

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

**ACTUALIZACIÓN DEL CATALOGO DE PUESTOS DE
LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE BASE DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO**

PRESENTA:
MARTHA IBETTE RAMÍREZ ROJAS

ASESORA: LIC. MARTHA RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA

2008



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, templo de sabiduría y excelencia, por darme la oportunidad más importante en mi vida, mi profesión.

A la FACULTAD DE DERECHO, institución magnánima por sembrar en mi corazón el amor y el respeto al Derecho.

AI SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, por darme la oportunidad de dar un paso más y del cual me siento profundamente orgullosa de pertenecer.

A DIOS, quien me dio la vida y salud para poder llegar al día de hoy, en el que culmino una etapa más de mis estudios profesionales, no me olvides Señor...

A mi madre, motivo que alienta mi existencia, en la que se conjugan valor, bondad y ternura; con todo mi amor y admiración...

A mi padre, figura inquebrantable, de fuerza y protección, con toda gratitud, mil gracias...

A mis hermanos por el gran amor que existe entre nosotros...

A mis sobrinos y al pequeño Tadeo, querubín divino ...

**Al Lic. Carlos Calderón Hernández
por su apoyo para la realización
de este proyecto, así como por la
trascendental lección de sencillez.**

**Al Seminario de Derecho del Trabajo,
por abrirme las puertas hacia otros
horizontes y por la inmensa admiración
que le profeso a todas y cada una de las
personas que forman parte de el.**

**A la Lic. Martha Rodríguez Ortiz,
agradecimiento especial a quien
me ha brindado su tiempo y
conocimiento, pero sobre todo,
su infinita paciencia para la realización
de este trabajo y para quien su principal
satisfacción es convertir un profesionista
mas, gracias.**

**ACTUALIZACIÓN DEL CATALOGO DE PUESTOS DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE BASE DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

Índice

INTRODUCCIÓN	I
---------------------	----------

CAPITULO I

CONCEPTOS Y GENERALIDADES

1.1	Derecho del Trabajo	1
1.2	Trabajo	3
1.3	Concepto de Trabajador	4
1.4	Concepto de Trabajador de Base	6
1.5	Concepto de Relación Laboral	8
1.6	Concepto de Patrón	10
1.7	Sindicato	13
1.7.1	Clasificación de los Sindicatos	15

1.7.2 Antecedentes del Sindicato en México	18
1.7.3 Contrato Colectivo de Trabajo	29
1.7.4 Libertad Sindical	32

CAPITULO II

EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE BASE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

2.1 Sindicato de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México	36
2.2 Origen y evolución del STUNAM	40
2.3 La Universidad Nacional Autónoma de México como Patrón	44
2.4 Contrato Colectivo de Trabajo de los Trabajadores Administrativos de Base de la Universidad Nacional Autónoma de México	46
2.5 Derechos y Obligaciones de los Trabajadores Administrativos de Base de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo del STUNAM	52

CAPITULO III

CATALOGO DE PUESTOS POR EL QUE SE RIGEN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE BASE DE LA UNAM

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	59
3.1.2 Trabajos Especiales	61
3.1.3 Ley Federal del Trabajo	65
3.1.4 Ley Orgánica de la UNAM	66
3.1.5 Reglamento Interior de Trabajo	67
3.1.6 Estatutos	68
3.2 Catálogo de Puestos para el Personal Administrativo de Base de la UNAM y su Problemática	70
3.3 Modificación y actualización al Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos de Base adecuándolo a las necesidades y cambios tecnológicos.	78
3.4 Programa de Capacitación y Adiestramiento para los Trabajadores Administrativos de Base.	104

3.5 Reubicación de los Trabajadores que reúnan 113
los requisitos preparación y escolaridad, conforme
lo establece el Contrato Colectivo de Trabajo del
Personal Administrativos de Base de la UNAM.

Conclusiones 115

Bibliografía 119

INTRODUCCIÓN

Decidí desarrollar el tema de la presente tesis por la importancia del Sindicato de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), en el surgimiento e historia del sindicalismo universitario, además de que las investigaciones sobre el tema han sido poco difundidas.

La recopilación de la información bibliográfica, hemerográfica y legislación para llevar a buen fin esta investigación, fue demostrar el papel fundamental del sindicato en el surgimiento y consolidación del sindicalismo universitario, la UNAM es una corporación pública dotada de plena capacidad jurídica, es de gran importancia que nuestra máxima casa de estudios, este actualizada acorde a los cambios tecnológicos y en cuanto al personal a su cargo mediante cursos de capacitación y adiestramiento, esperamos que este trabajo, pueda llegar a servir de referencia, para la actualización de otras Instituciones Universitarias del País, que también tengan Autonomía.

Este trabajo está dividido en tres capítulos, el primero se refiere a los conceptos generales relacionados con el tema como son el trabajador de base, que es aquel que desempeña las labores de carácter permanente para el desarrollo normal de los servicios de la Universidad, la relación de trabajo, que existe en el trabajador de base y la universidad nacional que se da a través de un contrato colectivo, entre otros. Se realiza además una reseña histórica de lo que es el sindicato en México.

En el segundo capítulo damos un contexto histórico del surgimiento del sindicalismo universitario y la participación del STUNAM en este proceso. Se hace una breve referencia de los hechos políticos y sociales de la coyuntura en

la que los trabajadores impulsaron la integración de sindicatos para demandar el reconocimiento legal de sus derechos y mejores percepciones salariales.

En el tercer capítulo se analizará en primera instancia el marco jurídico aplicable a las relaciones laborales colectivas y al sindicalismo en México, partiendo de los preceptos constitucionales que lo regulan así como la Ley Federal del Trabajo, para después analizar de forma específica la Ley Orgánica de la UNAM, el Reglamento Interior de Trabajo y los Estatutos del Sindicato.

Una vez establecido el marco jurídico de referencia, se analizará el Catálogo de Puestos del STUNAM tal y como se encuentra actualmente, los programas de capacitación y adiestramiento, así como las razones por las cuales es necesaria su actualización.

Finalmente, se procede a elaborar la propuesta de modificación al mencionado catálogo, adecuándolo a las necesidades actuales y vinculando en todo momento la capacitación y el crecimiento personal con los avances tecnológicos y la reubicación de las categorías laborales en función de estas premisas, todo en beneficio de los trabajadores y de la misma Universidad.

El desarrollo del país puede medirse en función de la educación de su población y de sus logros en materia laboral; si se puede lograr una conjunción de estos elementos se puede lograr un verdadero avance dentro de las relaciones laborales y académicas en México para bienestar de este país, de su población y la Universidad Nacional Autónoma de México.

CAPITULO I

CONCEPTOS Y GENERALIDADES

Para la búsqueda de las definiciones que se relacionan con el contenido de nuestra investigación, atendimos a diversos criterios: el legal, doctrinal y también acudimos a diccionarios jurídicos y enciclopedias, que ayudarán a comprender de mejor forma los tópicos a los que nos referiremos, pero antes, ubicaremos el problema y definiremos a que rama del Derecho pertenece.

1.1 Derecho del Trabajo.

En cuanto al criterio doctrinal, son muchos los autores que han elaborado una definición propia de dicho concepto; para el maestro Alberto Trueba Urbina el derecho del trabajo, emana de las normas que poseen preceptos más que nada reivindicatorios del artículo 123; la definición es la siguiente:

“Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.¹

¹ TRUEBA URBINA. Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, edición. Ed. Porrúa. México. 1970. p.135.

Para Néstor de Buen Lozano, *“Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social”*.²

Por su parte, el jurista Mario De la Cueva expone una definición del nuevo Derecho del Trabajo que refleja el pensamiento de la justicia social, la definición es la siguiente: *“El Nuevo Derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”*.³

Estas tres definiciones nos parecen las mejores por su contenido, aunque ninguna se apega a la realidad, ya que en la práctica el patrón no corresponde a estos principios. No obstante, para nosotros la definición de Mario de la Cueva, sigue siendo la mejor, pues, no incluye el término de subordinación, por otra parte, el solo señala en su definición que es la norma que se propone, más no que haya alcanzado la justicia plena en la realidad.

El objeto de estudio principal de esta rama es el *trabajo*, en relación con quienes lo realizan y en equilibrio con el capital, por lo que a continuación damos una explicación los conceptos de “trabajo”, “trabajador”, “patrón”, “sindicato”, entre otros.

² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. décimo séptima edición. Ed. Porrúa. México. 2005. P.138.

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. décimo novena edición. Ed. Porrúa. México. 2003. p. 168.

1.2 Trabajo.

Para entender lo que es un trabajo nos remitiremos a las definiciones de algunos autores, así como también a lo que establece la ley federal del trabajo y daremos una breve explicación de lo que entendemos por trabajo.

Para el maestro Mario de la Cueva el trabajo es *“toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”*.⁴

Esta definición nos parece buena, aquí el autor menciona que el trabajo es toda aquella actividad que desempeña una persona, sin importar el grado de preparación, es decir, no hay ningún tipo de discriminación hacia una actividad humana por el grado de estudios que tenga.

Para Néstor de Buen *“el trabajo supone una actividad humana – no será por tanto el que realice una bestia o una maquina -, que tiende a la obtención de un provecho “*.⁵

La definición de este autor, solamente explica que es una actividad humana, la cual debe de ser realizada, para obtener un provecho, pero no es del todo clara por que también es importante mencionar, que esta actividad debe de ser realizada por una persona física y puede ser intelectual o material.

La Ley Federal del Trabajo establece los siguientes artículos en relación a lo que es el trabajo:

⁴ Ibidem, p.162.

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. decimo séptima edición. Ed. Porrúa. México. 2005. p.19.

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

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

De esta definición podemos deducir que el trabajador es una persona la cual presta un servicio, con el fin de recibir una retribución a cambio de este y que este trabajo puede ser cualquier actividad realizada por una persona física a otra persona física o moral, independientemente del grado de preparación que tenga.

“Artículo 3.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”

Por otro lado, en este artículo podemos observar que establece la mayor parte de los aspectos que hemos estudiado con los diferentes autores mencionados con anterioridad, ya que podemos darnos cuenta que el hombre es la materia indispensable para la realización del trabajo y que a cambio de la realización de dicho trabajo, debe de recibir una retribución que sea necesaria para la satisfacción de sus necesidades y las de su familia.

1.3 Concepto de Trabajador.

Para comprender qué es un trabajador, redactaremos y estudiaremos la definición de algunos autores.

Briceño Ruiz, manifiesta que la definición de trabajador de la Ley vigente supera a la definición de la ley de 1931, en su artículo 3, ya que ésta discrimina el servicio material del intelectual.⁶

Indudablemente es mejor la definición de trabajador de la Ley vigente, por que en ella no hay jerarquización, el Derecho del Trabajo protege a todo tipo de trabajo, ya sea intelectual o no.

El Doctor José Dávalos, nos dice que una persona jurídica ó moral no tiene la calidad para integrar una relación de trabajo (el sindicato es un ejemplo de persona jurídica o moral), por lo que únicamente la persona física o persona individual es quien tiene la calidad de trabajador.⁷

Esta definición nos parece buena y estamos totalmente de acuerdo, ya que las personas morales, al tratarse de entes cuya naturaleza es una ficción jurídica, nunca podrán prestar servicios por si mismas sino únicamente a través de sus miembros, por lo que serán éstos precisamente los que adquieran la calidad de trabajadores.

Según Néstor De Buen Lozano, la Ley de 1931 manifiesta que la definición de trabajo personal, sin determinar si era física o moral, aceptaba rangos entre trabajadores manuales o trabajadores intelectuales; evidentemente no podía ser de esta forma, ya que en todo trabajo se presume a la vez una actividad física e intelectual.⁸

⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. septima edición. Ed. Harla. México. 1985. p. 137.

⁷ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. tercera edición. Ed. Porrúa. México. 1990. p.91.

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 2005. Op. cit. p.492.

Esta definición nos parece buena, ya que establece que trabajador es el servicio que presta una persona, la cual indudablemente deberá ser una actividad física y también intelectual.

1.4 Concepto de Trabajador de Base.

Para definir lo que es el trabajador de base expondremos la definición que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México y el Contrato Colectivo de Trabajo 2006 - 2009 de la Universidad Nacional Autónoma de México y por último daremos una definición de un autor, que se relacionan directamente con el tema de la investigación que nos ocupa.

El artículo 4º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado sienta la existencia de dos categorías de trabajadores: *de confianza* y *de base*, y establece como método para determinar que trabajadores son considerados de base, identificando las actividades que corresponde a los de confianza.

El artículo 5º del mismo ordenamiento deduce que por exclusión son de base todos aquellos trabajadores que no se adecuen a esos criterios, es decir, *todo trabajador que no sea de confianza en atención a sus actividades y su catalogación, es de base*, lo cual se funda en el artículo 123 Constitucional que establece que la Ley determinará los cargos que sean de confianza y para el caso de los trabajadores de base le corresponderá al Estado en su calidad de patrón y conociendo las necesidades del servicio, clasificar y en su caso acreditar la calidad de cada trabajador con apego a las funciones de éste.

El artículo 6º Establece que los trabajadores de base son inamovibles y los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

El Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México en su artículo 9º nos define al *trabajador de base*: como *aquel que desempeña las labores de carácter permanente para el desarrollo normal de los servicios de la Universidad, con excepción de los de confianza*.

El Contrato Colectivo de Trabajo 2006 - 2009 de la Universidad Nacional Autónoma de México define a los *trabajadores de base* como *aquellos que ocupan definitivamente una plaza tabulada conforme a las normas de este Contrato*.⁹

El maestro Néstor de Buen Lozano: *los trabajadores de base o de planta, son aquellos que desempeñan una actividad normal de la empresa. Son permanentes si la actividad es continua y de temporada, si la actividad se realiza solo durante determinadas épocas del año*.¹⁰

Para nosotros el trabajador de base es aquel que desempeña cualquier tipo de actividad administrativa, técnica o manual de carácter permanente para el desarrollo normal de las funciones de la Universidad, con excepción de los de confianza.

⁹ CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2006-2009, de los Trabajadores Administrativos de Base de la Universidad Nacional Autónoma de México.

¹⁰ DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II. décimo séptima edición. Ed.Porrúa. México 2003. p.61.

1.5 Concepto de Relación Laboral.

Existen dos teorías respecto de la relación de trabajo, y en ambas el tema fundamental radica en que momento surge dicha relación.

1ª. Los contractualistas, que consideran que es indispensable que en cualquier actividad laboral, exista un acuerdo de voluntades o contrato para poder existir.

2ª. Los anticontractualistas, que señalan que en el momento que el obrero comienza a trabajar es cuando surgen los derechos y obligaciones para las dos partes, siendo *intrascendente que hayan celebrado o no contrato de trabajo*, lo fundamental es la relación de trabajo. Esta teoría también llamada relacionista, se considera que ha constituido uno de los aspectos más importantes en la batalla por la autonomía del Derecho del Trabajo.

Para Mario de la Cueva la relación de trabajo es *“una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos ley y de sus normas supletorias”*.¹¹

De esta definición podemos deducir varios elementos:

- El hecho de que la relación es la prestación de un trabajo subordinado;

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. décimo novena edición. Ed. Porrúa, México. 2003. p.188.

- La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, por que se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no depende de la voluntad del trabajador y del patrono, sino de la prestación del trabajo.

- La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: en el contrato, el surgimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo. Y como ya es sabido la prestación del trabajo proviene de una acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la ley y del los contratos colectivos, conteniendo estos ordenamientos beneficios mínimos, pero siempre es posible que se establezcan prestaciones más elevadas.

Para que exista la relación de trabajo, se requiere un acuerdo previo de voluntades, ya que sin éste dicha relación laboral no existiría.

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo, una de esas formas, la más común, es el contrato.

Basta el servicio, para que nazca la relación laboral; esto quiere decir, que puede existir la relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral; puede haber contrato y nunca darse dicha relación.

Para el jurista Mario de la Cueva no elimina la posibilidad de que el acto que origina la relación de trabajo sea un contrato. El maestro señala que bien puede ser el contrato u otro acto que le de origen a la relación laboral; el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación por que esa función la cumple un estatuto, la ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos.¹²

Esta opinión que nos da este autor es clara y precisa, ya que nos menciona que para que se de la relación laboral se hará mediante el contrato u otro acto.

1.6 Concepto de Patrón.

La palabra patrón deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían una obligación protectora con respecto de otras: el padre de familia con respecto a sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos, por mencionar algunos.

La raíz etimológica parte de un supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerarse al patrón como un explotador de servicios.

¹² Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Tomo I. Op. cit. p. 328.

Según el Diccionario de la Real Academia Española, la palabra patrón tiene diversas acepciones como la de “dueño de la casa” o “jefe de un barco”, cuyo femenino es patrona. De acuerdo al Diccionario de Derecho de Rafael de Pina, *patrón es el empleador de obreros.*¹³

El concepto que nos da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 señala: *“Patrón es la persona física que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.*

Definición que omite que una persona moral también puede llegar a ser patrón según lo establece la propia Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, Alberto Briceño Ruiz comenta: “La ley vigente tiene el inconveniente de emplear la palabra *utilizar*, este término traduce la idea de usar con beneficio, lo que permitirá entender que la relación laboral depende del aspecto económico directo que reporte, interpretación que no puede aceptarse como regla en la relación”¹⁴

Las características distintivas del patrón pueden ser:

- El patrón puede ser una persona física o moral.
- Es quien emplea los servicios del trabajador, beneficiándose de éstos (del servicio prestado); esta característica distingue la calidad del patrón en los casos de contratación mediante intermediarios.

¹³ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ed. Porrúa. México. 1994. p. 400.

¹⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. séptima edición. Ed. Harla. México. 1985. p.155.

Así mismo, el trabajador de acuerdo con la ley laboral vigente, tiene la obligación de desempeñar el trabajo convenido bajo la dirección tanto del patrón como de sus representantes. La desobediencia del trabajador a las órdenes de los representantes del patrón, es una causa de rescisión de la relación de trabajo.

También es importante mencionar al artículo 11 de nuestra ley laboral, que habla de los representantes del patrón: *“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”*. No son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el trabajador las indicaciones, derechos, obligaciones y funciones del patrón.

La Universidad Nacional Autónoma de México es considerada como una persona moral que mantiene una relación laboral con las personas que coadyuvan a llevar a cabo su función educativa y de investigación, es decir, tiene la calidad de patrón.

El Maestro Alberto Trueba Urbina considera que “la Universidad, además de constituir la más elevada institución de ciencia y cultura en nuestro país, para la preparación de profesionales, técnicos, educadores, etcétera, también tiene acuerdo con su ley orgánica y conforme al artículo 123 de nuestra Constitución, calidad jurídica de patrón en relación con su personal académico y administrativo.”¹⁵

¹⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. segunda edición. Ed. Porrúa. México. 1972. p. 268.

Como ya se mencionó, es importante señalar la calidad de patrón de la Universidad Nacional ya que es parte importante de la problemática que se estudia en la presente investigación y que se desglosará en apartados posteriores.

1.7 Sindicato.

El origen etimológico de la palabra sindicato lo encontramos en Grecia y Roma. El maestro Néstor de Buen Lozano refiriéndose al tema, cita a García Abellán señalando que la palabra sindicato deriva del Griego *sundiké* y significa “*justicia comunitaria*” o “*idea de administración*”.¹⁶

El maestro Guillermo Cabanellas señala que sindicato es “*toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales*”.¹⁷

De este concepto podemos entender que sindicato se define como una agrupación de personas que lucharán por defender los intereses de la justicia social y por los intereses de la clase trabajadora así como por sus condiciones de trabajo.

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II. Ed. Porrúa. México. 2005. p. 729.

¹⁷ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Volumen I. Ed. Heliastra. S.R.L. p. 237.

El Maestro Néstor de Buen Lozano dice que *“sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase”*.¹⁸

En esta definición el autor no menciona algo que es muy importante, que es que el sindicato goza de personalidad jurídica.

Según el maestro Mario de la Cueva *“el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”*.¹⁹

Definición clara ya que si bien es cierto toda agrupación o unidad de trabajadores es constituida exclusivamente para el desarrollo y defensa de sus intereses comunes.

“El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo establece: El sindicato es *la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses*.

Es decir la definición legal de sindicato contempla los siguientes elementos:

- Asociación de trabajadores o patronos;

¹⁸ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo II. décimo séptima edición. Ed. Porrúa. México. 2003. p. 610.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. décimo cuarta edición. Ed. Porrúa. México. 2006. p.283.

- Su objeto es el estudio, defensa y mejoramiento de sus respectivos intereses.”

Finalmente podemos decir que el sindicato cristaliza el derecho de agruparse y que tienen los trabajadores sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas; para la defensa de sus intereses, sin la necesidad de alguna autorización previa a la constitución de éste y que gozaran de personalidad jurídica una vez registrados.

1.7.1 Clasificación de los Sindicatos.

Respecto a lo que establece la ley a propósito de las diferentes clases sindicatos, podemos mencionar que separa a los sindicatos en razón de estar constituidos por trabajadores o patrones.

LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES.

Atendiendo a un criterio de profesionalidad que responde no solo a su actividad, sino también al lugar donde se realiza, se dividen de la siguiente manera:

- a. Gremiales.
- b. De empresa.
- c. Industriales.
- d. Nacionales de industria.
- e. De oficios varios.

Gremiales. De conformidad con la fracción I, del Art. 360 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos gremiales son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Su característica principal es la

actividad común, pero en los términos de ley el concepto supera las limitaciones originales y comprende todo tipo de profesiones, oficios, o especialidades.

De empresa. En la fracción II del art. 360 de la Ley se precisa que son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa; el factor principal que debe tomarse en cuenta es el de la adscripción a una misma negociación.

El problema que con mayor frecuencia se advierte en los sindicatos de empresa, es que se reúnen intereses de diferentes especialidades, con frecuencia los trabajadores más capacitados o de mayor antigüedad tratan de imponer sus decisiones, aún pudiendo ser mayoría, carecen de preparación y por consiguiente de la facultad de decisión. Ante esa posibilidad, los sindicatos de empresa pueden integrar secciones sindicales, con derechos equivalentes independientemente del número de sus componentes y establecer formas de dirección sucesiva.

Industrial. A ellos se refiere la fracción III del art. 360 de la Ley, para tal efecto que son "los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial". Aquí el factor principal es la actividad empresarial.

La expresión *industria* no identifica solamente a las actividades extractivas o de transformación, sino también a cualquier otra actividad comercial o de servicios organizada. En ese sentido hay que entender que la idea de *rama* intenta identificar a las empresas que tienen una actividad común.

La actividad común puede referirse a distintas cosas, por ejemplo, a la materia prima, a las instalaciones, a la especialidad de los trabajadores, al tipo de organización, al producto final, a sus canales de distribución, etcétera; no

será posible Identificar dos actividades industriales como pertenecientes a una sola rama por semejanzas mal establecidas.

Nacionales de industria. Son aquellos formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de las misma rama industrial, instaladas en dos o mas Entidades Federativas (fracción IV del art. 360).

En cuanto a la particularidad, los sindicatos nacionales de industria son de características similares a los industriales, sin embargo su jerarquía es mayor y se constituyen como el peldaño inmediato inferior a las federaciones.

De oficios varios. En la fracción V del art. 360 de la Ley Federal del Trabajo se dice que son los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el mínimo de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Al respecto coincidimos plenamente con el maestro Mario de la Cueva, quien afirma que estos sindicatos surgieron por la necesidad y facilitar la creación de organizaciones sindicales en pequeños poblados, que no reúnen, por lo menos, a veinte trabajadores de la misma especialidad, que es el número mínimo para la constitución de un sindicato obrero. En la realidad y en la práctica no tienen mucha importancia, toda vez que es muy poco probable que se presenten.

LOS SINDICATOS DE PATRONES.

Los sindicatos patronales pueden ser locales y nacionales.

Locales. Son aquellos que establecen la posibilidad de que los patrones formen sindicatos de una o varias ramas de actividades. Así lo conoceremos aunque del precepto no se destaque su carácter local, ya que este resulta, por exclusión, de lo previsto de la fracción del mismo artículo 361 fracción I y II.

Nacionales. Con el mismo criterio que se utiliza respecto de los sindicatos nacionales de industria, se denomina nacionales a los sindicatos formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas. En nuestro país el sindicalismo patronal puede operar simultáneamente para los intereses de una multitud de patronos, o bien establece un organismo cúspide; su labor es similar a la de los sindicatos de trabajadores, pero resulta obvio que los patronos cuentan con el poderío económico y además cuentan con todo tipo de apoyo: jurídico, económico, fiscal, contable, de seguridad social, de capacitación, etcétera, el cual se solventa de una mejor forma debido al ya mencionado poder económico superior al de los trabajadores.

1.7.2 Antecedentes del Sindicato en México.

Indudablemente que es necesario conocer nuestro pasado y remontarnos hasta nuestros orígenes para poder comprender nuestra realidad actual, es por esto, que en este apartado habremos de hacer una breve remembranza de nuestra historia laboral para tratar de brindar un pequeño bosquejo del movimiento sindical mexicano.

El sindicalismo mexicano a partir de 1917 es de trascendental importancia a nivel internacional, por ser el primer país que plasma dentro de una Constitución los derechos sociales, ello se originó debido a los acontecimientos que tuvieron lugar a lo largo de su historia.

Origen y desarrollo Sindical en México.

La historia de nuestras raíces se remota antes del arribo de los conquistadores nuestra tierra, la cual estuvo poblada por un gran número de

civilizaciones: Olmecas, Teotihuacanos, Toltecas, Mayas y Aztecas; todas ellas en realidad importantes por las grandes aportaciones y descubrimientos que brindaron al mundo y que aún en la actualidad continúan maravillando a la humanidad, sin embargo podemos sustentar que no se encuentra entre los pueblos prehispánicos antecedente alguno del sindicalismo mexicano, dado que no existían las condiciones idóneas para el desarrollo de una conciencia de clase.

Con el arribo de Hernán Cortes al nuevo continente, se da inicio a la llamada Época Colonial. Este periodo se caracterizó por sus grandes contradicciones, por ejemplo, podríamos hablar de la magnificencia de las *Leyes de Indias*, de entre cuyas disposiciones destacan: Jornada de ocho horas, descanso semanal, pago del séptimo día, pago en efectivo, oportuno, e íntegro, entre otras cuya importancia no queremos desmerecer pero que desgraciadamente chocaban contra una realidad pavorosa, magistralmente descrita por el Barón de Humboldt: *"...Hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos como galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerles trabajar a jornal. Unos y otros están medio desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece más bien una oscura cárcel... Todos son usados irremisiblemente si cometen la menos falta contra el orden establecido en la manufactura"*.²⁰

Por lo que respecta a las organizaciones de los trabajadores, cabe señalar que en esta época existieron ciertos gremios que eran asociaciones reconocidas y reglamentadas por las autoridades. Estas organizaciones aguardan estrecha similitud con las corporaciones de oficios del viejo continente, poseían una escala gremial integrada por el aprendiz, el oficial y el maestro, se regían por las *Ordenanzas de Gremios* y estaban sometidas al

²⁰ ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. cuarta edición. Ed. Ariel. España. 1973. p. 184.

gobierno virreinal, destacando las organizaciones de plateros, mineros y herreros, entre otras. No obstante, tampoco encontramos en ellas un antecedente meramente sindical, por el contrario, pueden calificarse como organizaciones puramente mutualistas y sin ningún arraigo para la estructura sindical.

Del México Independiente.

Tres siglos de Colonia fueron suficientes para que el pueblo, cansado de tantas vejaciones se rebelara e iniciara una cruenta lucha contra el régimen establecido. No podemos decir que la guerra de independencia fue un movimiento netamente popular, organizado y dirigido por las masas, por el contrario, este acontecimiento fue auspiciado, sino en su totalidad, si básicamente por los criollos, quienes se veían desplazados de los mejores cargos políticos por el sólo hecho de no ser españoles peninsulares.

Debido al gran desajuste provocado por la lucha independiente, el país se encontraba en una situación caótica, la confusión era demasiado grande y las condiciones para el surgimiento de un indicio sindicalista era prácticamente nulas, al respecto Néstor De Buen afirma: "No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta".

Hasta el año de 1843 y bajo el régimen de Santa Anna, es que surgen las primeras organizaciones artesanales que llegaron a sustituir a los casi inexistentes gremios, pero nuevamente volvemos a encontrar en ellos un fin esencialmente mutualista.

Es en el Imperio de Maximiliano de Habsburgo en que se expide una legislación social de trascendencia, el *Estatuto Provisional del Imperio*, en virtud del cual se prohibían los trabajos gratuitos y forzados y se establecía que nadie podía obligar sus servicios sino en forma temporal. Posteriormente se proclamó la *Ley del Trabajo del Imperio* que preceptuaba jornadas de trabajo.

Con el triunfo de Benito Juárez y al ser reconocido como Presidente Constitucional, se da inicio a una importante etapa legislativa en nuestro país. Sin negar la importancia de las Leyes de Reforma, nosotros habremos de abocarnos al estudio de dos importantes cuerpos legales: *el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales de 1870, así como al Código Penal de 1872*.

El primero de éstos se manifiesta descaradamente a favor del patrón, dejando a su arbitrio la terminación del contrato sin responsabilidad alguna para él; pero es en realidad el Código Penal, que es conocido como *Martínez Castro*, el que marca un trágico camino para el sindicalismo, pues en su artículo 925 disponía: "Se impondrán de ocho días a tres mes de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de éstas dos penas, a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".²¹

Con esta disposición prácticamente se consideraba delito cualquier intento por mejorar las condiciones laborales por parte de los trabajadores.

A la muerte de Juárez y con el arribo de Lerdo de Tejada a la Presidencia de la República, surgen nuevos conflictos políticos y las elecciones son anuladas; la autoridad de Lerdo de Tejada es desconocida, lo cual da lugar a

²¹ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del trabajo. Tomo II. décimo cuarta edición. Ed.Porrúa. México. 2006. p. 208.

que José María Iglesias sea designado Presidente Interino, es entonces cuando aparece la figura de Porfirio Díaz.

La etapa porfirista abarca desde el año 1876, cuando al triunfo del Movimiento de Tuxtepec Díaz asume la Presidencia de México, hasta 1911, en que es derrotado por la Revolución de Don Francisco I. Madero. La situación general del estado mexicano durante el porfirismo es por demás deprimente. John Kenneth Turner dice: *"La esclavitud y el peonaje en México, la pobreza y la ignorancia y la postración general del pueblo se deben, en mi humilde opinión, a la organización financiera y política que en la actualidad rige en ese país; en una palabra, a lo que llamaré sistema del General Porfirio Díaz"*.²²

La situación de los trabajadores versa alrededor de condiciones todavía más infamantes, Kennet Turner en su artículo *Los Esclavos de Yucatán*, señala: *"Los hacendados no llaman esclavos a sus trabajadores, especialmente cuando hablan con forasteros; pero cuando lo hicieron confidencialmente conmigo me dijeron: sí son esclavos... cualquiera que sea su conclusión, acertada o errónea, no cambiará ni bien ni mal la lastimosa miseria en que encontré a los peones de las haciendas henequeneras de Yucatán"*.²³

Resultaría prácticamente imposible que una situación tan crítica como la que nos es descrita en *"México Bárbaro"* no se produjeron brotes de violencia, es así como empieza a manifestarse la inconformidad del pueblo ante un sistema tan rígido y egocéntrico y es precisamente en la dictadura de Díaz en que se dan dos importantes movimientos obreros: las huelgas de Cananea y Río Blanco.

²² KENNET TURNER, Jonh. México Bárbaro. México. Costa- Amic. 1967.p.105.

²³ Ibidem, p. 106.

El movimiento obrero de Cananea tuvo lugar entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, detrás del cual se vislumbra una clara influencia Floresmagonista impulsada por sus dirigentes Manuel M. Diéguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón. Las peticiones más sobresalientes eran: jornada de 8 horas, igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en número respecto a los extranjeros.

El movimiento de Río Blanco, más que una protesta obrera constituye una protesta social. Su origen parte del descontento generado por la implantación de un reglamento patronal cuyas cláusulas resultaban denigrantes, se declara una huelga general y en el laudo final se ordena a los trabajadores el regreso a sus labores. Los obreros se niegan y realizan un mitin en que incendian las tiendas de raya, lo que da lugar a una represión brutal a cargo del ejército.

Lo anterior, es tan sólo un pequeño bosquejo de la crítica situación vivida en los últimos años del porfirismo y que podemos resumir en la afirmación del escritor José Manuel Lastra. "El caudillo de Tuxtepec afianzó la paz negando todo derecho político; la tranquilidad sucedió a la agitación: se impulso la paz y el orden, empleando a veces la represión salvaje y el trato inhumano a los trabajadores. Este fue el costo impuesto por el desarrollo económico del país a la clase trabajadora".²⁴

De la Etapa Revolucionaria.

La expedición del *Plan de San Luís* el 5 de octubre de 1910, por parte de Don Francisco I. Madero, puede considerarse el inicio del período conocido

²⁴ LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Ed. Porrúa. México. 1991. p. 67.

como *Revolución Mexicana*; la cual estalla el 20 de noviembre de ese año. Dimitido el poder por parte del General Díaz el 25 de mayo de 1911, ante la presión de las revueltas y la edad avanzada del dictador, asume interinamente la presidencia Francisco León de la Barra, quien convoca a elecciones en las cuales Madero resulta imponentemente victorioso.

Durante la etapa maderista se crea el *Departamento del Trabajo* y se da un creciente impulso al sindicalismo, que si bien no gozaba de la total simpatía presidencial, tampoco se obstaculizaba su surgimiento y desenvolvimiento. De todas las agrupaciones sindicales en el maderismo, destaca fundamentalmente la *Casa del Obrero* (a la que posteriormente se le agregan el calificativo "*Mundial*", y que abre sus puertas el 22 de septiembre de 1912); entre sus principales dirigentes podemos mencionar a Juan Francisco Moncaleano, Antonio Díaz Soto y Gama y Celestino Gasca. Si bien en sus inicios no poseía las características connaturales a un sindicato, ya que se había fundado como un centro de reunión donde debatían cuestiones sociales y económicas, si daba las vistas a la futura organización sindical.

Sin lugar a dudas, Madero fue el hombre idóneo en ese momento, el cual brindo un camino llano para el desenvolvimiento sindical, por lo cual inclusive se la ha llamado *padre de la libertad sindical*.²⁵

Sin embargo, en esta etapa de caos total, Madero no hizo uso de la mano férrea que se precisaba, por el contrario, hizo gala de indecisión, contradicción y debilidad lo cual facilitó su derrocamiento a manos del General Victoriano Huerta.

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. décimo séptima edición. Ed. Porrúa. México. 2003. p. 307.

La traición de Victoriano Huerta da inicio al período turbulento y sangriento llamado “*La Decena Trágica*”, cuyo fatal desenlace sería el asesinato de Madero y Pino Suárez. La política de Huerta en materia laboral puede resumirse así: Por primera vez se celebra el *Día del Trabajo* en nuestro país, concede mayores atribuciones al Departamento del Trabajo: celebra convenios para facilitar el acceso de los trabajadores a sus centros de labor; propicia el establecimiento de incentivos y aprueba la Ley del Descanso Dominical.²⁶

Cabe aclarar que durante el huertismo la actividad abierta o de lucha sindical fue nula y hay que reconocer que las medidas laborales impuestas no corresponden a un pleno espíritu laboralista, sino que, dadas las condiciones de su arribo al poder, Huerta precisaba de apoyo para sostener su régimen e impedir que crecieran las fuerzas constitucionales, una medida populista fue, de hecho, dejar que los trabajadores festejen libremente el Día del Trabajo.

Con la Promulgación del “*Plan de Guadalupe*” en marzo de 1913, Venustiano Carranza declara una lucha abierta contra el régimen huertista, sin mencionar nada sobre la reforma social que necesitaba México, por el contrario, su único interés era la posición de Huerta; la presencia del movimiento obrero en la Revolución carrancista se concretó con la creación de los “*Batallones Rojos*”.

Estos organismos surgen como consecuencia de la petición de ayuda que hacen los dirigentes de la Casa del Obrero Mundial ante Álvaro Obregón, quien a su vez, los incita a las fuerzas revolucionarias, situación que Carranza acepta con poco agrado. Después del triunfo sobre Villa, los Batallones son disueltos por instrucciones del Primer Jefe Revolucionario en enero de 1916.

²⁶ Cfr. ídem.

El 31 de julio de 1916 estalla una huelga general convocada por la *Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal*, misma que fracasó al ser encarcelados sus principales dirigentes y cuyos resultados fueron el cierre de la Casa del Obrero Mundial, la expulsión de los sindicatos del Jockey Club, así como un decreto carrancista que revivía, con ciertas modificaciones, la Ley Marcial del 25 de enero de 1862, de lo cual resultaría aplicable la pena de muerte a los huelguistas.

Una vez instaurado el *Congreso Constituyente de 1916- 1917*, Carranza presenta el proyecto de la nueva Carta Magna en el cual el artículo 9º garantizaba a los obreros libertad para formar organizaciones, pero esta libertad estaba rodeada de tantos escollos que su realización era prácticamente imposible; en las sesiones del Congreso se propusieron tantas reformas, que finalmente se optó por la creación de un artículo especializado en materia laboral, tales debates dieron como resultado el nacimiento del *artículo 123 constitucional*, el cual convertía a nuestro país en un modelo avanzado en materia social.

La oposición del mismo Carranza a las disposiciones en materia laboral y sus acciones al frente del Ejecutivo Federal, nos lleva a compartir la opinión de José Manuel Lastra: *“Ello nos lleva a la conclusión de que las consecuencias sociales de la Revolución se produjeron no gracias a Venustiano Carranza, sino a pesar de él.”*²⁷

²⁷ LASTRA, José Manuel. 1991. Ob. cit. p. 81.

Por otra parte el 1º de mayo de 1918, se celebra el *Congreso de Saltillo*, el cual da origen, al nacimiento de la confederación Regional Obrera Mexicana (*CROM*). Este organismo se crea, con una estrecha vinculación estatal que desemboca en un control estricto sobre los trabajadores. Sus dirigentes, Luís Morones, conocido por su total alineación gubernamental, se convierte entonces en pieza clave del sindicalismo durante la década de los veintes.

A la muerte de Carranza, Adolfo de la Huerta asume interinamente la presidencia y con el apoyo de los generales Obregón y Calles, el movimiento obrero cobra nuevas fuerzas como elemento oficial del gobierno, lo cual se tradujo poco tiempo después en una constante corrupción y desviaciones en las estructuras y fines básicos del sindicalismo.

En diciembre de 1920 Álvaro Obregón llega a la Primera Magistratura y su política laboral como bloque fuerte del grupo político en el poder, se afianza aún más dentro del régimen. La CROM domina la organización obrera y es entonces cuando el 22 de febrero de 1921 se crea la *Confederación General de Trabajadores* la cual basó su estructura en un anarcosindicalismo, esto es, planteando la reorganización de la sociedad a través de una trilogía Sindicatos-Federaciones-Confederaciones: representó un organismo apartado de cuestiones políticas y que se constituyó como un elemento de presión, sobre todo durante el obregonismo. Existieron también fuertes golpes al sindicalismo y a las huelgas, como el caso de los ferrocarrileros de 1921 o a la de los tranviarios de 1923.²⁸

²⁸ Cfr. TUÑÓN, Esperanza. Huerta y el movimiento Obrero. Revista el Caballito. México. 1982. p. 40.

Estas fueron un claro ejemplo de que las cosas para los trabajadores no estaban del todo bien, pues después de estos dos grandes movimientos obreros, el próximo gobierno trataría de no enemistarse con los líderes de los sindicatos que jugaban una posición importante para la tranquilidad del país.

En 1924 Plutarco Elías Calles es electo presidente y se autodefine como Obrerista; si bien su pensamiento poseía ciertos matices de reforma social, los intereses políticos y económicos que había de por medio, neutralizaban su tendencia revolucionaria.

De la Etapa Post-Revolucionaria.

Posterior al régimen de Calles, Emilio Portes Gil llega a la presidencia y con él se da paso a una nueva etapa en la política mexicana conocida como *El Maximato*, en la cual los presidentes Portes Gil, Pascual Ortiz Rubio y Abelardo L. Rodríguez, gobernaban a la sombra del Jefe Máximo Plutarco Elías Calles, motivo por el cual la tendencia laborista giro sobre los mismos ejes ya marcados.

Cuando el General Lázaro Cárdenas asume el Ejecutivo Federal se da un cambio drástico en la política y estructuras básicas de nuestra sociedad. El cardenismo se caracteriza por su clara tendencia socializante, así como por su obsesión de poner fin a todo aquello que hubiese surgido durante el callismo (incluyendo desde luego a la CROM), y cuya culminación sería el destierro de su fiel aliado y jefe máximo Luís N. Morones.

En octubre de 1933 surge la *Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM)*, antecedente inmediato de lo que

posteriormente se convertiría en el gigantesco monstruo que es la *Confederación de Trabajadores de México (CTM)*.

La CTM, fue creada el 24 de febrero de 1936, siendo designado Vicente Lombardo Toledano como Secretario General. El lema adoptado por la central que aglutinaba a trabajadores del campo y la ciudad, fue “*por una sociedad sin clases*”, en el que se reflejaba una clara tendencia de corte marxista.²⁹

Esta época constituye sin lugar a dudas, el momento de mayor auge de esta organización que nace mediatizada y con características de instrumento político; posteriormente surgen otras organizaciones de trabajadores con ciertas limitantes de autonomía sindical como lo veremos en su momento, de las cuales se alimenta y desarrolla el movimiento obrero en la actualidad.

1.7.3 Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo, es el instrumento ideal con que cuentan los trabajadores, para mejorar sus condiciones tanto materiales como humanas, es decir, dentro de lo material mejorar los salarios, el pago de vacaciones, de horas extras y dentro de lo humano, que se respete su dignidad gozando de descansos necesarios.

Miguel Borrel Navarro, expone que la finalidad fundamental de un contrato, es superar las condiciones de trabajo y prestaciones a favor de los trabajadores.³⁰

²⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. décimo séptima edición. Ed. Porrúa. México. 2005. p. 317.

³⁰ Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. cuarta edición. México.1994. p. 492.

Con la tendencia globalizadora actual y por consecuencia la nueva cultura laboral, la finalidad del contrato colectivo de superar las condiciones y prestaciones de trabajo está perdiendo poco a poco fuerza, pues los empresarios se quejan de que los contratos colectivos han rebasado las expectativas y por lo tanto, tratan de frenarlos, limitarlos y/o desaparecerlos.

La Ley Federal del Trabajo establece en su Artículo 386 que el *Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.*

El contrato colectivo contendrá, de conformidad con el artículo 391 de la Ley:

- 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;
- VI. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a 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;
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

La Ley Federal del Trabajo determina que las condiciones que se pacten en el Contrato Colectivo tendrán que ser superiores a las del Contrato vigente en la empresa o establecimiento. Euquerio Guerrero expresa que la fuente de derechos y obligaciones es el Contrato Individual de Trabajo y el Contrato Colectivo, verá las partes de la relación laboral, indicando duración de jornadas, salarios y movimiento de personas.

El autor Euquerio Guerrero, menciona en su libro que el contrato fija las bases generales o condiciones de acuerdo a las cuales deberá realizarse el trabajo, por tanto, los contratos individuales se sujetarán a dichas bases.³¹

No cabe duda que el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo compaginados, logran mejores resultados no sólo para los trabajadores, sino también para los patrones, pues garantizan una paz social. La naturaleza del contrato colectivo mexicano según el pensamiento de De la Cueva es que constituye una de las fuentes formales autónomas del Derecho del Trabajo. Surgieron de la injusticia de las relaciones individuales; así lo señala la Exposición de motivos de la Ley de 1931.³²

Borrel manifiesta acerca de la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo que se puede afirmar que existen dos corrientes: la primera acepta que es un contrato, si bien, con características especiales y la otra, expresa que

³¹ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. décimo octava edición. Ed. Porrúa. México. 1994. p. 57.

³² Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. décimo cuarta edición. Ed. Porrúa. México. 2006. p. 408.

es una convención en donde se señalen intereses, pudiendo ser reglamentados posteriormente por el Contrato individual de trabajo.³³

Nuestro comentario es que el Contrato Colectivo de Trabajo es el instrumento que da vida al sindicalismo, es la norma que contiene todos los derechos y prerrogativas obtenidas en la lucha entre capital y trabajo y garantiza apoyado en la Constitución y la Ley, las condiciones mínimas necesarias para que los trabajadores en su conjunto desempeñen su labor con dignidad.

1.7.4 Libertad Sindical.

Dentro de la doctrina es difícil encontrar un concepto teórico de la libertad sindical y se suele equiparar a la libertad de asociación. "Libertad de asociación significa que los patronos y los trabajadores puedan decidir libremente respecto a su afiliación a una organización determinada y también participar en el gobierno de una entidad, para el cual la asociación además de ser autónoma debe constituirse ajena circunstancias políticas de carácter transitorio eventual".³⁴

No obstante lo anterior, Mario de la Cueva dice que es un error atribuir a la libertad sindical respecto a la libertad de asociación; indica que ambas son diversas e inelazables, por que las entidades que una y otra se predicán son diversas tanto en su finalidad como en su consideración política, como por su estructura jurídica. Se dice que en la antigüedad se implicaba la libertad sindical en la libertad de asociación, como una expresión concreta de ésta última, así se considero históricamente y no fue sino hasta vencida la segunda mitad del siglo

³³ Cfr. BORRELL NAVARRO. Miguel. Op-cit. p. 409.

³⁴ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Volumen I. Ed. Heliastra. S.R.L. p. 51.

XIX que se reconoció como un derecho fundamental en sí mismo, aunque jurídicamente situado al lado de la libertad general de asociación y reunión.

*"Libertad sindical es el derecho que todo trabajador o empleador tienen de asociarse libremente o de no hacerlo, o renunciar a la asociación constituida para la defensa de sus derechos e intereses profesionales y el ejercicio pleno de sus facultades y acciones necesarias para el cumplimiento de dichos fines".*³⁵

La Libertad sindical a título de libertad individual, o sea, como un derecho subjetivo público de obreros y patrones oponibles al estado y sus autoridades, tiene su base en el artículo 9º constitucional, pero cuando dicha garantía se considera ya no como individual, sino como una garantía social, tiene su apoyo en el artículo 123 fracción XVI Constitucional.

En lo particular podemos señalar que la libertad sindical es aquel derecho otorgado a los individuos, tanto trabajadores como patrones, para la libre constitución de un sindicato, sin requerir autorización previa. Los trabajadores pueden abstenerse a la incorporación de un sindicato, siempre y cuando ellos estén de acuerdo.

De esta forma hemos analizado cabalmente en este capítulo los postulados fundamentales para delimitar el tema de estudio de la tesis que se redacta y así poder ubicar la problemática planteada en la introducción y que se irá desentrañando en apartados posteriores.

³⁵ ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. segunda edición. Ed. Ariel. Barcelona. 1967. p. 193.

Derivado de lo anterior, podemos dar resultados preliminares y muy puntuales de lo analizado en el primer capítulo. Hemos ubicado el tema de estudio a la ciencia del derecho y en específico, al Derecho del Trabajo, entendido como aquel conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función, es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social. El objeto de estudio fundamental es el *trabajo, el trabajador y el patrón*, ya conceptualizados anteriormente.

El Derecho del Trabajo regula las relaciones entre el trabajador y el patrón, estableciéndose así la relación laboral entendida como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos ley y de sus normas supletorias.

Los trabajadores para poder defender de una mejor forma sus derechos sociales ante el trabajador y poder hacer más justas sus relaciones laborales, se asocian en sindicatos, los cuales defienden colectivamente a sus agremiados ante el patrón. Cabe mencionar que los patronos pueden igualmente asociarse para cuidar de sus intereses. Los sindicatos de trabajadores pueden clasificarse en gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios; los de patronos a su vez se clasifican en locales o nacionales.

La historia del sindicalismo en México ha sido tristemente agitada debido a la explotación que los patrones, las industrias extranjeras y el mismo gobierno hicieron de los trabajadores, situación que permaneció latente desde la conquista española hasta principios del siglo XX, cuando la revuelta social de 1917 y el posterior constitucionalismo intentó reivindicar a la clase obrera en nuestro país, más en la mayoría de los casos, sólo han sido buenas intenciones en papel, dándose en la realidad una situación todavía precaria para el desarrollo pleno, libre y democrático de los sindicatos en México.

Por último se analizaron conceptos importantes como la libertad sindical y el Contrato Colectivo de Trabajo como instrumentos básicos de los trabajadores donde se plasman cabalmente sus logros y la defensa de sus derechos ante los dueños del capital.

Una vez analizados estos preceptos, continuaremos ahora en el siguiente capítulo al estudio concreto de uno de los sindicatos más importantes en la vida nacional, el de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México y sus características trascendentales, lo cual nos dará pauta para el planteamiento del tema central de la presente investigación.

CAPITULO II

EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

El estudio del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, coloquialmente conocido por sus siglas (STUNAM), nos ubicará en la problemática planteada en la introducción de este trabajo de tesis, por lo que resulta sumamente importante para el desarrollo de la investigación, el estudio de dicho sindicato y su relación con la UNAM, en su aspecto como patrón en este segundo capítulo.

2.1 Sindicato de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM).

De acuerdo a las investigaciones de José Enrique Pérez Cruz sobre la historia del sindicalismo en la UNAM, en 1929 se constituye la *Unión de Empleados en la Universidad Nacional Autónoma de México*, a través de la cual logran la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, pero sólo tuvo una vigencia de aproximadamente 2 meses.³⁸

En 1933 forman el *Sindicato de Obreros y Empleados de la Universidad Autónoma de México*, año en que fue promulgada la Ley Orgánica que "le daba

³⁸ Cfr. PÉREZ CRUZ, José Enrique. "LXX aniversario del sindicalismo en la UNAM 1929-199". Consideraciones No. 17. p. 14.

a la Universidad la completa autonomía y le quitaba el carácter de nacional" y también le fue retirado el subsidio del gobierno federal, dando como resultado una severa crisis económica en la constitución educativa del organismo.

En 1936 fue aprobado el *Estatuto de la Universidad*, en el que se estipulaba la participación de tres representantes de los empleados en el Consejo Universitario y además un reglamento del Servicio Civil en el cual se establecían las bases para la contratación de los empleados, sus derechos y deberes. El reglamento no logro consolidarse y las percepciones económicas de los empleados no prosperaban por el conflicto económico de la UNAM, inclusive se redujo a dos el número de sus representantes en el Consejo Universitario (1937).

Para 1944, se elaboro un proyecto de *Ley Orgánica y Estatuto de la UNAM*, en cuya exposición de motivos que formuló el rector Alfonso Caso, aparecía un rubro bajo el nombre de *Relaciones de la Universidad con sus empleados*. En este apartado se especifica que la Universidad no es una empresa, que no busca el lucro, sino que es una comunidad de cultura y por tales razones el proyecto que ha vuelto a definir el carácter público de la Universidad, acoge el problema de las relaciones entre la institución y su personal docente y administrativo.

La ley Orgánica y el Estatuto fueron promulgados en ese año y la conceptualización de la UNAM quedó de la siguiente manera: "*La UNAM es una corporación pública -organismo descentralizado del Estado- dotado de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad: organizar y realizar investigación, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura. Las relaciones de 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.*³⁹

En noviembre de 1945 se constituyó el *Sindicato de Trabajadores de la UNAM*, los representantes de la organización presentaron en 1949 una solicitud de registro ante la Secretaría del Trabajo, mismo que les fue negado. El sindicato argumentó que la reforma a la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, realizada en 1942, estipulaba que los empleados de las instituciones públicas descentralizadas se regirán por estatutos especiales; gracias a las presiones se logró que, por acuerdo presidencial, los empleados fueran reincorporados a la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro (que en 1960 se convierte en el ISSSTE), también obtuvieron servicios médicos por parte de la Universidad y que se construyera un centro de salud en Ciudad Universitaria para atender a empleados, profesores y estudiantes.

Al no haber avances en torno de la integración de los Estatutos para los empleados, en 1963 se disuelve el STUNAM y posteriormente retomaron nuevamente el nombre de *Sindicato de Empleados y Obreros de la UNAM (SEOUAM)*.

El 20 de diciembre de 1965 quedó aprobado el Estatuto del Personal Administrativo de la UNAM, pero sin que se tomaran en cuenta las propuestas del sindicato, además de que en su artículo 55, prohibía la asociación de los trabajadores con otras organizaciones obreras y partidos políticos. Ante esta situación el SEOUNAM se desintegra, sin embargo, los trabajadores permanecen unificados en torno a su Consejo Sindical, mismo que en la reunión extraordinaria del 7 de Enero de 1966, acuerda nombrar a una comisión

³⁹ Ley Orgánica de la UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <http://info4.juridicas.unam.mx/unijus/unv/7/1.htm>.

para que redacte el proyecto interno y acta de constitución de la *Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM (ATAUNAM)*.

El 6 de febrero de 1977, los representantes del STEUNAM y el SPAUNAM, Evaristo Arreóla y Eliezer Morales Aragón, respectivamente, firmaron un convenio político sindical en el que se comprometían a unificar a los dos sindicatos para constituir uno sólo que agrupara a los trabajadores académicos y administrativos de la UNAM.⁴⁰

El convenio establecía que el STEUNAM y el SPAUNAM acuerdan integrar un solo sindicato y luchar conjuntamente por la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo para los trabajadores académicos y administrativos; la nueva organización se denominaría *Sindicato de Trabajadores de la UNAM*. El día 27 de marzo de 1977 se efectúa la Asamblea Constitutiva del STUNAM donde aprobaron los estatutos y el proyecto de Contrato Colectivo, además designan un estatuto provisional y determinaron emplazar a huelga a la UNAM para el 20 de junio de ese año.

De esta manera nace el STUNAM, no sin recalcar que la lucha emprendida por los trabajadores para el reconocimiento del sindicato fue bloqueada desde su inicio por las autoridades de la propia institución educativa y por las otras organizaciones de trabajadores que existían en la UNAM, como la AAPAUNAM, que inició una campaña de desprestigio en contra del STUNAM publicando desplegados en los principales diarios. En el siguiente apartado analizaremos a detalle los conflictos por los que atravesó la organización y sus integrantes para lograr su reconocimiento.

En el surgimiento del sindicalismo universitario, desde los años 20 se dieron algunas expresiones de organización de los trabajadores en la

⁴⁰ Cfr. LOPEZ PINEDA, Fabián. Historia del STEUNAM: luchas y conquistas (1971 1977). Ediciones ESTUNAM. México. 1984. p. 132.

Universidad Autónoma de México (UNAM), sin embargo, fue hasta la década de los años 70 que se consolidaron la mayoría de los sindicatos universitarios del país con el propósito de demandar incrementos salariales y el reconocimiento legal de sus organizaciones. De acuerdo a José Woldenberg, surgieron organizaciones sindicales entre 1969 y 1970, pero en otras instituciones educativas ya existían sindicatos constituidos con anterioridad, las cuales no tuvieron mayor trascendencia y prácticamente eran desconocidas.

2.2 Origen y evolución del STUNAM.

Como ya se desglosó, una vez convenida la creación del nuevo sindicato de la UNAM por las organizaciones de trabajadores ya existentes en la máxima casa de estudios, se planteó a la autoridades de la misma un pliego petitorio y el emplazamiento a huelga. Ante la falta de una respuesta positiva a las demandas del STUNAM ya constituido, estalla una huelga el 20 junio de 1977 solicitando su reconocimiento y la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo; el movimiento tuvo una gran resonancia por las reacciones que se generaron y por haberse prolongado por varios días. La huelga fue apoyada por sindicatos de otras universidades y en su mayoría las autoridades de las instituciones de educación superior y la clase política rechazaron este movimiento huelguístico.

Los funcionarios de la UNAM llevaron a cabo acciones de presión en contra de los trabajadores por la prolongación de la huelga, los amenazaron con rescindirles su contrato de trabajo si no se presentaban a laborar. Asimismo, el abogado de la UNAM solicitó ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se declarara la inexistencia de la huelga, lo que ocurrió el 27 de junio con el argumento de que el emplazamiento a huelga del sindicato no cumplía con los requisitos que establece la legislación laboral.

Esta situación profundizó aún más las diferencias de posturas de los trabajadores de la UNAM respecto a la huelga. El gremio universitario volcó nuevamente el apoyo al STUNAM, por lo que el 29 de junio se realizó una marcha del metro Insurgentes hacia el Hemiciclo a Juárez con una participación de alrededor de 100 mil personas. Por su parte, las autoridades universitarias suspendieron el servicio de energía eléctrica en toda la Ciudad Universitaria, como una medida para presionar al sindicato a levantar la huelga. Asimismo, difundieron la versión de que contratarían nuevo personal.

Al iniciarse la pretendida contratación de nuevo personal administrativo, se produce un motín el 4 de julio. Habían asistido cerca de 6 mil aspirantes a los lugares donde se contrataría al personal. Rectoría dice que hay más de 500 contratos rescindidos.⁴¹

El 6 de julio de 1977 se inician pláticas informales entre el Comité Ejecutivo y la Rectoría; sin embargo, no prosperan y ese mismo día se rompen las negociaciones en virtud de que las autoridades universitarias, condicionan la reanudación del diálogo al levantamiento de la huelga.

Ante la negativa del STUNAM para reiniciar las negociaciones, las autoridades universitarias asumen una actitud represiva en contra del sindicato.

Ese mismo día anuncian la rescisión de contratos de 37 miembros del STUNAM y después de una marcha en apoyo al movimiento de huelga, en la que participan alrededor de 200 trabajadores de diferentes sindicatos, fueron -

⁴¹ Cfr. WOLDENBERG. José. Solidaridad y el Sindicalismo Universitario (1972-1980). Colección: sobre la historia del sindicalismo universitario: Volumen I. Foro Universitario. STUNAM. México.1982. p. 146.

detenidos en diversos lugares los profesores Eliezer Morales Aragón, Pablo Pascual Moncayo, Erwin Stephan Otto, Rosalío Wences Reza, Jorge del Valle Cervantes y Alejandro Pascual, todos ex integrantes del SPAUNAM.

Al no lograr un acuerdo entre el STUNAM y las autoridades universitarias y laborales, los funcionarios de esta institución educativa y de la Secretaría del Trabajo, determinaron que entrara la policía y fueron detenidos algunos de sus líderes, con el propósito de que las actividades de la UNAM fueran restablecidas, luego de que la Procuraduría General de Justicia diera trámite a la demanda judicial que por sabotaje y daños presentó la Rectoría en contra del Comité Ejecutivo del STUNAM.

Desde las cero horas se inicia una desusada actividad en todas las delegaciones de policía de la Ciudad de México. La *operación CU* comienza cerca de las cinco de la mañana. A esa hora llegan a las inmediaciones de Ciudad Universitaria alrededor de 20 mil elementos de la policía, que se despliegan por todos los accesos del principal centro de estudios de América Latina. Cerca de las 11:00 horas son allanados los locales sindicales del STUNAM en Nicolás San Juan 1442 y Chilaque 9, y son detenidos los trabajadores de esas oficinas.

A las 15:00 horas, es allanado el edificio del Centro de Comunicación Social (CENCOS) en Medellín No. 33, donde se había anunciado una conferencia de prensa (que posteriormente se trasladó a la UAM Xochimilco), acerca de los sucesos en CU. Los archivos de CENCOS son saqueados y 11 personas resultan heridas.⁴²

⁴² Cfr. Ibidem. p. 48.

El gremio universitario asume una actitud crítica hacia las acciones radicales implementadas para solucionar el conflicto laboral en la UNAM; más de 20 sindicatos realizan un paro de labores en apoyo al STUNAM, manifestaron su repudio en contra de la ocupación de Ciudad Universitaria, asimismo, realizan un mitin en las instalaciones del Instituto Politécnico Nacional en su plantel Zacatenco. Entre el 8 y 9 de julio fueron liberados los trabajadores de la UNAM, excepto seis a quienes se les acusó del delito de despojo, entre ellos, Eliezer Morales y José Woldenberg, secretarios de organización y de educación sindical, respectivamente.

Algunos integrantes del Comité Ejecutivo se reunieron el 9 de julio con el Secretario Académico de la UNAM, Fernando Pérez Correa, que propone reconocer al STUNAM y reinstalar a los trabajadores despedidos antes de la huelga, pagar el 26 % de los sueldos caídos y dejar sin efecto las rescisiones de contratos de los miembros de la dirigencia sindical, a cambio de que concluyeran el movimiento huelguístico. Por su parte, la Secretaría de Gobernación propone la libertad de todos los detenidos, la anulación de las órdenes de aprehensión, la devolución de los locales del STUNAM y la salida de la policía de la Universidad. Estas propuestas se dan a conocer ese mismo día a los trabajadores y por la noche, el comité de huelga decide levantar el movimiento, siempre y cuando se garantice la libertad de los seis profesores.

El 10 de julio el STUNAM y la Rectoría firman los acuerdos que ponen fin a la huelga, se subrogaron los derechos del STEUNAM al STUNAM.

Es importante destacar que en esta coyuntura de la huelga, Álvaro Lechuga se reivindicó como restaurador del STEUNAM y mostró su disposición a negociar bajo las condiciones de las autoridades de la UNAM, sin embargo, no logró consolidarse como dirigente de los trabajadores de esta Universidad en virtud de que lo consideraron un traidor al movimiento, sobre todo porque se

difundió que él identificó a los integrantes del STUNAM para que fueran detenidos, cuando entró la policía a la Universidad.

Pérez Arreola consideró que fue fundamental el Movimiento Estudiantil del 68 para la sindicalización de los trabajadores universitarios: Tuvo que haber un 68 para que hubiera una sindicalización, al fin y al cabo fui estudiante universitario en el 68, así que yo creo que algo tiene que pasar en la vida política del país para que la clase obrera pueda reivindicar todo aquello que hoy esta conculcado, pasar a una ley del trabajo para todo mundo, que salgan los apartados y la cláusula de exclusión, que los sindicatos puedan separar a un trabajador.⁴³

El STUNAM continuó manteniendo esta estrategia de lucha (solidaridad) que promovió el STEUNAM, dado que gran parte de los dirigentes de este último permanecieron en el Comité Ejecutivo del STUNAM. Evaristo Pérez Arreola siguió como secretario general del sindicato.

El reconocimiento que logró el STUNAM a través de su solidaridad con los movimientos de los sindicatos, le permitió impulsar la constitución de un Sindicato Nacional, que finalmente consolidan en 1979, denominándolo *Sindicato Único de los Trabajadores Universitarios (SUNTU)*, aunque no logran su reconocimiento legal porque el gobierno modificó la legislación laboral para impedirlo.

2.3 La Universidad Nacional Autónoma de México como patrón.

Ahora bien, y como se señaló en el capítulo anterior, la Universidad Nacional en términos laborales es considerada como patrón y en este apartado

⁴³ Cfr. CASTRO, María de Lourdes. Entrevista con Evaristo Pérez Arreola. 27 de Marzo de 1989.

vamos a profundizar más en este concepto para entablar de mejor forma la relación con el sindicato.

La Universidad Nacional Autónoma de México, según su Ley Orgánica, *“es una corporación pública- organismo descentralizado del Estado- dotada de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad, organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura”*.

La U.N.A.M. es la máxima casa de estudios de nuestro país y se encuentra clasificada como de las mejores universidades más importantes en el mundo.

El Maestro Alberto Trueba Urbina considera que “la Universidad, además de constituir la más elevada institución de ciencia y cultura en nuestro país, para la preparación de profesionales, técnicos y educadores, también tiene de acuerdo con su ley orgánica y conforme al artículo 123 de nuestra constitución, calidad jurídica de patrón en relación con su personal académico y administrativo.”⁴⁴

Así de lo anterior establecemos que la Universidad Nacional Autónoma de México tendrá la calidad de patrón junto con todos sus derechos y obligaciones, y será uno de los sujetos de la relación laboral en la investigación que estamos realizando.

⁴⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. tercera edición. Ed. Porrúa. México. 1970. p.586.

Las relaciones que tenga la UNAM en su carácter patronal con todos sus trabajadores administrativos, académicos y operativos, las regirá el artículo 123 constitucional apartado A) y la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, las relaciones que se presentan en materia laboral entre un sindicato, en este caso el STUNAM, y su patrón, es decir, la propia Universidad, se rigen por la Ley, los Estatutos de la UNAM y por el Contrato Colectivo de Trabajo que se encuentra firmado y aceptado por ambas partes.

2.4 Contrato Colectivo de Trabajo de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Contrato Colectivo de Trabajo del STUNAM es el documento por el que se rigen los trabajadores administrativos de base de la Universidad Nacional Autónoma de México. Los trabajadores administrativos de base de la Universidad Nacional Autónoma de México según lo establece el Contrato Colectivo de Trabajo 2006-2009, no podrán en ningún caso renunciar a sus derechos que como trabajadores tienen.⁴⁵

De conformidad con los criterios jurisprudenciales y aislados de nuestro máximo Tribunal, el Contrato Colectivo de Trabajo tiene por finalidad el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los elementos sindicalizados, y siempre atendiendo a lo acordado con el patrón en la negociación correspondiente; la siguiente tesis confirma esta afirmación:

IUS 2005. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Junio 2005

Tesis aislada Materia(s): Laboral Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

⁴⁵ Contrato Colectivo de Trabajo, de los Trabajadores Administrativos de Base, de la Universidad Nacional Autónoma de México. 2006.

Tomo: XLV

Página: 5436

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, OBLIGACION DEL PATRONO DE CELEBRARLOS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE LOS OBREROS.

Tratándose de determinar si los trabajadores tienen derecho a exigir de sus patronos, la celebración de un contrato colectivo de trabajo, en condiciones más ventajosas que las fijadas en la ley de la materia, o si, por el contrario, este mejoramiento sólo puede alcanzarse mediante acuerdo de las partes, debe tenerse en cuenta que, atenta la naturaleza del derecho del trabajo, es evidente que no sólo contractualmente pueden fijarse condiciones más favorables para los trabajadores, sino que también existe la obligación, por parte de los patronos, de aceptar el mejoramiento reclamado por los obreros, hasta donde las condiciones de las industrias lo permitan; lo que quiere decir que los trabajadores sí tienen derecho a que se mejoren, en su provecho, las condiciones de prestación del servicio, que cuando la situación de una industria o de una industria o de una empresa lo permita, la demanda de los trabajadores debe tenerse por justificada, y que si el patrono se niega a otorgar ese mejoramiento, las autoridades del trabajo, al serle sometido para su resolución el conflicto, no sólo pueden, sino que deben, analizando la situación de la empresa o industria, fijar las condiciones de prestación del servicio; y tan es así, que la fracción XVIII, del artículo 123 constitucional, previene que las huelgas serán lícitas, cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, equilibrio que no es otro que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permita, y los derechos de los trabajadores, consisten, precisamente, en que a todo estado económico bonancible, debe corresponder, igualmente, un

mejoramiento de las condiciones de trabajo por lo que es claro que si se condena a un patrono a la firma de un contrato de trabajo, no puede establecerse que su obligación consista únicamente en firmarlo, en los términos prescritos por la ley, sino que habrán de analizarse todas y cada una de las peticiones de los trabajadores, para ver hasta donde es posible aceptarlas, teniendo en cuenta las condiciones de la empresa de que se trata.

Amparo en revisión en materia de trabajo 242/34. La Unión Sindical de Peluqueros del Distrito Federal. 20 de septiembre de 1935. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Alfredo Iñárritu.

El Contrato Colectivo de Trabajo, firmado por el STUNAM con las autoridades universitarias, garantiza los derechos y prerrogativas de los trabajadores sindicalizados de la Máxima Casa de Estudios.

No obstante, el hecho único de firmar el contrato colectivo, no es la única obligación de la empresa, en este caso, de la Universidad; por el contrario, para firmar el contrato hace falta analizar todas y cada una de las condiciones que los trabajadores estipulen en el mismo para que, una vez aceptadas y con toda consciencia de poder cumplirlas, se proceda a la firma del documento para que el contrato tenga una verdadera validez y legitimidad para los que intervienen en él, de conformidad con el criterio jurisprudencial vertido.

Por lo que se refiere a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de criterios jurisprudenciales ha señalado lo siguiente:

IUS 2005. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Junio 2005

Tesis aislada Materia(s): Laboral Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, XXI

Página: 204

RENUNCIA DE DERECHOS, IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LA ACCION DE NULIDAD SOBRE.

La acción para impugnar la nulidad de un convenio, que implica renuncia de los derechos de los trabajadores, es imprescriptible. En efecto, el artículo 123 constitucional, en su fracción XXVII, establece: "serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: a) ... h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.". La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 15, dispone que en ningún caso serán renunciables las disposiciones de la propia ley que favorezcan a los trabajadores, y en el artículo 22 reproduce lo ordenado en el precepto de la Constitución antes invocado. Y el artículo 98 del mismo ordenamiento estatuye: "Todo acto de compensación, liquidación, transacción o convenio celebrado entre el obrero y el patrón, para que tenga validez deberá hacerse ante las autoridades correspondientes.". Ahora bien, dado el carácter imperativo del derecho del trabajo, debe concluirse que todo convenio celebrado en contravención a las disposiciones invocadas, es nulo de pleno derecho, por lo que la acción de los trabajadores para impugnarlo es imprescriptible.

Amparo directo 4709/58. Petróleos Mexicanos. 20 de marzo de 1959. Cinco votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

IUS 2005. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Junio 2005

Jurisprudencia Materia(s): Laboral Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: VII, Enero de 1998

Tesis: XVIII.1o. J/1

Página: 1006

INCENTIVO O BONO TRIMESTRAL. FORMA PARTE DEL SALARIO DEL TRABAJADOR Y ES IRRENUNCIABLE.

El salario es una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores. La prestación denominada incentivo o bono trimestral que de manera regular e invariable se entrega al trabajador por razón del trabajo desempeñado, forma parte de su salario ordinario y lo integra para todos los efectos legales, con fundamento en el artículo 82 en relación con el 84 de la Ley Federal del Trabajo, por tanto, cualquier renuncia que de la citada prestación hiciera el trabajador es nula, aun cuando se haga a través de un convenio celebrado ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, atento lo establecido en el inciso h) de la fracción XXVII apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 548/92. Comisión Federal de Electricidad. 10 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Julio Chávez Ojesto. Secretario: Erico Torres Miranda.

Amparo directo 17/94. Comisión Federal de Electricidad. 13 de julio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Roldán Velázquez. Secretario: Mario Augusto Herrera Hernández Amparo directo 18/94. Comisión Federal de Electricidad. 6 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Roldán Velázquez. Secretario: Mario Augusto Herrera Hernández.

Amparo directo 186/95. Comisión Federal de Electricidad. 15 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Roldán Velázquez. Secretario: Mario Augusto Herrera Hernández.

Amparo directo 535/96. Comisión Federal de Electricidad. 16 de enero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Mario Roberto Cantú Barajas. Secretaria: Graciela Rocío Santes Magaña.

Los criterios anteriores refuerzan el principio de que todos los derechos y prerrogativas laborales otorgados por la Constitución, la Ley y los Contratos Colectivos a favor de los trabajadores son de estricto interés público y por lo tanto, irrenunciables. Cualquier convenio, cláusula o acuerdo en contravención a este principio es y debe considerarse en todo momento nulo, además de que procesalmente, la acción consistente en exigir la nulidad de dichos actos es imprescriptible.

De esta forma, la cláusula No. 3 del Contrato Colectivo del Trabajo actual, establece que los derechos que a favor de los trabajadores se establecen en este Contrato Colectivo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y los usos y costumbres establecidos, son irrenunciables, atendiendo a las consideraciones legales y jurisprudenciales ya vertidas y en total concordancia con ellas; aunado a lo anterior, cualquier convenio, modificación o documento que estipule una renuncia a los derechos mencionados puede impugnarse en cualquier tiempo por parte de los trabajadores sindicalizados, no importa cuanto tiempo pase desde que se presente el hecho a combatir y el procedimiento respectivo que lo invalide.

Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo ni en el Reglamento Interior de Trabajo, se resolverán de acuerdo con las

disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo y conforme al acuerdo expreso de la UNAM y el STUNAM. Los casos de duda se resolverán invariablemente a favor del trabajador.

2.5. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores Administrativos de base de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo del STUNAM.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.

“ La cláusula No. 54 del Contrato Colectivo establece que son obligaciones de los trabajadores:

- Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la Universidad, estando subordinados al jefe de la dependencia de adscripción en lo concerniente al trabajo contratado.
- Ejecutar el trabajo contratado.
- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- Observar buenas costumbres durante el servicio.
- Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación cause perjuicio a la Institución.
- Comunicar al representante de la UNAM, dentro de su dependencia, las deficiencias que se adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo, o de la institución.

- Asistir puntualmente a sus labores exceptuando los casos justificados.
- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior de Trabajo y demás normas que al respecto rijan en la institución, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable, conforme a la opinión de la Comisión Mixta Central Permanente de Seguridad e Higiene en el trabajo, siempre y cuando no pongan en peligro su vida.
- Prestar auxilio durante la jornada de trabajo cuando por siniestro o riesgo peligren las personas o bienes de la institución, o de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando no pongan en peligro su vida.
- Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origina el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor.
- Proporcionar los datos relativos a la dirección de trabajo que le sean requeridos por la Dirección General De Personal, para que esta integre el expediente respectivo.”

“La cláusula No. 55 establece que está prohibido a los trabajadores:

- Usar los útiles y herramientas suministradas por la UNAM, para objeto distinto de aquel a que están destinados, salvo que medie permiso del Jefe de la Unidad Administrativa o de quien tenga facultades delegadas para el efecto.

- Sustraer de la oficina, taller o establecimiento de la UNAM útiles de trabajo, instrumentos o materiales sin el permiso correspondiente.
- Laborara en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso medie prescripción expedida por un medico del ISSSTE.
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija y se convenga con el Sindicato. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- Faltar a su trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato.
- Hacer rifas o ventas de objetos o mercancías, durante la jornada y en el centro de trabajo”.⁴⁶

EL ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO ESTABLECE EN SU TITULO SEGUNDO, CAPITULO I, CUALES SON LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL CUAL ESTABLECE QUE:

“Articulo 17. Los trabajadores de la Universidad prestarán sus servicios previos nombramientos o contratos expedidos o formulados por la misma, conforme alas disposiciones legales respectivas en los que se estipularán las condiciones de trabajo a que se refiere este estatuto.

⁴⁶ Cfr. <http://Info4.juridicas.unam.mx/unijus/nrm/65/72/55.htm>.

En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo, en acatamiento a lo que previene el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad.

Artículo 18. Los nombramientos de los trabajadores universitarios con tendrán las condiciones, obligaciones, menciones y demás requisitos que señalen los reglamentos interiores de trabajo.

Artículo 19. Los trabajadores universitarios podrán ser cambiados de dependencia o adscripción, de acuerdo con los requisitos que señalen los reglamentos interiores de trabajo, conservando sus derechos de categoría, sueldo y demás que les correspondan. Si el cambio se hace fuera de un radio de cinco kilómetros del lugar de trabajo, se requerirá el consentimiento del trabajador.

En cualquier caso en que un trabajador universitario, con motivo del servicio, sea trasladado fuera del Distrito Federal, o de una entidad federativa la otra, la Universidad tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje y los viáticos de acuerdo con la tabla respectiva. Si el traslado fuere por tiempo largo o indefinido, el trabajador tendrá derecho también a que se le cubran los gastos que origine el transporte del menaje de casa indispensable para su instalación, así como los que cause el traslado de su cónyuge e hijos que dependan económicamente del trabajador.

Artículo 20. La aceptación del nombramiento o del contrato de trabajo obliga al trabajador al cumplimiento de las condiciones fijadas en él y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la ley.

Artículo 21. En ningún caso el cambio de autoridades de la Universidad afectará a los trabajadores de base, temporales y por obra determinada.

Artículo 22. El trabajador, en los casos que rescinda su nombramiento o contrato de trabajo con causa justificada, tiene derecho a ser indemnizado con tres meses de salario, más veinte días por cada año de servicio.

Artículo 23. Son obligaciones de los trabajadores:

I. Desempeñar sus labores, sujetándose a las normas y reglamentos que las regulen y a la dirección de sus jefes inmediatos, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

II. Observar buenas costumbres durante el servicio.

III. Cumplir con las obligaciones que les impongan los reglamentos interiores de trabajo.

IV. Guardar reserva en los asuntos de que tengan conocimiento con motivo el trabajo que desempeñen, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la Universidad.

V. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, comunicando a sus jefes inmediatos las observaciones que hagan para evitar daños y perjuicios; observando las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades de la Universidad para protección y seguridad del personal y prestar el auxilio que se necesite, en cualquier tiempo, cuando por siniestro o riesgo inminente, peligran las personas, los intereses de la Universidad o sus compañeros de trabajo.

VI. Asistir puntualmente a sus labores.

VII. Someterse a reconocimiento médico al solicitar su ingreso al servicio o durante él si lo requiere la Universidad, a efecto de comprobar que no padecen alguna incapacidad profesional o enfermedad contagiosa o incurable.

VIII. Restituir a la Universidad los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso natural de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción.

IX. Proporcionar los datos que les pida el Departamento de Personal, para la integración de los expedientes respectivos.

X. Desocupar dentro del término de 30 días, contados a partir de la fecha en que terminen los efectos del contrato del trabajo, las habitaciones que les haya facilitado la Universidad, la que notificará al representante de los trabajadores la orden de desocupación.

XI. Cumplir con todas las demás obligaciones que les imponga este estatuto.”⁴⁷

Continuando con el esquema metodológico de esta investigación puntualizaremos los elementos más importantes del segundo capítulo.

En el primer capítulo se analizaron los conceptos fundamentales que delimitan nuestro tema, entre ellos, el sindicato. Desde el punto de vista específico, uno de los sindicatos más importantes para el desarrollo de nuestro país es el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de

⁴⁷ Estatutos del Personal Administrativo al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México. 1965.

México. Su origen y evolución deriva de varias organizaciones de trabajadores que se fusionaron para dar origen al llamado STUNAM el 27 de marzo de 1977.

Las presiones por parte de las autoridades de la UNAM así como del gobierno y otras organizaciones hicieron difícil el pleno desarrollo del STUNAM; las huelgas, marchas y paros se vieron politizados y enturbiados por la intervención de la policía, la represión y el encarcelamiento de miembros del sindicato, no obstante, la actitud de lucha, solidaridad y los acontecimientos de octubre de 1968 lograron la unidad entre los trabajadores y la consolidación del STUNAM a través de los años ha sido posible.

La Universidad nacional Autónoma de México además de ser la máxima casa de estudios en nuestro país y ser un baluarte para la vida académica y la investigación, laboralmente se trata de una institución que necesita de trabajadores para lograr la consecución de sus fines, es decir, es un patrón. La relación jurídica de la UNAM con sus trabajadores sindicalizados, con el STUNAM, se concreta con el Contrato Colectivo de Trabajo que establece los derechos, obligaciones y alcances de dicha relación, siempre en concordancia con la ley laboral y la Constitución; para efectos de este capítulo, se han descrito los derechos y obligaciones de los trabajadores de base, es decir, los sindicalizados, que laboran para la Universidad Nacional.

CAPITULO III

CATALOGO DE PUESTOS POR EL QUE SE RIGEN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE BASE DE LA UNAM

En el presente capítulo abordaremos, en estricta observancia, la legislación aplicable a los Trabajadores Administrativos de Base de la Universidad Nacional Autónoma de México, disposiciones por las que actualmente se rigen. Se trata de normas de aplicación obligatoria para todos los trabajadores administrativos; las relaciones laborales entre la Universidad y los trabajadores administrativos a su servicio, se rigen por las disposiciones del Artículo 123 Constitucional por el Apartado "A", por la Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica de la UNAM, así como por Reglamentos y Estatutos.

Posteriormente analizaremos a fondo el Catalogo de Puestos por el que se rigen los Trabajadores Administrativos del Base de la UNAM, así como las modificaciones y actualizaciones pertinentes, adecuándolo a las necesidades y cambios tecnológicos, para darnos como resultado. un nuevo Catalogo de Puestos, haremos un diagnóstico del personal que reúna y/o cubra los requisitos de escolaridad para poder Capacitarlo y Adiestrarlo para finalmente reubicarlo en alguna plaza acorde a su nivel de preparación.

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Constitución es la norma fundamental del país, en ella se consagran los derechos mínimos que a su favor tiene la clase trabajadora y que habrán de respetárseles; se denominan en su conjunto, garantías sociales, y se contienen en el artículo 123.⁴⁸

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El anterior precepto no es el único que contiene, a nivel constitucional, disposiciones sobre el trabajo, también se tienen otras en los siguientes artículos.

“Artículo 3º, VII.—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; 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. 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 nuestra Ley

Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere”...

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario. Derecho del Trabajo. Tomo I. Op. cit. p. 61.

Por cuestiones generales y para efectos del presente capítulo, nos referiremos a los que son los trabajos especiales así como al Capítulo XVII de la Ley, que señala la regulación de las instituciones educativas en materia laboral, incluida por supuesto, la Universidad Nacional Autónoma de México y su plantilla laboral.

3.1.2 TRABAJOS ESPECIALES (CONCEPTO).

Según menciona el Profesor Mario de la Cueva de manera muy acertada, “Se conocen con el nombre de TRABAJOS ESPECIALES a diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento.”⁴⁹

LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

El Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo se refiere a trabajos especiales que han sido regulados en forma singular.

Estos trabajos especiales son relativos a los: trabajadores de confianza, a los trabajadores de los buques, de las tripulaciones aeronáuticas, el trabajo ferrocarrilero, el trabajo de auto-transportes, el trabajo de maniobras de el servicio público en zonas, bajo jurisdicción federal, el trabajo de campo, el trabajo de agentes de comercio y otros semejantes, el trabajo de los deportistas profesionales, el trabajo de los autores y músicos, el trabajo a domicilio,

⁴⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo. I. décimo novena edición. Ed. Porrúa. México. 2003. p. 455.

el relativo a los domésticos, el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, el de la industria familiar , el trabajo de los médicos residentes en periodo de adiestramiento, y finalmente el del trabajo en la Universidades e Instituciones de Educación Superior Autoras por la Ley.

La legislación laboral al referirse a todos los trabajos especiales anteriormente mencionados, establece normas específicas para los mismos, dejando por disposición del artículo 181 de la Ley, la aplicación de las normas generales, únicamente en cuanto no las contraríen.

Finalmente, un trabajo especial que es sumamente importante mencionar, es el que se reglamentó en octubre de 1980, y que se denomina: Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

Su objeto se afirma en el artículo *353-K define al trabajador académico como a la persona física que presta servicios de docencia e investigación a las Universidades o Instituciones de referencia, conforme a los planes y programas establecidos “por las mismas”.*

Es indispensable que los trabajadores académicos, aprueben las evaluaciones académicas, que lleven a cabo las Universidades e Instituciones, y que de lo contrario se vulneraría el nivel académico requerido.

“El artículo 353-Ñ previene que el personal académico puede constituir su sindicato por los mismos trabajadores que presten sus servicios en la institución. Todas y cada una de las universidades, justamente por ser únicas y distintas unas de otras, deben tener su propio sindicato, ya que sus problemas también son muy peculiares y sus necesidades muy específicas.

El 353-Q nos indica que las disposiciones de los contratos colectivos relativos a los trabajadores académicos, no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente.”

CAPITULO XVII DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley

“Artículo 353-J. Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos, 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.

Artículo 353-K. Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.

Artículo 353-L. Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos...

Artículo 353-Ñ. 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.

Artículo 353-O. 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.

Artículo 353-P. 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.

Artículo 353-Q. En los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los 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.

Artículo 353-S. En las juntas de Conciliación y Arbitraje o las de Conciliación permanentes 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.

Artículo 353-T. Para los efectos del artículo anterior, 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 representante de los correspondientes trabajadores académicos o administrativos.

Artículo 353-U. Los trabajadores de las universidades e 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.”

La regulación de las relaciones laborales de las instituciones educativas como la UNAM están contenidas en este articulado, el cual, reiterando lo señalado en párrafos anteriores, aterrizan la norma constitucional sin contravenirla y da las pautas para que las Leyes Orgánicas, Estatutos de Instituciones Educativas y los Contratos Colectivos de Trabajo que encuadren es los supuestos señalados, se basen en estas disposiciones y no las excedan.

3.1.3 Ley Federal del Trabajo.

En este ordenamiento se encuentra codificado el derecho del trabajo; es la Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución; a ella se refiere el artículo 133 de la Carta Magna al aludir a las leyes del Congreso de la Unión:

“Art. 133.- Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se

arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.”

La Ley Federal del Trabajo es el Código que regula las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas entre trabajadores y empresarios, establece que las disposiciones de esta Ley deben ser de estricta observancia, tanto por patrones, como por trabajadores individuales y colectivos, por consecuencia debe ser aplicada al sindicalismo, además sus disposiciones no pueden ni deben estar sobre los mandatos constitucionales.

3.1.4 Ley Orgánica de la UNAM.

La Ley Orgánica, que rige a la de la Universidad Nacional Autónoma de México Establece que es un Organismo descentralizado, corporación pública del Estado Mexicano.

La Ley que consiguió la autonomía a la UNAM, fue promulgada el 9 de junio de 1929. A partir de esa fecha, la institución tiene autonomía, que fundamentalmente consiste en que es una corporación pública del Estado con plena personalidad jurídica y que tiene por objeto la educación superior, la formación de profesionistas, investigadores y la difusión de la cultura.

La Ley Orgánica señala:

“Art. 13.- Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo; por lo tanto, las concesiones laborales además de las obligaciones que emanen para los

trabajadores de la UNAM contenidas en este ordenamiento, deben ser de estricta-observancia.”

3.1.5 Reglamento Interior de Trabajo.

Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

El reglamento Interior de Trabajo de manera general no crea, por medio de sus disposiciones, nuevos beneficios a los trabajadores, sino que su función es facilitar la exacta observancia de algún ordenamiento, como puede ser la misma ley, o incluso los mismos contratos colectivos.

OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD

“Artículo 38 F. X. Establecer cursos de capacitación para los trabajadores, a efecto de que se preparen para obtener los ascensos escalafonarios, en los términos de los reglamentos interiores de trabajo.

Artículo 53.- Las condiciones generales de trabajo, obligatorias para las autoridades universitarias y sus trabajadores, se fijarán en los reglamentos interiores de trabajo, de acuerdo con las siguientes bases:

XII Reglamentará la forma de proporcionar la capacitación técnica a los trabajadores.

XXVII Fijará las reglas para revisar los reglamentos interiores de trabajo.

Artículo 54.- Los reglamentos interiores de trabajo no podrán contener normas contrarias a las leyes de orden público ni al presente estatuto.”⁵⁰

3.1.6 Estatutos.

Los Estatutos en el Sindicato de la Universidad Nacional Autónoma de México son las disposiciones fundamentales en las que se establecerán los preceptos por los cuales se regulan en lo específico los sindicatos y sus agremiados.⁵¹

El estatuto del STUNAM tiene por objeto reglamentar las relaciones de trabajo entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal administrativo, de conformidad con lo prevenido en el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad.

“Artículo 13.- Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo se regirán por estatutos que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo.”

ESTATUTOS DEL STUNAM.

“Artículo 2º. Son materia de este estatuto las relaciones entre la Universidad y su personal administrativo, en los servicios de orden

⁵⁰ Reglamento Interior de Trabajo de los Trabajadores Administrativos de Base de la UNAM. 1968.

⁵¹ Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la UNAM. 1965.

administrativo, técnico, profesional, cultural, deportivo, social o de cualquiera otra naturaleza que se presten a la misma, en forma permanente o eventual, dentro del perímetro de Ciudad Universitaria o fuera de ella.

Artículo 15. Las disposiciones de este Estatuto que favorezcan a los trabajadores son irrenunciables.”

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la norma fundamental de nuestro país y es la que señala tanto la forma en que el Estado mexicano se organiza y también los derechos y prerrogativas de los ciudadanos. El precepto laboral que nos interesa lo encontramos en el artículo 123 Constitucional apartado A.

Existen otros preceptos constitucionales que hacen referencia al trabajo, como el artículo 3º, 5º, 73, entre otros, pero como ya se mencionó, la columna vertebral en materia laboral, se encuentra en el 123; cabe mencionar que la Constitución sólo da pautas generales, lineamientos a seguir con respecto a los derechos de los trabajadores y su relación con los patrones, siendo materia de una regulación más específica las leyes que deriven del mismo precepto constitucional, esto es, la Ley Federal del Trabajo.

Tanto la Ley Orgánica de la UNAM como los estatutos del STUNAM y su Contrato Colectivo, ahondan en la regulación de las relaciones laborales en la Máxima Casa de Estudios del país, atendiendo siempre a la máxima jurídica de no sobrepasar ni limitar las disposiciones tanto de la Ley Federal del Trabajo como de la Carta Fundamental.

En los objetivos anteriores se dieron las bases para ubicar el problema planteado dentro de la ciencia jurídica, los conceptos fundamentales a utilizar

en el desarrollo de la investigación y el marco jurídico de aplicación de la misma, siendo en este punto, donde se podrán analizar y hacer las propuestas conducentes para mejorar la relación jurídico-laboral entre la Universidad Nacional y el STUNAM junto con sus ramas.

3.2 Catálogo de Puestos para el Personal Administrativo de Base de la UNAM y su problemática

Dentro de este objetivo analizaremos el catálogo por el que actualmente se rigen los trabajadores administrativos, el cual fue realizado por el Comité Ejecutivo del STUNAM y firmado con la junta de gobierno de la UNAM, el 1 de diciembre de 1990.

Definiremos lo que es el Catálogo de Puestos, así como lo establece el Contrato Colectivo de Trabajo por el que actualmente se rigen los trabajadores.

El Catálogo de Puestos, es el documento firmado por la UNAM y el STUNAM, donde se determinan las funciones y características de cada puesto y que contiene: El perfil del puesto y sus categorías, integrado por una discreción de funciones, los requisitos para cubrir cada puesto y su tabulador respectivo.⁵²

De esta definición que nos proporciona el mismo catálogo de puestos podemos decir que Es un documento en el que se describe y clasifica la rama a la que pertenece cada trabajador, de acuerdo a su análisis y valuación, respectiva, se señala la Rama a la que pertenece, la Clave de Identificación de la Plaza y Número del puesto, Nombre del puesto, Funciones y Requisitos.

⁵² Cfr. CATALOGO DE PUESTOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE. Coordinación General de Asuntos Laborales, Subdirección de Asuntos Laborales del Personal Administrativo de Base. México. 1990.

Para mayor claridad, se definen los conceptos asociados a este tema:

- a) Rama a la que pertenece,** Puede pertenecer a una de las seis existentes dentro del Contrato Colectivo de los Trabajadores Administrativos de Base.
- b) Clave de Identificación del Puesto,** Consta de una o dos letras considerando la Rama a la que pertenezca el puesto.
- c) Nombre del Puesto,** Es la Categoría que desempeñará el trabajador para el que fue contratado.
- d) Funciones,** Es el conjunto de tareas, responsabilidades y condiciones específicas que deberá realizar el trabajador una vez contratado.
- e) Requisitos,** Son los requerimientos, habilidades, aptitudes y preparación académica que debe de cubrir el aspirante a ocupar el Puesto.

LAS RAMAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE APARECEN EN EL CATALOGO DE PUESTOS SE DIVIDEN DE LA SIGUIENTE MANERA:

RAMA	CLAVE DE IDENTIFICACIÓN
a) Rama Administrativa 23 Puestos	A
b) Rama Obrera 15 Puestos	O
c) Rama Auxiliar de Administración 12 Puestos	AA
d) Rama Especializada Obrera	EO

18

Puestos

e) Rama Especializada Técnica ET EX jornada 48 hrs.

43

Puestos

f) Rama Profesional P EQ jornada 40 hrs.

5

Puestos

g) Las que se acuerden entre la UNAM y es STUNAM por conducto de la Comisión Mixta de Tabuladores para su integración en el Catalogo de Puestos del Personal Administrativo de Base.

Dado que cada una de las Dependencias, Facultades, Escuelas, Direcciones Generales de Servicio o Institutos y todo centro de trabajo de la Institución, tiene atribuciones, funciones y responsabilidades específicas, no todos los puestos existentes en el Catalogo de Puestos son requeridos en todas las dependencias de la UNAM.

CATALOGO DE PUESTOS POR INDICE ALFABÉTICO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE

- A -

CLAVE	PUESTO
A-01	Albañil
A-02	Almacenista
ET-01	Analista
A-12	Archivista
ET-51	Asistente de librería
EX52	Asistente técnico en televisión

EO-14	Auxiliar de cocina buque
A-13	Auxiliar de contabilidad
ET-03	Auxiliar de enfermera
ET-49	Auxiliar de forense
EO-16	Auxiliar de frutas y verduras
ET-04	Auxiliar de guardería
AA-02	Auxiliar de intendencia
A-19	Auxiliar de inventarios
ET-50	Auxiliar de laboratorio
A-18	Auxiliar de recibo general
ET-05	Auxiliar de servicios geofísicos
AA-11	Auxiliar de tienda
A-14	Ayudante de auditor
AA-06	Ayudante de cocina
ET-46	Ayudante de Imprenta

- B -

ET-06	Bibliotecario
ET-07	Bombero

- C -

ET-08	Cajista formador
EO-15	Camarero buque
EX-53	Camarógrafo
ET-23	Capturista de datos
0-03	Carpintero
0-15	Cerrajero
AA-05	Cocinero

ET-32 Cocinero buque
ET-33 Contramaestre
ET-09 Corrector

- D -

ET-10 Dibujante

- E -

EO-01 Ebanista
0-05 Electricista
ET-11 Encuadernador
ET-12 Estadígrafo

- F -

EO-02 Fogonero
ET-13 Fotógrafo

- H -

AA-15 Hamaquero
0-07 Herrero

- I -

P-31 Ingeniero marino

- J -

0-18 Jardinero

A-03	Jefe Administrativo
ET-14	Jefe de biblioteca
ET-15	Jefe de bomberos
ET-16	Jefe de laboratorio
A-04	Jefe de oficina
A-05	Jefe de sección
ET-45	Jefe de sección de imprenta
A-06	Jefe de servicio
EO-03	Jefe de taller
EO-18	Jefe de taller de conservación y obras exteriores

- L -

ET-17	Laboratorista
ET-02	Laboratorista de C.C.H.
ET-18	Linotipista

- M -

0-08	Maquinista
A-17	Marcador de precios
EO-12	Marinero timonel
0-09	Mecánico
AA-10	Motociclista
A-11	Multicopista
ET-35	Músico concertino
ET-36	Músico principal
ET-37	Músico 2ª. plaza
ET-38	Músico 3ª. plaza

- O -

A-08	Oficial administrativo
EO-04	Oficial carpintero
ET-47	Oficial de imprenta
ET-20	Oficial electricista
EO-05	Oficial herrero
EO-06	Oficial jardinero
ET-21	Oficial mecánico
EO-07	Oficial plomero
EO-08	Oficial soldador
AA-03	Oficial de transporte
EO-09	Oficial de transporte especializado
A-22	Oficinista de servicios escolares
ET-40	Operador de aparatos audiovisuales
ET-39	Operador de computadora del P.U.C.
ET-48	Operador de máquina de composición tipográfica
ET-22	Operador de máquina de contabilidad
A-07	Operador de máquina registradora
EX- 54	Operador técnico
EO-13	Operario diversos oficios buque
0-02	Ordeñador

- P -

AA-08	Peluquero
0-10	Peón
EO-10	Pescadero
0-11	Pintor
0-12	Plomero
A-10	Prefecto

ET-24	Prensista
P-96	Profesionista titulado
P-99	Profesionista con estudios de posgrado
ET-25	Programador
ET-26	Psicotécnico
ET-27	Publicista

- R -

ET-28	Redactor
-------	----------

- S -

A-09	Secretario
A-21	Secretario bilingüe
0-16	Soldador
A-15	Supervisor

- T -

EO-11	Tablajero
EO-17	Tapicero
ET-29	Técnico
ET-42	Técnico electromecánico
ET-43	Técnico en electrónica
ET-41	Técnico en fabricación de aparatos y equipos de investigación
ET-44	Técnico mecánico de precisión
A-16	Telefonista
ET-30	Tipógrafo

ET-31 Traductor

- V -

A-20 Verificador de inventarios

AA-04 Vigilante

AA-13 Vigilante operador de unidad móvil

AA-14 Vigilante radio-operador.

01 de diciembre de 1990.

El personal administrativo de base de la Universidad Nacional Autónoma de México actualmente es contratado con un cargo o nombramiento que debe de estar estipulado en el catalogo de puestos, en el cual se define cada uno de los perfiles y funciones que debe desarrollar cada trabajador, sin embargo consideramos necesario se revise y modifique, ya que en la actualidad las funciones que son estipuladas en dicho documento no son útiles para el trabajo administrativo, debido a la des actualización de puestos, acorde a los cambios tecnológicos y a las nuevas necesidades, así como a la falta de capacitación enfocada al trabajo de la categoría a desempeñar.

3.3 Modificaciones y actualizaciones al Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos de Base adecuándolo a las necesidades y cambios tecnológicos.

En este objetivo proponemos el Catalogo de Puestos con las modificaciones y actualizaciones que creemos son necesarias, acorde a los cambios tecnológicos y a las nuevas necesidades, para así lograr que el trabajo que desempeñan cotidianamente los trabajadores se realice con calidad, eficacia y esmero esto en beneficio de nuestra máxima casa de estudios.

EL CATALOGO DE PUESTOS DEBE DE REUNIR LAS SIGUIENTES CONDICIONES:

1. Que su contenido pueda ofrecer una **visión** de conjunto de la estructura **ocupacional** de los trabajadores administrativos.

2. Que aplique **criterios** de **descripción** de **puestos** que permitan **distinguir** el nivel de gestión por ramas y por responsabilidad del puesto.

3. Que los **perfiles** y descripciones de puestos pudieran reflejar los requisitos y condiciones que deben de cubrirse **para** poder llegar a **ocupar la plaza**, y que se organice en una **escala** lógica con un **grado de responsabilidad** adecuada y coherente para diferenciar los alcances funcionales, de mayor a menor grado para la ocupación de los distintos puestos.

4. Que el Catálogo pudiera servir de **referencia** para la actualización de otro Catálogo de Puestos de otra Instituciones Universitarias del País.

5. Que el Catálogo ofrezca un número de **competencias** o **capacidades de desempeño** que puedan ser atribuibles a los distintos puestos de conformidad con el rol que cumplen en su respectivo nivel de gestión o responsabilidad.

El presente Catálogo establece el sistema de clasificación y descripción de puestos, en un esquema de niveles de gestión o responsabilidad organizacional y en ramas de especialidad vinculadas a las distintas áreas del personal administrativo.

La fuente formal de la clasificación propuesta es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Ley Federal del Trabajo; Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; Ley Orgánica de la UNAM; Contrato Colectivo de Trabajo; Reglamentos y Estatutos.

CONCEPTOS BASICOS DE REFERENCIA

Se recomienda el seguimiento de los siguientes términos clave:

- a) Estructura ocupacional.-** Sistema de clasificación de puestos en niveles de gestión en ramas y por grupos de especialidad.

- b) Escala de gestión.-** Sistema de jerarquización del trabajador administrativo de conformidad con la naturaleza del puesto (de rama profesional, especializada técnica, administrativa, auxiliar administrativa, especializada obrera y rama obrera, así como las plazas de nueva creación); el grado de responsabilidad que despliega por rama o por nivel.

- c) Competencia o capacidad de desempeño.-** Referida al conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que le permiten a una persona ser alguien capaz y calificado para realizar una determinada tarea, o un conjunto de tareas organizadas en funciones propias de un puesto.

- d) Rama de especialidad.-** Que permita agrupar puestos con funciones afines y niveles de gestión vinculados a la materia principal de la rama o especialidad.

e) Grupo de puestos.- Agrupamiento de puestos en sub-especialidades de las ramas.

f) Clave de Identificación del Puesto.- Consta de una o dos letras considerando la Rama a la que pertenezca el puesto.

g) Rama a la que pertenece.- Puede pertenecer a una de las seis existentes dentro del Contrato Colectivo de los Trabajadores Administrativos de Base de la UNAM.

h) Competencia o capacidad de desempeño.- Se refiere al conjunto de habilidades, conocimientos y aptitudes que le permiten a una persona ser alguien capaz y calificado para realizar una determinada tarea o un conjunto de tareas organizadas en funciones propias de un puesto.

Clave de Identificación	Rama
P	Rama Profesional 5 Puestos
ET EX EQ	Rama Especializada Técnica 58 Puestos 48 Hrs. 40 Hrs.
A	Rama Administrativa 19 Puestos
AA	Rama Auxiliar de Administración 12 Puestos
EO	Rama Especializada Obrera 13 Puestos

O	Rama Obrera 15 Puestos
P, ET, A, AA EO, O, EX	Plazas de nueva creación 41 Puestos

El orden progresivo de estos niveles corresponde en proporción directa a la dimensión de la responsabilidad del puesto y al grado de complejidad de los requisitos que serán exigibles a las personas que los ocupen.

El perfil de cada Nivel contenido en este Catálogo y sus modificaciones posteriores deberán considerar como mínimo los siguientes elementos, exigibles, según corresponda.

1.- Conocimientos formales y de aptitud para la ocupación de puestos correspondientes a cada nivel, incluyendo los que deberán acreditarse mediante la capacitación y/o certificación establecida como obligatoria.

1.- Historial del puesto en la estructura orgánica o en la cadena de mando, que documente y muestre de manera suficiente la mayor importancia del puesto dentro de ese nivel y su eventual consideración para re-categorizarle.

3.- Relación de habilidades concretas que se requieren en correspondencia con los puestos que se alinean al nivel correspondiente.

DEFINICIÓN DE FUNCIONES POR RAMA

La vinculación del perfil de cada nivel con sus respectivos puestos se ha desarrollado de conformidad con el siguiente esquema:

Nivel	Rama	Funciones
1	Rama Profesional P	Puestos cuyo ejercicio requiere título y cédula profesional; su desempeño se ciñe en estricto sentido a la aplicación y práctica de la carrera o profesión de origen o a un proyecto vinculado estrechamente a dicha profesión, implica también la aplicación y uso persistente de conocimientos científicos y tecnológicos en diversas materias de Análisis.
2	Rama Especializada Técnica ET	Puestos cuyo ejercicio requiere la aplicación y uso de conocimiento sub-profesional o técnico certificado, avalado y calificado por una carrera de educación media superior o estudios a nivel técnico.
3	Rama Administrativa A	Puestos de gestión de recursos humanos, trámite, realización de oficios, operación de procedimientos administrativos de inspección, recaudación de de información así como de materiales, servicios administrativos, cuyo desempeño se circunscribe a sistemas y procedimientos establecidos.
4	Rama Auxiliar de	Puestos operativos y de auxilio de

	<p>Administración AA</p>	<p>trabajo administrativo que no requiere una calificación al realizar tareas y operaciones vinculadas a rutinas de vigilancia, trámites de correspondencia en motocicleta, puestos de chóferes de vehículos oficiales de transporte, despachadores de gasolina, auxiliares de tienda, dentro de la institución, puestos operativos de apoyo a labores de cocina, manejo de utilería entre otras actividades, Puestos dedicados a la limpieza de la institución universitaria así como a la provisión de las áreas de trabajo.</p>
5	<p>Rama Especializada Obrera EO</p>	<p>Puestos especializado dedicados a labores propias de ebanista, servicios, mantenimiento de jardinería, carpintería, herrería, plomería, soldador, cerrajería, pintor, y albañilería así como realización y conservación de todo el mantenimiento y obras exteriores de la universidad.</p>
6	<p>Rama Obrera O</p>	<p>Puestos dedicados a la construcción o reparación de bardas, castillos, muros, lozas, colocación de marcos, puertas, herrería, instalaciones de los sistemas de alumbrado, ajustar, mantener y</p>

		reparar aparatos y equipo eléctrico así como la energía eléctrica en la universidad.
7	Plazas de nueva creación P, ET, A, AA EO, O, EX	Las plazas de nueva creación son aquéllos que se incorporarán al presente Catálogo en fechas posteriores a su aprobación, por consiguiente deberán cumplir con las normas que se encuentren en vigor al momento de su creación. Estos puestos son creados exclusivamente para dependencias específicas.

PUESTOS POR RAMA Y RELACIONADOS CON EL NIVEL

En cada nivel o rama se vinculan determinados puestos, en equivalencia a los perfiles del trabajo de los mismos.

A continuación se presenta una lista de puestos alineada con los distintos niveles del cuadro anterior.

Nivel	Rama por Escala de Gestión	Puestos relacionados con el nivel
--------------	-----------------------------------	--

1	Rama Profesional	
---	------------------	--

P 16 Educadora
P 18 Enfermera
P 31 Ingeniero marino
P 96 Profesionista titulado
P 99 Profesionista con estudios de posgrado

2 Rama Especializada Técnica

ET-01 Analista
EQ-02 Laboratorista CCH (32 Hrs.)
EQ-03 Auxiliar de enfermera
ET-04 Auxiliar de guardería
ET-05 Auxiliar de servicios geofísicos
ET-06 Bibliotecario
EQ-07 Bombero
ET-08 Cajista- formador
ET-09 Corrector
ET-10 Dibujante
ET-11 Encuadernador
ET-12 Estadígrafo
ET-13 Fotógrafo
ET-14 Jefe de biblioteca
ET-15 Jefe de bomberos
ET-16 Jefe de laboratorio
ET-17 Laboratorista
ET-18 Linotipista
ET-23 Capturista de datos
ET-24 Prensista
ET-25 Programador

ET-26 Psicotécnico
ET-27 Publicista
ET-28 Redactor
ET-29 Técnico
ET-30 Tipógrafo
ET-31 Traductor
ET-32 Cocinero de buque
ET-33 Contraamaestre
ET-35 Músico concertino
ET-36 Músico principal
ET-37 Músico 2ª plaza
ET-38 Músico 3ª plaza
ET-39 Operador de computadora del PUC
ET-40 Operador de aparatos audiovisuales
ET-41 Técnico en fabricación de aparatos
y equipos de investigación
ET-42 Técnico electromecánico
ET-43 Técnico en electrónica
ET-44 Técnico mecánico de precisión
ET-45 Jefe de sección de imprenta
ET-46 Ayudante de imprenta
ET-47 Oficial de imprenta
ET-49 Auxiliar forense
ET-51 Asistente de librería
EX-52 Asistente técnico en televisión (48 Hrs.)
EX-53 Camarógrafo (48 Hrs.)
EX-54 Operador técnico (48 Hrs.)
ET-55 Educador o normalista "z"
ET-56 Técnico dietista "z"
ET-57 Subjefe de bomberos

ET-59 Técnico puericultista
EQ-60 Asistente educativo “z” 40 Hrs.
ET-63 Operador de planta de transmisión
ET-64 Asistente de programas radiofónicos
ET-65 Asistente de continuidad y programación
EQ-66 Camarógrafo especializado (40 Hrs.)
EQ-67 Operador de post-producción (40 Hrs.)
ET-68 Operador especializado de cabina de
grabación y transmisión

3 Rama Administrativa

A-02 Almacenista
A-03 Jefe Administrativo
A-04 Jefe de oficina
A-05 Jefe de sección
A-06 Jefe de servicio
A-09 Secretario
A-10 Prefecto
A-11 Multicopista
A-13 Auxiliar de contabilidad
A-14 Ayudante de auditor
A-15 Supervisor
A-18 Auxiliar de recibo general
A-19 Auxiliar de inventarios
A-20 Verificador de inventarios
A-21 Secretario bilingüe
A-22 Oficinista de servicios escolares
A-24 Gestor administrativo

4 Rama Auxiliar de Administración

AA-02 Auxiliar de intendencia
AA-03 Oficial de transporte
AA-04 Vigilante
AA-05 Cocinero
AA-06 Ayudante de cocina
AA-08 Peluquero
AA-10 Motociclista
AA-11 Auxiliar de tienda
AA-13 Vigilante operador de unidad móvil
AA-14 Vigilante radio operador
AA-15 Hamaquero
AA-16 Cocinero “z”
AA-17 Ayudante de cocina “z”
AA-18 Despachador de gasolina

5 Rama Especializada
Obrera

EO-01 Oficial pintor
EO-02 Oficial cerrajero
EO-03 Oficial albañil
EO-04 Jefe d Oficial cerrajero e taller de
Conservación, Mantenimiento y
obras exteriores
EO-05 Tapicero
EO-06 Auxiliar de fruta y verduras
EO-07 Camarero de buque
EO-08 Auxiliar de cocina buque
EO-09 Operador de diversos oficios buque
EO-10 Marinero timotel

EO-11 Tablajero
EO-12 Pescadero
EO-13 Oficial de transporte especializado
EO-14 Oficial soldador
EO-15 Oficial plomero
EO-16 Oficial jardinero
EO-17 Oficial herrero
EO-18 Oficial carpintero
EO-19 Jefe de taller
EO-20 Fogonero
EO-21 Ebanista

6 Rama Obrera

O-01 Albañil
O-02 Ordeñador
O-03 Carpintero
O-05 Electricista
O-07 Herrero
O-08 Maquinista
O-09 Mecánico
O-10 Peón
O-11 Pintor
O-12 Plomero
O-15 Cerrajero
O-16 Soldador
O-18 Jardinero
O-19 Ayudante de conservación
O-20 Peón agropecuario

7 Plazas de nueva creación

ET-65 Asistente de continuidad y programación

EQ-60 Asistente educativo "z" 40 Hrs.

ET-64 Asistente de programas radiofónicos

EO-16 Auxiliar de fruta y verduras

ET-04 Auxiliar de guardería

A-18 Auxiliar de recibo general

AA-11 Auxiliar de tienda

EQ-07 Bombero

EO-15 Camarero de buque

EX-53 Camarógrafo (48 Hrs.)

EQ-66 Camarógrafo especializado (40 Hrs.)

AA-16 Cocinero "z"

ET-32 Cocinero de buque

ET-33 Contra maestre

AA-18 Despachador de gasolina

ET-55 Educador o normalista "z"

AA-15 Hamaquero

P 31 Ingeniero marino

ET-15 Jefe de bomberos

EO-18 Jefe de taller de Conservación, Mantenimiento
y obras exteriores

A-17 Marcador y verificador de precios

EO-10 Marinero timotel

ET-35 Músico conconcertino

ET-36 Músico principal ET-37 Músico 2ª plaza

ET-38 Músico 3ª plaza

ET-39 Operador de computadora del PUC

ET-63 Operador de planta de transmisión

EQ-67 Operador de post-producción (40 Hrs.)
ET-68 Operador especializado de cabina de grabación y transmisión
EO-13 Operario diversos oficios buque
EX-54 Operador técnico (48 Hrs.)
AA-08 Peluquero
EO-10 Pescadero
A-16 Recepcionista
ET-57 Subjefe de bomberos
EO-11 Tablajero
ET-56 Técnico dietista "z"
ET-59 Técnico puericultista
A-20 Verificador de inventarios.

Una vez clasificados los puestos por rama o niveles de gestión, se procede a realizar el siguiente cuadro:

Por rama a la que pertenece y el nombre de las plazas que creemos son necesarias que desaparezcan, así como también la justificación del porque creemos es necesario desaparezcan del actual catalogo de puestos.

RAMA DE ADMINISTRACIÓN

CLAVE	PUESTO	JUSTIFICACIÓN
A-07	Operador de máquina registradora	Es necesario que este nombramiento desaparezca, por que actualmente ya no existen maquinas registradoras en

		la unam ya que todos los cobros, se efectúan mediante una computadora programada, para realizar todas estas operaciones proponemos q el nombramiento que se le dé a esta plaza, sea el de CAJERO.
A-08	Oficial Administrativo	Actualmente todas las funciones que realiza una persona con este nombramiento, son las mismas que hace el Secretario, es por eso que creemos es necesario que todas las persona que actualmente tienen dicho nombramiento a partir de la aprobación del nuevo catalogo, tengan el nombramiento de SECRETARIO , ya que los requisitos para ocupar esta plaza son también similares.
A-12	Archivista	Las funciones y requisitos que viene realizando este nombramiento, son

		también muy parecidos a los que realiza, el oficial administrativo, es por eso que también creemos que desaparezca este nombramiento, quedando solamente el de SECRETARIO.
A-16	Telefonista	Las actividades que realiza son básicamente los mismos que realiza una Recepcionista, así como los requisitos que se piden para ocupar esta plaza son iguales, es por eso que creemos necesario que el nombramiento que quede sea el de RECEPCIONISTA.
A-17	Verificador de precios	Actualmente el verificador de precios también realiza todas las funciones de marcar en su totalidad, todos los artículos de acuerdo al pedido y entrega de los mismos, es por eso que creemos su nombramiento sea el de MARCADOR Y

		VERIFICADOR DE PRECIOS.
A-23	Operador de máquina registradora de tienda	Ya no existen maquinas registradoras en la tienda unam, ya que todo el cobro de mercancía se efectúa y realiza mediante una computadora programada, para realizar todas estas operaciones, es por eso proponemos que solo quede el, nombramiento de CAJERO .

RAMA AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN

CLAVE	PUESTO	JUSTIFICACIÓN
AA-06	Ayudante de cocina	Todas las funciones y los requisitos para ocupar esta plaza son los mismos que los de COCINERO , por eso creemos que es mejor solamente quede ese nombramiento.
AA-17	Ayudante de cocina "z"	Las funciones y los requisitos para ocupar esta plaza son los mismos que los de

		COCINERO.
--	--	------------------

RAMA ESPECIALIZADA TÉCNICA

CLAVE	PUESTO	JUSTIFICACIÓN
ET-48	Operador de máquina de composición tipográfica	Todas y cada una de las funciones que realiza un operador de maquina tipográfica, las debe de saber un tipógrafo, es por eso creemos solamente quede el nombramiento de TIPOGRÁFO.
ET-50	Auxiliar de laboratorio	En la actualidad en la unam, todos los auxiliares de laboratorio y el laboratorista, deben de saber utilizar el mismo material, instrumento y equipo necesario para la realización de las practicas y/o experimentos, así como realizar todas las operaciones físicas químicas y similares, es por eso que creemos solamente quede el nombramiento de

		LABORATORISTA.
--	--	-----------------------

RAMA ESPECIALIZADA OBRERA

CLAVE	PUESTO	JUSTIFICACIÓN
EO-04	Oficial carpintero	Todas las funciones y los mismos requisitos son los mismos que las del CARPINTERO.
EO-05	Oficial herrero	Todas las funciones y los mismos requisitos son los mismos que las del HERRERO.
EO-07	Oficial plomero	Todas las funciones y los mismos requisitos son los mismos que las del PLOMERO.
EO-08	Oficial soldador	Todas las funciones y los mismos requisitos son los mismos que las del SOLDADOR.
EO-14	Auxiliar de cocina de buque	El auxiliar de cocina y el cocinero de buque, también realizan las mismas funciones y los requisitos para ocupar esta plaza son también los mismos por eso proponemos que

		solamente quede el COCINERO BUQUE.
EO-19	Oficial albañil	Todas las funciones y los mismos requisitos son los mismos que las del ALBAÑIL.
EO-20	Oficial cerrajero	Todas las funciones y los mismos requisitos son los mismos que las del CERRAJERO.
EO-21	Oficial pintor	Todas las funciones y los mismos requisitos son los mismos que las del PINTOR.

De acuerdo a los cuadros anteriores, también proponemos que todos aquellos trabajadores que tengan ese nombramiento, el cual creemos necesario desaparezca, la Universidad gire sus instrucciones necesarias a la Dirección General de Personal, para que les cambien el nombramiento, sin perder su antigüedad, ni sus derechos que como trabajadores sindicalizados tienen, ya que de esta manera lograríamos un mejor desempeño de actividades, dentro de nuestra máxima casa de estudios.

Todos los puestos del personal Administrativo de Base de la UNAM que tengan un régimen de base formarán parte del presente Catálogo.

PROPUESTA DEL NUEVO DEL CATALOGO DE PUESTOS POR INDICE ALFABÉTICO

Las ramas del Personal Administrativo que aparecen en el Catalogo de Puestos se divide por índice alfabético de la siguiente manera:

CLAVE	PUESTO
- A -	
A-01	Albañil
A-02	Almacenista
ET-01	Analista
ET-65	Asistente de continuidad y programación
ET-51	Asistente de librería
EQ-60	Asistente educativo "z" 40 Hrs.
ET-64	Asistente de programas radiofónicos
EX-52	Asistente técnico en televisión
A-13	Auxiliar de contabilidad
ET-03	Auxiliar de enfermera
ET-49	Auxiliar de forense
EO-16	Auxiliar de frutas y verduras
ET-04	Auxiliar de guardería
AA-02	Auxiliar de intendencia
A-19	Auxiliar de inventarios
A-18	Auxiliar de recibo general
ET-05	Auxiliar de servicios geofísicos
AA-11	Auxiliar de tienda
A-14	Ayudante de auditor
O-19	Ayudante de conservación
ET-46	Ayudante de Imprenta

- B -

ET-06 Bibliotecario

ET-07 Bombero

- C -

ET-08 Cajista formador

EO-15 Camarero buque

EX-53 Camarógrafo *

EQ-66 Camarógrafo especializado

ET-23 Capturista de datos

O-03 Carpintero

O-15 Cerrajero

AA-05 Cocinero

AA-16 Cocinero "z"

ET-32 Cocinero buque

ET-33 Contraamaestre

ET-09 Corrector

- D -

AA-18 Despachador de gasolina

ET-10 Dibujante

- E -

EO-01 Ebanista

ET-55 Educador o normalista "z"

P-16 Educadora

O-05 Electricista

ET-11 Encuadernador

P-18 Enfermera

ET-12 Estadígrafo

-F -

EO-02 Fogonero

ET-13 Fotógrafo

- G -

A-24 Gestor administrativo *

- H -

AA-15 Hamaquero *

O-07 Herrero

- I -

P-31 Ingeniero marino

- J -

O-18 Jardinero

A-03 Jefe administrativo

ET-14 Jefe de biblioteca

ET-15 Jefe de bomberos

ET-16 Jefe de laboratorio

A-04 Jefe de oficina

A-05 Jefe de sección

ET-45 Jefe de sección de imprenta

A-06 Jefe de servicio

EO-03 Jefe de taller

EO-18 Jefe de taller de conservación y obras exteriores

- L -

ET-17 Laboratorista

ET-02 Laboratorista de C.C.H.

ET-18 Linotipista

- M -

O-08 Maquinista

A-17 Marcador y verificador de precios

EO-12 Marinero timonel

O-09 Mecánico

AA-10 Motociclista

A-11 Multicopista

ET-35	Músico concertino
ET-36	Músico principal
ET-37	Músico 2ª. plaza
ET-38	Músico 3ª. plaza

- O -

ET-47	Oficial de imprenta
EO- 06	Oficial jardinero
AA-03	Oficial de transporte
EO-09	Oficial de transporte especializado
A-22	Oficinista de servicios escolares
ET-40	Operador de aparatos audiovisuales
ET-39	Operador de computadora del P.U.C.
ET-63	Operador de planta de transmisión *
EQ-67	Operador de post-producción *
ET-68	Operador especializado de cabina de grabación y transmisión*
EO-13	Operario diversos oficios buque *
EX- 54	Operador técnico *
O-02	Ordeñador

- P -

AA-08	Peluquero
O-20	Peón Agropecuario
O-10	Peón
EO-10	Pescadero
O-11	Pintor
O-12	Plomero
A-10	Prefecto
ET-24	Prensista
P-96	Profesionista titulado
P-99	Profesionista con estudios de posgrado

ET-25 Programador

ET-26 Psicotécnico

ET-27 Publicista

- R -

A-16 Recepcionista

ET-28 Redactor

- S -

A-09 Secretario

A-21 Secretario bilingüe

O-16 Soldador

ET-57 Subjefe de bomberos *

A-15 Supervisor

- T -

EO-11 Tablajero

EO-17 Tapicero

ET-29 Técnico

ET-56 Técnico distinta "z" *

ET- 42 Técnico electromecánico

ET-43 Técnico en electrónica

ET-41 Técnico en fabricación de aparatos
y equipos de investigación

ET-44 Técnico mecánico de precisión

ET-59 Técnico puericultista

ET-30 Tipógrafo

ET-31 Traductor

- V -

A-20 Verificador de inventarios

AA-04 Vigilante

AA-13 Vigilante operador de unidad móvil

AA-14 Vigilante radio-operador.

Septiembre de 2008.

En atención a las funciones que realizan ciertos puestos, podemos observar que algunos puestos comparten las mismas funciones y que se agrupan en una misma rama o nivel de gestión, es decir las capacidades o competencias requeridas para el desempeño de los puestos de un mismo nivel de gestión, también tienden a compartir rasgos comunes.

Las Capacidades o competencias específicas de cada puesto se determinaron en atención a sus funciones particulares.

Se aclara que en el presente catálogo no se describen las capacidades o competencias de tipo específico. Se esperaría que los lectores realicen el ensayo correspondiente, vinculado en cada puesto, las funciones específicas más relevantes con el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que den como resultado un perfil de capacidades requeridas o deseables.

De conformidad con éste principio, en el presente Catálogo se ha procedido a tipificar las competencias o capacidades comunes a cada rama y sus puestos de conformidad con los alcances y cambios tecnológicos y a las nuevas necesidades, de tal manera que pueda asegurarse el cumplimiento de un perfil orientado en estricto sentido a un adecuado desempeño dentro de nuestra máxima casa de estudios.

3.4 Programa de Capacitación y Adiestramiento para los Trabajadores Administrativos de Base.

Para entender mejor este objetivo definiremos el concepto de capacitación y adiestramiento según lo marca el contrato colectivo de trabajo 2006-2009 del STUNAM.

CAPACITACIÓN: *Cursos que desarrollan los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores preparándolos para ingresar a laborar en la UNAM o para desempeñar un puesto de trabajo superior al que ocupa.*

ADiestRAMIENTO: *Cursos que desarrollan, perfeccionan y especializan los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores con el propósito de actualizarlos en su puesto de trabajo y mejorar su desempeño*

CLAUSULA 50 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

“La UNAM y el STUNAM, conforme al Plan de Capacitación y Adiestramiento para los trabajadores administrativos de base de la Universidad Nacional Autónoma de México 2006-2009, y el que lo sustituya para el periodo 2010-2013, observarán la legislación mexicana en materia de capacitación.”

El Plan de Capacitación y Adiestramiento de la UNAM comprende todas aquellas actividades que se realicen para el cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales en materia de capacitación y adiestramiento.

EL PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADiestRAMIENTO TIENE COMO OBJETO:

- 1. Que los trabajadores eleven su nivel educativo general mediante la instrumentación de actividades tendientes a lograr su superación, incluyendo las de escolaridad que ya se tienen pactadas o se lleguen a pactar.*
- 2. Crear las mejores condiciones que permitan a los trabajadores, cónyuge y a sus hijos adquirir la preparación adecuada para ascender o ingresar a laborar en la UNAM.*

3. *Que los trabajadores conozcan sobre la aplicación de nueva tecnología que la UNAM instrumente y que se relacione con la actividad que desarrollan, eliminando las deficiencias en el desempeño de su puesto de trabajo mediante su asistencia y participación en los cursos y actividades que se programen al efecto.*

4. *Establecer cursos y actividades permanentes y periódicas para los trabajadores, a efecto de que adquieran la preparación adecuada para ocupar los ascensos escalafonarios respectivos.*

5. *Que los trabajadores participen en cursos que apruebe la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, con el objetivo de que se capaciten según cita el numeral 30 de la Cláusula 4 de este Contrato a fin de que accedan al proceso escalafonario pactado entre la UNAM y el STUNAM con la constancia de acreditación del curso que la Comisión le otorgue y de acuerdo a las equivalencias que determine la UNAM y el STUNAM.*

6. *Que los trabajadores que participen y acrediten en los cursos de promoción que apruebe la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento y ejecute la UNAM conforme a los lineamientos de la propia Comisión, pasen a formar parte de la lista de aptos de la Comisión Mixta Permanente de Escalafón para su promoción escalafonaria en vacantes que se generen, previa relación de acreditados que la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento envía a la Comisión Mixta Permanente de Escalafón en los términos del inciso a) del numeral 1 de la Cláusula 102 del presente Contrato.*

7. *La UNAM destinará de acuerdo a su disponibilidad presupuestal y al Programa Anual de Capacitación respectivo, el presupuesto necesario para la implementación de la capacitación y adiestramiento.*

Los cursos de capacitación y adiestramiento serán determinados por la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, para lo cual fijará programas anuales, en los que, durante la vigencia del Plan se contemplen todos los puestos, previos diagnósticos de necesidades y priorización de la propia Comisión.

La UNAM y el STUNAM convienen que a través de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, los trabajadores que participen y aprueben los cursos que determine la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento recibirán la constancia de acreditación respectiva.

Para estos cursos, será la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento la que determinará las características y requisitos de los participantes así como la integración de los grupos respectivos.

Con la finalidad de apoyar los trabajos de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, funcionan en las dependencias de la UNAM, las subcomisiones mixtas respectivas, en los términos establecidos en el Reglamento de la propia Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, las cuales deberán seguir los lineamientos que ésta determine en las actividades que se realicen al respecto. Las subcomisiones mixtas de capacitación y adiestramiento funcionan como órganos auxiliares, quienes en primera instancia y de acuerdo al Reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento coadyuvan en el diagnóstico de necesidades de capacitación de su dependencia, conforme a los criterios y lineamientos establecidos por la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, contando con la orientación, supervisión y aprobación de la misma, para la operación y desarrollo de los cursos de capacitación que esta última determine.

Para cumplir con dicha finalidad, la Institución proporcionará en sus distintas dependencias y centralmente los locales adecuados y recursos suficientes para la enseñanza, desarrollando un programa de estímulos para los instructores internos habilitados, quienes previa autorización de su dependencia de adscripción no se verán afectados en sus condiciones laborales y dotará de los instrumentos necesarios para la mejor realización de las actividades y cursos que se convengan por la Comisión Mixta, quien será la instancia que coordine todos los esfuerzos en esta materia.

CLÁUSULA No. 51 LINEAMIENTOS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

El proceso de capacitación y adiestramiento para los puestos determinados en el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base se sujetará a los lineamientos mencionados a continuación:

1.- Disposiciones normativas:

- a) Lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, Apartado "A";*
- b) La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional;*
- c) Las disposiciones aplicables de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;*
- d) El presente Contrato Colectivo de Trabajo;*
- e) El Convenio UNAM-STUNAM-INEA;*
- f) El Reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento;*
- g) La Estrategia General de Capacitación y Adiestramiento para el Personal Administrativo de Base, suscrita por las partes el 25 de marzo de 1985;*

h) El Plan de Capacitación y Adiestramiento de la UNAM 2006-2009 y el que lo sustituya para el periodo 2010-2013;

i) Los acuerdos emanados de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento;

j) Los acuerdos y disposiciones establecidos y que se establezcan en el futuro en materia de capacitación y adiestramiento en el marco jurídico señalado en los incisos anteriores.

2. El proceso de capacitación en la UNAM se desarrollará en tres etapas:

a) La primera, que corresponde a la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, consistirá en recopilar toda la información pertinente para la realización de los diversos proyectos y programas, que la propia Comisión acuerde.

En esta etapa se definen: la fundamentación teórica correspondiente; la metodología a utilizar; los contenidos en los planes, programas y lineamientos derivados de los anteriores; los propósitos y objetivos a alcanzar; la naturaleza de los materiales didácticos y herramientas necesarios para cada caso; las condiciones generales y particulares de la realización de los cursos; la evaluación de los mismos a nivel piloto, las evaluaciones que se aplicarán en el transcurso del proceso; los ajustes que procedan como resultado de la realización de la prueba piloto; las condiciones en que procederá la implantación de los proyectos a que se refiere este inciso, así como los mecanismos de control y seguimiento correspondientes.

b) La segunda, corresponde a la Subdirección de Capacitación y Desarrollo de la Dirección General de Personal y las instancias bilaterales competentes de las dependencias que participen quienes elaborarán, acordarán y presentarán el proyecto de programa anual de capacitación que se aplicará

en las dependencias, previa aprobación por la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, en los diversos proyectos y programas, las cuales procederán a la instrumentación y operación de los mismos, conforme a los lineamientos establecidos por la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento bajo la supervisión de ésta en todo tiempo.

- c) La de seguimiento, que tiene como propósito general conocer los efectos del proceso de capacitación en el desarrollo del trabajo en las diversas dependencias universitarias y en el desempeño del trabajador. Las acciones respectivas serán elaboradas y supervisadas por la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento.*

La Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, nombrará de entre sus miembros a los responsables por cada una de las partes, para la realización y supervisión, según el caso de las etapas anteriores.

3. En el proceso de Capacitación y Adiestramiento intervendrán:

- a) Por parte de la UNAM: el Secretario Administrativo, y el Director General de Personal.*
- b) Por parte del STUNAM: el Secretario General y el Secretario de Cultura y Educación.*
- c) La Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, órgano e instancia bilateral Institucional de funcionamiento regular.*
- d) Las subcomisiones mixtas de capacitación y adiestramiento de las dependencias que participen en los diversos proyectos y programas, ello conforme a los lineamientos de la comisión mixta permanente de Capacitación y Adiestramiento y bajo la supervisión de ésta en todo tiempo.*

4. *La Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento es la instancia responsable de la coordinación de los esfuerzos que se realicen en el proceso de capacitación y adiestramiento en la UNAM.*

5. *La capacitación o el adiestramiento deberán impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento acuerde que podrán impartirse de otra manera, así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la materia de la contratación colectiva, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo, al tenor del Artículo 153-E de la Ley Federal de Trabajo.*

6. *Cumplir con lo previsto en los Artículos 153-A a 153-X de la Ley Federal del Trabajo y con lo acordado bilateralmente.*

7. *Partiendo de los perfiles ocupacionales de cada puesto, del Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base y la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento, unificar los criterios requeridos para la realización de las acciones de capacitación y adiestramiento.*

8. *Modalidades de los cursos:*

a) *En cuanto a su periodicidad: permanentes, eventuales y especiales.*

b) *En cuanto a su contenido: técnicos, conceptuales y de interrelación.*

c) *En cuanto a su necesidad: urgentes, necesarios y convenientes.*

d) *En cuanto a destinatarios: de capacitación, adiestramiento, actualización, perfeccionamiento, así como de desarrollo que apruebe la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento.*

e) *En cuanto a su amplitud: generales, especializados y específicos.*

9. Los propósitos de los cursos de capacitación y adiestramiento para los puestos administrativos de base serán los siguientes:

- a) Preparar a los trabajadores para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, a los que podrán acceder con la declaración de apto que emita la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento en los términos del numeral 6 de la Cláusula 50.
- b) Preparar al cónyuge e hijos de los trabajadores para ingresar a laborar a la UNAM. Al cónyuge y a los hijos que aspiren a ingresar y que no acrediten la evaluación correspondiente en base a los requisitos establecidos en el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base podrán asistir a cursos de capacitación y/o adiestramiento en la medida que se convoquen los cursos en un número no mayor al 10% del cupo del grupo.
- c) Coadyuvar a la prevención de riesgos de trabajo.
- d) Mejorar el funcionamiento y servicios institucionales, contribuyendo así al mejor logro de los objetivos de la UNAM.
- e) Desarrollar, perfeccionar y especializar los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores con el propósito de actualizarlos en su puesto de trabajo y mejorar su desempeño.
- f) Incrementar la preparación laboral y la formación profesional de los trabajadores.
- g) Alentar el esfuerzo, el sentido de responsabilidad y la dedicación de los trabajadores, en el cumplimiento de sus labores.
- h) Contribuir a elevar el nivel general de los trabajadores.

10. La Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento determinará, en cada caso específico, las facilidades que se otorgarán a los trabajadores para participar en el proceso de capacitación, conforme lo establece el numeral 5 de esta Cláusula, en apego al procedimiento que para el

*caso acuerde la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento*⁵³

En el proceso de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, cónyuge y sus hijos, se aprovecharán las experiencias, recursos materiales, instalaciones y cuadros técnicos de que disponga la Institución.

3.5 Reubicación de los trabajadores que reúnan los requisitos de preparación y escolaridad, conforme lo establece el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de Base de la UNAM

En este apartado es necesario mencionar, que la ocupación de de las plazas para el personal administrativo están determinadas por el tipo de trabajo y atributos de los puestos que se alinean a dichos niveles, por tanto también estarán asociados al cumplimiento de los requisitos que estipula el Catalogo de Puestos así como el perfil de antecedentes de capacidades y experiencia, y lo más importante que tengan el grado de escolaridad y la preparación determinada para llegar a ocupar el puesto correspondiente.

Los requisitos de escolaridad deberán de ser comprobados y avalados por una institución con reconocimiento oficial.

En ningún caso se establece la omisión de requisitos a nivel profesional, como son la posesión de título y cedula profesional, o la certificación obligatoria que es indispensable para el ejercicio de algunos puestos.

Tampoco se puede llevar a cabo un canje o equivalencia entre experiencia requerida o deseable y un grado académico, ya que la

⁵³ *Ibidem.* p 54.

sistematización y adquisición de conocimientos vinculados al método científico, hoy por hoy, únicamente se adquiere y ejercita en los sistemas de educación formativa.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO VIGENTE PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE DE LA UNAM, ESTABLECE EN SU CLÁUSULA No. 57. LA REUBICACIÓN POR CARRERA TÉCNICA O PROFESIONAL

Con el objeto de reconocer y aprovechar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores administrativos, la UNAM, reubicará a aquel personal que haya concluido alguna carrera a nivel universitario o técnico de conformidad con los requisitos y funciones establecidas en el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base y la aprobación de la evaluación correspondiente.

Lo anterior de acuerdo a las vacantes que se hayan generado y a las necesidades de servicio de la Institución.

Para la aplicación de esta cláusula se dará prioridad al listado presentado por el Sindicato, en los términos que se pacten entre UNAM y STUNAM en la Dirección General de Personal.⁵⁴

⁵⁴ *Ibíd*em, pp. 60.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Esta investigación permitió constatar la importancia fundamental del STUNAM en el surgimiento y consolidación del sindicalismo universitario al constituirse como una organización que fue ejemplo para otros sindicatos, por su lucha que llevó a cabo para obtener el reconocimiento legal con el objetivo de tener los mismos derechos que el resto de los trabajadores establecidos en el Artículo 123 de la Constitución Política, así como la intención de unificar al gremio e integrar un sindicato nacional que representará los intereses de los trabajadores universitarios.

SEGUNDA.- El reconocimiento legal de los sindicatos universitarios fue un gran avance para el gremio, dado que no existía una legislación que les permitiera a los trabajadores universitarios demandar los derechos laborales estipulados en la Constitución Política. El STUNAM sigue siendo considerado como una organización importante en el sindicalismo nacional al pertenecer a la UNAM y a la vinculación que mantiene con otros sindicatos. En este sentido, se destaca que el incremento salarial que negocia el STUNAM sigue tomándose como parámetro para el resto de los trabajadores universitarios administrativos y académicos.

TERCERA.- El STUNAM como otros sindicatos universitarios y de empresa, han optado por no realizar movimientos de huelga con el propósito de no poner en riesgo sus fuentes de trabajo o que éstas se vean afectadas con la reducción o cancelación de algunas prestaciones, principalmente en lo económico. Algunas labores de los trabajadores administrativos de la UNAM han sido

concesionadas a empresas particulares o las realizan los trabajadores de confianza, sin embargo, el STUNAM actualmente presenta alternativas para que los agremiados puedan mejorar, desarrollar, perfeccionar y especializar los conocimientos en el funcionamiento de los servicios institucionales, contribuyendo así al mejor logro de los objetivos de la UNAM.

CUARTA.- Las relaciones laborales entre los trabajadores administrativos y la universidad se rigen por las disposiciones del Artículo 123 Constitucional por el Apartado "A", por la Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica de la UNAM, así como por Reglamentos y Estatutos alusivos a la materia.

QUINTA.- El catalogo de puestos es un documento en el que se describe y clasifica la rama a la que pertenece cada trabajador, de acuerdo a su análisis y valuación, respectiva efectuada conforme a las normas correspondientes. Dado que cada una de las Dependencias, Facultades, Escuelas, Direcciones Generales de Servicio o Institutos y todo centro de trabajo de la Institución, tiene atribuciones, funciones y responsabilidades específicas, no todos los puestos existentes en el Catalogo de Puestos son requeridos en todas las dependencias de la Universidad, por lo que resulta necesaria una actualización del mismo.

SEXTA.- En atención a las funciones que realizan ciertos puestos, se puede observar que algunos puestos comparten las mismas funciones y que se agrupan en una misma rama o nivel de gestión, es decir las capacidades o competencias requeridas para el desempeño de los puestos de un mismo nivel de gestión, también tienden a compartir rasgos comunes. El Catálogo propuesto tipifica las competencias o capacidades comunes a cada rama y sus puestos de conformidad con los alcances y cambios tecnológicos y a las nuevas necesidades, de tal manera que pueda asegurarse el cumplimiento de un perfil

orientado en estricto sentido a un adecuado desempeño dentro de nuestra Máxima Casa de Estudios.

SÉPTIMA.- La reubicación de los trabajadores de conformidad con el nuevo Catálogo de igual forma permite que los trabajadores con un grado de especialización, profesionalización o pericia puedan obtener mejores condiciones laborales y de salario, lo que no sucede en el actual sistema. Lo anterior no quiere decir que se discrimine o se tienda a diferenciar a los trabajadores sindicalizados, sino más bien, impulsarlos a capacitarse tanto dentro de los Programas de Capacitación y Adiestramiento para los Trabajadores de Base y con ello, perfeccionarse en sus labores y acceder a una mejor calidad de vida de conformidad con los ordenamientos respectivos y sin contravenirlos de ninguna forma.

OCTAVA.- Los cursos de capacitación y adiestramiento serán determinados por la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento del STUNAM, para lo cual fijará programas anuales, en los que se contemplen todos los puestos. Dichos cursos, contemplados en el Plan de Trabajo aplicable hasta el año 2009, tendrán una trascendencia aún mayor ante las adecuaciones al Catálogo de Puestos de conformidad con los avances académicos, tecnológicos y sociales de la vida presente de cada trabajador.

NOVENA.- La ocupación de de las plazas para el personal administrativo están determinadas por el tipo de trabajo y atributos de los puestos que se alinean a dichos niveles, por tanto también estarán asociados al cumplimiento de los requisitos que estipula el Catálogo de Puestos así como el perfil de antecedentes de capacidades y experiencia pero lo más importante, que tengan el grado de escolaridad y la preparación determinada para llegar a ocupar el puesto correspondiente y que el mismo sea acorde a las necesidades de la propia institución.

DÉCIMA.- La necesidad de adecuar el Catálogo de Puestos obedece a la urgencia de avance en las relaciones laborales en México y que vayan de la mano con los avances tecnológicos, educativos, institucionales y sociales de la nación, adecuándose perfectamente a las normas constitucionales, leyes, decretos y reglamentos establecidos en materia laboral y así colaborar al engrandecimiento de la Máxima Casa de Estudios y sus trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. cuarta edición. Ed. Ariel. España. 1967.
- 2.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. 1994.
- 3.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. séptima edición. Ed. Harla. México. 1985.
- 4.- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Volumen I. Ed. Heliasta. S.R.L.
- 5.- DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1990.
- 6.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Editorial Porrúa. México. 1983.
- 7.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. décimo séptima edición. Ed. Porrúa. México. 2005.
- 8.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. décimo séptima edición. Ed. Porrúa. México. 2003.
- 9.- DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. décimo novena edición. Ed. Porrúa. México. 2003.
- 10.- DE LA CUEVA. Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. décimo cuarta edición. Ed. Porrúa. México. 2006.
- 11.- DE LA CUEVA. Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. sexta edición. Ed. Porrúa. México. 1964.
- 12.- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. décimo octava edición. Ed. Porrúa. México. 1994.
- 13.- KENNET TURNER, Jonh. México Bárbaro. México. Costa-Amic. 1967.
- 14.- LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Ed. Porrúa, México, 1991.

15.- LÓPEZ PINEDA, Fabián. Historia del STEUNAM: luchas y conquistas (1971-1977). Ediciones STUNAM. México. 1984.

16.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. sexta edición. Ed. Porrúa. México. 1975.

17.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. sexta edición. Ed. Porrúa. México. 1981.

18.- WOLDENBERG, José. Antecedentes del Sindicalismo en México. Editorial Fondo de Cultura Económica. México. 1982.

19.- WOLDENBERG, José. Solidaridad y el Sindicalismo Universitario (1972-1980). Colección: sobre la historia del sindicalismo universitario: Volumen I, Foro Universitario, STUNAM, México, 1982.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa. México. 2007.

2.- Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2003.

3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Editorial Porrúa. México. 2003.

4.- Ley Orgánica de la UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <http://info4.juridicas.unam.mx/unijus/unv/7/I.htm>.

5.- Contrato Colectivo de Trabajo de los Trabajadores Administrativos de Base. De la Universidad Nacional Autónoma de México. 2006

6.- Catalogo de Puestos del Personal Administrativo de Base. Coordinación General de Asuntos Laborales, Subdirección de Asuntos Laborales del Personal Administrativo de Base. México. 1990.

7.- Reglamento Interior de Trabajo de los Trabajadores Administrativos de Base de la Universidad Nacional Autónoma de México. 1968.

8.- Estatutos del Personal Administrativo al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México. 1965.

OTRAS FUENTES

- 1.- CASTRO, María de Lourdes, Entrevista con Evaristo Pérez Arreola. 27 de marzo de 1989.
- 2.- DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ed. Porrúa. México. 1994.
- 3.- PÉREZ CRUZ, José Enrique. "LXX Aniversario del Sindicalismo en la UNAM 1929-1999" Consideraciones No. 17
- 4.-TUÑÓN, Esperanza. Huerta y el movimiento Obrero. Revista el Caballito. México. 1982.
- 5.- IUS 2005. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Junio 1917-junio 2005. Jurisprudencia y Tesis Aisladas.