del personal Académico al servicio de la Institución, constituido el 22 de noviembre de 1979, " con Registro en la Secretaría de

³¹OROZCO ENRIQUEZ, José de Jesús. Op. Cit., p. 146

Trabajo y Previsión Social, bajo el número 4919 del 21 de octubre de 1980" celebraron el primer Contrato Colectivo de Trabajo aplicable al personal Académico, con fecha 1 de febrero de 1981, en lo general eran las condiciones gremiales que se habían venido revisando cada 2 años incluso al vencimiento del término de estas condiciones entró en vigor el Contrato Colectivo, tenía algunas modificaciones, pero ninguna era relevante, se estableció como materia del contrato, las condiciones concernientes al interés gremial de los trabajadores académicos para que no hubiera interpretaciones incorrectas se señaló que los aspectos de carácter exclusivamente académico, quedaban reservados a la UNAM en términos del Artículo 3 fracción VIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y "las relaciones laborales entre la Universidad y sus Trabajadores Académicos, se rigen por el Artículo 3 Fracción VIII y el Apartado A del Artículo 123, ambos de la Constitución Política... la Legislación Universitaria, la Ley Federal del Trabajo y el presente Contrato y las demás disposiciones que en lo interno acuerden la UNAM y AAPAUNAM".

A pesar de las disposiciones anteriores en este primer Contrato Colectivo se pactó el Capítulo III referido al ingreso y estabilidad del Personal Académico haciendo referencia a los concursos de oposición, a los interinatos, a la definitividad y aún cuando se reproducían normas que se encontraban contenidas en los Estatutos, no tenían razón de incluirse en el Contrato Colectivo por corresponder estos aspectos a la Universidad en base a su autonomía.

Este Contrato Colectivo introduce una novedad al establecer en su Cláusula XII la investigación Administrativa que debería realizarse cuando se considerara que un miembro del personal académico incurriera en alguna falta, estableciendo un plazo máximo de 10 días hábiles para realizar el procedimiento de investigación y vencido éste no podría aplicarse ninguna sanción; respecto a las causas de suspensión o rescisión, se remite a lo prescrito en la Ley Federal del Trabajo.

Cada 2 años se revisa el Contrato Colectivo de Trabajo, en 1983 la única variante respecto a la investigación administrativa fue en el sentido de citar al interesado y a AAPAUNAM con 2 días hábiles de anticipación a la audiencia, ampliándose este término a 3 días en la revisión contractual de 1985, sosteniéndose en sus términos este procedimiento en las siguientes revisiones hasta el contrato vigente del período 93-95.

En conclusión se podría mencionar que el fin de la contratación colectiva se reduce a "Establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo (Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo), más no se trata de un mecanismo para determinar las cuestiones académicas, sería una desviación de la contratación colectiva el imponerlas como una técnica para resolver este tipo de cuestiones, eliminando para el efecto a otros grupos intrínsecamente interesados".³²

³²OROZCO ENRIQUEZ, José de Jesús. Primer Seminario Internacional sobre la regulación de la carrera académica. Ed. UNAM, México, 1985. p. 132

El nuevo marco jurídico laboral para las Universidades e Instituciones de educación superior autónomas por Ley, establece ciertos límites al alcance de la Contratación Colectiva; serán materia del Contrato aquellas que no contravengan la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de las Instituciones.

Si un Contrato Colectivo llegara a contemplar alguna cuestión que legalmente quedara excluida de la negociación colectiva, resultarían nulas estas cláusulas por contrariar disposiciones de orden público en términos de lo que establece el Artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo.

En las Universidades la negociación colectiva se debe limitar a las cuestiones que atañen directamente a las condiciones de trabajo, excluyendo los aspectos que constituyen la esencia de la autonomía académica, los cuales deben seguir regulándose a través de los órganos de gobierno universitario.

CAPITULO III

ORGANO JURISDICCIONAL COMPETENTE PARA RESOLVER LAS CONTROVERSIAS QUE SE SUSCITEN EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY.

- 1. LA JURISDICCIÓN**
 - 1.1 Concepto**
 - 1.2 La jurisdicción como competencia**
 - 1.3 La jurisdicción como poder**
 - 1.4 La jurisdicción como función**
 - 1.5 Elementos de la jurisdicción**
- 2. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**
 - 2.1 Antecedentes**
 - 2.2 Estructura de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**
 - 2.3 Juntas Especiales**
 - 2.4 Junta Especial 14 Bis**

1. LA JURISDICCIÓN

1.1 CONCEPTO

Al Estado le corresponde satisfacer el interés social, manteniendo la vigencia efectiva del derecho, en caso de violación o desconocimiento de la norma, debe declarar cuál es la voluntad de la Ley en el caso concreto, respetando desde luego las garantías de las partes, mediante la aplicación de normas, adecuadas a la realización del proceso correspondiente.

Uno de los elementos fundamentales en la teoría general del proceso es la jurisdicción que tiene en derecho procesal un concepto específico, la facultad conferida a ciertos órganos, para administrar justicia, en principio la jurisdicción está atribuida al Poder Judicial, sin embargo la separación de poderes no es absoluta, en toda sociedad o comunidad se presenta la jurisdicción, porque sin ella no sería posible el mantenimiento del orden jurídico.

El vocablo jurisdicción desde el punto de vista etimológico, viene de dos voces latinas: "jus, derecho, recto y dicere, proclamar, declarar, decir, significa proclamar el derecho."¹

Becerra Bautista define a la jurisdicción diciendo "Es la facultad de decidir, con fuerza vinculativa para las partes, una determinada situación jurídica controvertida".²

Para Chioventa, jurisdicción "Es la función del Estado, que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la Ley mediante la substitución, por la actividad de los órganos públicos, de la actitud de los particulares o de otros órganos públicos, sea al afirmar la existencia de la voluntad de la ley, sea de hacerla prácticamente efectiva".³

La Jurisdicción la define el maestro Eduardo J. Couture como "Función pública, realizada por órganos competentes del estado, con las formas requeridas por la Ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos

¹ Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Editorial Porrúa S.A. Segunda Edición I-O, México 1988 p. 1884.

² BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. 9a. Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1981 p. 5

³ IDEM

y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución".⁴

La palabra Jurisdicción tiene varias acepciones, se le menciona como sinónimo de competencia; como conjunto de poderes o autoridad de ciertos órganos del Poder Público; como ámbito territorial; y en un sentido más preciso y técnico el de función pública de hacer justicia.

1.2 LA JURISDICCIÓN COMO COMPETENCIA

La Jurisdicción como competencia.- Hasta el siglo XIX los conceptos de jurisdicción y competencia aparecen como sinónimos y es en el siglo XX cuando se ha superado este equívoco; la competencia es una medida de jurisdicción.

Todos los jueces tienen jurisdicción, pero no todos tienen competencia para conocer de un determinado asunto. Por ejemplo un juez competente es, al mismo tiempo, juez con jurisdicción; pero un juez incompetente es un juez con jurisdicción; y sin competencia, en tal virtud la competencia es la facultad que se concede al órgano jurisdiccional, específicamente

⁴ COUTURE J., Eduardo. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Ed. Editora Nacional S.A., México, 1984. p. 40

para conocer sobre cierto sector jurídico, tomando en consideración su cuestión jerárquica y geográfica además de la importancia del asunto.

1.3 LA JURISDICCIÓN COMO PODER

La jurisdicción como poder.- En algunas ocasiones se utiliza el vocablo jurisdicción para referirse al poder de determinados órganos públicos, especialmente los del Poder Judicial. Esta noción es insuficiente, porque "la jurisdicción es un poder-deber. Junto a la facultad de juzgar, el juez tiene el deber administrativo de hacerlo, el concepto de poder debe ser substituido por el concepto de función."⁵

1.4 LA JURISDICCIÓN COMO FUNCIÓN

Finalmente se encuentra el concepto de *jurisdicción como función*, considerado como el más cercano a la llamada función jurisdiccional, que encuentra cierta similitud con la función judicial, y aunque es bien cierto que no toda función judicial es jurisdiccional (Por ejemplo la jurisdicción voluntaria), también lo es que hay función jurisdiccional a cargo de otros órganos distintos a los judiciales.

⁵ COUTURE J., Eduardo. Op. Cit. pag. 30

1.6 ELEMENTOS DE LA JURISDICCIÓN

LA JURISDICCION, TIENE TRES FUNCIONES BASICAS:

La notio.- Que es el conocimiento de la controversia;

"La notio es decir, el derecho de disponer que se practiquen todas las pruebas y demás diligencias que sean necesarias para ilustrar el entendimiento y la inteligencia del Magistrado, sobre los puntos de hecho y de derecho que los litigantes presentan a su decisión, lo que comprende también el llamamiento a juicio de las personas que pueden ser útiles para la recta administración de justicia".⁶

La judicium.- Que es la facultad de decidirlo.

"Facultad de pronunciar sentencia con arreglo a las leyes, declarando el derecho que corresponde a cada uno o aplicándole la pena en que ha incurrido".⁷

Además de los anteriores elementos, va agregado a la jurisdicción el mando o el imperio, para que tengan cumplido efecto sus prescripciones, pues sin él serían resoluciones vanas.

⁶ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Décimo Quinta Edición. Editorial Porrúa S. A., México 1983. p. 507

⁷ IDEM

Por su parte Eduardo J. Couture sostiene que para establecer un concepto de jurisdicción que supere las dificultades más comunes, es necesario distinguir los elementos propios del acto jurisdiccional; que son la forma, contenido y función .

Los elementos de forma son las partes, actor, demandado, - ocasionalmente los terceros, el juez o jueces del estado y los procedimientos establecidos en la ley; sin embargo no es absoluto este elemento formal cuando se quiere calificar un acto jurisdiccional ya que se puede estar en presencia de todo un procedimiento revestido de la formalidad anteriormente citada, pero puede carecer del contenido de la jurisdicción y por tal motivo no se le consideraría jurisdiccional.

Por ejemplo "...El proceso simulado, que es una pura forma, sin contenido ni función lícitos propios".⁸

La forma es elemento que normalmente caracteriza a la jurisdicción; pero no es determinante.

⁸ COUTURE J., Eduardo. Op. Cit., p. 35

El contenido de la jurisdicción es la existencia de un conflicto con relevancia jurídica y cuya resolución es capaz de adquirir la autoridad de cosa juzgada. Es la cosa juzgada la esencia de la jurisdicción, en consecuencia un acto no es jurisdiccional si no adquiere la autoridad de cosa juzgada y por el contrario si la adquiere será jurisdiccional; también pertenece la coercibilidad a la cosa juzgada y en consecuencia a la jurisdicción.

La función es otro de los elementos del acto jurisdiccional, primeramente debemos mencionar que uno de los objetivos del estado es dirimir o solucionar controversias.

La jurisdicción no sólo implica facultades, sino también deberes de los órganos del estado, los que también son seleccionados para ejercitar la acción jurisdiccional, siendo estos generalmente del Poder Judicial, pero también puede asignarse función jurisdiccional a otros órganos distintos.

En la teoría general del proceso, la jurisdicción se produce mediante un proceso el que se comprende como una relación jurídica continua en donde hay posibilidades igualitarias de defensa y de prueba para ambas

partes a efecto de obtener una justa decisión susceptible de cosa juzgada.

Cabe destacar que en la jurisdicción del trabajo existen características diferentes, pues se tutela y protege a los trabajadores para nivelar la desigualdad creada entre trabajadores y patrones.

"...La ley laboral, por su naturaleza.- Nos dice Russomano, es una ley especial, no solamente por el ámbito de su aplicación, como por sus finalidades, desde el punto de vista social o económico, a través de la protección jurídica que concede a los primeros. Si la ley de trabajo fuere imparcial, sería injusta, porque tratando de la misma manera a los trabajadores y a los empresarios, ayudaría a mantener el desnivel formado, en el seno de las sociedades capitalistas, por la influencia económica del empleador".⁹

⁹ MOZART, Victor Russomano. Citado por De Buen Lozano Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ed.Porrúa, S.A., México 1988. p. 43

2. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

2.1 ANTECEDENTES GENERALES

Desde su nacimiento hasta la fecha el Tribunal ha pasado por las siguientes etapas: En el año de 1927 siendo Presidente de la República Plutarco Elias Calles, emitió un Decreto en virtud del cual acordó establecer la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, lo que fue apoyado por el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Luis N. Morones.

"El Decreto de Calles, en 1927, que creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con evidente gestación inconstitucional, vino a incorporar una jurisdicción federal que el Estado quiso establecer sólo para conocer por sí mismo, de aquellos conflictos que le interesaban de manera directa, por la zona en que se producían; por la presencia de contratos o concesiones federales; por la extensión del conflicto a dos o más estados y en los casos de admisión expresa por las partes de la jurisdicción federal".¹⁰

Al haber sido atacado de inconstitucional este Decreto motivó que en 1929 se reformara la Fracción XXIX de la Constitución, en virtud de la

¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. p. 187

cual se facultó de manera exclusiva a las autoridades federales para legislar en materia de trabajo y sobre esa base, se regularizó el órgano jurisdiccional que estaba integrado en 5 grupos para conocer de los siguientes asuntos:

"a) Los que surgieran en zonas federales;

b) Los que se suscitaban en las industrias y negociaciones cuya explotación o establecimiento se hayaban sujetos a contrato o concesión federal;

c) Los que abarcaban dos o más Estados, o un Estado o zona federal;

d) Los derivados de contrato de trabajo que tuvieran por fin la prestación de labores continuas y de la misma naturaleza en distintos estados de la República;

e) En los casos que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores de la misma, se hubiere admitido expresamente la jurisdicción del Gobierno Federal".¹¹

¹¹ GOMEZPERALTA DAMIRON, Manuel y otros. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Talleres Gráficos de la Nación, México 1985. p. 20

En el año de 1933 se creó el grupo especial número 6, para conocer del ramo textil y en enero de 1936 se integró el grupo especial número 7 que conocería de la industria petrolera, transportes aéreos y terrestres por carretera de jurisdicción federal.

"...el 18 de noviembre de 1942, tuvieron lugar varias modificaciones y ampliaciones con respecto a la competencia federal, lo que dio lugar a la creación en el año de 1944, de otros 7 Grupos Especiales enumerados del 8 al 14, cuya competencia se conserva con algunas variaciones".¹²

En 1975 se amplió la competencia federal, con la Junta Especial número 15, facultada para conocer de la Industria Automóvil, Química Farmacéutica y la Junta Especial número 16 de la Industria de Aceites y Grasas vegetales, alimenticia, enlatado, emvasado y empaquetado de los alimentos.

"En octubre de 1980, se introdujo a la Ley Federal del Trabajo, el dispositivo regulador de las relaciones laborales en las Universidades e Institutos de Educación Superior Autónomos por Ley, a lo cual obedeció la creación de la Junta Especial número 14 bis, que se encargaría de conocer y resolver en los asuntos relativos a dichos órganos educativos, habiéndose establecido tal junta en enero de 1981..."¹³

¹² GOMEZPERALTA DAMIRON, Manuel. Op. Cit. p. 20

¹³ IDEM pags. 20 y 21

2.2 ESTRUCTURA DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ella, y su competencia está determinada por la Fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo.

La Junta desde el punto de vista estructural cuenta con 18 juntas especiales en la Ciudad de México y 43 Juntas Especiales distribuidas en las diversas entidades federativas, haciendo un total de 61; existen además, 3 Secretarías Generales la de Coordinación Administrativa, la de Acuerdos y la de Consultoría Jurídica; asimismo, hay 9 Secretarías Auxiliares como Organos de apoyo, ellas son: la de diligencias, la de Control Procesal, la de Información Técnica y Documentación, la de Huelgas, la de Huelgas Estalladas, la de Conflictos Colectivos, la de Amparos, la de Programación, Organización y Presupuesto y la de Administración de Recursos Humanos.

2.2 ESTRUCTURA DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ella, y su competencia está determinada por la Fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo.

La Junta desde el punto de vista estructural cuenta con 18 juntas especiales en la Ciudad de México y 43 Juntas Especiales distribuidas en las diversas entidades federativas, haciendo un total de 61; existen además, 3 Secretarías Generales la de Coordinación Administrativa, la de Acuerdos y la de Consultoría Jurídica; asimismo, hay 9 Secretarías Auxiliares como Organos de apoyo, ellas son: la de diligencias, la de Control Procesal, la de Información Técnica y Documentación, la de Huelgas, la de Huelgas Estalladas, la de Conflictos Colectivos, la de Amparos, la de Programación, Organización y Presupuesto y la de Administración de Recursos Humanos.

La estructura de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se sustenta en lo siguiente:

a) Deberán ser de integración tripartita en virtud de lo establecido en el Artículo 123 Constitucional Apartado A, Fracción XX que a la letra dice: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno."

Y de acuerdo al Artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo "La Junta se integrará con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades..."

b) Existirán juntas especiales en la estructura del Tribunal en cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 606 de la Ley Laboral que en su parte conducente dice: "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del Capital, podrá establecer juntas especiales fijando lugar de su residencia y su competencia territorial", les corresponderá "Los asuntos que el Secretario del Trabajo y Previsión Social les asigne por clasificación de industrias, actividades o ramas industriales y por otro lado, las que se establezcan en las Entidades Federativas, cuya competencia territorial será fijada por

el mismo funcionario, correspondiendo a cada una toda clase de asuntos del orden Federal sin distinción de materia, pero solamente de carácter individual".

2.3 JUNTAS ESPECIALES

La Ley Laboral faculta a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que funcione en Pleno o en Juntas Especiales de conformidad con la clasificación de las ramas de la Industria.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integran por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno.

El representante del gobierno debe reunir los requisitos establecidos en el Artículo 630, mismo que remite al 629 en virtud del cual obliga entre otros a tener 5 años de ejercicio profesional posteriores a la titulación de Licenciado en Derecho.

Los representantes del capital y el trabajo no requieren de título profesional, la naturaleza de su representación atiende a situaciones diversas quienes los designan son los sectores interesados de acuerdo a la rama industrial en virtud de que son éstos quienes "...deben ponderar las cualidades y conocimientos que se requieran en cada una de esas

ramas y de las actividades que deben estar representadas en la junta que corresponda, dado que son elegidos en convenciones que se celebran conforme a los lineamientos que señala la Ley Laboral... se busca que los representantes se hayan formado en la realidad misma de las relaciones obrero-patronales en la rama o actividad en que se originan los conflictos..."¹⁴

Una vez nombrados los representantes de cada una de las juntas, el Tribunal se encuentra integrado, aún cuando en un momento dado, físicamente, no se encuentren presentes en la Junta los representantes de los patrones y de los trabajadores.

Se entiende integrada la Junta cuando se encuentran designados los tres representantes.

El funcionamiento se refiere al desarrollo de la actividad jurisdiccional en los procesos de trabajo, se evita que la ausencia de un representante impida el funcionamiento en detrimento de los interesados en la solución del conflicto.

"En general los actos procesales pueden ser desarrollados con la sola presencia del representante del gobierno, señalando la Ley aquellos

¹⁴ GOMEZPERALTA DAMIRON, Manuel Op. Cit p. 15

casos en que se requiere el voto expreso de uno o ambos representantes de los trabajadores y de los patrones".¹⁵

Por ejemplo podemos citar la audiencia de ofrecimiento de pruebas que se realiza con el presidente o auxiliar, y el acuerdo de admisión de éstas se reserva una vez citados los otros dos representantes.

De conformidad al Artículo 625 "El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.

Las facultades de las Juntas Especiales que se contienen en el Artículo 616 de la Ley Federal del Trabajo, se pueden resumir en:

"De arbitraje. Deben conocer los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas (Fracción I) y los asuntos de menor cuantía a que se refiere la Fracción IV del Artículo 600.

De investigación de dependencia económica en caso de muerte de un trabajador por riesgo de trabajo. Las Juntas Especiales, de conformidad con las reglas establecidas en el Artículo 503 LFT deben investigar

¹⁵ GOMEZPERALTA DAMIRON, Manuel Op. Cit. p. 15 y 16

quienes son los dependientes de los trabajadores fallecidos con motivo de un riesgo de trabajo y, con audiencia de las partes, determinar quién tiene derecho a la indemnización.

De revisión. Les corresponde resolver los recursos de revisión interpuestos en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos (Fracción IV).

De depósito. La Ley señala (Fracción V) que las Juntas Especiales deben recibir en depósito los Contratos Colectivos de Trabajo y los Reglamentos Interiores de Trabajo y una vez decretado el depósito, remitir el expediente al archivo."¹⁶

2.4 JUNTA ESPECIAL NUMERO 14 BIS

Los Artículos 353-S y T de la Ley Laboral, contienen una novedad del Capítulo XVII al establecer un órgano ad hoc encargado de tramitar y resolver los conflictos laborales suscitados entre las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley y sus trabajadores académicos y administrativos.

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. cit., p. 178

Como se ha mencionado la UNAM por mandato Constitucional tiene concedida autonomía en virtud de la cual emite a través de sus órganos facultados para ello, los ordenamientos jurídicos que considere adecuados y de la misma manera toda Institución de Educación Superior que goce de autonomía estará facultada para dictar su propia legislación, por lo que resulta conveniente que los conflictos laborales entre estas Instituciones y sus trabajadores los resuelva un órgano especial, que tenga pleno conocimiento de las circunstancias tan especiales en que se desempeñan las labores en las Universidades, además que formen parte de la propia comunidad universitaria, circunstancias éstas con las que se evita en la medida de lo posible la intervención de órganos ajenos a la Institución que puedan restringir la autonomía universitaria.

"...una intervención del Estado necesariamente representaría una intromisión en la esfera de la autonomía, garantizada constitucionalmente. Pero, al integrarse las Juntas Especiales con representantes de las propias Instituciones y de los representantes de los trabajadores, además del representante del Estado, la objeción antes mencionada se salva por completo o se torna casi irrelevante."¹⁷

Al establecerse la creación de una Junta Especial para conocer las controversias laborales de las Instituciones de Educación Superior

¹⁷ BARQUÍN ALVAREZ, Manuel y otro. La Regulación del Trabajo en las Instituciones Autónomas de Educación Superior. Ed. UNAM, México 1984, p. 67.

autónomas por Ley, en el Capítulo relativo de los trabajos especiales, demuestra que se trata de una regulación que representa una salvedad a los Principios Generales.

"Por ello, en razón de la especialidad y especificidad que tiene la regulación de cada Universidad, resulta consecuente que en cada caso se integren los Organos Jurisdiccionales Laborales con los representantes de las Universidades".¹⁸

A las Universidades o Instituciones de Educación Superior autónomas cuya norma constitutiva haya sido emitida por un órgano local, en cualquiera de las Entidades Federativas, le corresponderá acudir ante la Junta Especial que se integre en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje o en las permanentes de conciliación de sus respectivas Entidades. "...por el grado de especialización presente en las funciones de docencia e investigación que se desarrollan en la Educación Superior, es posible afirmar que cualquiera que no perteneciera a este grupo profesional, o hubiera desarrollado una intensa y larga experiencia en conexión con tales tareas, se encontraría prácticamente imposibilitado para intervenir y opinar con conocimiento de causa."¹⁹

¹⁸ BARQUÍN ALVAREZ, Manuel . Op. Cit p. 67

¹⁹ IDEM p. 68

En la práctica las normas contenidas en el Artículo 353-S y T y el decreto de fecha 20 de octubre de 1980, que les dio vida, no se cumple cabalmente en virtud de que la Junta Especial 14 Bis es una ficción jurídica al grado de que a veces la omisión del "Bis" provoca incompetencias y nulidades, pero no más grave acaso sea que no es todo lo puntual y reflexiva que jurídicamente conviene a los conflictos académicos, quizá por sus volúmenes de trabajo y su desconocimiento de la legislación universitaria, habiendo sobrados ejemplos de esta afirmación en el litigio laboral en las Universidades e Instituciones de Educación Superior autónomas por Ley.

CAPITULO IV
PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES AL
PERSONAL ACADEMICO DE LA UNAM

1. **CONSIDERACIONES GENERALES**
 - 1.1 Concepto de Trabajador
 - 1.2 Trabajador Académico
 - 1.3 Diversos tipos de académicos
2. **PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA PARA SANCIONAR AL PERSONAL ACADÉMICO**
 - 2.1 Procedimiento de sanción previsto en el Estatuto General.
 - 2.2 Procedimiento de sanción contenido en el Estatuto del Personal Académico
 - 2.3 Procedimiento de investigación administrativa establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo
 - 2.4 Criterios de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Tribunal Colegiado
- 2.5 **OPINION PERSONAL**

1. CONSIDERACIONES GENERALES

1.1 CONCEPTO DE TRABAJADOR

Históricamente ha variado la condición y la denominación de la persona que trabaja, algunos tratadistas consideran que "...la condición de trabajador podrá depender de 2 factores. Conforme al primero, resultará del dato específico de la existencia de la relación subordinada... de acuerdo con el segundo, la condición del trabajador dependerá sólo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón de terminado".¹

De acuerdo a lo anterior se admitiría que existen trabajadores libres y trabajadores subordinados, sólo a estos últimos les sería aplicable la Ley Federal del Trabajo.

En un principio quien desempeñaba una labor recibía el nombre de obrero, actualmente se le llama indistintamente "...operario, prestador de trabajo, deudor de trabajo, acreedor de salario."²

Respecto a estas formas de llamar a los trabajadores el maestro Mario de la Cueva dice que "... no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón, la Comisión uniformó la terminología a cuyo efecto empleó la Ley,

¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I Ed. Porrúa, cd. 5a. México, 1984. p. 444

² ALONSO GARCIA. Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 445

exclusivamente el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo."³

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció en su Artículo 3o. que "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo..."

La Ley Laboral vigente en su Artículo 8o. menciona que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado".

1.2 TRABAJADOR ACADÉMICO

Por lo que hace al personal académico de la UNAM, "...se decía, erróneamente entre otras cosas: los profesionistas, los que tienen un título universitario no pueden ser trabajadores; o son titulados universitarios o politécnicos. Se analizó otra relación, la de los agentes de seguros, después los artistas, los deportistas. Así se llegó a un momento en que el propio problema los derivó a nuestro estudio; los profesores de escuelas superiores ¿son trabajadores o no son trabajadores? Siempre el problema se difería... eso provocó la famosa intervención de nuestro ilustre exrector, el Dr. Soberón, cuando ante la inminente necesidad de dar una solución al problema laboral, discurrió la posibilidad de ubicarlo dentro de un inciso "c"

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Ed. Porrúa, cd. 11a. México 1988. p. 152

o un apartado "c" del artículo 123 de la Constitución: Ya había una aceptación en principio, si eran trabajadores pero de un régimen especial."⁴

Con la reforma al Artículo 3o. Constitucional de 1980 y el Capítulo XVII agregado a la Ley Federal del Trabajo, se estableció en el Artículo 353-K que trabajador académico es "... la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas..."

El Contrato Colectivo derivado de la misma reforma que se ha mencionado, dice en su cláusula 3 que "son trabajadores académicos aquéllos a los que se refiere el Artículo 4 del Estatuto del Personal Académico y que por tanto, conforme a los Artículos 2 y 9 del mismo ordenamiento, desempeñan funciones consistentes en impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; para organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional; para desarrollar actividades conducentes y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la educación y de la cultura; para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y de servicios técnicos correspondientes a las anteriores, así como para participar en la dirección y administración, en su caso de las actividades

⁴ ITALO MORALES, Hugo. Terminación de las Relaciones Laborales entre la UNAM y su personal académico. Cuadernos de Legislación Univcrstaria. Ed. UNAM, México, 1987, p. 33

mencionadas."

El Estatuto General y el Estatuto del Personal Académico de la Máxima Casa de Estudios, señala que el personal académico estará integrado por: Técnicos Académicos, Ayudantes de profesor o de investigador, y profesores e investigadores.

1.3 DIVERSOS TIPOS DE ACADÉMICOS

La figura de Trabajador Académico en la UNAM es diversa; existen:

I. Trabajadores Académicos ordinarios.- quienes hayan demostrado tener la experiencia y las facultades suficientes en una determinada especialidad, materia o área para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y/o de servicios técnicos de una dependencia de la UNAM.

Visitantes.- los invitados por la Universidad para el desempeño de funciones técnico-académicas específicas por un tiempo determinado.

Los Técnicos Académicos Ordinarios podrán tener nombramiento; interino, definitivo, por contrato, ser de tiempo completo o de medio tiempo y podrán ocupar la categoría de auxiliar, asociado o titular y en cada una de ellas habrá 3 niveles A, B y C.

II. Ayudantes de profesor o investigador. - son los que auxilian a éstos en sus labores, se otorga el nombramiento por un plazo no mayor de un año y puede renovarse hasta por 4 veces, la finalidad es capacitar a los ayudantes para el desempeño de funciones docentes o de investigación.

El nombramiento asignado puede ser por horas en los niveles A y B, también pueden ser de medio tiempo o tiempo completo, y el ayudante de investigador puede ser nombrado por medio tiempo o tiempo completo en los niveles A, B y C.

III. Los Profesores e investigadores se pueden clasificar de la siguiente manera

- a) Ordinarios, quienes tienen a su cargo las labores permanentes de docencia e investigación.
- b) Visitantes, los que con tal carácter desempeñen sus funciones por un tiempo determinado.
- c) Extraordinarios, los que provienen de otra universidad o del extranjero y que hayan realizado una eminente labor docente o de investigación en la UNAM o en colaboración con ella.
- e) Eméritos, a quienes la Institución honre con dicha designación por haberle prestado cuando menos 30 años de servicio y haberse destacado por su esfuerzo y dedicación.

Los profesores ordinarios podrán ser de asignatura o de carrera.

a) Son profesores de asignatura quienes de acuerdo con la categoría que fije su nombramiento, sean remunerados en función del número de horas de clases que impartan, pueden ser interinos o definitivos y ocupar la categoría A o B.

Son profesores o investigadores de carrera aquéllos que le dedican medio tiempo o tiempo completo a las labores académicas, teniendo la categoría de Asociado o Titular, en cada una de éstas habrá 3 niveles A, B y C.

2. PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA PARA SANCIONAR AL PERSONAL ACADÉMICO

2.1 PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACION DE SANCIONES PREVISTO EN EL ESTATUTO GENERAL

El Estatuto General actualmente en vigor, es de fecha 12 de marzo de 1945, en su Título VI establece las responsabilidades y sanciones aplicables a los miembros de la comunidad universitaria, señala también ante quién es responsable cada uno de los universitarios como a continuación se menciona:

- a) El Rector ante la Junta de Gobierno;
- b) El Secretario General ante el Rector;
- c) Los Directores de Facultades, Escuelas e Institutos ante la Junta de Gobierno y el Rector;
- d) El Personal Académico y los alumnos ante el Tribunal Universitario;
- e) El Tesorero y sus empleados así como el auditor interno y los que dependan de él serán responsables ante el Patronato;
- f) El personal técnico, los empleados y la servidumbre serán sancionados directamente por sus jefes respectivos, con acuerdo del Rector.

Señala este ordenamiento en su Artículo 95 como causas especialmente graves de responsabilidad aplicables a todos los miembros de la Universidad:

I. La Realización de actos concretos que tiendan a debilitar los principios básicos de la Universidad y las actividades de índole política que persigan un interés personalista;

II. La hostilidad por razones de ideología o personales, manifestada por actos concretos, contra cualquier universitario o grupos de universitarios;

III. La utilización de todo o parte del patrimonio para fines distintos de aquéllos a que está destinado;

IV. Ocurrir a la Universidad en estado de ebriedad o bajo los efectos de algún estupefaciente, psicotrópico o inhalante; ingerir o usar, vender proporcionar u ofrecer gratuitamente a otro en los recintos universitarios, bebidas alcohólicas y sustancias consideradas por la Ley como estupefacientes o psicotrópicos, o cualquier otra que produzca efectos similares en la conducta del individuo que los utiliza.

V. Portar armas de cualquier clase en los recintos universitarios;

VI. La Comisión en su actuación universitaria, de actos contrarios a la moral y al respeto que entre sí se deben los miembros de la comunidad universitaria."

Independientemente de las causas señaladas con anterioridad, en forma particularizada los profesores incumplen en sus obligaciones si incurrir en más de 5 faltas a clases consecutivas y 8 durante el mes, o al que no dé 85% mínimo de clases en el año escolar.

De las causas que se han señalado al menos la Fracción III, IV y VI, así como las faltas de asistencia, coinciden con las causales de rescisión establecidas en el Artículo 47 Fracciones II, VIII, X y XIII referentes a falta de probidad y honradez, actos inmorales, más de 3 faltas y concurrir en estado de embriaguez.

Las sanciones que pueden ser aplicables de conformidad a este estatuto, a quien se encuentre en el supuesto legal establecido en estas normas, pueden ser extrañamiento escrito, suspensión y destitución.

Respecto a esta última sanción el maestro Hugo Italo Morales dice: "... ahí sí, cuando dice la destitución me fui de espaldas porque es el vocablo peor utilizado en todo el Estatuto. ¿Qué es la destitución? La destitución es un concepto que se utiliza en relaciones de servicio público, destituir a un funcionario es quitarle su puesto, pero su puesto en el sentido público: destituimos a un Procurador, a un Secretario de Estado, a un Militar; a un trabajador no se le puede destituir, se le rescindiré su contrato, se le terminará su contrato, pero no se le puede destituir por que no es un órgano de la Administración Pública. Este vocablo se utiliza por dos motivos: el primero, porque es muy elegante y suena muy bonito, destituir a un funcionario público; y el segundo, que hubo un tiempo en que la Universidad pertenecía al Estado y cuando pertenecía al Estado entonces sí todo su personal era de Servidores Públicos."⁵

La destitución significa "privar a uno de alguna cosa, separar a uno de su cargo como corrección o castigo"⁶, en este último sentido se da la posibilidad de separar al académico de la Universidad, lo que representa en realidad un

⁵ ITALO MORALES, Hugo. Op. Cit. p. 39-40

⁶ DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Ed. Espasa-Calpe, cd. 19a., España, 1983. p. 466

despido al dar por terminada la relación de trabajo, basándose en la conducta indebida del trabajador, quizá la afirmación de que la Universidad ya no pertenezca al Estado, no sea todo lo precisa que se requiera y en lo personal, lo que consideraría sería que en un momento determinado la Máxima Casa de Estudios se regía por sus propios Estatutos para regular sus relaciones laborales y a partir de la reforma de 1980 al Artículo 3o. Constitucional se regulan por el Artículo 123 Constitucional con las modalidades previstas en la Ley Federal del Trabajo, de donde deviene que la terminología a utilizar sería la que mencionan las propias Leyes Laborales y no la del Estatuto que no sería la adecuada.

En cuanto a la forma de aplicar la sanción, solamente se faculta al Tribunal Universitario para dictar la resolución que corresponda, otorga la Garantía de Audiencia al señalar en su Artículo 100 que "... en todo caso se oír a los acusados..."

Concede una segunda instancia a los profesores que tengan más de 3 años de servicios, al establecer que la sentencia que le separe de su cargo será revisada de oficio por la Comisión de Honor y Justicia, otorga plena libertad al Tribunal para apreciar las pruebas, señala que las resoluciones se dictarán de acuerdo con el Derecho Universitario y la equidad.

El Estatuto General como se ha mencionado contiene disposiciones que regulan y afectan la relación de trabajo, la acumulación de empleos (Artículo

72), la responsabilidad de algunos sectores de trabajadores de la Universidad, así como del personal académico ante el Tribunal Universitario (Artículo 93) los empleados de la Tesorería y Auditoría ante el Patronato (Artículo 94), establece causales de rescisión como ya se ha mencionado consistente en el estado de ebriedad, en las faltas de probidad y honradez, así como las faltas de asistencia, y aún cuando lo señala en otros términos establece como sanción el despido (Artículo 98) y la instancia facultada para conocer de las faltas de los académicos es el Tribunal Universitario (Artículo 99).

Todos estos extremos tuvieron su razón de ser porque de alguna manera se tendrían que regular las relaciones de los trabajadores académicos, pero a partir de que pasaron a formar parte del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, y se firmó el Contrato Colectivo de Trabajo que regula las relaciones de trabajo, quedaron invalidadas algunas normas del Estatuto como las que se han mencionado.

2.2 PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN CONTENIDO EN ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO

El Estatuto del Personal Académico actualmente vigente, fue aprobado por el Consejo Universitario el día 28 de junio de 1974, abrogando el de 1970.

En el Título Primero referente a Disposiciones Generales en forma expresa

establece que las relaciones entre la Universidad y su personal académico, se regirán por lo previsto en los Artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica y el Título Cuarto del Estatuto General de la UNAM. El Artículo 13 que alude, dispone que las relaciones entre la Universidad y su personal de Investigación, Docente y Administrativo se regirán por Estatutos Especiales que dictará el Consejo Universitario y el Artículo 14 así como el Título Cuarto del Estatuto General hacen mención a los términos de ingreso, promoción y permanencia del Personal Académico.

Como sanciones aplicables al personal Académico menciona en su artículo 109:

- "a) Extrañamiento escrito;
- b) Suspensión;
- c) Destitución."

Cuando se incurra en alguna causa de sanción se establece en los artículos 110, 111 y 112, un procedimiento a seguir consistente en:

- a) El Director de la Dependencia lo comunicará por escrito y en forma razonada al Consejo Técnico, acompañando las pruebas que estime conducentes.

Esta primera formalidad obliga al titular de la Dependencia a realizar un documento que contenga todos los datos referentes a los hechos en que incurrió el trabajador Académico; además a que lo realice en forma razonada, es decir, que tenga una secuencia lógica estableciendo una relación entre los hechos, las pruebas y quizá la sanción que a su juicio se pueda imponer, pero de ningún modo faculta al Director para sancionar, simplemente deberá comunicar al Consejo Técnico los hechos, para que sea esta instancia la encargada de conocer y resolver el asunto puesto a su consideración.

Conviene destacar que el Consejo Técnico es una Autoridad Universitaria de conformidad a lo establecido en el Artículo 3 de la Ley Orgánica y se compone de la siguiente forma:

DEPENDENCIA

CONSEJO TÉCNICO

Facultades y Escuelas

Un representante profesor de cada una de las especialidades que se impartan. (durarán 6 años).

Dos representantes de todos los alumnos. (durarán 2 años).

INSTITUTOS (2 consejos)

Uno de la Investigación Científica

Otro de Humanidades

Los Consejos Técnicos de las Facultades y Escuelas serán presididos con voz y voto, por el Director del Plantel y, en su ausencia, por el más antiguo de los Consejeros Profesores. (Artículo 48 Estatuto General).

En el apartado respectivo de Obligaciones y Facultades del Consejo Técnico, no aparece que esta instancia pueda sancionar al Personal Académico.

b) Dicho Consejo correrá traslado al interesado para que dentro de los 15 días hábiles siguientes a la recepción de los documentos, conteste por escrito lo que a su derecho convenga, anexando las pruebas que tenga a su favor."

No se precisa en este apartado si el "correr traslado" para que el académico que incurra en una causa de sanción pueda contestar por escrito, la notificación que se le practique sea personal, pero en una correcta interpretación de esta norma sería la manera idónea para que no quedara en

estado de indefensión y que constara en el expediente respectivo que el enviado del Consejo Técnico notificara personalmente a la parte de que se trate sobre el acuerdo dictado por el órgano que conocerá del asunto.

Es de vital importancia la notificación en virtud de que se requiere tener la certeza de que las partes han quedado enteradas de la situación que prevalece con el propósito de que no se pueda invocar ignorancia sobre los hechos imputados.

Este inciso establece un término de 15 días para que el académico conteste por escrito lo que a su derecho convenga, no precisa a partir de cuando se deberá computar, la regla general es que todo término comience a correr al día siguiente de aquél en que se haya hecho la notificación, situación o emplazamiento.

Solamente se incluyen dentro de los términos los días hábiles, es decir, aquellos días en que se puedan tener lugar actuaciones para efectuar determinado trámite o diligencia ante la instancia que conozca del asunto, y aún cuando no se establece ningún apercibimiento para el caso de que no se produzca contestación, se entendería un consentimiento por parte del trabajador al no hacer valer su derecho de defensa ante el Consejo Técnico.

c) El Consejo Técnico podrá ordenar que se practique cualquier diligencia o se desahogue cualquier prueba antes de dictar su resolución. Esta deberá

producirse a más tardar en 15 días hábiles a partir de la recepción de la última prueba.

De conformidad a esta Norma el Consejo Técnico podrá realizar todos aquellos actos para escuchar las peticiones de las partes, por medio de la demanda, del escrito de contestación, pruebas ofrecidas y desahogo de las mismas, alegatos, en fin cualquier actuación que le permitiera conocer el asunto planteado a su consideración. Le impone un término de 15 días hábiles para dictar resolución, es decir, que de los primeros 15 días para contestar el escrito, y estos 15 días para resolver, serían 30 días hábiles y sin contar los días en que se practicara el desahogo de pruebas, quizá con celeridad en el proceso estaría dictando su resolución en 2 o 3 meses a partir de la fecha en que tuvo conocimiento del asunto.

Este procedimiento no señala si al momento en que el titular conozca de una causa de sanción, podría de considerarlo sumamente grave suspender al trabajador académico en tanto resuelve el Consejo Técnico; aunque de acuerdo a lo que dispone este Estatuto solamente el Consejo Técnico una vez desahogado el procedimiento en su totalidad podría suspender o destituir al trabajador académico, lo que quizás originó u originaría que aún cuando se cometiera una falta grave, al tener un trabajador el derecho a defenderse podía ofrecer toda una serie de pruebas para que la sanción se dictara en un tiempo mayor con la finalidad de que no se le aplicara sanción alguna aún cuando lo ameritara, desvirtuando con este proceder la

naturaleza de la Norma.

Además el Estatuto en su Artículo 111 refiere que en las Dependencias donde exista Consejo Interno, "antes de resolver el Consejo Técnico turnará a aquél la documentación para que en un plazo no mayor de 10 días hábiles le entregue un dictamen razonado. "

Tal disposición hace que el Consejo Interno comparta la responsabilidad de la resolución, pero al mismo tiempo establece otros 10 días hábiles con lo que se vuelve todavía más complicado el procedimiento para resolver si amerita alguna sanción el trabajador que se viera sometido a este proceso por incurrir en algún hecho que el propio Estatuto señalara.

Establece también un recurso consistente en poder presentar un escrito de inconformidad ante el Tribunal Universitario dentro de los 10 días hábiles siguientes en que se le dé a conocer la resolución, concediéndole al Tribunal Universitario la facultad de revisar la misma, sujetándolo a las normas reglamentarias que rigen su funcionamiento, no se establece si la revisión tendría efectos de revocar de modificar o de ratificar la resolución dictada, pero se entiende que sería para estos efectos, en caso contrario no tendría ningún sentido la inconformidad interpuesta.

El Tribunal Universitario órgano que de acuerdo al procedimiento que se ha mencionado sería el que en última instancia resolvería en forma definitiva,

se encuentra integrado por un Presidente, que de acuerdo a la Legislación Universitaria será el más antiguo de los profesores del Consejo Técnico de la Facultad de Derecho; por un Secretario, que será el Abogado General; y un Vocal que sería el Catedrático más antiguo del Consejo Técnico de la Facultad o Escuela en cuestión.

Da la impresión que el procedimiento para sancionar al Personal Académico contenido en el Estatuto del Personal Académico quiso abarcar todos y cada uno de los requisitos y formalidades de cualquier juicio y de no satisfacerse plenamente alguno de los puntos enumerados con anterioridad, resultaría nulo, quizá se debía la pretensión de garantizar plenamente el derecho a ser oído y vencido en juicio, además de que al momento de expedir el estatuto aún no se regulaban las relaciones laborales de los trabajadores académicos con la Institución, por el Artículo 123, Apartado A, Artículo 3o. Constitucional, así como el Capítulo Especial de la Ley Federal del Trabajo, por lo que en su autonomía la Máxima Casa de Estudios a través de sus instancias competentes regulaba todas y cada una de sus relaciones con sus trabajadores, pero a partir de la Reforma de 1980, estas disposiciones debieron ser derogadas, para dejarle paso al Contrato Colectivo de Trabajo, no hacerlo así, origina que en la actualidad, se interpreten de acuerdo a intereses personales, y lo que es más grave el órgano jurisdiccional encargado de resolver las controversias de los trabajadores académicos y la UNAM, sigue sin saber cual es el ordenamiento aplicable.

2.3 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA ESTABLECIDO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Contrato Colectivo de Trabajo aplicable al Personal Académico, establece que respecto a las causas de suspensión, rescisión y terminación de la Relación Laboral entre la UNAM y sus Trabajadores Académicos, se estará a lo prescrito por la Ley Federal del Trabajo.

Establece un procedimiento para la realización de una Investigación Administrativa cuando se considere que un trabajador académico ha incurrido en alguna falta; consiste esta investigación en diversos actos y formalidades como son:

- a) Conocimiento de los hechos en que ha incurrido el trabajador académico.
- b) Citatorio que deberá realizarse al trabajador, y a AAPAUNAM, esta citación deberá realizarse con 3 días hábiles de anticipación a la investigación administrativa.
- c) Investigación Administrativa, se practicará dentro del turno del trabajador investigado.
- d) Resolutivo de sanción que deberá emitirse en un plazo máximo de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que el titular o sus representantes

tengan conocimiento de la falta, vencido este plazo sin concluirse la investigación, no podrá aplicarse sanción alguna.

Respecto a las causas de suspensión, terminación y rescisión es esta última la figura procesal más conflictiva en la relación laboral universitaria, en virtud de que el procedimiento que se ha mencionado y que se encuentra establecido en el Contrato Colectivo, contiene una serie de formalidades que hacen difícil llevarla a cabo, traduciéndose en condenas económicas que dañan el patrimonio universitario.

La decisión de rescindir la relación de trabajo, debe ser jurídicamente bien fundada y el desarrollo del procedimiento que la sustenta debe ser previsor de su futuro procesal en virtud de que el resolutivo de rescisión será la causa eficiente que determine el destino de los actos procesales que constituirían un Juicio Laboral.

Si el procedimiento de investigación adolece de vicios, el mismo se reflejará en un laudo condenatorio o en una resolución de amparo no concedida, sin querer decir con esto, que el procedimiento que tenga vicios sea la única causa de estos resultados, también pueden producirlos una decisión equivocada de los Titulares de las Dependencias motivados por cuestiones extrajurídicas, o una deficiente defensa en el proceso laboral; sin embargo el contenido de estas apreciaciones se refieren exclusivamente al procedimiento previsto en el Contrato Colectivo.

tengan conocimiento de la falta, vencido este plazo sin concluirse la investigación, no podrá aplicarse sanción alguna.

Respecto a las causas de suspensión, terminación y rescisión es esta última la figura procesal más conflictiva en la relación laboral universitaria, en virtud de que el procedimiento que se ha mencionado y que se encuentra establecido en el Contrato Colectivo, contiene una serie de formalidades que hacen difícil llevarla a cabo, traduciéndose en condenas económicas que dañan el patrimonio universitario.

La decisión de rescindir la relación de trabajo, debe ser jurídicamente bien fundada y el desarrollo del procedimiento que la sustenta debe ser previsor de su futuro procesal en virtud de que el resolutorio de rescisión será la causa eficiente que determine el destino de los actos procesales que constituirían un Juicio Laboral.

Si el procedimiento de investigación adolece de vicios, el mismo se reflejará en un laudo condenatorio o en una resolución de amparo no concedida, sin querer decir con esto, que el procedimiento que tenga vicios sea la única causa de estos resultados, también pueden producirlos una decisión equivocada de los Titulares de las Dependencias motivados por cuestiones extrajurídicas, o una deficiente defensa en el proceso laboral; sin embargo el contenido de estas apreciaciones se refieren exclusivamente al procedimiento previsto en el Contrato Colectivo.

Teóricamente está concebido para que el trabajador se ajuste a sus términos y formalidades, pero en la práctica no sucede así con frecuencia si no es que en todos los procedimientos de investigación que se realizan en la Universidad, los trabajadores y sus asesores buscan que se incumplan sus formalidades y términos (no reciben el citatorio, se niegan a firmar el acta de investigación, no reciben el resolutivo, señalan diversos domicilios para que la notificación sea imprecisa), el efecto es provocar la nulidad del procedimiento para lograr un laudo favorable a sus intereses.

En virtud de lo anterior el seguimiento del procedimiento interno que se realiza al trabajador que se investiga, debe considerar mínimamente los siguientes puntos:

- a) **Preever su futuro procesal;**
- b) **Conflictiva en su desarrollo;**
- c) **Variables internas que pueden darse en el procedimiento de investigación administrativa;**
- d) **Características del conflicto individual.**

a) Preever su futuro procesal;

El procedimiento interno contenido básicamente en el acta de hechos, en el citatorio debidamente firmado por sus destinatarios, el acta de investigación

administrativa, el oficio resolutivo y las pruebas que se tengan para acreditar las cuestiones de fondo; se convierten en las documentales fundamentales que de haber sido integradas en forma correcta y de acuerdo a los lineamientos del Contrato Colectivo, serán elementos que en su oportunidad podrían ser ofrecidos en forma clara y debidamente fundados en un eventual juicio que se llevara ante el órgano jurisdiccional, con probabilidades de conseguir una resolución favorable para la Institución, en caso contrario no revisar debidamente estos documentos o encontrarse alguno de ellos en contravención a lo dispuesto tanto en el Contrato Colectivo como en la Ley, desde el momento en que se emite el resolutivo quedaría claro que no tendría ninguna perspectiva de acreditar ante el Tribunal Laboral las causas (y las formalidades) que motivaron la sanción impuesta al trabajador académico, rescindir a pesar de encontrarse viciado el procedimiento o de no tener elementos probatorios, sería una obstinación por parte de quien resolviera en estas circunstancias.

b) Conflictiva en su desarrollo

Como se ha expresado con anterioridad, es frecuente la intención del trabajador y sus asesores de lograr el incumplimiento de términos y formalidades para estar en posibilidad de promover la nulidad del mismo por contener irregularidades en la forma y no en el fondo, lo que implica que si se cuenta con diversas etapas y en cada una de ellas se elaboran documentos llamados actas administrativas, en cada una de estas etapas

tendrá que irse valorando el documento para determinar si cumple o no con los requisitos legales, es totalmente válido por citar un ejemplo que si el trabajador investigado o sus representantes sindicales se niegan a recibir el citatorio de investigación, tendrían que levantarse actas adicionales para probar la negativa, lo que motivaría un procedimiento más conflictivo por los extremos que se tendrían que probar, y como este hecho todos los que impliquen cargas probatorias son los que permitirían evaluar si es que procediera, el tipo de sanción que pudiera aplicarse.

c) Variables internas que pueden darse en el procedimiento de investigación administrativa;

Respecto a la audiencia de investigación administrativa, en el Contrato Colectivo no se expresa que sea indivisible, se señala que la investigación deberá realizarse en el plazo máximo de 10 días hábiles contados a partir de la fecha que se tenga conocimiento de la falta, de tal manera que la audiencia que se inicie puede quedar abierta y continuarse a efecto de recabar las pruebas necesarias para el esclarecimiento de los hechos, respetando siempre el término de no exceder los 10 días hábiles, así como la notificación realizada al trabajador con 3 días a la celebración de la audiencia, no hacerlo así nulificaría el procedimiento y se llevaría a la Institución a un juicio donde el Laudo resultaría condenatorio.

d) Características del conflicto individual

La práctica registra conductas que tienden a provocar el incumplimiento de las formalidades del procedimiento de investigación, desvirtuando el espíritu de las cláusulas de ir al fondo de la controversia.

Por tal motivo los representantes de la Institución que pretendan desarrollar una investigación en forma mínima deberán seguir los siguientes puntos:

1.- Conocimiento del caso:

a) Establecer en forma clara si los hechos encuadran en las causales de rescisión establecidas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo;

b) Contar debidamente el término de 10 días, para determinar con precisión qué día empieza a correr y que día termina, señalando cuándo se citaría, en qué fecha se investigaría y prever cuando se notificaría el resolutivo, al momento en que se realice esta evaluación si ya hubieran corrido los términos se tendría que considerar que de ningún modo se podría efectuar la investigación administrativa, el acomodamiento de fechas implica también laudos condenatorios.

c) Quien evalúe los hechos imputados al trabajador académico necesariamente deberá tener el expediente de la Dirección General de

Personal, con la finalidad de conocer la antigüedad del trabajador en virtud de que cambiaría la apreciación si se tratara de alguien que tuviera una antigüedad mayor de 20 años; además el tipo de nombramiento que tuviera el académico a efecto de saber si se tratara de un trabajador interino y si estuviera por terminar su contrato, esperar el vencimiento del mismo y no someter por diversas causas un litigio que sería innecesario.

d) De los hechos que originan la Investigación Administrativa y que serían las cuestiones de fondo de una posible sanción, deberá evaluarse en forma razonada las pruebas con las que se cuenta, de tal modo que no se espere hasta el procedimiento de investigación si surgiera algún documento probatorio, en el inicio del procedimiento deberá contarse en forma indubitable con los medios probatorios que serían los que motivarían la investigación administrativa.

2.- Citatorio a Investigación

a) La elaboración del citatorio deberá tener como cuestión fundamental establecer con precisión los hechos que se investigan en relación con las causales establecidas en la Ley Federal del Trabajo, precisando circunstancias de modo, tiempo y lugar, debidamente firmado por el Titular de la Dependencia.

b) Con especial énfasis cuidar el término, una cosa es la fecha del citatorio y otra el día que se recibe el mismo por parte del trabajador y/o su representante, recordar que son 3 días previos a la investigación la citación, conviene que a la brevedad se realice la investigación para que se tenga un margen considerable a efecto de que el titular evalúe lo mejor posible el resolutive que deberá emitir.

3.- Audiencia de Investigación Administrativa

a) Iniciar la audiencia a la hora señalada, estén o no en pláticas el Sindicato y el trabajador con la autoridad o funcionarios de la Dependencia, al comparecer el trabajador y sus representantes deberán quedar plenamente identificados y si es el delegado sindical deberá acreditar este cargo.

b) Al terminar la investigación administrativa, se firmará el acta respectiva por quienes comparecieron y se recogerán todas y cada una de las pruebas para su valoración

4. Resolutive

a) El resolutive del procedimiento de investigación administrativa, podría ser una suspensión o una rescisión de la relación de trabajo, deberá dictarse en un plazo máximo de diez días hábiles contados a partir de la fecha en que el titular o sus representantes tengan conocimiento de la falta.

b) Deberá entregarse personalmente, y en caso de negativa a recibirlo acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en un término de 5 días para que por su conducto le notifique al trabajador.

2.4 CRITERIOS DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y TRIBUNAL COLEGIADO

A partir del 1 de febrero de 1981, fecha en la cual se celebró el primer Contrato Colectivo de Trabajo aplicable al personal académico, la Junta 14 bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje le otorgaba validez en forma general, y a partir de 1990 se dictan algunas resoluciones imprecisas, o contrarias a la norma constitucional y legislación universitaria, se podrían citar varios ejemplos, sin embargo de los más relevantes serían entre otros; el juicio seguido por un trabajador académico adscrito a la Facultad de Medicina, quien promovió demanda solicitando la nulidad de la sanción de suspensión de 8 días, radicándose con el expediente laboral 3/90 bis, juicio en el cual el órgano jurisdiccional en laudo de fecha 14 de febrero de 1992, considera: "... La Institución no demuestra con ninguna de sus constancias que el asunto fue comunicado por el Director al Consejo Técnico, que éste corrió traslado al interesado, y que posteriormente dicho Consejo Técnico lo sancionó, ya que según se confiere la suspensión la decretó el Director que según los artículos procedentes no es el facultado para establecerlo..."

Y en forma concreta refiriéndose al procedimiento de investigación administrativa establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo menciona "... Se demuestra que se levantó acta, que el actor fue citado, que compareció a audiencia administrativa, y que fue sancionado por autoridad distinta al Consejo Técnico, lo que invalida la sanción, haciéndola nugatoria..."

La UNAM interpuso demanda de Garantías en contra de la resolución dictada por la Junta 14 bis, radicándose en el Octavo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en materia de Trabajo, exp. DT- 6388/92, donde se hacía valer que el Contrato Colectivo de Trabajo era el ordenamiento aplicable, para sancionar a un trabajador académico, y no el Estatuto General o el Estatuto del Personal Académico de la UNAM como lo había considerado la Junta.

El Tribunal Colegiado que conoció de la anterior controversia, dictó resolución el 5 de agosto de 1992, en virtud de lo cual consideró infundados los conceptos de violación y acordó que "... la Junta responsable justificadamente condenó al pago y devolución de la cantidad indebidamente descontada al actor, por no haberse realizado el procedimiento que para la sanción de suspensión del personal académico establece el Estatuto del Personal Académico de la UNAM..."

Y para que no hubiera lugar a dudas, se menciona en la resolución dictada por el Colegiado que "... el Director de la Facultad de Medicina.... impuso la

sanción reclamada por el actor en el juicio laboral unilateralmente y sin facultad legal alguna, cuando únicamente tenía obligación de comunicar por escrito al Consejo Técnico de la UNAM los hechos... "

En apoyo a sus consideraciones invoca la jurisprudencia número 284 de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación publicada en el apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917- 1985 pag. 256, "SANCIONES DISCIPLINARIAS, FUNDAMENTO Y PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICION DE".- No basta que un patrón acredite los hechos en que basa una sanción impuesta a un trabajador, sino que es menester que acredite el fundamento jurídico en el que apoya esta disciplina, así como haber seguido el procedimiento correspondiente para la imposición de la misma, pues de lo contrario la medida disciplinaria impuesta no es válida".

El laudo dictado por la Junta 14 bis y confirmado por el Octavo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, puso en juego determinar qué normas serían las aplicables en el caso de sancionar a un académico; en general la Junta 14 bis reconocía validez al procedimiento de investigación administrativa establecido en el Contrato Colectivo, pero en aquellos juicios donde se invoca que el procedimiento para sancionar es el previsto en el Estatuto General y/o Estatuto del Personal Académico, dicta resolución desconociendo el Contrato Colectivo de Trabajo.

De mayor trascendencia y más actual, resulta el juicio seguido por cuatro trabajadores académicos de la ENEP Iztacala exp. laboral 46/92 bis, radicado en la Junta Especial 14 bis en el cual la autoridad el día 11 de agosto de 1993, según su leal saber y entender al "analizar" el Estatuto General y Estatuto del Personal Académico llega a la conclusión de que "... será el Tribunal Universitario quien conocerá exclusivamente de las faltas cometidas por los profesores, investigadores y alumnos, y en el caso que nos ocupa todas [sic] que del análisis de las pruebas ofrecidas por la demandada no se desprende prueba o presunción alguna con la cual la propia parte demandada acredite haber despedido a los actores en su calidad de profesores en los términos establecidos en el Estatuto General de la UNAM, en consecuencia el despido hecho a los actores... se considera injustificado... "

A diferencia de la anterior resolución en este juicio se encontraba en litigio la justificación o injustificación de la rescisión laboral de cuatro trabajadores académicos, por lo que al dictarse laudo condenatorio, la cantidad a pagar era cuantiosa; la UNAM también en este caso interpuso demanda de amparo, radicándose en el Sexto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, autoridad que en relación al punto controvertido de qué norma sería aplicable para rescindir a un trabajador académico, consideró "... asiste razón a la Universidad quejosa al señalar que la responsable al emitir el acto que se reclama no motivó el laudo expresando las causas por las cuales consideró que los actores fueron despedidos injustificadamente

por no haberse cumplido con los artículos 96, 97, 98, 100 y 101 del Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México, sin hacer el estudio y valoración del contenido de dichos artículos; así como también omitió dar las razones por las cuales dejó de tomar en cuenta que la Universidad señaló que la disposición legal aplicable para rescindir a los académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México, lo era el Contrato Colectivo de Trabajo..."

No obstante lo anterior, se deja a la Junta 14 bis con plenitud de jurisdicción para resolver la controversia y en segunda resolución de fecha 22 de marzo de 1994, en el considerando IV, reconoce que se llevó a cabo el procedimiento de investigación administrativa establecido en las cláusulas 22 y 23 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, pero según su interpretación de lo dispuesto en el Estatuto del Personal Académico y el Estatuto General, será el Tribunal Universitario quien conocerá exclusivamente de las faltas cometidas por los profesores y pretendiendo motivar su criterio sostuvo "... Tomando en consideración la Autonomía Universitaria con que goza la Institución, contemplada y otorgada en el artículo 3o. fracción VIII Constitucional, el cual señala que las Universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas y que las relaciones laborales tanto del personal académico, como del administrativo, se normarán por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional... de donde se puede concluir que la Institución

está facultada para intervenir respecto de la idoneidad, ingreso, promoción y permanencia de los trabajadores al servicio de la UNAM, dada la autonomía con que goza en términos del precepto legal invocado, así como de conformidad con su Ley Orgánica, Estatuto General de la UNAM y Estatuto General del Personal Académico de la UNAM, debiendo en consecuencia regirse conforme a las disposiciones previstas en los mismos... Esta Junta estima en consecuencia, que no habiendo la demandada demostrado con prueba alguna de su parte que la rescisión que le fue efectuada a los actores en su calidad de profesores en los términos establecidos en el Estatuto General de la UNAM como en el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, por así disponerlo la propia Institución deberá entenderse que en efecto el despido del cual dicen fueron objeto los actores.... es injustificado..."

Con esta 2a. resolución dictada en este juicio laboral, y a pesar del amparo otorgado, para la Junta 14 bis, suspender o rescindir a un trabajador académico de la UNAM, sería fundado si se sigue el procedimiento establecido en el EPA y/o Estatuto General, similar criterio observó en los juicios seguidos por: Manuel de Jesús Hernández vs. UNAM exp.- 55/93 bis; y Marco Antonio Martínez Cruz vs. UNAM exp.- 70/92 bis.

2.5 OPINION PERSONAL

El Órgano Jurisdiccional ha resuelto en diversos juicios laborales que se considera injustificado el despido de un trabajador académico separado con base en el procedimiento de investigación administrativa, contenido en el Contrato Colectivo de Trabajo, en virtud de que el procedimiento a seguir es el que se encuentra previsto en el Estatuto del Personal Académico y en ocasiones relaciona disposiciones del Estatuto General, tales consideraciones son infundadas por las siguientes razones:

PRIMERO.- La Universidad Nacional Autónoma de México ha tenido diversas Leyes Orgánicas, la última de ellas publicada el 6 de enero de 1945 y que a la fecha sigue vigente. Esta Ley desde la exposición de motivos refería que las relaciones entre la Universidad y sus servidores tendrían un carácter estatutario y no contractual, por lo que en su Artículo 13 una vez aprobada, estableció que las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirían por Estatutos especiales que dictaría el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serían inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo.

Con base en la anterior disposición, el Consejo Universitario expidió diferentes ordenamientos legales; el Estatuto General de 1945 (vigente), el Estatuto del Personal Docente al Servicio de la UNAM de 1963 (abrogado),

el Estatuto del Personal Académico de la UNAM de 1970 (abrogado) y el Estatuto del Personal Académico de la UNAM (vigente), normas con disposiciones académicas y laborales en atención al Artículo 13 de la Ley Orgánica.

Conviene destacar que en el momento en que fue expedida la Ley Orgánica (1945), aún no existía lo que hoy se conoce como Ciudad Universitaria, en ese tiempo el número de alumnos y maestros era muy inferior al actual, es explicable al no existir controversias laborales que las normas no sufrieran cambio alguno, específicamente las aplicables a los académicos van cambiando de acuerdo a como se incrementa la plantilla docente en la Institución, de 1945 a 1970 en forma general no se alteraron los Estatutos que regulaban estas relaciones, pero en los años 70's surge la inconformidad de académicos por el deterioro de sus condiciones de trabajo, y con ello el sindicalismo universitario con SPAUNAM y posteriormente AAPAUNAM, se originan graves conflictos, estalla una huelga de trabajadores sin reconocimiento alguno por parte de autoridad competente, se adiciona el Título Décimo Tercero denominado De las Condiciones Gremiales a efecto de atemperar las reclamaciones de los trabajadores académicos; se requería definir el marco jurídico y formular las reformas necesarias al orden jurídico mexicano para regular las relaciones entre las Instituciones de Educación Superior y sus trabajadores, con todo esto, en el año de 1980 se adicionó la Fracción VIII al Artículo 3o. de la Constitución Política, consagrando a nivel Constitucional la Autonomía Universitaria y

estableciendo las bases para la regulación jurídica laboral en las Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, mencionando que "Las relaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo se normarán por el Apartado "A" del Artículo 123 de esta Constitución en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo..."

Esta reforma al Artículo 3o. Constitucional origina en el caso específico de la UNAM una primera reflexión consistente en ¿qué norma sería aplicable para regular las relaciones de los trabajadores académicos; el Artículo 13 de la Ley Orgánica o la Fracción VIII del Artículo 3o. de la Carta Magna?

"... La Ley Orgánica de la Universidad; la Universidad, su reglamentación, es un conjunto de disposiciones jurídicas que tiene por objeto regular su existencia y en algunos terrenos su existencia en sus relaciones laborales pero siempre estrictamente vinculada con la Constitución. Pensaríamos, de lo contrario, que ésta o cualquier Universidad Autónoma sería una ínsula que nos permitiera que las relaciones con el personal fueran distintas a las establecidas por el artículo 123..."⁷

Se debe tener en consideración que todas las normas jurídicas tienen como fuente común de validez a una norma única llamada Ley Fundamental en virtud de que sirve de soporte o de base a todo el conjunto de normas, es

⁷ ITALO MORALES, Hugo. Op. Cit. p. 34

decir, la norma fundamental sirve de sustento y de ella depende la validez de todas las normas, para que exista un orden o sistema jurídico. Conviene saber qué se entiende por validez, "decir que una norma es válida equivale a declarar su existencia o -lo que es lo mismo- a reconocer que tiene fuerza obligatoria frente a aquellos cuya conducta regula".⁸

En este orden de ideas la Fracción VIII del Artículo 3o. Constitucional sería la parte de la Norma Fundamental cuya validez no puede derivar de otra superior "esta norma fundamental representa, como fuente común, el vínculo entre todas las diversas normas que integran un determinado orden."⁹

De tal manera que a partir de 1980, las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de las Instituciones de Educación Superior, se normarían por el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, con las modalidades establecidas en la Ley Federal del Trabajo; en el caso de la UNAM esta norma Constitucional viene a invalidar el Artículo 13 de su Ley Orgánica, al contravenir esta disposición secundaria la norma suprema, aún más, no puede reputarse como válida porque "la norma fundamental de un orden jurídico es la regla suprema de acuerdo con la cual las normas de tal orden son establecidas y anuladas, es decir, adquieren y pierden su validez..."¹⁰

⁸ KELSEN, Hans. Teoría General del Derecho y del Estado. Ed. UNAM, cd. 2a. México, 1983. p. 35

⁹ *Idem*, p. 131

¹⁰ *Ibidem*, p. 133

decir, la norma fundamental sirve de sustento y de ella depende la validez de todas las normas, para que exista un orden o sistema jurídico. Conviene saber qué se entiende por validez, "decir que una norma es válida equivale a declarar su existencia o -lo que es lo mismo- a reconocer que tiene fuerza obligatoria frente a aquellos cuya conducta regula".⁸

En este orden de ideas la Fracción VIII del Artículo 3o. Constitucional sería la parte de la Norma Fundamental cuya validez no puede derivar de otra superior "esta norma fundamental representa, como fuente común, el vínculo entre todas las diversas normas que integran un determinado orden."⁹

De tal manera que a partir de 1980, las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de las Instituciones de Educación Superior, se normarían por el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, con las modalidades establecidas en la Ley Federal del Trabajo; en el caso de la UNAM esta norma Constitucional viene a invalidar el Artículo 13 de su Ley Orgánica, al contravenir esta disposición secundaria la norma suprema, aún más, no puede reputarse como válida porque "la norma fundamental de un orden jurídico es la regla suprema de acuerdo con la cual las normas de tal orden son establecidas y anuladas, es decir, adquieren y pierden su validez..."¹⁰

⁸ KEELSEN, Hans. *Teoría General del Derecho y del Estado*. Ed. UNAM, ed. 2a. México, 1983, p. 35

⁹ *Idem*, p. 131

¹⁰ *Ibidem*, p. 133

De lo anterior se puede afirmar que el artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM, no tiene validez a partir de la reforma de adición realizada al Artículo 3o. Constitucional de 1980.

Con la anterior afirmación surge otra pregunta la Constitución General de la República en el ya comentado Artículo 3o. se refiere a todas las Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley y en el caso específico de nuestra Máxima Casa de Estudios al quedar invalidado el Artículo 13 de su Ley Orgánica, ¿en qué forma se empezaron a regular las relaciones laborales con su personal académico.?

"Cuando hablamos de relaciones laborales siempre tenemos que pensar en un orden piramidal: Constitución, con garantías individuales y sociales; Ley Federal del Trabajo, como reglamentaria de la Constitución; Contrato Colectivo del Personal Académico, como privilegio que otorga derechos y obligaciones, y después, el Estatuto del Personal Académico..."¹¹

La derivación de las normas de un orden jurídico de la Norma Fundamental, se realiza mostrando cómo las normas particulares han sido creadas de acuerdo con la norma básica, es decir, si la Norma Constitucional dice que las relaciones laborales se regularán de conformidad al Artículo 123 apartado A, y las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo, tendríamos que tomar en consideración qué disposiciones contiene este

¹¹ITALO MORALES, Hugo. Op. Cit. p. 40

artículo y de las más importantes entre otras la Fracción XVI menciona que "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Con fundamento en la reforma al Artículo 3o. Constitucional y la Fracción del Artículo 123 citada con anterioridad, las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM), representante del interés gremial mayoritario del personal académico al servicio de la Institución, constituido el 22 de noviembre de 1979, logró su registro como sindicato en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social bajo el número 4919, el día 21 de octubre de 1980.

¿Qué importancia tendría el reconocimiento y registro del Sindicato que agrupa a los académicos de la UNAM.?

De conformidad a la Fracción IV del Artículo 692, "los representantes de los Sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social... de haber quedado registrada la directiva del Sindicato".

La importancia sería que el Sindicato de los Académicos adquirió pleno reconocimiento legal para intervenir en nombre y representación de todos y cada uno de sus agremiados y con esta personalidad el día 1o. de febrero

de 1981, celebró el primer Contrato Colectivo de Trabajo, con la finalidad de establecer las condiciones en virtud de las cuales debería prestarse el trabajo, esto se traduce en un cúmulo de obligaciones y derechos de ambas partes.

Una vez celebrado el Contrato Colectivo de Trabajo, y establecidas en éste las condiciones de trabajo, este ordenamiento se integró al orden jurídico, toda vez que fue creado de conformidad con la Constitución de la cual deriva su validez.

Por otra parte si como se ha señalado, el Artículo 13 de la Ley Orgánica perdió validez a partir de la reforma al Artículo 3o. Constitucional de 1980, qué sucedió con los Estatutos que con base en esta disposición fueron creados por el Consejo Universitario.

Los ordenamientos denominados Estatuto General y Estatuto del Personal Académico ambos de la UNAM, fueron elaborados con anterioridad a las reformas de 1980, y contienen disposiciones laborales porque en ese momento las regulaba, por lo que a partir de la reforma todas las cuestiones concernientes a las condiciones de trabajo perdieron validez, pero como estos estatutos no solamente mencionaban condiciones de trabajo sino también académicas, sólo una parte de ellos permaneció válida incluso dentro del marco del nuevo orden, en virtud de que la adición al Artículo 3o. Constitucional también menciona que las "Universidades y demás

Instituciones de Educación Superior a las que la Ley otorgue autonomía tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse así mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este Artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas, fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico y administrarán su patrimonio..."

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El mejoramiento de nuestra Nación, se encuentra estrechamente ligado a la Educación Superior, en cuyo ámbito la Universidad Nacional Autónoma de México es la Casa de Estudios más importante del país, Institución que al cumplir con sus fines de impartir Educación Superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad, beneficia a nuestra sociedad en su conjunto.

SEGUNDA.- La característica fundamental de nuestra Institución, es su carácter nacional y su autonomía, ésta última, le permite con toda libertad, enseñar, investigar y difundir la cultura; pero esta libertad no existiría si nuestra Casa de Estudios, no tuviera el derecho de organizar y administrar sus recursos como lo estimara más conveniente; cabe destacar que la autonomía más que un privilegio, obliga a los miembros de la comunidad universitaria a cumplir con sus deberes, en virtud de que el orden en la UNAM, tiene su base en la fuerza moral e intelectual de los universitarios y no en un poder coercitivo.

TERCERA.- La jurisdicción es la facultad conferida a ciertos Organos del Estado, a efecto de que determinen a quien corresponde el derecho en una controversia previos los trámites de Ley, mediante una resolución obligatoria para las partes y en caso de incumplimiento poderla ejecutar.

CUARTA.- El Órgano Jurisdiccional facultado para tramitar y resolver los conflictos que se derivan de las relaciones de trabajo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en el caso de la UNAM de conformidad a la Ley con la que fue creada, sería competente la Junta 14 Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

QUINTA.- En la práctica no se da debido cumplimiento al artículo 353-S, de que una Junta Especial conozca de los asuntos laborales de las instituciones de Educación Superior autónomas por Ley, ya que el personal jurídico de la Junta 14 Bis Federal, también es el mismo personal de la 14, originando que se ponga poca atención a los asuntos universitarios, además de que se desconocen las normas universitarias, por lo que se emiten resoluciones que no tienen fundamento legal.

SEXTA.- En los años 70's, las funciones de la UNAM, se vieron gravemente obstaculizados por problemas laborales, agudizados por la inexistencia de una reglamentación específica del trabajo universitario, por lo que se hizo necesario definir el marco jurídico laboral aplicable a las Universidades Públicas Autónomas.

SEPTIMA.- Con la reforma al artículo 3o. Constitucional en el año de 1980, se realizó una aportación fundamental a la Legislación Universitaria al deslindar lo académico de lo gremial y orientar las normas con la finalidad

de hacer compatibles los derechos laborales de los trabajadores universitarios con los derechos y necesidades de la Institución .

OCTAVA.- Resultaría conveniente aclarar y precisar por los órganos competentes la Legislación Universitaria, se requiere que los universitarios adecúen las normas al Sistema Jurídico Mexicano de tal manera que no se obstaculice de ningún modo el cumplimiento de los fines de la Institución, sin dejar de lado el entorno nacional, las tensiones sociales, los problemas económicos y la participación política.

NOVENA.- Con la reforma Constitucional de 1980 se buscó habilitar a las Universidades para que cumplieran con los altos fines que tienen encomendados y para llevar a cabo ésto en forma plena se requirió de un marco jurídico específico, en tal virtud se adicionó el Capítulo XVII al Título de los Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA.- El Contrato Colectivo de Trabajo que sirve para regular las relaciones de trabajo entre la Universidad y su personal académico, tiene en las Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley algunas limitantes, se encuentra excluida de la Contratación Colectiva; qué se enseña, investiga, o difunde; cómo, cuándo y dónde se enseña, investiga o difunde la cultura; quien y cuántos enseñan, investigan o difunden la cultura y en forma general todo lo relativo al saber científico y cultural a efecto de

garantizar la autonomía académica, que deberá seguir regulándose a través de los órganos de gobierno universitarios.

DÉCIMOPRIMERA.- Con la reforma de adición al artículo 3o. Constitucional, las relaciones laborales de los académicos se regulan por el apartado "A" del artículo 123 con las modalidades establecidas en la Ley Federal del Trabajo, en tal virtud se invalida el artículo 13 de la Ley Orgánica al contravenir esta disposición secundaria la norma Constitucional.

DÉCIMOSEGUNDA.- El Estatuto General y el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, fueron elaborados con anterioridad a la reforma Constitucional de 1980, por tal motivo todas las disposiciones que contravengan la norma Constitucional carecen de validez, quedando únicamente como válidas las normas que se refieren a las cuestiones académicas por estar encuadradas dentro del Sistema Jurídico Mexicano.

BIBLIOGRAFIA

1. **ALVARADO**, María de Lourdes. La Universidad en el tiempo. Ed. UNAM, México, 1985.
2. **BARQUIN ALVAREZ**, Manuel y otro. La Regulación del Trabajo en las Instituciones Autónomas de Educación Superior. Ed. UNAM, México, 1984.
3. **CARRILLO PRIETO**, Ignacio. Compilación de Legislación Universitaria de 1910 a 1976. T.I.Ed. UNAM, México, 1977.
4. **CARRILLO PRIETO**, Ignacio. Compilación de Legislación Universitaria de 1910 a 1976. T.II.Ed. UNAM, México, 1977.
5. **CARRILLO PRIETO**, Ignacio y otros. Primer Seminario Internacional sobre la Regulación de la Carrera Académica. Ed. UNAM, México 1985.
6. **DE BUEN LOZANO**, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Ed. Porrúa, S.A., ed. 5a., México, 1984.
7. **DE BUEN LOZANO**, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Ed. Porrúa, S.A., ed. 6a., México, 1985.
8. **DE BUEN LOZANO**, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., México, 1988.
9. **DE LA CUEVA**, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Ed. Porrúa, S.A., ed. 11a. México, 1988.
10. **DE LA CUEVA**, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Ed. Porrúa, S.A., ed. 6a. México, 1991.
11. **DE MARIA Y CAMPOS**, Alfonso. Estudio Histórico-Jurídico de la Universidad Nacional. Ed. UNAM, México, 1975.
12. **GARCIA CANTU**, Gastón. Historia en voz alta: La Universidad. Ed. Joaquín Mortiz, S.A. de C.V., México, 1988.
13. **GARCIA MAYNEZ**, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Ed. Porrúa, S.A., ed. 39a., México, 1988.
14. **GOMEZ PERALTA**, Damirón Manuel y otros. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1985.

15. **GUERRERO**, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., ed. 17a., México, 1990.
16. **ITALO MORALES**, Hugo. Terminación de las Relaciones Laborales entre la UNAM y su personal académico. Cuadernos de Legislación Universitaria. Ed. UNAM, México, 1987.
17. **KELSEN**, Hans. Teoría General del Derecho y del Estado. Ed. UNAM, ed. 2a., México, 1983.
18. **MENDEZ ARCEO**, Sergio. La Real y Pontificia Universidad de México Ed. UNAM, México, 1990.
19. **OROZCO ENRIQUEZ**, José de Jesús. Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas Ed. UNAM, México, 1984
20. **SOBERON**, Guillermo y otros. Síntesis Histórica de la Universidad de México Ed. UNAM, ed. 2a., México, 1986.
21. **TRUEBA URBINA**, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., ed. 5a., México, 1980.
22. UNIVERSIDAD NACIONAL DE MEXICO DE 1910. Ed. UNAM, ed. Facsimilar, México, 1990.
23. **VALADES**, Diego. La Universidad Nacional Autónoma de México. Formación como Estructura y Funciones. Ed. UNAM, México, 1974

LEGISLACION

1. **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS COMENTADA**. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ed. UNAM, México, 1985.
2. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA**. Lic. Juan B. Climent Beltrán. Ed. Esfinge, S.A. de C.V., ed. 5a, México, 1992.
3. **LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**. Publicada en el Diario Oficial de la Federación de 6 de enero de 1945.
4. **ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**. Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria. Ed. UNAM, México, 1987.

5. **ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNAM, COMENTADO Y CONCORDADO.** Ed. UNAM, México, 1984.

6. **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 1993- 1995. ASOCIACIONES AUTONOMAS DEL PERSONAL ACADEMICO.** Coordinación General de Asuntos Laborales. México, 1993.

DICCIONARIOS

1. **DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO.** Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ed. Porrúa, S.A., ed. 2a., México, 1988.

2. **DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL.** Pallares, Eduardo. Ed. Porrúa, S.A., ed. 15a, México, 1983

3. **DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA.** Ed. Espasa-Calpe, S.A., ed. 19a., Madrid, 1970.

REVISTAS

1. **GACETA C.C.H.** Febrero 19 de 1976, Número 68, ed. UNAM.