

154
25



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"

LA ANTIJURICIDAD EN LA APLICACION DE LA
CLAUSULA 23 DEL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A I
TOMAS GUTIERREZ MEJIA



San Juan de Aragón, México

1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION.....	1

C A P I T U L O I

LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.....	4
1. Antecedentes históricos.....	4
2. Su creación como Universidad Nacional de México.....	11
3. Su autonomía.....	18
4. Su regulación jurídica.....	31
4.1. Artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	33
4.2. Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	40

C A P I T U L O II

LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE BASE CON LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.....	48
1. El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	49
2. La Ley Federal del Trabajo.....	52
3. Los Estatutos del personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	56

4. El Convenio Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México 1972-1974.....	60
5. El Contrato Colectivo de Trabajo del personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de México 1990-1992.....	67

C A P I T U L O I I I

LEGISLACION APLICABLE EN LOS CONFLICTOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO CON LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.....	77
1. Ley Federal del Trabajo.....	84
2. El Contrato Colectivo de Trabajo del personal administrativo de base de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	90
2.1. Cláusula 20 del Contrato Colectivo en vigor.....	98
3. El Reglamento Interior de Trabajo de la Universidad -- Nacional Autónoma de México.....	101

C A P I T U L O I V

LA ANTIJURICIDAD EN LAS RESCISIONES IMPUESTAS A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE BASE POR PARTE DE LAS AUTORIDADES-UNIVERSITARIAS.....	116
1. Análisis jurídico de la cláusula 23 del Contrato Colectivo de Trabajo del personal administrativo de base de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	117

2. Procedimiento en caso de conflicto.....	121
2.1. Sanciones.....	126
3. Recursos.....	130
3.1. Ante la autoridad que emite el acto.....	131
3.2. Ante la Comisión Mixta de Conciliación.....	132
3.3. Ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje....	135
CONCLUSIONES.....	137
BIBLIOGRAFIA.....	143

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

El momento que viven los trabajadores administrativos de base de la Universidad Nacional Autónoma de México, es por demás difícil; la violación de sus derechos laborales, establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo como regulador de la relación laboral y como medio de garantizar la estabilidad en el trabajo, no se cumplen. Por ello, como un trabajador más, con dieciocho años ininterrumpidos de labores al servicio de la Universidad, habiendo terminado la licenciatura en derecho, no puedo permanecer indiferente ante la situación que viven mis compañeros; espero aportar con esta tesis un granito de arena, que motive de manera positiva, la realización de algo constructivo para los trabajadores universitarios.

El presente trabajo tiene como propósito demostrar que las autoridades universitarias violan las disposiciones jurídicas establecidas en el procedimiento que señala el Contrato Colectivo de Trabajo, toda vez que de acuerdo a lo establecido por la cláusula 23 del ordenamiento invocado, las autoridades de las dependencias no pueden rescindir a un trabajador que ha incurrido en alguna falta que sea causa de rescisión de su contrato individual de trabajo, ya que para ello debe antes ajustarse a lo dispuesto por el propio Contrato, en el sentido de suspender la relación laboral hasta en tanto se haya cubierto el procedimiento ante las instancias correspondientes como son: la autoridad que emite el acto, la Comisión Mixta de Conciliación y en su caso ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Para la realización de mi trabajo lo he dividido en cuatro ca
pítulos y sus respectivas conclusiones, los que están estructurados
de la siguiente manera:

CAPITULO I. Está compuesto por los antecedentes históricos de
la Universidad Nacional Autónoma de México, su creación, su autono
mía, su regulación jurídica dentro del artículo 3° Constitucional y
su Ley Orgánica vigente que corresponde a 1945.

CAPITULO II. Este contiene la relación laboral de los trabaja
dores administrativos de base con la Universidad Nacional Autónoma
de México, en el artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del
Trabajo, en los Estatutos del personal administrativo, en el Conve
nio Colectivo y Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPITULO III. En este capítulo, veremos la legislación aplica
ble en los conflictos del personal administrativo de base con la -
Universidad Nacional Autónoma de México, Ley Federal del Trabajo, -
el Contrato Colectivo de Trabajo, cláusula 20 del mismo Contrato y
el Reglamento Interior de Trabajo.

CAPITULO IV. Es éste el más importante de mi trabajo, en él -
haré un breve análisis jurídico de la cláusula 23 del Contrato Co
lectivo de Trabajo, veremos también el procedimiento en los conflic
tos laborales motivo de mi trabajo, las sanciones y los recursos, -
de acuerdo a la instancia correspondiente.

C A P I T U L O I

I. LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

1. ANTECEDENTES HISTORICOS

2. SU CREACION COMO UNIVERSIDAD NACIONAL DE MEXICO

3. SU AUTONOMIA

4. SU REGULACION JURIDICA

4.1. ARTICULO 3° DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

4.2. LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

C A P I T U L O I

I. LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

UNIVERSIDAD. (del Lat. universitas, -atis.) f. Institución de enseñanza superior que comprende diversas facultades, y que confiere los grados académicos correspondientes. Según las épocas y países puede comprender colegios, institutos, departamentos, centros de investigación, escuelas profesionales, etc.

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS

Los antecedentes históricos sobre la indiscutible iniciativa para la creación de la Universidad en México son tan amplios e importantes, que es necesario retroceder en el tiempo algunos siglos para saber, quién o quienes fueron los iniciadores de un hecho tan importante, que aún persiste hasta nuestro tiempo. El Maestro Alberto María Carreño en su libro " La Real y Pontificia Universidad de México 1536-1865 ", menciona: " El Pontífice Paulo III convocó a un concilio que debió celebrarse en Mantua el 23 de mayo de 1537. Fray Juan de Zumárraga, quien no podía asistir a ese concilio, nombró como procuradores suyos no sólo ante la reunión de obispos, -- sino ante el emperador Carlos V, al Cardenal don Francisco de Qui

ñones, a don Sebastián Ramírez de Fuenleal. Obispo de Santo Domingo y presidente de la Segunda Audiencia de México, al agustino Fray -- Juan de Oseguera y al franciscano Fray Cristóbal de Almazán; y la séptima de las instrucciones que les dió, en noviembre de 1536, probablemente el lunes 13, fecha de su poder a los mismos y al Chantre Cristóbal de Pedraza ", dice así:

" . . . Parece que no hay parte alguna de cristianos donde ha ya tanta necesidad de una Universidad a donde se lean todas las facultades y ciencias y sacrateología, porque si S.M., habiendo en -- España tantas universidades y tantos letrados, ha proveído a grana da de Universidad, por razón de los nuevos convertidos de los Moros cuanto más se debe proveer por semejante manera a esta tierra, a -- donde hay tantos nuevamente convertidos de gentiles, que en compara ción al reino de Granada es meaja en capilla de fraire y no tienen, como es dicho, universidad ni dotrina.

Por tanto, suplico a S.M., el obispo, mande en todo caso esta blecor y fundar en esta gran ciudad de México una Universidad en la que se lean todas las facultades que se suelen leer en las otras universidades y enseñar y sobre todo, artes y teología."⁽¹⁾

Cabe mencionar, que no sólo pidió la creación de la universi-- dad, sino también su sostenimiento, tanto para salarios de maestros como para mantenimiento de los edificios de la escuela, por medio - de una parte (limosna), de la hacienda que recibía el rey de los im puestos de la colonia, también solicitó al rey escribir a Su Santi

(1) Alberto, María Carreño. La Real y Pontificia Universidad de México, --- (1536-1865), UNAM. México, 1961. p. 14-15

dad para que tuviera a bien de dar algunas indulgencias a todas las personas que ayudaren en esta santa obra.

Después de la gestión que hizo el obispo Zumárraga, siguieron otras, hechas por el Ayuntamiento de la ciudad de México, a través de Bartolomé de Zárate; el Emperador tomando en cuenta las gestiones hechas por Zumárraga y el Ayuntamiento de la ciudad, solicita el juicio del virrey. Para ello suscribió la Cédula Real dirigida a don Antonio de Mendoza que era el virrey, desde Valladolid el 26 de febrero de 1538. (2)

Después de esta cédula siguieron otras, donde se ordenaba al virrey la realización del estudio para la creación de la universidad; la presión de las cédulas y del ayuntamiento, logró que el virrey Mendoza escribiera al rey para solicitar la creación de la Universidad de México.

Cabe citar también la Obra Clásica de Plaza y Jaén, que menciona el Maestro Alfonso de María y Campos en su libro "Estudio-Jurídico de la Universidad Nacional 1881-1929", en la cual se afirma que fue Felipe II quien, a petición del primer virrey Antonio de Mendoza, del Ayuntamiento de la ciudad de México y de las más altas autoridades religiosas encabezadas por Zumárraga, expidió Cédula Real fechada en la ciudad de Toro el día 21 de septiembre de 1551 para fundar una universidad en la capital del virreinato. (3)

(2) Ibidem. p. 18

(3) Cristóbal, Plaza y Jaén. Crónica de la Real y Pontificia Universidad de México, UNAM. México, 1931. p. 19

Otros autores que cita el mencionado autor, afirman que la Universidad Real y Pontificia fue creada por la Cédula Real otorgada por Carlos V, a este respecto, en la síntesis histórica del doctor Alfonso Pruneda, quien fuera rector de la universidad entre 1924-1928, señala que el emperador Carlos V expidió Cédula por la que fue creada la Universidad de México y sería ésta la más antigua del continente Americano. (4)

De todo lo anterior, podemos deducir, tomando en cuenta que -- Carlos V de Alemania fué I de España, y que su hijo era el príncipe Felipe II, quien llegó a entrar en funciones oficiales antes que -- muriera su padre, que si bien fue el propio Rey Carlos V el que or-- denó la Cédula de fundación, ésta fué signada en realidad por su -- hijo el príncipe Felipe II. (5)

Si bien es cierto que la Cédula para la creación de la univer-- sidad, fué fechada el día 21 de septiembre de 1551 en la ciudad de-- toro, no es si no hasta 1553 cuando se da su fundación, esto de a-- cuerdo con el maestro Alberto María Carreño, que cita al cronista -- agustiniano Fray Juan de Grijalva. Según Grijalva, " el día de la -- conversión de San Pablo de 1553 - o lo que es lo mismo, el 25 de -- enero fecha establecida por la iglesia para conmemorarla-, el virrey don Luis de Velasco, acompañado de los oidores de la Real Audiencia y de 'todos los hombres de letras que había en el reino', en la -- iglesia de San Pablo . . . Hizo la fundación con ceremonia Públi-- ca." (6)

(4) Alfonso, Pruneda. Informe sobre datos históricos y estado actual de la Uni-- versidad Nacional Autónoma de México, UNAM. México, 1949. p.10

(5) Alfonso, de María y Campos. Estudio Histórico-Jurídico de la Universidad Na-- cional (1881-1929), UNAM. México, 1980. p. 20

(6) Alberto, María Carreño. op. cit. p. 37

Pero tuvieron que pasar cuatro meses y nueve días, o sea, el - sábado 3 de junio de 1553, cuando por primera vez abrió sus puertas la Universidad, siendo su primer rector temporal, el doctor Antonio Rodríguez de Quezada.

LA UNIVERSIDAD REAL Y PONTIFICIA

Cuando se dice que la universidad era "Real", debe entenderse que surgió como un acto gracioso del rey (acto regio), quien ordenó su fundación con base en el poder con que estaba investido.

Con el objeto de que la universidad colonial estuviera plenamente reconocida por la Iglesia Católica, Clemente VIII, expidió en 1595 las bulas que acreditaban a la institución como pontificia.⁽⁷⁾

Así pues, podemos señalar que, " la universidad colonial se - convirtió en un centro de intelectualidad religiosa, en donde tanto autoridades como estudiantes estaban de una manera o de otra, estrechamente ligados a la Iglesia Católica. En este sentido, no pocos - estudiosos con bastante razón, agregan como característica fundamental de nuestro primer centro de cultura del clericalismo que lo in vadía desde muy diversos puntos de vista."⁽⁸⁾

A este respecto, podemos decir que la universidad nace, crece y se sostiene por decisión de las autoridades políticas y religio-

(7) Alfonso, de Marfa y Campos. op. cit: p. 22

(8) Ibidem. p. 23

sas; por otro lado, estaba estrechamente ligada a los destinos de España, ya que, como la nueva España, no era más que una colonia de España.

Para finales del siglo XIX, la Universidad era un organismo, - prácticamente muerto, perdió toda justificación dentro de la sociedad en la que estaba inserta, ya poco aportaba para resolver los problemas del momento; la creación de los seminarios Jesuítas le habían robado el mercado de la enseñanza a la propia universidad, y fue dentro de estos seminarios donde se prepararon los hombres que, a la postre, iniciaron la lucha por la independencia de México.

Dentro de los primeros años del México independiente, la Universidad siguió la suerte que le impuso en cada momento el grupo político en el poder, la lucha entre conservadores y liberales afectó el desenvolvimiento de la universidad como institución y el de la educación en general por diversas razones; una de ellas fue que ningún proyecto llegó a aplicarse de manera consistente o por el tiempo necesario como para que rindiera frutos; y otra, el odio mutuo que se generó entre los miembros de ambos grupos, llegó a obstaculizar medidas que en otras circunstancias no hubieran sido ni siquiera discutidas.

Todos estos hechos trajeron como consecuencia una serie de -- clausuras y aperturas de la universidad; citaremos los casos siguientes por considerarlos relevantes:

El 21 de octubre de 1833, el vicepresidente Valentín Gómez Fa

rias, suprime la Universidad de México. (ley número 1264). En su lugar se decreta el establecimiento de una "Dirección General de Instrucción para el Distrito y Territorios de la Federación" (ley del 23 de noviembre), que operaría bajo el principio de la libertad de enseñanza, que se refería al Distrito Federal.

El presidente López de Santa Ana decreta la reapertura de la Universidad el 31 de julio de 1884, esgrimiendo como razones para abrirla y suprimir la Dirección de Instrucción, las siguientes: primero, afirmaba que conforme a la ley de 1833, para hacerse de fondos para la educación se habían llevado a cabo expropiaciones arbitrarias que enardecían al pueblo; y en segundo lugar, aducía que -- los establecimientos impedían que "la juventud pudiera ilustrarse -- conforme al estado de civilización que demandaban las luces del siglo y los progresos de la literatura en todos los ramos."

Los establecimientos a que hacía referencia la ley de 1833, -- eran: Estudios Preparatorios, Estudios Ideológicos y Humanidades, -- Ciencias Físicas y Matemáticas, Ciencias Médicas, Jurisprudencia y el de Ciencias Eclesiásticas.

El 14 de septiembre de 1857, por orden del presidente Ignacio Comonfort con base en el artículo III del plan de Ayutla, se clausura la universidad por razones políticas.

El 5 de mayo de 1858, Félix Zuluaga ordenó la reapertura de la universidad, medida también eminentemente política.

El 23 de junio de 1861, Benito Juárez, decreta nuevamente sea

clausurada la universidad. Durante la invasión francesa hubo una breve reapertura, pero finalmente el 11 de junio de 1865, Maximiliano I, clausura definitivamente la universidad.⁽⁹⁾

2.- SU CREACION COMO UNIVERSIDAD DE MEXICO

Tuvieron que pasar muchos años desde la primera idea de Fray Juan de Zumárraga para la creación de la Universidad; así también, pasaron muchos años para que resurgiera ya no como universidad colonial si no como Universidad Nacional de México, después de su clausura definitiva en 1865.

El año de 1881 es de especial significado para la historia de la Universidad Nacional; con esta fecha, puede decirse que se inician los esfuerzos de una generación que pudo sacar adelante un ambicioso proyecto como lo era el fundar una institución educativa nacional de naturaleza universitaria; la generación en cuestión, en buena medida ligada a lo que podría llamarse una fracción del grupo liberal, estuvo formada por personas ilustres como Justo Sierra y Ezequiel A. Chavez.

Y es precisamente Justo Sierra, quien en calidad de Diputado Federal en el año de 1881, presenta un proyecto al Congreso para la creación de la institución, como era de esperarse no tuvo por entonces éxito material.

(9) Alfonso, de Marfa y Campos. op. cit. p. 26-28

El maestro de Marfa y Campos, citando a O'Gorman, manifiesta - que hubo dos proyectos: uno que fué publicado el día 10 de febrero de 1881, en el periódico " El Centinela Español ", el mismo O'Gorman menciona que Sierra publicó este proyecto por primera vez en febrero de 1881, en un periódico que él mismo dirigía y que se llamaba " La Libertad ", y dicho proyecto fue presentado ante una comisión especializada el 11 de febrero del mismo año.

El segundo de ellos, que fué finalmente presentado al Congreso con el apoyo suscrito de las diputaciones de los Estados de Veracruz, Aguascalientes, Jalisco y Puebla, tiene fecha del 7 de abril de 1881; según las anotaciones de Agustín Yáñez al tomo VIII (cfr.- Los debates de la Cámara de Diputados. Décima Legislatura Constitucional de la Unión t.II, México, 1981 p. 289): " Las Comisiones no rindieron dictamen, el asunto quedó en suspenso hasta la nueva promoción de 1910 hecha por el mismo autor, pero en términos bien diferentes. . ." (10)

El primer proyecto contenía ocho artículos y el segundo doce, - pero los dos definen a la Universidad como Nacional y como " una -- corporación Independiente ", que estaría ligada al Poder Ejecutivo por medio de diferentes mecanismos; en este sentido, lo de " independiente " deberá entenderse como una organización autónoma en lo interno.

Mucho se ha hablado de Justo Sierra y otras personas a su alrededor como Ezequiel A. Chávez, quienes concebían a la Universidad, -

(10) Alfonso, de Marfa y Campos. op. cit. p.51

ya desde entonces, como una institución autónoma, y esto es cierto. Para demostrarlo, basta analizar algunos de los escritos de estos - personajes, desde cartas personales, hasta proyectos y estudios es pecíficamente enfocados al tema. Por ejemplo, entre las intervencio nes relevantes de Justo Sierra durante el lapso que va de 1881-1910 y que se refieren a los proyectos de Universidad, cabe mencionar -- tres:

1) En 1901 al intervenir en el Congreso de Educación Pública - Secundaria, insistiendo en que la nueva Universidad nada tenía que - ver con la Real y Pontificia.

2) En 1905 durante una reunión del Consejo Superior de Educa - ción en donde llegó a afirmar que la Universidad sería la corona - ción del sistema aducativo mexicano.

3) En 1907 como ministro de Instrucción Pública y Bellas Artes dejando entrever, en esta ocasión, que el proyecto contaba con el - apoyo del presidente Díaz. (11)

Los proyectos de Justo Sierra de 1881, no garantizaban un régi men de autonomía para la Universidad, y esto se explica por las cir cunstancias políticas de esa época, en donde proyectos como el de - Sierra, no podían ser considerados de corte liberal. En efecto, la idea de crear una universidad era mal vista, debido a que histórica mente, esa institución había servido de fortaleza o baluarte de los grupos más conservadores del país. De ninguna manera se debía que - los liberales no estuvieran interesados en tener en el país un cen

(11) Ibidem. p. 53

tro de educación superior, por el contrario, buena parte de este -- grupo, veía necesaria a la universidad como cúspide de la cultura -- nacional.

El maestro de María y Campos, señala que " tras el largo y con-- sistente esfuerzo relatado, Justo Sierra, desde su puesto de minis-- tro de Instrucción y su entonces subsecretario Ezequiel A. Chávez -- hicieron resurgir en 1910, la idea de crear una Universidad con ca-- rácter nacional. Este paso, un eslabón más en la larga cadena rese-- ñada a partir de 1881, se daba en momentos en que el régimen porfi-- rista celebraba pasadas glorias y nuevos propósitos."⁽¹²⁾

Sierra pensó entonces que podía aprovechar el hecho de que el porfiriato había logrado con el ideal positivista de " orden y pro-- greso ", unificar y desarrollar al país como nunca se había visto, -- y ver fundada la Universidad. Ezequiel A. Chávez, quien ya había -- trabajado desde 1896 en la Secretaría de Instrucción, y que tenía -- una mejor posición política, se dedicó a reunir copioso material -- que sirviera para fortalecer la idea de la Universidad que preten-- dían establecer, éste material lo reunió durante un viaje que em-- prendió por orden de Sierra, a países como Francia, Alemania, Ita-- lia, España, Estados Unidos y Canadá. Un interés especial dedicó -- Chávez, al estudio de las relaciones maestro-alumno-autoridades y -- autoridades con el Estado, también obtuvo datos que le permitieron -- proponer la organización interna de cada facultad, sus planes de es-- tudio, tipos de exámenes y demás cuestiones académicas.

(12) Alfonso, de María y Campos. op. cit. p. 59

A raíz de su viaje, Chávez estaba convencido de que una verdadera Universidad debería incluir a todas las instituciones especializadas en cultura.

Antes que la Secretaría de Instrucción presentara el proyecto de Ley, se llevaron a cabo ciertos estudios y algunas discusiones; estas últimas fueron organizadas por la propia Secretaría de Instrucción con los integrantes del Consejo Superior de Educación Pública y aunque la aportación de los que ahí discutieron, el proyecto no llegó muy lejos, cabe mencionar que con ello se logró darle - publicidad ante la opinión pública al citado proyecto gubernamental. Entonces como ahora, era recomendable organizar toda una escenografía que le diera a las Leyes una mayor legitimación, esto es, se hacía público el hecho de que una Ley se había sometido a discusión - ante los expertos de la materia y hasta la opinión pública en general, antes de ser enviada a la consideración del Congreso de la -- Unión.

Las razones que hicieron que la ley definitiva fuera de alcance más limitado no son desconocidas, pero muchas de las ideas originales tuvieron que ser relegadas, al menos temporalmente, con objeto de que el proyecto fuera aprobado en general.

El maestro de María y Campos, señala que, una de tantas ocasiones en que Sierra tuvo que defender la idea de la nueva universidad, afirmó: " para realizar los elevados fines de la nueva institución, el proyecto de ley, la establece como Institución de Estado, - pero con elementos tales que le permitan desenvolverse por sí misma -

sus funciones dotándola de considerable autonomía."

Indudablemente que este ideal se vió bastante obstaculizado - desde un principio y por otra parte, la decisión del Ejecutivo no era sencilla, ya que implicaba un desprendimiento de ciertas facultades y aunque al fundarse la Universidad, la autonomía quedó olvidada, ésta surgió al poco tiempo.

En realidad, si no se conocen los trabajos de Chávez, podría - pensarse que la idea actual de los fines de la Universidad fue desarrollada hasta 1929, ya que para 1910 la Ley sólo hablaba muy en - abstracto de " realizar en sus elementos superiores la obra de la - educación nacional "; mientras que en 1929, gracias sobre todo a un artículo periodístico de Alfonso Caso en el Universal, que tuvo como título " los fines de la Universidad." ya se hacía un análisis - más detallado de lo que debería entenderse por fines de la universidad. En realidad Chávez, desde 1910, había desarrollado ya la clásica división tripartita de los fines de la Universidad: Investiga--ción, Educación Profesional y Difusión.

En lo relativo a la ideología que se vinculaba a la nueva Universidad, puede señalarse que el proyecto de creación de 1910, así como la Ley final, no contienen artículos en que se obligue a se--guir una determinada corriente filosófica, es decir, ni directa ni indirectamente, el Estado fijaba la orientación ideológica de la -- nueva Institución. Ciertamente que tenía que ser una Universidad liberal, cierto que seguía predominando el positivismo como ideología o filosofía preponderante en el campo de la educación, pero no por ello -

el Estado apoyaba formalmente esta situación.

Uno de los mecanismos que salvaguardan la idea de una universidad liberal, fue el establecimiento de lo que en Alemania y otros países europeos se llamaron profesores libres, estos reclutaban su propia clientela en las Facultades y cobraban directamente a los alumnos por los servicios impartidos. Se practicaban las ideas del maestro Chávez, en el sentido de que el profesor, como acontece en Alemania, debe gozar de completa libertad para desarrollar sus cursos; él es responsable de la educación de sus alumnos y por lo mismo de su genio, experiencia que da la dirección intelectual de sus oyentes. No hay que forzar al maestro, hay que dejarlo en libertad para que realice su obra, con tal de que el fruto corresponda al interés del alumno y de la sociedad.

"En estas circunstancias, puede decirse que el gobierno adoptó hacia 1910, una idea mucho más abierta, menos sectaria, de lo que debería ser la máxima casa de cultura del país. En definitiva puede decirse que prevaleció la idea de una universidad ligada al gobierno, aunque con autonomía en lo académico; por otra parte se eliminó el enfoque doctrinario, al menos como obligación formal y se crearon formas de gobierno que gozaban de una extrema movilidad y de una participación estudiantil que no contaba más que con voz informativa en el Consejo Universitario."

Así, " la Universidad Nacional fue reinstalada solemnemente el día 22 de septiembre de 1910, en acatamiento de su ley constitutiva, expedida el 25 de mayo de ese mismo año." (13)

(13) Alfonso, de María y Campos. op.cit. p. 63

3.- SU AUTONOMIA

Ninguna de las etapas de la Universidad Nacional ha sido tan poco estudiada como la que va desde su fundación en septiembre de 1910, hasta la conquista de su Autonomía en 1929. Se trata de un largo, complejo y trascendente lapso de 19 años que permanece desconocido para los universitarios. Solo algunos textos dedican breves páginas par esbozar de una manera generalísima lo ocurrido durante estos años.

Después de la solemne inauguración de la Universidad Nacional, siguió el movimiento revolucionario encabezado por Francisco I. Madero. A partir de entonces, la universidad se vió ligada, en buena medida, a las vicisitudes del conflicto armado. En realidad, por momentos pudo estar ajena a los acontecimientos nacionales, pero ello no llegó a constituir un gran beneficio; por el contrario, en ocasiones, esto la perjudicó, ya que los grupos revolucionarios al no obtener colaboración de su parte, la criticaron y hasta la hostilizaron.

El primer Rector de la Universidad, Joaquín Eguía Lis, quien recibió la Universidad en momentos tan difíciles, tuvo una cualidad clave para esos momentos de cambio: la prudencia que mostró el Rector, le evitó buen número de conflictos a la institución.

La situación convulsionada del país amenazaba la existencia de la universidad; ante ello, se redoblaron los esfuerzos para conse-

guir la autonomía del poder político. Por eso, después del gobierno de Porfirio Díaz lo sucedió provisionalmente durante unos meses -- Francisco León de la Barra, durante este pequeño período, no hubo -- ninguna novedad para la institución. El 6 de noviembre de 1911, toma posesión de la presidencia de la República Francisco I. Madero, -- quien poco pudo hacer para desarrollar un plan de trabajo en beneficio de la Universidad; pero aún ante el se insistió para la autonomía.

Bertha Elena González del Rivero, cita que el Rector Eguía, en su informe del 2 de diciembre de 1912, ponía como argumento básico para la autonomía, " en la Universidad funciona un órgano colegiado el Consejo Universitario, integrado por elementos de la comunidad -- universitaria, donde las decisiones se toman democráticamente, por lo cual la institución es capaz de gobernarse por sí misma. Igualmente, Eguía sostuvo que el poder autónomo que la universidad, organizada y apegada a las leyes mexicanas, debía ser neutral y laica -- y que no podía ser contraria a ninguna idea ni a ninguna ciencia, -- es decir, no debía involucrarse en las luchas partidistas."⁽¹⁴⁾

En este mismo año, surgen, por un lado, la tendencia de privatizar la educación superior y por otro una serie de conflictos en -- la Facultad de Jurisprudencia, por la aplicación de las resoluciones del Consejo Universitario en el sentido de que los reconocimientos serían tres veces por año; los alumnos se opusieron a esta decisión dando como resultado que los alumnos se pusieran en huelga, --

(14) Bertha Elena, González del Rivero. La Autonomía Universitaria y sus Implicaciones Laborales, 1929-1933, UNAM. México, 1989. p. 34

alegando que dichos " reconocimientos " afectaban seriamente los -- intereses del gremio estudiantil.

Al no haber solución a los conflictos suscitados en la Facultad de Jurisprudencia, sobrevino la clausura de la Facultad; que -- gente que no veían con buenos ojos a la universidad abrazaron la -- causa estudiantil; el apoyo y asesoramiento del connotado porfirista Jorge Vera Estañol, exsecretario de Instrucción Pública y Bellas Artes, hacia el líder estudiantil Ezequiel Padilla; finalmente la -- separación de un grupo de estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia, que dió nacimiento a la Escuela Libre de Derecho, inaugurada -- el 27 de julio de 1912, hecho que fue alabado por el presidente Madero.⁽¹⁵⁾

Fue también durante el gobierno de Madero, que en la Cámara de Diputados se discutió la supresión de la Universidad, por una solicitud hecha por un grupo llamado " Confederación Cívica Independiente ", encabezada por Horacio Barreda y Agustín Aragón.

Bertha Elena González del Rivero, citando a Molinar Horcacitas señala: " la iniciativa de supresión legal de la Universidad que -- fue recibida inconstitucionalmente por la XXV Legislatura y, al parecer, contó con el apoyo de Madero y del vicepresidente Pino Suárez."⁽¹⁶⁾ La petición un tanto injustificada del citado grupo, fue -- transmitida a una comisión encabezada por los diputados Felix F. Palavicini y Salvador Martínez Alomía, para que se encargaran de re-

(15) Alfonso, de María y Campos. op. cit. p. 101

(16) Bertha Elena, González del Rivero. op. cit. p. 37

dactar un dictamen que posteriormente sería discutido. El que sugirió dicha comisión fue favorable a la Universidad, además el diputado Palavicini brindó su apoyo en favor de conceder la autonomía a la institución, y de acuerdo con el Diario de los Debates del jueves 21 de noviembre de 1912, que cita el maestro Alfonso de María y Campos, la contestación que se dió a dicha solicitud fue: " Unico.- Dígase a los señores Agustín Aragón, L. Pérez Castro y socios que no hay lugar a lo que solicitan." (17)

En 1913 con Victoriano Huerta en el poder, y urgido de disposiciones legales que legitimaran su presencia en el gobierno, expidió una nueva ley de la Universidad Nacional; el maestro de María y Campos, cita que el decreto fué el 17 de diciembre de 1913, pero en su primer artículo transitorio, expresa: " Esta ley empezará a regir - el 15 de mayo próximo ", fechada " Dado en el Palacio del Poder Ejecutivo de la Unión, en México, a 15 de abril de 1914." (18)

Esta ley, realmente no tuvo cambios de gran importancia que modificaran la ley de creación de la Universidad, lo que si cabe hacer mención son hechos que se dieron en este gobierno dentro de la Universidad; como haber militarizado la preparatoria, y a causa de la amenaza que sufría el país de la invasión norteamericana, ordenó al rector Ezequiel A. Chávez, que los universitarios tomaran clases de preparación militar, para en caso de que fuera necesario hacer frente a una lucha armada.

(17) Alfonso, de María y Campos. op. cit. p. 102

(18) Ibidem. p. 107 y 147

Con la caída de Huerta y la entrada a México del General Venustiano Carranza, en su calidad de primer jefe del Ejército Constitucionalista encargado del poder Ejecutivo, se nombró a Felix F. Palavicini, como encargado de la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes, ante quien el rector Ezequiel A. Chávez presentó su renuncia el día 27 de agosto de 1914, pues su situación al frente de la Universidad se veía cuestionada por haber sido colaborador en el gobierno de Huerta; a la salida del rector Chávez, ocupó la rectoría el ingeniero Valentín Gama, quien tomó posesión el 11 de septiembre de 1914.

Durante el pequeño periodo que estuvo Palavicini en la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes, el General Carranza emite el siguiente decreto que cita el maestro de María y Campos.

"Poder Ejecutivo: Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes.

Venustiano Carranza Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, Encargado del Poder Ejecutivo de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

En virtud de las facultades de que me hallo investido, y con objeto de abreviar cuanto sea posible, los trabajos preparativos a la liberación definitiva de la Universidad Nacional de México, apartando obstáculos administrativos y de mero trámite he tenido a bien decretar:

Artículo Único. Quedan derogados los artículos 3, 5, 6, 7, 8, 11 y 12 de la Ley Constitutiva de la Universidad de México, de 26 de Mayo de 1910, en tanto se estudia y promulga una nueva Ley --

reorganizadora de la Universidad Nacional. Por tanto, mando se -
 imprima, publique, circule y se dé el debido cumplimiento. Consti-
 tución y Reforma. Dado en Palacio del Poder Ejecutivo de la Unión,
 en México, a 30 de septiembre de 1914. Venustiano Carranza. Rúbrica.-Al C. Ing. Félix F. Palavicini, Oficial Mayor encargado del -
 Despacho de la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes."
 (19)

No obstante, la inestable situación de Carranza, como encarga-
 do del Ejecutivo, hacía que los ordenamientos no fuesen puestos en-
 práctica en forma permanente, debido a la guerra civil por la que-
 pasaba el país, y la Universidad quedó en una situación bastante --
 confusa. Sus principales autoridades dejaban de tener atribuciones-
 específicas en espera de una mejor organización.

Eulalio Gutiérrez, como presidente de la República, nombró Se-
 cretario de Instrucción Pública y Bellas Artes, a José Vasconcelos,
 conocido universitario, teniendo como consultor técnico de la Secre-
 taría al exrector Ezequiel A. Chávez; quienes en colaboración de --
 los profesores universitarios, doctor Julio García y el ingeniero -
 Jesús Galindo y Villa, se dieron a la tarea de redactar y discutir-
 un proyecto de ley de la Universidad.

Dicho proyecto fue redactado en diciembre de 1914, titulado: -
 " Proyecto de Ley de Independencia de la Universidad Nacional de Mé-
 xico", es este uno de los documentos más importantes, no sólo por -
 referirse a la Universidad como organización independiente si no --
 por provenir directamente de los propios universitarios; el maestro

Alfonso de María y Campos, cita algunos de los profesores que avalaron el proyecto y que son: " Carlos Lazo, Alejandro Quijano, Alberto Vázquez del Mercado, Manuel E. Velazco, Enrique O. Aragón, Miguel y Enrique Schulz, Antonio y Alfonso Caso, Samuel García, Luis Castillo Ledón, Gonzalo Castañeda, Ezequiel A. Chávez, Julio Torri, Erasmo Castellanos, Alfonso Pruneda, Daniel del Valle, Joaquín Gallow, Salvador Subirán, Manuel Gamio, Manuel Toussaint, etcétera.", - el mismo maestro también menciona uno de los artículos del proyecto, que es: " Se decreta la Independencia de la Universidad Nacional de México; en consecuencia, no dependerá en lo sucesivo del Gobierno - Federal que se concretará a garantizar su autonomía y administrarle los fondos indispensables para su subsistencia y desarrollo. En todo caso las enseñanzas que la Universidad imparta serán laicas."(20)

Como ya mencionamos anteriormente debido a las condiciones en que se encontraba el país, por la lucha armada, toda esta serie de proyectos para la autonomía de la Universidad, quedaron de algún modo relegados, aún con el regreso de Carranza al poder en 1915, y -- quien ya había dado pruebas de estar interesado en darle a la Universidad desde 1914, una organización independiente, no sólo no volvió a darle relevancia a este tema sino inclusive dejó a la institución a la deriva, de tal manera que llegó a peligrar su propia subsistencia, dado que el propio Carranza, en su decreto del 30 de septiembre de 1914, había derogado los artículos más importantes con respecto a la organización universitaria.

Otro hecho de trascendencia para la Universidad, fue la promul

(20) Ibidem. p. 114

gación, el 5 de febrero de 1917, de la Carta Magna: el artículo 14-transitorio de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, suprimió a la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes, a la cual estaba adscrita la Universidad. ⁽²¹⁾ Con esta decisión, la casa de estudios quedó prácticamente al aire y más expuesta a de saparecer.

Con el asesinato de Carranza, ocupó interinamente el poder --- Adolfo de la Huerta, quien nombró como rector a José Vasconcelos, - éste apoyado por las autoridades, emprendió la reorganización de la Universidad; por indicaciones del presidente interino, los directo-res de las escuelas universitarias fueron elegidos por votación directa y universal de maestros y alumnos, esta política inyectó nue-vas esperanzas para lograr la autonomía de la Universidad.

Durante el gobierno del General Alvaro Obregón; el 28 de sep-tiembre de 1921, el Congreso de la Unión aprobó el establecimiento-de la Secretaría de Educación Pública, quedando Vasconcelos al fren-te de la dependencia, por lo tanto, la Universidad quedaba adscrita a la naciente institución; con la salida de la rectoría de Vasconce-los, ocupó su lugar Antonio Caso, durante este período la Escuela - Nacional de Altos Estudios pasó a ser la Facultad de Filosofía y Letras.

Mientras tanto, los estudiantes a estas alturas no se quedaban a la zaga, pues desde 1910, habían empezado a organizar Congresos, - aunque no con mucho éxito, otros se dieron en 1912, 1913 y 1916, pe

(21) Bertha Elena, González del Rivero. op. cit. p. 41

ro finalmente en 1918 el Congreso se convirtió en la Federación de Estudiantes de México, quedando como presidente de la misma el estudiante Miguel Palacios Macedo, la naciente Federación, también unió sus esfuerzos para lograr la autonomía de la casa de estudios como veremos más adelante.

Al finalizar el gobierno de Alvaro Obregón, Alfonso Caso presenta un proyecto de autonomía; sin embargo, y tomando como base la propuesta de Caso, la Federación de Estudiantes de México se adelantó a elaborar su versión y a presentarla a la Cámara de Diputados - el 27 de agosto de 1923. En esta iniciativa se pedía la autonomía - técnica, facultad exclusiva para nombrar y remover al personal docente y administrativo y para disponer libremente del presupuesto - asignado, así como personalidad jurídica para manejar los asuntos - patrimoniales; proponía que el rector fuera nombrado por el presidente entre los integrantes de una terna elaborada por el Consejo - Universitario. (22)

La iniciativa fue bien acogida por los diputados, todo hacía pensar que se lograría el objetivo, pero las tensiones políticas -- causadas por la sucesión presidencial interrumpieron el procedimiento y nuevamente el proyecto quedó en el olvido. Una vez más la Universidad veía desvanecerse la oportunidad de obtener su independencia frente al Estado.

Estando en el poder el General Plutarco Elías Calles, iniciando su gobierno, (1° de diciembre de 1924), la universidad sufre re-

(22) *Ibidem.* p. 47

presalias por cuestiones políticas, así el 23 de diciembre de 1924, ordenó el cierre temporal (durante el año de 1925) de la Facultad de Graduados, de la Escuela Normal Superior y de la Facultad de Filosofía y Letras, aduciendo que en esos momentos la situación exigía dar preferencia a la educación elemental sobre la instrucción superior.

El 24 de diciembre de 1924, tomó posesión como rector de la Universidad Nacional de México, el conocido universitario Alfonso Pruneda; su cargo duró hasta el 30 de noviembre de 1928, es este un período de calma, tal vez debido al control político y económico que ejerció el gobierno de Calles sobre la Universidad, también podemos pensar que fue la calma que antecedió a los hechos del siguiente año.

La situación en el país en 1928, debido a la sucesión presidencial que debería darse en este año, era crítica, el descontento, tanto de grupos revolucionarios como en las asociaciones estudiantiles, quienes cuestionaban el sistema por la modificación hecha a la Constitución de 1917, para una reelección no sucesiva, daba la postulación por segunda vez del general Alvaro Obregón para ocupar la presidencia de la República, los universitarios, principalmente los estudiantes, organizaron manifestaciones de protesta en contra de la reelección de Alvaro Obregón; no obstante, el 1° de junio de 1928 resultó electo, de esta manera se abandonaba uno de los postulados de 1910; las cosas se complicaron cuando el 17 de junio, el presidente electo fue asesinado.

A razón de estos hechos que son de sobra conocidos, el 30 de noviembre de 1928, ocupa la presidencia en forma provicional, el Licenciado Emilio Portes Gil, quien tuvo que enfrentarse a una serie de problemas provocados por la crisis política que en esos momentos sufría el país.

Todos los proyectos de ley, que desde su creación como Universidad Nacional de México, se habían intentado poner en práctica para lograr la autonomía de la universidad, quedaron atrás. A principios del año de 1929, en el mes de marzo, con motivo de la reforma del plan de estudios a la Escuela Nacional Preparatoria mediante el cual el ciclo escolar se ampliaba a tres años, los estudiantes solicitaron la revocación ante la Secretaría de Educación Pública, pero al no resolverse el problema intervinieron la policía y los bomberos, quienes golpearon a los alumnos, actitud que provocó la protesta de los universitarios.

En el mes de abril, los estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales se opusieron a la decisión del director de aplicar las resoluciones del Congreso Universitario, a cerca de la aplicación de los reconocimientos trimestrales, ya que sólo se hacían una vez al año.

Estos " reconocimientos ", ya habían suscitado polémicas entre los universitarios, como se mencionó anteriormente, en 1912, que terminó con la división de la Escuela de Jurisprudencia y en consecuencia el nacimiento de la Escuela Libre de Derecho. Los conflictos , el de la Escuela Nacional Preparatoria y el de la Facultad de

Derecho y Ciencias Sociales después, dieron origen a que se entablaran pláticas entre autoridades universitarias y los estudiantes, -- buscando solución a los problemas.

Al no llegar a ningún acuerdo, los estudiantes se declaran en huelga general el 5 de mayo de 1929; a consecuencia de esto, se ordena a las autoridades universitarias por parte del gobierno, la clausura de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.

En los siguientes días, los estudiantes se dedicaron a organizarse, creando el comité de huelga para dirigir las actividades encaminadas a la propagación en toda la universidad. Por parte del gobierno de Portes Gil hace declaraciones públicas en el sentido de que no cederá a las presiones y además califica al movimiento de político, puesto que dentro del comité de huelga se encuentran, Alejandro Gómez Arias y Salvador Azuela, prominentes líderes del partido opositor y que estaban abusando de la buena fe de los estudiantes para hacer labor de agitación en contra del gobierno.

Al crecer el conflicto, los estudiantes fueron reprimidos por la policía y los bomberos; el enfrentamiento más violento se dió el día 23 de mayo, cuando los huelguistas salieron a la calle y según las noticias periodísticas, dañaron coches y edificios públicos, la policía y los bomberos intervinieron provocándose un enfrentamiento donde intercambiaron golpes con diferentes objetos, incluso disparos con arma de fuego, resultando heridos varios estudiantes, algunos de gravedad, además, muchos detenidos. (23)

(23) Alfonso, de María y Campos. op. cit. p. 188

A raíz de estos hechos violentos, todas las escuelas de la Universidad se unieron al conflicto; también la Escuela Libre de Derecho, a través de su presidente de la sociedad de alumnos: José Barrios Sierra. En una carta dirigida al presidente Portes Gil, egresado de esa misma Escuela, se le comunicó que a partir de ese momento, se unían a los universitarios que se habían rebelado " a la tiranía de unas autoridades que pretendieron imponer condiciones vejatorias."⁽²⁴⁾

Para el día 25 el doctor Puig Casaurac, en su calidad de jefe del Departamento del Distrito Federal y que en el gobierno anterior fuera secretario de Educación Pública, en un memorándum dirigido al presidente, le recomendaba conceder la autonomía a la universidad, - y así ésta resolviera sus problemas sin comprometer el prestigio -- del gobierno.

El 30 de mayo, el presidente, convoca al Congreso de la Unión a un período de sesiones extraordinarias para que se le confieran - facultades extraordinarias para crear la Universidad Nacional Autónoma.

El 1º de junio, el Consejo Universitario se adhiere por unanimidad a la iniciativa presidencial y envía un memorial al H. Congreso de la Unión en apoyo al Ejecutivo.

El 6 de junio el poder legislativo confiere facultades extraordinarias al presidente para crear la Universidad Nacional Autónoma.

(24) Ibidem. p. 189

El 9 de junio, el comité central de huelga da a conocer su decisión de continuar el paro de actividades, hasta que la universidad sea formalmente declarada autónoma.

El 21 de junio, a través de la prensa se dá a conocer el proyecto de Ley, los estudiantes y maestros se dieron a la tarea de -- discutirla para formular sus observaciones u objeciones, aunque estas no fueron tomadas en cuenta.

Finalmente, como resultado del conflicto tenemos la Ley publicada en el Diario Oficial de 10 de julio de 1929, que da la autonomía a la Universidad. (25)

4.- SU REGULACION JURIDICA

La instrucción pública ha librado una de sus luchas más dramáticas; hasta su regulación jurídica, aunque no es el objeto del presente trabajo, sí es la génesis, ya que de alguna manera la creación de una institución pública, como lo es la Universidad Nacional Autónoma de México, también es el origen de otro tipo de relaciones de las cuales hablaremos en los siguientes capítulos.

En el México independiente, como ya lo mencionamos, el vicepresidente Valentín Gómez Farfías clausura la Real y Pontificia Universidad, y en su lugar decreta la creación de la Dirección General de Instrucción para el Distrito y Territorios, y por lo tanto el establecimiento de la enseñanza libre.

(25) Bertha Elena, González del Rivero. op. cit. p. 56

En la Constitución de 1857, uno de sus postulados consignó la libertad de la enseñanza, y en 1867 el presidente Benito Juárez expidió, en uso de las facultades de que se hallaba investido y en contra de quienes repudiaban la intromisión del Estado en la enseñanza; la Ley Orgánica de Instrucción Pública, que instituyó la enseñanza primaria gratuita, laica y obligatoria.

En 1905 el presidente Porfirio Díaz, creó la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes, la que siguió teniendo tan sólo la instrucción pública en el Distrito y Territorios Federales.

El 22 de septiembre de 1910, fue reinstalada la Universidad Nacional de México, en acatamiento de su Ley constitutiva del 5 de mayo del mismo año, decretada por el presidente Porfirio Díaz quedando bajo la Dirección de la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes.

Todos estos antecedentes creados en su momento por los gobiernos en turno, dieron como consecuencia que los Constituyentes de 1917, plasmaran en el artículo 3º Constitucional, los principios y criterios que deben orientar la educación en México.

Así también todos los antecedentes legislativos que se dieron para dar a la Universidad una ley que la rigiera, se vieron culminados el día 10 de julio de 1929, el licenciado Emilio Portes Gil, -- presidente provisional de los Estados Unidos Mexicanos, en uso de sus facultades extraordinarias, expidió la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México.

4.1.- ARTICULO 3° DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Para llegar a consolidarse la educación en nuestro país, fue necesario pasar por una serie de etapas que gradualmente, proporcionaron los elementos y bases que se requerían para reglamentar de manera general y unida, en una sola Ley, los principios que la deben regir. Es por ello que el proyecto del artículo 3° Constitucional, presentado por el presidente Venustiano Carranza a los Constituyentes del Congreso de Querétaro en 1916-17, establecía la libertad de la enseñanza en lo que se refiere al factor privado, dejando al Estado la educación laica y gratuita; sin embargo, los Constituyentes modificaron dicho proyecto y propusieron un texto más desarrollado, en el que se eliminaba totalmente la intervención del clero en la enseñanza.

El maestro Daniel Moreno, cita el dictamen de la comisión encargada de la revisión del artículo 3° Constitucional, misma que a la letra señala: " la enseñanza debe ser laica en todas las escuelas primarias, aún las privadas." Luego añadió la prohibición " a los ministros del culto y a las corporaciones religiosas establecer y dirigir escuelas primarias." (26)

Al presentar la comisión su dictamen al Congreso, éste fue sometido a un debate entre las corrientes políticas que lo formaban, que finalmente no fue aprobado; la comisión retiró su proyecto ori-

(26) Daniel, Moreno. Derecho Constitucional Mexicano, Editorial Pax-México, novena edición, México, 1985. p. 593

ginal y presentó un nuevo texto, que finalmente fue aprobado por la mayoría.

Así el texto original del artículo 3° estableció por primera vez a nivel constitucional las siguientes características de la enseñanza: la enseñanza impartida en escuelas oficiales sería laica; al igual que la enseñanza primaria impartida en establecimientos particulares; ni las corporaciones religiosas ni los ministros de algún culto podrán establecer o dirigir escuelas primarias; las escuelas particulares sólo podrán establecerse sujetándose a la vigilancia oficial y las escuelas oficiales impartirán enseñanza primaria en forma gratuita.

Con la aprobación del artículo 3° constitucional, que señala las bases de la educación que debía impartirse en el territorio mexicano, ésta aún no estaba concluida, tendría que pasar tiempo para llegar a consolidarse, y que la aplicación de los preceptos constitucionales se llevaran a cabo. El maestro Tena Ramírez, cita las palabras de uno de los hombres que fueron baluarte de la educación, como lo fue el licenciado José Vasconcelos, quién tomó posesión de la rectoría de la Universidad Nacional en 1920, y declaró: "no es posible obtener ningún resultado provechoso en la obra de la educación del pueblo, si no transformamos radicalmente la ley que hoy rige la educación pública, si no constituimos un ministerio federal de educación pública." (27)

Como se desprende de la cita anterior, aunque ya se había le-

(27) Felipe, Tena Ramírez. Derecho Constitucional Mexicano. Editorial Porrúa, -- S.A., vigésimaprimer edición, México, 1985. p. 393

gislado sobre la educación, ésta aún no se realizaba en todo el Estado Mexicano, por ello en el mes de julio de 1921, se reformó el artículo 73 constitucional, en su fracción XXVII, para dotar al Congreso de la Unión de facultades legislativas en materia de educación.

En el año de 1946, se volvió a reformar el artículo 3º y es el que hasta la actualidad se encuentra vigente, con la adición que se le hizo, publicada en el Diario Oficial del día 9 de junio de 1980, para garantizar constitucionalmente la autonomía universitaria.

Para entender el porqué de esta adición (fracción VIII), al artículo 3º constitucional, es necesario conocer los siguientes antecedentes:

15 de noviembre de 1971. El ESTEUNAM solicita registro sindical ante la STPS.

12 de enero de 1972. La STPS niega al STEUNAM el registro sindical en los siguientes términos: " No ha lugar a registrar el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México."

27 de julio de 1972. Se concede amparo por el Juzgado de Distrito en materia administrativa al STEUNAM por la negación de su registro sindical por parte de la STPS.

25 de octubre de 1972. Se inicia en la UNAM la "huelga" del STEUNAM.

16 de diciembre de 1972. Renuncia en forma irrevocable el Rec

tor de la UNAM; doctor Pablo González Casanova.

3 de enero de 1973. Al tomar posesión como Rector de la UNAM - el doctor Guillermo Soberón A., dijo: "En lo referente al problema-laboral, nos complació saber que la Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario y los representantes de los trabajadores llegaron a importantes acuerdos sobre las legítimas reivindicaciones para este importante sector de la comunidad universitaria, y que sólo subsisten algunas discrepancias. Con honda satisfacción vimos que muchos compañeros trabajadores decidieron reanudar sus actividades; unos desde el mes pasado y otros en respuesta a nuestro llamado al trabajo, pues consideramos que no había proporción entre el paro como elemento de lucha y los graves daños que causaba. El retorno a las labores no significa, que se haya suspendido el diálogo. Al contrario, éste se mantendrá en un ambiente cordial, que será muy propicio cuando el Consejo Universitario considere -en fecha cercana-- las justas peticiones de los trabajadores universitarios."

Febrero de 1973. La UNAM y el STEUNAM resuelven el conflicto de "huelga" al suscribir un convenio colectivo de trabajo del personal administrativo.

6 de septiembre de 1973. Surge la coalición de organismos magisteriales de la UNAM.

11 de septiembre de 1974. El Tribunal Colegiado en Materia Laboral revoca el amparo al STEUNAM.

13 de julio de 1974. Se declara constituido el SPAUNAM.

Noviembre de 1974. La UNAM revisa con el STEUNAM el Convenio - Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo que tendrá vigencia hasta 1976.

14 de noviembre de 1974. Exige el SPAUNAM a la UNAM la firma - de un contrato colectivo de trabajo.

11 de junio de 1975. El Consejo Universitario resuelve que no procede la firma de un convenio colectivo de trabajo con el SPAUNAM y acuerda que el Estatuto del Personal Académico sea adicionado con un Título de Condiciones Gremiales de ese personal.

16-25 de junio de 1975. "Suspensión ilegal" de labores en la - UNAM por el SPAUNAM.

Se discuten y convienen los puntos básicos para la redacción - del Título XIII del Estatuto del Personal Académico, sobre las con dicio nes gre miales.

8 de agosto de 1975. 615 profesores afiliados al SPAUNAM pre-
sentan una demanda, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitra-
je, en contra de la UNAM exigiendo el pago de salarios de los días
que estuvieron "en proceso de huelga."

16 de noviembre de 1975. El Consejo Universitario aprueba el -
Título XIII de Condiciones Gremiales, suscrito entre los represen-
tantes de la UNAM y los del personal académico a través del SPAUNAM
y las asociaciones Autónomas del Personal Académico (AAPAUNAM).

24 de agosto de 1976. El Rector de la UNAM Dr. Guillermo Sobe-

rón Acevedo, propone la adición de un apartado C al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (28)

La propuesta hecha por el Rector, provocó una reacción dentro del círculo universitario, principalmente en el personal administrativo de base, quienes estaban en contra de la misma; el personal --académico estaba dividido, unos apoyaban la propuesta y otros la rechazaban. Los medios de información también vertieron sus opiniones.

A raíz del conflicto que provocó dicha propuesta, el Ejecutivo tomó cartas en el asunto; para ello, comisionó al licenciado Mario Moya Palencia, Secretario de Gobernación y al licenciado Pedro Ojeda Paullada, Procurador General de la República, para que promovieran una serie de audiencias públicas con el objeto de escuchar los distintos puntos de vista, tanto de las autoridades universitarias de todo el país, como de los sindicatos y asociaciones de trabajadores y profesores en general que estuvieran involucrados en este problema.

La primera de las 7 audiencias fue celebrada el día 30 de agosto de 1976, en ella participaron un total de 67 intervenciones, donde se dieron una serie de argumentos jurídicos, políticos, académicos, económicos, históricos y hasta emocionales. De todas estas intervenciones, 39 estuvieron a favor, 26 en contra y 2 que se mantuvieron neutrales.

1° de noviembre de 1976. La UNAM revisa con el STEUNAM el con

(28) Luis J., Molina Piñeiro y Arturo, Sánchez Vázquez. Descripción de un Conflicto. UNAM. México, 1980. p. 15-20

venio colectivo de trabajo con el personal administrativo, que tendrá vigencia hasta el 31 de octubre de 1978.

3 de enero de 1977. La Junta de Gobierno designó al doctor Soberón, Rector de la UNAM para el período 1977-1981.

4 de febrero de 1977. Se fusionan STEUNAM y SPAUNAM en STUNAM.

7-9 de febrero de 1977. Los dirigentes del STEUNAM y del ----- SPAUNAM a nombre del STUNAM presentan un proyecto de contrato colectivo único, con emplazamiento a huelga para el 20 de junio, que contiene aspectos académicos.

20 de junio de 1977. Estalla la huelga en la UNAM a las 12.00 horas, por la firma de un contrato colectivo único. (29)

A partir de éste día, las autoridades universitarias implementaron una serie de medidas, tendientes a desacreditar la causa del STUNAM y a la promoción por todos los medios de información al proyecto del apartado "C" del artículo 123 Constitucional.

Con el estallamiento de huelga por parte de los trabajadores administrativos, las autoridades universitarias se dieron a la tarea de organizar las actividades fuera de Ciudad Universitaria, las clases extramuros en dependencias particulares, por los canales de televisión en determinados horarios, información en los diarios de mayor circulación, sobre dónde se impartirían clases. Tratando con esto de restar importancia al conflicto.

El día 8 de julio de 1977, alrededor de las cinco de la mañana,

(29) Ibidem. p. 33-54

la fuerza pública toma las instalaciones de Ciudad Universitaria, - el mismo día le fueron entregadas al rector Soberón por el licenciado Chávez Calvillo, Director de Averiguaciones Previas en representación de la Procuraduría General de la República.

El día 10 de julio de 1977, termina la huelga sin haber logrado la firma del contrato colectivo único. (30)

Todos estos acontecimientos provocaron a la postre la intervención del gobierno, dando como resultado el Decreto de adición de la Fracción VIII al artículo 3º Constitucional, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 9 de junio de 1980.

4.2.- LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Como ya se mencionó en el punto 3 de este capítulo, por meras cuestiones académicas los estudiantes comenzaron una huelga que amenazó convertirse en un motín de trascendencia política y social el gobierno ofreció conceder la autonomía universitaria, sin que ésta se le hubiere expresamente solicitado.

Así, después de haber sido investido de facultades extraordinarias por el Congreso de la Unión, con fecha 10 de julio de 1929, el licenciado Emilio Portes Gil, presidente provisional de los Estados Unidos Mexicanos, expidió la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México.

(30) Luis J., Molina Piñeiro y Arturo, Sánchez Vázquez. op. cit. p. 134-144

En su artículo 2° se estableció que la Universidad Nacional de México era una "corporación pública, autónoma, con plena personalidad jurídica."

En cuanto al régimen laboral previsto por la Ley Orgánica, ca be señalar la facultad del rector para nombrar y remover, de acuerdo con los reglamentos respectivos, a los empleados de la universidad cuya designación no estuviera prevista en la ley. El artículo - 11 transitorio dispuso que los empleados de la Universidad que hubieran prestado servicios eficientes por más de un año, gozarían -- del derecho de preferencia al distribuir los empleos de acuerdo con la nueva organización universitaria.

Con la federalización de la materia laboral en 1931, de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional- que regía de una manera general todo contrato de trabajo, se argu mentó que las relaciones entre la universidad y su personal se en contraban comprendidas en las recientes disposiciones laborales. No obstante el pleno de la Suprema Corte sostuvo lo contrario, al re- solver que el régimen del personal universitario se asimilaba al de los servidores públicos.

Por otra parte, la falsa posición de la Universidad, que ni - era autónoma ni disponía de los recursos económicos necesarios para cumplir su misión decorosamente, así como la asignación de maestros y autoridades por parte del Ejecutivo, que frecuentemente adquirie- ron carácter político, hizo crisis en 1933, demandando una nueva es tructura.

LEY ORGANICA DE 1933

Debido a la crisis por la que pasaba la Universidad, la limitación substancial a la autonomía y la insuficiencia de recursos económicos; se adicionaron una serie de conflictos internos provocados principalmente por los acuerdos que tomó el Congreso Universitario, llevado a cabo en septiembre de 1933, en donde se quería imponer una determinada corriente filosófica como guía en la enseñanza universitaria; esto provocó la dimisión de varios profesores a su cátedra, principalmente en el área de derecho, culminando incluso con la renuncia del Rector Roberto Medellín; al salir de la universidad el conflicto y extenderse a los medios de comunicación, el gobierno de la República, anunció que enviaría al Congreso de la Unión la iniciativa de reformas a la ley orgánica de la Universidad Autónoma.

Las nuevas reformas a la ley orgánica de la Universidad, no le dieron en el campo autónomo y económico gran ventaja, al contrario se limitó más, como se desprende de la exposición de motivos de la iniciativa presidencial, expresamente se dijo: " Al dar este segundo paso final en el sendero de la autonomía, encaminado a deslindar responsabilidades abriendo así, también una última oportunidad a quienes fincan su ideal en el manejo autónomo de la vida universitaria, el gobierno de la República no renuncia a ninguno de los derechos que tiene como representante legítimo de la nación, derechos que a la vez constituyen sagrados deberes para él, y sabrá abordar nuevamente la cuestión si los universitarios mexicanos demostraren

en definitiva que no están capacitados para salvar los destinos de su institución y los de nuestra cultura." (31)

En el campo económico, sólo se asignó una aportación de diez millones de pesos anuales, eludiendo así la responsabilidad estatal para con la universidad, además se le privó de su carácter de "nacional."

A pesar de lo dispuesto por la Ley Orgánica de 1933, al aprobarse por el Consejo Universitario los Estatutos Generales de 1934, 1936 y 1938, se conservó la denominación de Universidad Nacional Autónoma de México.

En cuanto al régimen laboral, también parecía que la nueva ley implicaba un cambio substancial, al respecto, el Ministro Bassols lo advirtió diciendo que la universidad no era completamente autónoma, toda vez que los empleados de ella se consideraban empleados públicos de la federación para ciertos fines y desde ciertos puntos de vista, de tal modo se pensó que con la absoluta autonomía las relaciones entre la universidad y el personal a su servicio podrían encuadrar en el régimen previsto para los trabajadores del sector privado.

Los estatutos aprobados por el Consejo Universitario, en 1934, 1936 y 1938, facultaron al Rector para hacer, en los términos de los reglamentos respectivos, las designaciones, cambios o remociones del personal docente, técnico y administrativo que no estuvieran reservados al Consejo o a otras autoridades de la Universidad.

(31) José de Jesús, Orozco Enríquez. Régimen de las relaciones colectivas de trabajo en las Universidades Públicas Autónomas. UNAM. México, 1984, p. 29

La Ley Orgánica de 1933, no cumplió con la verdadera renovación que exigía la Institución para la consecución de sus fines, en consecuencia, en 1944 se generó un violento conflicto interno, dando como resultado la renuncia del rector, Rodulfo Brito Foucher y - la creación de dos órganos colegiados supremos, el llamado antiguo-Consejo Universitario y el Consejo Universitario Constituyente, por lo tanto, el nombramiento de dos Rectores, cada uno de ellos apoyado por un grupo distinto, por lo que se cuestionó una vez más la estructura orgánica de la Universidad.

LEY ORGANICA DE 1945

El día 7 de agosto de 1944, el presidente de la República, General Manuel Avila Camacho, se entrevistó con los rectores Manuel Gual Vidal y José Aguilar Alvarez, electos por ambos Consejos, para que le explicaran sus puntos de vista, y al término, el propio presidente les sugirió una solución: la desintegración de la tendencia que ambos rectores representaban y la designación de una junta de ex-rectores para la solución de los problemas que enfrentaba la Universidad. Con alto espíritu universitario, ambos rectores renunciaron a su cargo ante el órgano colegiado que los había electo. (32)

La junta de ex-rectores que integraron el gobierno provicional de la universidad, fueron: Ignacio García Tellez, Manuel Gómez Morín, Fernando Ocaranza, Luis Chico Goerne, Gustavo Baz y Mario de la Cueva. Después de aceptar su tarea, el 14 de agosto eligieron como rector de la Universidad al doctor Alfonso Caso; las bases apro

(32) Ibíd. p. 37-38

badas por la junta de ex-rectores de la Universidad Nacional Autónoma de México para el gobierno provisional de la Institución, fueron expedidas el 15 de agosto y una vez normalizada la vida universitaria con fecha 23 de octubre se instaló el nuevo Consejo Constituyente Universitario.

El rector Alfonso Caso, presenta al Consejo un anteproyecto de Ley Orgánica, su propuesta de reforma descansaba en tres principios fundamentales.

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

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

Por último, el tercer principio es la concepción de la universidad como una comunidad de cultura, es decir, como una comunidad - de maestros y alumnos que no persiguen fines antagónicos, sino complementarios, considerado desde dos puntos de vista distintos, pero nunca opuestos: enseñar y aprender.

El proyecto presentado por Alfonso Caso, en su artículo 3° establece cinco autoridades: primera la Junta de Gobierno. Que tiene una función de nombramiento y árbitro; segunda, el Consejo Universitario supremo cuerpo técnico y legislativo; tercera, el Rector, que es la autoridad ejecutiva máxima; cuarta, los directores de las Facultades, Escuelas e Institutos autoridades ejecutivas también, subordinados al Rector y quinta las academias mixtas, que tendrán el carácter de órganos necesarios de consulta, y que son en relación con cada Facultad o Escuela el cuerpo técnico por excelencia. (33)

Con base en el anteproyecto de Ley Orgánica presentado por Alfonso Caso, al Consejo Constituyente Universitario, se declaró en sesión permanente del 29 de noviembre al 18 de diciembre para analizar y estudiar dicho proyecto, debatiendo los términos de la reforma legislativa universitaria, y el 21 de diciembre fue entregado el proyecto aprobado por el Consejo al presidente de la República, --- quien lo sometió como iniciativa propia a la Cámara de Diputados y Senadores y, seguido el proceso legislativo federal, el día 6 de enero de 1945 se publicó la nueva Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Sí pues, la " Ley Orgánica vigente constituye el primer ordenamiento en la historia legislativa de la Universidad que fue elaborada por su propia comunidad universitaria. (34)

(33) José de Jesús, Orozco Enríquez. op. cit. p. 40-41

(34) Ibidem. p. 38-39

C A P I T U L O II

II. LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE BASE CON LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

1. EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS
UNIDOS MEXICANOS
2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
3. LOS ESTATUTOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
4. EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SINDICATO DE TRABAJA
DORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO 1972-1974
5. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATI
VO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO 1990-1992

C A P I T U L O I I

II. LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE BASE CON LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

En el desarrollo de este capítulo, analizaremos brevemente las relaciones laborales de los trabajadores universitarios con la Universidad Nacional Autónoma de México a partir de 1917, año en que nace la legislación laboral con el artículo 123 Constitucional, -- donde se sientan las bases para regular de manera general todo contrato de trabajo.

Con la generalidad del artículo 123, hubo necesidad de reglamentar su aplicación, dando origen a la Ley Federal del Trabajo, -- con aplicación en toda la República. A los trabajadores universitarios, por el servicio que prestaban, se les negó su aplicación, sometiéndolos la Universidad a un régimen estrictamente estatutario.

Por ello, los trabajadores universitarios buscaron los medios para que su relación laboral con la Universidad no fuera de manera unilateral si no bilateral, suscribiendo con ésta un convenio -- colectivo de trabajo primero y posteriormente un contrato colectivo de trabajo, terminando así con la indefinición jurídica que tenían desde 1910.

1.- EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Después de los hechos dolorosos que la historia confirma como es el caso de las huelgas de Rio Blanco y Cananca, las entidades federativas empezaron a legislar en materia de trabajo. Destacan los códigos laborales de los Estados de Yucatán y Veracruz, no en vano los diputados constituyentes de tales Estados fueron los legisladores más activos y de óptica social más avanzada, en la declaración de derechos sociales en el Constituyente de 1917.

En su intervención, el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, expuso: " El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición de trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etcétera." (35)

Como se puede ver, en el discurso de Victoria está la idea fundamental del artículo 123 Constitucional, que regularía a la -- postre, las relaciones laborales.

Por ello, el artículo 123 Constitucional vino a conjuntar los mínimos económicos y de seguridad social que deben observarse y -- ser protegidos, cuando una persona presta un servicio personal téc
(35) Mario, de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974. p. 48

nicamente subordinada a otra.

El artículo a que hacemos alusión ha sido reformado en varias ocasiones, adecuándolo en el espacio y tiempo de cada momento, para hacer que su aplicación y funcionamiento se acomode a las necesidades de una clase, es decir, la clase trabajadora, esto sin desvirtuar su contenido social que le dieron los constituyentes del-17, en el sentido de proporcionar a la clase trabajadora, un medio de equilibrio y defensa, ante las clases económicamente fuertes.

En el artículo 123 están las bases que regulan todo contrato de trabajo, como lo expresa su segundo párrafo, " El Congreso de - la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir - leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: Entre los obreros, jor- naleros, empleados, domesticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo." (36)

En las siguientes 31 fracciones de que se compone el apartado "A", regula de manera general los derechos sociales de los trabaja- dores como son: la duración de la jornada diurna o nocturna, los - descansos, la protección de la mujer durante el embarazo así como- la de los menores de 16 años, los salarios mínimos de acuerdo a -- las zonas económicas, la igualdad del salario para trabajo igual, - la participación de los trabajadores en las utilidades de las em- presas, el modo de pago del salario, la obtención de vivienda, la responsabilidad del empresario por los accidentés de trabajo, el - derecho de huelga de los trabajadores, la forma de dirimir los con

(36) -----, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (comen- tada), UNAM, México, 1985. p. 299

flictos laborales, las condiciones nulas aunque se expresen en el contrato, así como la aplicación de la justicia laboral de acuerdo a la competencia de las ramas industriales.

De acuerdo al tema que nos ocupa, y retomando el párrafo anteriormente citado en el sentido de " y de una manera general, todo contrato de trabajo ", la relación laboral entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal administrativo, encuentra su base precisamente en éste párrafo, puesto que existe un Contrato Colectivo de Trabajo entre la Universidad y su personal administrativo.

Por otro lado, la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, que es la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10 primer párrafo expresa. " patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

Y la Ley Orgánica de la Universidad de 1945, que es la vigente en su artículo 13 menciona. " Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo."

De estos dos preceptos citados, se desprende que la Universidad Nacional Autónoma de México, al tener relaciones laborales, a través de un Contrato Colectivo de Trabajo, con su personal administrativo, se considera como patrón, porque existen relaciones laborales entre quienes realizan actividades fuera de la producción-

económica, como es el caso de la Universidad con su personal de base.

Por lo tanto, las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores se rigen por el artículo 123 Constitucional apartado "A"; al respecto, el maestro Alberto Trueba Urbina señala que: " el que no se hubiera presentado ningún conflicto laboral desde 1917 hasta 1972, no significa que por ello hubieran caído en desuso el artículo 123 Constitucional y el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad." (37)

2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Con la creación en 1917 del artículo 123 Constitucional, donde se sentaban las bases en materia del trabajo, no quedaba concluida su reglamentación, ya que su párrafo introductorio decía: " El -- Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes." (38)

El párrafo introductorio del artículo 123, autoriza a las legislaturas de las entidades federativas, a expedir leyes en materia del trabajo, dando como resultado que la aplicación de dichas leyes no resolvieran los conflictos, cuando estos se extendían a -- dos entidades, creando con esto una multiplicación de dificultades

(37) Alberto, Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981. p. 589

(38) Mario, de la Cueva. op. cit. p. 50

pues ninguna podía intervenir, porque sus decisiones carecían de -
eficacia fuera de su jurisdicción.

Por ello la reforma de 1929 al artículo 123, modifica su ---
preámbulo quedando como se encuentra hasta la fecha, (El Congreso
de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expe--
dir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:), además en éste -
mismo año el poder revisor de la Constitución, propuso una solu--
ción para dirimir los conflictos. "La Ley de trabajo sería unita--
ria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación có
rrespondería a las autoridades federales y locales mediante una --
distribución de competencia incluida en la misma reforma. Así se--
abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo
aplicable en toda la República,"(39)

Esta nueva ley, reglamentaria del artículo 123 Constitucional
fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presi
dente de la República el 18 de agosto de 1931, se publicó en el -
Diario Oficial el día 28 del mismo mes, entrando en vigor el mismo
día de su publicación.

Los trabajadores universitarios, que se encontraban en estado
de indefinición jurídica debido a la obtención de la autonomía uni
versitaria en 1929, ya que el artículo 31 de la Ley Orgánica esta-
blecía: " Los empleados de la Universidad de cualquier índole o ca
tegoría no serán considerados como empleados federales a partir de
la promulgación de esta ley, pero por razones de equidad y estando

(39) Ibidem. p. 53-54

ellos encargados de un servicio público, continuarán gozando de los beneficios que la Ley de Pensiones Civiles y de Retiro les concede, quedando sujetos a las obligaciones y derechos de la misma Ley. A partir de 1930 el Consejo Universitario podrá resolver lo que estime conveniente sobre la situación de los empleados de la Universidad en relación con la Ley de Pensiones Civiles y de Retiro."(40)

Con la obtención de la autonomía de la Universidad, y no considerándose empleados federales a los trabajadores universitarios, con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se impulsó el espíritu sindicalista en la Universidad; al conocerse su contenido, se vió la esperanza en ella para la solución al problema de su indefinición jurídica, ya que reconocía tres instituciones para la defensa de la clase obrera: sindicato, contratación colectiva y huelga; en su artículo 3º, definía: "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo"; en su artículo 4º. "patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo." A partir de su promulgación, la Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma, se empeñó en que los trabajadores universitarios quedaban respaldados por ella. En todo caso, la Universidad asumiría el carácter de "patrón", de acuerdo con lo establecido en el artículo 4º, y los trabajadores universitarios quedarían en condiciones de ejercer lo establecido expresamente en la ley: derecho a sindicali

(40) Bertha Elena, González del Rivero. op. cit. p. 105

zarse, a celebrar contrato colectivo con las autoridades universitarias y a la huelga.

Para el maestro Trueba Urbina " La primera manifestación gregaria de carácter sindical en la UNAM, tuvo lugar el 18 de octubre de 1933 al formarse el Sindicato de Empleados y Obreros de la UNAM el cual fue registrado en la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del D.F. el 3 de noviembre de 1933. El sindicato actuó silenciosamente ante las autoridades de la UNAM, pero no llegó a celebrar ningún convenio o pacto con éstas, si no que sus relaciones se regían por los estatutos universitarios, los cuales consignaban derechos en favor de sus empleados administrativos. La misma Junta canceló el registro del sindicato el 3 de octubre de 1949, apoyándose en la reforma a la fracción XXXI del artículo 123, de 5 de noviembre de 1942, y posteriormente se declaró incompetente para conocer de los conflictos entre la Universidad y sus empleados, --- porque éstos eran de competencia federal." (41)

Los trabajadores universitarios siguieron intentando nuevas gestiones de registro, pero igualmente les fueron negadas, y es -- hasta 1971, como ya se mencionó en el capítulo anterior, que se -- dieron una serie de hechos con la creación del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México, STEUNAM, que el 25 de octubre de 1972, se inicia en la UNAM, una -- huelga general promovida por el STEUNAM, por la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo, dando como resultado que en febrero de -- 1973 se firmara un convenio colectivo de trabajo del personal admi

(41) Alberto, Trueba Urbina. op. cit. p. 597

nistrativo, entre la UNAM y el STEUNAM, dando fin al conflicto de huelga.

En los siguientes años se siguieron dando dentro de la UNAM, una serie de conflictos laborales que culminaron con la adición de la fracción VIII al artículo 3° Constitucional, publicada en el -- Diario Oficial de la Federación el día 9 de junio de 1980, para regular las relaciones laborales en la UNAM; y en consecuencia, la -- adición al Capítulo XVII del Título sexto de la Ley Federal del -- Trabajo, donde se detallan las disposiciones de trabajo en las Universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, terminando así con el estado de indefinición jurídica de los trabajadores administrativos de las Universidades. (42)

3.- LOS ESTATUTOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

Las relaciones laborales de los trabajadores administrativos con la Universidad Nacional Autónoma de México, a partir de su autonomía en 1929, quedaron en un estado de indefinición jurídica en relación al servicio que prestaban, toda vez que no se los consideraba empleados federales o del sector privado, únicamente se les consideró como empleados públicos, en lo referente a las prestaciones que por razones de equidad recibían de la Ley General de Pen--siones Civiles y de Retiro, única base legal que tenían como emplcados universitarios.

(42) José de Jesús, Orozco Henríquez. op. cit. p. 102 y 104

Con la promulgación en 1931 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional que regía " de una manera general todo contrato de trabajo ", se argumentó que las relaciones entre la Universidad y su personal se encontraban com--prendidas en las recientes disposiciones laborales. No obstante, el Pleno de la Suprema Corte sostuvo lo contrario, al resolver -- que el régimen del personal universitario se asimilaba al de los servidores públicos.

Con esta indefinición sobre el régimen laboral aplicable a - los trabajadores universitarios, y la negativa por parte de las - autoridades del trabajo, de otorgarle su registro sindical que -- los acreditara como una organización jurídica para la defensa de sus intereses, además del poco consenso que existía en el conjunto de los trabajadores, poco pudieron hacer para obtener de las autoridades universitarias, un reconocimiento que los acreditara como organización ante ellas.

Así transcurrieron los años hasta 1965, cuando la Universi--dad Nacional Autónoma de México, de acuerdo con su Ley Orgánica--vigente, que en su artículo 13 dispone: " Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administra--tivo, 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." Y el artículo 8 establece: " El Consejo Universitario tendrá las siguientes facultades: I. Expedir todas las normas y disposiciones gencrales encaminadas a la mejor organización y funcionamiento técni--

co, docente y administrativo de la Universidad."(43)

Con base en estas disposiciones el Consejo Universitario, ex pide y aprueba en su sesión del 20 de diciembre de 1965, los Estatutos del Personal Administrativo al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Estos estatutos constan de tres títulos, el primero esta formado hasta el artículo 16 que es el de disposiciones generales, en su artículo 1º dice: " El presente Estatuto tiene por objeto reglamentar las relaciones de trabajo entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal administrativo, de conformidad con lo prevenido en el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad."

En este primer título, además de lo que dispone su artículo - primero, establece quiénes son las autoridades universitarias, --- quiénes forman el personal administrativo, requisitos de ingreso y separación del personal administrativo, etc.

En su título segundo que consta de 8 capítulos dentro de los- cuales están distribuidos 38 artículos, estan contempladas las siguientes disposiciones: Capítulo I. Derechos y obligaciones de los trabajadores; Capítulo II. Horas de trabajo y descansos legales; - Capítulo III. Del salario; Capítulo IV. De las obligaciones de la Universidad; Capítulo V. Servicios sociales, riesgos y enfermeda-- des profesionales, jubilaciones, pensiones y licencias; Capítulo - VI. Terminación de los efectos del nombramiento o contrato de los

(43) -----, Compilación de Legislación Universitaria de 1910 a 1976, To-mo II, Primera Edición, UNAM, México, 1977. p. 779 y 781

trabajadores; Capítulo VII. Del escalafón; Capítulo VIII. Condiciones generales de trabajo.

Dentro del título Tercero, que contiene un sólo Capítulo y dos artículos, está considerado el derecho de asociación de los trabajadores. (44)

Este estatuto, que viene a regular las relaciones laborales entre la Universidad y sus empleados administrativos, expedido y --- aprobado por el Consejo Universitario en forma unilateral, sin que en el se tome en cuenta la opinión de los trabajadores, no resuelve su indefinición jurídica, aún cuando en su artículo 13 de la Ley - Orgánica establece que en ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo.- En los estatutos se concede el derecho de asociación de los trabajadores, pero con las limitaciones expresadas en el artículo 55 tercer y cuarto párrafo que expresamente señalan:

" La Asociación no podrá pertenecer a organizaciones o confederaciones de trabajadores en general ni pertenecer a organismos políticos; podrá guardar con tales entidades relaciones de carácter social o cultural, pero nunca de solidaridad."

" La Asociación tendrá prohibición expresa de hacer propaganda de carácter religioso o político, de intervenir en la designación - de autoridades y funcionarios universitarios y personal de confianza y de intervenir o participar en los problemas y movimientos estudiantiles o del personal docente y de investigación."

(44) Ibidem. p. 197-217

De una manera u otra se trataba de ejercer un control sobre los trabajadores universitarios, por un lado la Universidad limitaba su organización sindical y sometiendo a un régimen estrictamente estatutario unilateral, y por otro lado la autoridad laboral negando su registro como organización de trabajadores para ejercer su derecho.

4.- EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO 1972-1974

Como ya lo mencionamos en el punto 4.1 del capítulo anterior, la organización de los trabajadores administrativos universitarios, para formar un sindicato, había solicitado su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el 15 de noviembre de 1971. Dicha Secretaría, el 12 de enero de 1972 niega el registro sindical, por esta negación los trabajadores solicitan amparo ante el Juzgado de Distrito en Materia Administrativa, quien el 27 de julio de 1972, concede el amparo. Aún cuando el 11 de septiembre de 1974 el Tribunal Colegiado en Materia Laboral revoca el amparo a los trabajadores universitarios.

El primer movimiento huelguístico que tuvo lugar en la Universidad Nacional Autónoma de México, con motivo del conflicto laboral entre la propia Universidad y sus trabajadores administrativos, --- quienes se habían organizado como sindicato buscando la regulación laboral de manera bilateral con las autoridades universitarias, ya

que éstas, como lo mencionamos en el punto anterior, los habían -- sometido a un régimen estatutario desde 1965; se llevó a cabo del 25 de octubre de 1972 al 13 de enero de 1973.

con este movimiento, los trabajadores lograron que al fin se les reconociera como organización sindical por parte de las autoridades universitarias, naciendo así el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México, STEUNAM y a la vez la firma del primer Convenio Colectivo de Trabajo entre la UNAM y el STEUNAM, aún cuando las autoridades laborales siguieron negando su registro al sindicato, las autoridades universitarias al pactar el convenio colectivo le dieron reconocimiento como organización sindical. (45)

Con la firma del convenio, termina el primer conflicto laboral de trascendencia en la Universidad, pues desde su creación en 1910 y su autonomía en 1929, no se había dado ninguno por parte de los trabajadores administrativos, que la paralizaran. Así también con este convenio se da la primera regulación laboral en forma bilateral entre la Universidad y sus trabajadores.

En la Gaceta de la Universidad del día 26 de febrero de 1973, se publicó la solución del primer conflicto laboral con la firma del Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la UNAM y el STEUNAM, con una declaración conjunta de las partes, en la que se consignó expresamente el respeto mutuo a las normas de la Ley Orgánica de la UNAM, así como a los principios de autonomía y libertad sindical.

(45) José de Jesús, Orozco Henríquez. op. cit. p. 59

Por considerar importante el preámbulo del primer convenio, - lo transcribimos textualmente: " La Universidad Nacional Autónoma de México y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM, - reafirman su respeto a los principios de autonomía universitaria y de autonomía sindical y declaran:

Que los derechos y facultades de la Universidad Nacional Autónoma de México y los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y empleados de la misma, así como del STEUNAM, que representa el mayor interés profesional, son y deben ser compatibles entre sí.

Que la compatibilidad y derechos se funda en el mutuo respeto al principio de autonomía universitaria y al principio de autonomía e independencia sindicales.

Que dicho respeto se expresa en el cumplimiento del mandato - de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México y de su Estatuto General, en relación con las modalidades que se establecen en este convenio colectivo.

En particular, por lo que hace a los trabajadores y empleados afiliados al STEUNAM, éstos se obligan a respetar las facultades y derechos que la Ley Orgánica confiere a la Universidad Nacional Autónoma de México, de acuerdo con las expresadas modalidades del -- Convenio Colectivo y a contribuir a que la misma cumpla con la máxima eficiencia la misión nacional que se le ha confiado en el campo de la educación, la ciencia y la cultura, dentro del máximo respeto a los principios de libertad de cátedra, investigación de -- ideas.

La Universidad Nacional Autónoma de México y sus autoridades, se obligan en particular a respetar la autonomía y libertad sindica les, los estatutos y personalidad del STEUNAM, representante del ma yor interés profesional de los trabajadores y empleados a su sorvi cio, así como los derechos que a favor de los trabajadores en lo in dividual y en lo colectivo, consagran el artículo 123 de la Consti tución General de la República, así como el artículo 13 de la pro pia Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, que dice: " Las relaciones entre la Universidad y su personal de inves tigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos espe ciales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los de rechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Fe deral del Trabajo."

Ambas partes declaran que este Convenio Colectivo de Trabajo - es la expresión concreta de la compatibilidad de derechos de la Uni versidad Nacional Autónoma de México y de sus trabajadores y emplea dos cuyo mayor interés profesional está representado por el --- STEUNAM."(46)

El Convenio Colectivo de Trabajo, pactado está integrado por - 8 capítulos, con 48 cláusulas, más 3 transitorias, que tratan los - acuerdos de la siguiente forma:

En el capítulo I. Disposiciones generales. Se establecen las denominaciones y definiciones de, Representantes, Comisiones, Aseso res, Escalafón, Trabajadores, Tabuladores, Escala de salarios, Cia

(46) Alberto, Trueba Urbina. op. cit. p. 603-604

sificaciones de puestos, Agrupamiento de categorías, Descripción - de puestos, Salario, Integración de salario, Ley Orgánica, Estatuto General, Reglamentos y Ley aplicable.

Capítulo II. En éste se marcan de manera numerada las obligaciones de los trabajadores, así como las prohibiciones dentro de la jornada de trabajo.

Capítulo III. Horas de trabajo y descansos legales. Los horarios que comprende cada jornada ya sea diurna, nocturna o mixta, la jornada extraordinaria, días de descanso obligatorios, la reglamentación de las vacaciones y días económicos.

Capítulo IV. Del salario. El salario base de acuerdo a los niveles o categorías, el tiempo de revisión, la forma de pago, en los días festivos, el aumento de acuerdo a los niveles y las retenciones o descuentos.

Capítulo V. De las obligaciones de la Universidad. Informar al sindicato de las vacantes para que éste proporcione el personal; -- practicar los descuentos a los miembros del STEUNAM; descontar y cubrir las cuotas correspondientes al ISSSTE; proporcionar a los trabajadores los útiles y equipo para el desarrollo de sus labores; cubrir a los deudos de los trabajadores fallecidos por concepto de -- gastos de defunción el importe correspondiente; cubrir a los trabajadores que renuncien, su liquidación correspondiente; proporcionar al sindicato ayuda económica para la práctica del deporte de los trabajadores; dar facilidades a los trabajadores que estudien dentro o fuera de ella; otorgar gratuitamente anteojos o aparatos orto

pédicos para los trabajadores que los requieran.

Capítulo VI. Terminación de los efectos del contrato de los -
Trabajadores. Las causas de terminación de las relaciones individua
les de trabajo y los casos de separación o despido de los trabajado
res.

Capítulo VII. Del escalafón. El sistema para cubrir temporal o
definitivamente las vacantes y plazas de nueva creación, las bases
que se observarán en el reglamento de escalafón en caso de conflic
to y la forma para integrar la comisión mixta de admisión y escala
fón.

Capítulo VIII. Condiciones generales de trabajo. Dentro de es
te capítulo en su cláusula XLIII dispone: " las condiciones genera
les de trabajo obligatorias para la UNAM y sus trabajadores adminis
trativos, se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo que con--
venderán la Institución y el Sindicato, de acuerdo con las siguien--
tes bases: en seguida se hace una enumeración de las bases."⁽⁴⁷⁾

Cabe hacer mención que, aunque en esta cláusula se encuentran
las bases para la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo, -
éste hasta la fecha no se ha firmado por las partes. Existe un re
glamento dentro de la compilación de legislación universitaria, de
nominado: " Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administra
tivo de la Universidad Nacional Autónoma de México.", de la página
489 a la 524, que consta de 163 artículos distribuidos en 8 títulos
fechado en Ciudad Universitaria, D.F., el 2 de enero de 1968; que -

(47) Alberto, Trueba Urbina. op. cit. p. 605-621

era el aplicable a los trabajadores, antes de la firma del convenio citado.

En las cláusulas transitorias se mencionan las aclaraciones sobre la entrada en vigor del convenio, así como la regulación de los trabajadores a sus jornadas y la vigencia del mismo, estableciendo en el último párrafo de su tercera cláusula transitoria lo siguiente: " El presente Convenio de Trabajo y sus anexos tendrán vigencia por dos años contados a partir del dieciséis de enero de mil nove--cientos setente y tres, tomándose en cuenta tal fecha para su revisión bienal, la que se efectuará por los medios convenidos en el --acuerdo general suscrito entre las partes y aprobado por el H. Consejo Universitario en sesión de doce de enero del presente año, y --se firma por triplicado, quedando un ejemplar en poder de cada una--de las partes, depositándose el tercero ante la Comisión Mixta de --Conciliación. (48)

Los trabajadores universitarios, al lograr finalmente que su --relación laboral se estableciera en un Convenio Colectivo de Traba--jo, pusieron fin a las decisiones unilaterales de las autoridades --universitarias, como lo fueron los Estatutos que regulaban la rela--ción laboral, el Reglamento Interior de Trabajo y la Admisión de --los trabajadores, que estaba supeditada a la determinación de las --autoridades.

Después de la firma del primer Convenio Colectivo de Trabajo --entre la UNAM y el STEUNAM, la revisión del mismo se efectua cada--

(48) Ibidem, p. 623-624

dos años, en donde los trabajadores logran una serie de reivindicaciones tanto económicas como sociales. En el transcurso de estas revisiones, como lo mencionamos en el capítulo uno, el 4 de febrero de 1977 el STEUNAM y el SPAUNAM se fusionan dando origen al STUNAM, reconociéndolo la Universidad el día 10 de julio del mismo año. A partir de esta fecha el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), es el titular de dicho convenio.

5.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
1990 - 1992

Con la creación de la fracción VIII al artículo 3° Constitucional y la adición del capítulo XVII al Título sexto de la Ley Federal del Trabajo, para regular las relaciones laborales de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, y a la vez al garantizar el derecho de los trabajadores universitarios a organizarse sindicalmente, conforme a las modalidades privadas de las universidades públicas autónomas, las nuevas disposiciones laborales también habilitaron a las organizaciones gremiales correspondientes para suscribir con sus instituciones contratos colectivos de trabajo.

Así, el 1° de noviembre de 1980 los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México, suscriben con ella su primer Contrato Colectivo de Trabajo, al terminar la vigen-

cia del Convenio Colectivo de Trabajo pactado entre la UNAM y el - STUNAM.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo establece: " 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."(49)

Cabe mencionar la opinión del maestro Mario de la Cueva, en el sentido que contrato y convenio son dos especies de género, pero no se colocan en el mismo plano, porque " los contratos colectivos son la especie mayor y jerárquicamente superior, en tanto los convenios colectivos son la especie menor y subordinada, y definiendolos como los acuerdos celebrados entre los sindicatos de trabajadores y los patrones para reglamentar la aplicación de los contratos colectivos, regular cuestiones que no se consideraron en los contratos colectivos, superar las condiciones de trabajo en beneficio de los trabajadores y poner fin, en el procedimiento conciliatorio, a los conflictos colectivos que se promuevan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje."(50)

Por eso una de las banderas durante la huelga que paralizó la Universidad, llevada a cabo por el STUNAM en 1977, fué precisamente la firma de un Contrato Colectivo único de Trabajo, cosa que no lo graron los Trabajadores universitarios.

(49) -----, Ley Federal del Trabajo (comentada), Alberto, Trueba Urbina Y Jorge, Trueba Barrera. Editorial Porrúa, S.A., México, 1987. p. 183

(50) Mario, de la Cueva. op. cit. p. 367-368

Conforme al nuevo marco jurídico-laboral para las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, sólo serán negociables aquellos aspectos que no sean incompatibles con " la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones."

Según el maestro de la Cueva, el contenido del contrato colectivo de trabajo comprende: " el elemento normativo, el elemento -- obligacional, el elemento ocasional y la envoltura protectora. El elemento normativo se integra por las condiciones individuales y co lectivas para la prestación de servicios; el elemento obligacional-- está formado por la suma de obligaciones que contrae cada una de -- las partes con respecto a la otra; el elemento ocasional corresponde a cláusulas independientes de las demás y sirve para resolver-- cuestiones surgidas, con carácter concreto, con motivo de la discu-- sión y firma de un nuevo contrato colectivo; la envoltura protectora, por su parte, se refiere a la vigencia personal, temporal y territorial del respectivo contrato colectivo." (51)

El Contrato Colectivo de Trabajo 1990-1992, que regula las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores administrativos, está integrado por 7 títulos con 25 capítulos y 198 --- cláusula de las cuales 69 son transitorias, estructurado de la siguiente forma:

TITULO PRIMERO. Disposiciones generales. Capítulo I Materia de contrato y legislación aplicable. Materia de contratación colectiva;

(51) Mario, de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Edoterial Porrúa, S.A., México, 1984. p. 444

legislación aplicable; irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. Capítulo II Titularidad y administración del contrato. Sindicato titular administrador del Contrato Colectivo; obligatoriedad de lo pactado; nulidad de los pactos individuales. Capítulo III Definiciones. Definiciones de jornada de trabajo.

TITULO SEGUNDO. Relaciones de trabajo. Capítulo I De los trabajadores. Clasificación de los trabajadores administrativos; trabajadores en la construcción y ampliación de obras; trabajadores extranjeros; inafectabilidad de la relación de trabajo por la forma de pago. Capítulo II Contratación. Procedimiento de admisión; contratación de trabajo materia del presente contrato; contratación de labores de conservación y mantenimiento; contratación de trabajos o actividades musicales; contratación de medias plazas. Capítulo III -- suspensión, rescisión y terminación de la relación individual de -- trabajo. Causales de la terminación de la relación individual de -- trabajo; suspensión o rescisión por sujeción a proceso penal; causas de rescisión. Capítulo IV Procedimiento en caso de conflicto. -- Procedimiento en primera instancia; recursos ante la Comisión Mixta de Conciliación; obligación de la Universidad de respetar la relación individual de trabajo; opciones en caso de rescisión injustificada.

TITULO TERCERO. Condiciones de trabajo. Capítulo I Adscripción. Derecho a dependencia de adscripción ó unidad escalafonaria; cambio de dependencia por razones domiciliarias. Capítulo II Jornada de -- trabajo. Jornadas máximas de trabajo; adecuación de jornada por estudios; jornada extraordinaria. Capítulo III Descansos y vacaciones.

días de descanso obligatorio; días económicos; vacaciones. Capítulo IV Licencias y permisos. Duración de licencias; licencia por beca; licencia para servicio social o elaboración de tesis; permiso a las madres y a los padres por enfermedad de los hijos; licencias y descansos por gravidez; licencias por enfermedad. Capítulo V Higiene y seguridad en el trabajo. Cumplimiento de leyes, reglamentos y normas e informes de subcomisiones por centro de trabajo; servicios médicos de urgencia; reasignación de funciones por incapacidad permanente en el puesto que se desempeñaba; ropa, útiles, instrumentos y materiales de trabajo; defensa en caso de accidente automovilístico. Capítulo VI Capacitación y adiestramiento. Sistema de capacitación de la UNAM; lineamientos de proceso de capacitación y adiestramiento. Capítulo VII Obligaciones y prohibiciones a los trabajadores. - obligaciones; prohibiciones. Capítulo VIII Condiciones generales de trabajo. Bases del reglamento interior de trabajo; reubicación por carrera técnica o profesional.

TITULO CUARTO. Salario y prestaciones. Capítulo I Salario. --- Igualdad de labores y forma de pago; irrenunciabilidad del salario; retenciones, descuentos o deducciones al salario; inafectabilidad y pago de salarios por ascenso escalafonario; incremento salarial y tabulador; revisión y actualización permanente del catálogo de puestos; pago por jornada extraordinaria; prima dominical; pago por trabajo en días de descanso; pago de ajuste salarial en el segundo periodo de vacaciones; prima vacacional; estímulos; aguinaldo; prima de antigüedad; tabla de salario por zona geográfica. Capítulo II -- Prestaciones sociales. Aportaciones al ISSSTE e información corres-

pondiente; de la vivienda; gratificación por jubilación, pensión o renuncia; antigüedad en la institución; pago de marcha; seguro de vida; servicio de guardería; justificantes por suspensión de servicio en CENDI'S y jardines de niños; atención psicológica a trabajadores administrativos; gratuidad de anteojos, aparatos ortopédicos y auditivos, prótesis y silla de ruedas; gestiones para atención a hijos de trabajadores en instituciones hospitalarias; créditos para adquisición de bienes de consumo duradero; despensa; credenciales para acceso al sistema de tiendas UNAM; automóviles a precio de gobierno. Capítulo III Prestaciones culturales. Ingreso a actividades culturales, deportivas y recreativas; promoción turística y cultural; becas en la UNAM; becas en escuelas incorporadas a la UNAM; becas para estudios de lenguas extranjeras; becas especiales a hijos de trabajadores; preferencia en inscripciones y trámites escolares; gratuidad en venta de libros; programa de enseñanza abierta; extensión universitaria en beneficio de los trabajadores; ayuda a profesionistas de licenciatura y posgrado que se titulen; ayuda a profesionistas para la adquisición de libros.

TITULO QUINTO. Comisiones mixtas. Capítulo I Integración, representantes y recursos. Integración de la Comisión Mixta; representantes ante la comisión mixta; recursos materiales de las comisiones mixtas. Capítulo II Comisión mixta de escalafón. Bases de reglamento de escalafón; inconformidad ante la comisión mixta de escalafón; difusión relativa al escalafón; publicación del escalafón. Capítulo III Comisión mixta de capacitación y adiestramiento. Integración y funcionamiento. Capítulo IV Comisión mixta de higiene y -

seguridad. Sistema de prevención de riesgos; asesores técnicos de las comisiones mixtas; obligatoriedad de los acuerdos de la comisión mixta de higiene y seguridad; apoyo de la UNAM a la Comisión mixta de higiene y seguridad; reconocimiento a centros de trabajo por la comisión mixta permanente de higiene y seguridad.

TITULO SEXTO. Derecho a la información contractual. Capítulo único. Información contractual; información sobre el presupuesto de recursos humanos; información oficial al sindicato.

TITULO SEPTIMO. De las partes contratantes. Capítulo I Apoyo a la actividad y administración sindical. Descuento de cuotas sindicales; tablero de difusión sindical; licencias sindicales; facilidades sindicales; continuidad de la representación a delegados rescindidos; asistencia a cursos de capacitación sindical; gratificación por incapacidad total permanente; ayuda para gastos de administración; ayuda para mantenimiento y conservación de instalaciones sindicales; ayuda para gastos de impresión. Capítulo II Subsidio y apoyo para actividades culturales, deportivas y sociales. Ayuda a actividades culturales STUNAM; entrega de libros; uso de instalaciones para secundaria abierta; ayuda para gastos CEPSTUAM; ayuda para fomento y práctica del deporte; ayuda para el día del trabajador universitario; ayuda para gastos de clínica dental; ayuda para festejos del día de las madres; ayuda para el día del niño, compra de juguetes y cursos de verano; ayuda para gastos de comedor. Además de 69 cláusulas de carácter transitorio que contienen una serie de problemas laborales, aún no resueltos pero que en ellas se sientan las bases o términos para su resolución. (52)

(52) -----, Contrato Colectivo de Trabajo 1990-1992. Universidad Nacional Autónoma de México. p. 1-129

Siendo este el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo que regula a la fecha las relaciones de trabajo entre la Universidad Nacional Autónoma de México y sus trabajadores administrativos de base.

C A P I T U L O I I I

III. LEGISLACION APLICABLE EN LOS CONFLICTOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO CON LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

2.1. CLAUSULA 20 DEL CONTRATO COLECTIVO EN VIGOR

3. EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

C A P I T U L O I I I

III. LEGISLACION APLICABLE EN LOS CONFLICTOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO CON LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Antes de iniciar este capítulo, es necesario buscar en la historia las fuentes del derecho del trabajo. Sería imposible si se tratara de recopilar todos los antecedentes que en la historia de la humanidad tienen relación con el trabajo, por ello, tomaremos como punto de partida la revolución que se dió en México a partir de 1910, culminando en 1917, con la declaración de derechos sociales; en el artículo 123 de nuestra Carta Magna se plasmaron los anhelados deseos de una clase, la clase trabajadora o como los llama el maestro de la Cueva, los sin-tierra-y-sin-riqueza.

El mastro de la Cueva, citando al jurista Claude du Pasquier dice que: " el término fuente es una metáfora acertada, pues remontarse a la fuente de un río es buscar el lugar en donde sus aguas salen de la tierra; por lo tanto, preguntar por la fuente del derecho es averiguar el punto por donde salieron las normas de las profundidades de la vida social para aparecer en la superficie del derecho." (53)

(53) Du Pasquier Claude. Citado por Mario de la Cueva. op. cit. p. 124

Para el mismo mastro de la Cueva, las fuentes del derecho del trabajo se clasifican en Fuentes Materiales o Substanciales y Fuentes Formales. Las primeras son: " los distintos elementos o datos, - sociológicos, económicos, históricos, culturales e ideales, y otros que pueda entregar la vida humana y social, que determinen la substancia de las normas jurídicas; son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de los cuales saldrán las normas para el derecho positivo. Las segundas son: la forma o maneras de ser que deben adoptar los mandamientos sociales para -- convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo."- (54)

De esta manera entendemos que todos los hechos relacionados con el trabajo que se dieron antes de 1917, como fueron las huelgas de los mineros de Cananea, de los textiles de Rio Blanco, así como el manifiesto del Partido Liberal en favor de los trabajadores en donde están algunos de los principios de la declaración de derechos sociales, y muchos otros; son las fuentes materiales que le dieron -- origen al artículo 123 Constitucional, fuente formal del derecho -- del trabajo.

Para el maestro de la Cueva, " la Declaración de derechos sociales es el punto de partida para la construcción del orden jurídico del trabajo, por lo que podemos decir que es la fuente material a la que primero deben interrogar el legislador, el juez y los sindicatos obreros. Pero es también una fuente formal del derecho, por que si bien contiene principios generales, se encuentran en ella -

normas concretas de aplicación automática, como el principio de la jornada máxima o la protección al salario; así lo entendieron los Constituyentes de 1917 y por ello dijeron en el art. 11 transitorio que las bases contenidas en el Artículo 123 se pondrían en vigor -- aunque no se expidieran las leyes del trabajo. Este breve comentario explica que el art. 17 de la Ley inicie la enumeración de las fuentes formales precisamente con la Constitución."⁽⁵⁵⁾

Dentro de la clasificación de las fuentes formales, están las de aplicación general y particular, esta clasificación es particularmente importante en el derecho del trabajo. El maestro de la Cueva opina que: "Ciertas normas son de aplicación general a todos -- los trabajadores: la Declaración de derechos sociales, la Ley y la jurisprudencia; la segunda de estas fuentes afirma expresamente la idea en su art. primero, en donde se lee que "la Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo -- comprendidas en el Artículo 123, apartado "A", de la Constitución". Pero existen otras, precisamente las que forman el derecho del trabajo autónomo: los contratos colectivos, los contratos-ley y las -- costumbres y usos de empresa, cuya vigencia se limita a empresas o ramas de la industria determinadas."⁽⁵⁶⁾

El orden jerárquico de las fuentes del derecho del trabajo posee un valor dinámico, porque todas las normas subconstitucionales son, primeramente, derechos concretos de los trabajadores y de la --

(55) Mario, de la Cueva. op. cit. p. 127

(56) Ibidem. p. 129

clase social a la que pertenecen, pero son, al mismo tiempo, una -- fuerza viva y activa, una invitación permanente para que mediante - nuevos procedimientos y en otras fuentes, se creen beneficios para- los trabajadores no previstos en las normas vigentes. Por otra par- te, y este segundo principio es consecuencia del anterior, cuando - entran en conflicto los contenidos de las normas, tiene preferencia el que otorgue al trabajo mejores beneficios, puesto que en ello ra- dica la misión de las fuentes subconstitucionales.

El mismo maestro de la Cueva, al referirse a estas fuentes sub- constitucionales, menciona que: " Motivo de hondas meditaciones de- la Comisión fue el problema de los contratos colectivos, de los con- tratos-ley y de la sentencia colectiva. Tras algunas veladas, rati- ficó su convicción de que las tres instituciones son fuentes forma- les subconstitucionales, cuya misión consiste, según las explicacio- nes ofrecidas, en superar constantemente los beneficios de la Decla- ración de derechos, de la Ley y de los tratados. Y las contempló la Comisión como fuentes formales porque sus normas se extienden a to- das las relaciones de trabajo presentes y futuras en una empresa o en una rama determinada de la industria. Pero más que fuentes suple- torias de la ley son normas que se sitúan encima de ella para alcan- zar la finalidad inmediata del derecho del trabajo." (57)

Después de haber mencionado brevemente las fuentes del derecho del trabajo, se continuará con la legislación que se ha aplicado a los conflictos laborales entre la Universidad y sus trabajadores ad- ministrativos.

(57) Ibidem. p. 137-138

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

Desde la creación de la Universidad y aún después de su autonomía, no existió reglamento que regulara las relaciones laborales entre ésta y sus trabajadores, por lo tanto, no había tampoco reglamento que indicara la forma de dirimir los conflictos de índole laboral que surgieran con motivo del desempeño del trabajo.

La primera regulación jurídica que se impone a los trabajadores universitarios en la década de los setentas, es a través del " Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México ", que contenía un capítulo de " Terminación de los Efectos del Nombramiento o Contrato de los Trabajadores.", elaborado por las autoridades universitarias, y que a la fecha no es vigente.

Dentro de esta misma década, las autoridades aplican un reglamento más a los trabajadores, denominado " Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México ", donde se incluyen dos capítulos, " Suspensión y Separación " y " Medidas Disciplinarias ", además el Título Séptimo, " De los Recursos de Revisión y Apelación ", que viene a complementar la sujeción de los trabajadores a las autoridades universitarias, este reglamento, aún cuando en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente se encuentran las bases, no se ha firmado por las partes.

Finalmente los trabajadores logran que tanto su relación laboral como la forma de dirimir los conflictos laborales, se establez-

can en un Convenio Colectivo de trabajo, el cual fué citado en el capítulo anterior. Dando paso posteriormente a la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, que hasta la fecha marca el procedimiento a seguir en los conflictos laborales suscitados entre la Universidad y sus trabajadores administrativos.

Es conveniente hacer una distinción entre lo que es Suspensión, Rescisión y Terminación de las relaciones de trabajo, de acuerdo -- con la Ley Federal del Trabajo y la Doctrina.

Al respecto, el artículo 42 de la Ley en cita, establece: " -- Son causas de SUSPENSION temporal de las obligaciones de prestar -- el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón . . ." (58)

Para el maestro Mario de la Cueva, " La SUSPENSION es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo." (59)

Para el maestro Alberto Briceño Ruiz, " La SUSPENSION es el conjunto de normas que señala las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los pa

(58) -----, Ley Federal del Trabajo. op. cit. p. 43

(59) Mario, de la Cueva. op. cit. p. 231

tronos y los los efectos que se producen."(60)

Asimismo el artículo 46 de la propia Ley señala: " El trabajador o el patrón podrá RESCINDIR en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad." -- (61)

Para los maestros Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, en su Diccionario de Derecho, La RESCISION se entiende como el " procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado-obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes externos susceptible de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o a sus acredores."(62)

De igual forma para el jurista Mario de la Cueva, La RESCISION es " la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones (63)

Por otra parte, el artículo 53 de la Ley en comento preceptúa, " son causas de TERMINACION de las relaciones de trabajo. . ." (64)

(60) Alberto, Briceño Ruiz. Derecho Individual del Trabajo. Colección de Textos-Universitarios, Editorial Harla, S.A. de C.V., México, 1985. p. 206

(61) ———, Ley Federal del Trabajo. op. cit. p. 46

(62) Rafael, de Pina y Rafael, de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Editorial - Porrúa, S.A., Decimoséptima Edición, México, 1991. p. 446

(63) Mario, de la Cueva. op. cit. p. 238

(64) ———, Ley Federal del Trabajo. op. cit. p. 52

El mismo maestro de la Cueva, señala: " La TERMINACION es la - disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación." (65)

Como podemos ver, la ley no da una definición sobre lo que es Suspensión, Rescisión y Terminación, únicamente enumera las causas - o a quien se le puede imputar dicho término, en cambio la doctrina - si establece la diferencia que existe.

De acuerdo con las definiciones de los maestros citados, enten - demos que la suspensión no rompe con la relación de trabajo, sola - mente la suspende hasta en tanto no desaparezca la causa que le dió origen, continuando la relación al desaparecer la causa, además la suspensión exime a las partes de su obligación, por lo general ésta es imputable al trabajador. En cambio la rescisión sí rompe con la relación de trabajo y puede ser decretada por uno de los sujetos, - si el otro no cumple con su obligación, con la consecuencia de per - juicios económicos para alguna de las partes. La terminación, tam - bién disuelve la relación pero no es imputable a la voluntad de las partes, los hechos que la causan hacen imposible su continuación.

(65) Mario, de la Cueva. op. cit. p. 239

1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A raíz de todos los conflictos laborales que se dieron entre la Universidad y sus trabajadores administrativos en el período comprendido entre 1970 - 1980, el gobierno se vió en la necesidad de buscar la solución a dichos conflictos, adicionando, como ya lo mencionamos en el capítulo anterior, la fracción VIII al artículo 3º Constitucional, además el capítulo XVII al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, denominado: " Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley." Que establece lo siguiente:

Artículo 353-J. Las disposiciones de este capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tiene 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-N. 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 sin 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 tra- bajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se conven ga expresamente.

En ningún caso estos contratos podrán establecer para el perso nal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión a que se refiere el artículo 395.

Artículo 353-R. El procedimiento de huelga el aviso para la -- suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días de an ticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

Además de los casos previstos por el artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de aquéllas, fijarán el nú

mero indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando, para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso.

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 ad ministrativos que corresponda.

Artículo 353-T. Para los efectos del artículo anterior, la au toridad competente expedirá la convocatoria respectiva, establecien do en ella que cada universidad o institución nombrará su represen tante, y que deberán celebrarse sendas convenciones para la elec--- ción de representantes de los correspondientes trabajadores académi cos o administrativos.

Artículo 353-U. Los trabajadores de las universidades o insti tuciones a las que se refiere este Capítulo disfrutarán de sistemas de seguridad social en los términos de sus leyes orgánicas, o con-- forme a los acuerdos que con base en ellas se celebren. Estas pres taciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta -- Ley. (66)

La misma Ley Federal del Trabajo, para evitar las rescisiones-

de los contratos de trabajo en forma arbitraria por parte del patrón, en su artículo 47 enumera las causas por las cuales un trabajador puede ser separado de su trabajo, al establecer:

ARTICULO 47. Son causas de rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios mate

riales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, - en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la -- fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido- inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el estableci--- miento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justifi cada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o en-- fermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de em-- briaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes - de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en cono cimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el mé dico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado. (67)

Con la inclusión de los trabajadores universitarios a la Ley Federal del Trabajo, se pone fin a la indefinición jurídica que --- arrastraron desde la creación de la Universidad, y a la vez se rompe con el régimen estatutario especial a que habían sido sometidos, alcanzando así los beneficios que concede la propia Ley. El reconocimiento de su sindicato, la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo donde se regulan tanto las relaciones como la solución de los conflictos laborales.

(67) Ibidem. p. 46-48

2.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

En el capítulo anterior, al referirnos a la relación laboral de los trabajadores administrativos con la Universidad, se hizo una descripción del contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, y la definición sobre el mismo, de acuerdo con el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que en este capítulo, únicamente mencionaremos las cláusulas que marcan el procedimiento a seguir en los conflictos laborales y el Capítulo VIII cláusula número 50 que marca las bases del Reglamento Interior de Trabajo.

Dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, en su Título Primero Capítulo I, cláusula número 2 se establece: " Las relaciones laborales entre la Universidad y los trabajadores administrativos a su servicio se rigen por las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, por el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo." (68)

Ni dentro del Estatuto del Personal Administrativo, del Reglamento Interior de Trabajo, ni en el Convenio Colectivo de Trabajo, primer regulador de las relaciones laborales que se dan de manera bilateral, entre la Universidad y sus trabajadores, se señala la legislación aplicable en los conflictos que surjan entre las partes.

Es dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, como lo establece

(68) -----, Contrato Colectivo de Trabajo. op. cit. p. 1

su cláusula número 2, que se refiere precisamente a la legislación aplicable en las relaciones laborales entre la Universidad y sus -- trabajadores administrativos, remitiendo el propio Contrato, al apartado "A" del artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo.

El capítulo IV del Contrato Colectivo de Trabajo, determina el procedimiento a seguir en los conflictos laborales entre la Universidad y su personal administrativo, como lo establece en sus cláusulas los números 21 y 22.

CLAUSULA 21. Procedimiento en Primera Instancia. La UNAM tratará con los representantes debidamente acreditados del Sindicato Titular de este Contrato Colectivo de Trabajo todos los conflictos -- que surjan entre la propia Institución y los trabajadores sindicalizados de base a su servicio.

Los representantes sindicales de cada dependencia tratarán en primera instancia los asuntos de su jurisdicción con los representantes de la misma, formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas y argumentos relativos. El representante de la UNAM--deberá resolver en un término máximo de dos días hábiles, contados a partir de la fecha en que se reciba la solicitud sindical; la determinación deberá ser escrita y fundada expresando con claridad -- las argumentaciones en que se haya basado, de no hacerse así, procederá a recurrir en inconformidad ante la Comisión Mixta de Conciliación la que deberá resolver en el perentorio término de cinco días hábiles sobre la procedencia del planteamiento sindical.

Cuando a un trabajador se le impute la comisión de una supuesta falta, los titulares de la dependencia o sus representantes en los términos de la Cláusula 7, numeral 9, inciso a), de este mismo Contrato deberán iniciar y concluir una investigación administrativa en un plazo de diez días hábiles contados a partir de que cualquiera de ellos tenga conocimiento del hecho. Vencido este plazo -- sin haberse concluido la investigación no podrá imponerse sanción alguna. (transcribimos el numeral 9 inciso "a" de la cláusula 7, - que dice: 9. REPRESENTANTES: a) DE LA UNAM: Son las personas a quienes confiere tal carácter la Ley Orgánica y el Estatuto General de la UNAM, y aquéllas con facultades delegadas para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este Contrato y de la Ley.)

Para la investigación a que se refiere la cláusula anterior, - deberá dirigirse al trabajador afectado un citatorio, con copia para la representación sindical de su dependencia, en la que se le haga constar los hechos imputados al trabajador.

El citatorio deberá entregarse personalmente al trabajador --- afectado, en el Centro de Trabajo y entre su jornada, y al representante sindical de su dependencia, por lo menos con dos días de anticipación a la fecha fijada para la celebración de la propia investigación administrativa. En caso de ausencia del trabajador afectado, la notificación se practicará en el último domicilio que tenga registrado ante la Institución en días y horas hábiles.

Del acta de investigación y en general de todas las actuaciones

nes que se realicen el titular deberá entregar copia al trabajador-afectado y a su representante sindical, en el momento en que se -- efectúe.

La resolución del titular deberá notificarse tanto al trabaja-dor afectado, como a la representación sindical, dentro del plazo - establecido en esta Cláusula y a partir de la notificación correrá el término para interponer el recurso ante la Comisión Mixta de Conciliación.

CLAUSULA 22. Recursos ante la Comisión Mixta de Conciliación.- De no estar conforme con la resolución que dicte el representante- de la UNAM, de acuerdo a la Cláusula anterior, el trabajador, por - medio de la representación sindical, en un plazo siguiente de cinco días hábiles a partir de la notificación de la propia resolución es crita y personal, podrá recurrir ante la Comisión Mixta de Concilia ción, que estará integrada por igual número de representantes de la UNAM y STUNAM.

Dicha Comisión abrirá un expediente para cada caso y llevará a cabo todas las diligencias necesarias para emitir una decisión, que se dictará en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a par tir del inicio del procedimiento. Las resoluciones serán válidas pa ra las partes por simple mayoría y en caso de empate, se recurrirá- al perito en derecho que por orden le corresponda conocer del asun- to conforme a la lista que formularán de común acuerdo los represen- tantes de la UNAM y del STUNAM ante la Comisión Mixta de Concilia-- ción. El perito en derecho será designado, previa presentación de -

una lista de cinco candidatos por cada parte de la cual, por orden-alfabético, conocerán los peritos sucesivamente los asuntos. El perito en derecho al que le corresponda fallar resolverá en un plazo de dos días hábiles siguientes al de la notificación de su nombramiento. De no estar conforme el trabajador con la resolución, se entenderá que tiene reservados sus derechos para recurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Una vez iniciado el procedimiento ante la Comisión Mixta de Conciliación, deberá concluirse de acuerdo con los plazos fijados, que tendrán carácter de fatales.

Los términos de prescripción señalados en la Ley Federal del Trabajo empezarán a contar a partir de que la Comisión Mixta de Conciliación o el perito en derecho respectivo, en su caso, dicte resolución definitiva y notifique en forma personal y escrita, al trabajador.

Las disposiciones del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación son obligatorias para las partes y los integrantes de la propia Comisión deberán adecuarlas conforme a este Contrato. Los acuerdos que se tomen al respecto por la misma, los reglamentos anteriores, usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores, se respetarán. (69)

CLAUSULA 50. Bases del Reglamento Interior de Trabajo.

Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la UNAM y --

(69) Ibidem. p. 20-22

sus trabajadores se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo -- que convendrán la Institución y el Sindicato de acuerdo con las si guientes bases:

1. La Institución y el Sindicato formularán las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo sin afectar los de rechos de los trabajadores.

2. La definición y clasificación del personal se hará atendien- do a las ramas en que se divide el trabajo administrativo, fijándo- se la atribución y distribución de labores para cada categoría.

3. Las categorías y salarios de los trabajadores de base serán a grupadas por ramas y especialidades y se contendrán en el tabulador respectivo. No se podrán suprimir categorías o puestos y niveles ni disminuir el número de plazas en general o el monto de los salarios que aparezcan en los tabuladores. Los casos que ameriten considera- ción especial serán discutidos y convenidos por las partes.

4. Fijará los requisitos para conceder permisos por motivos per- sonales con goce total o parcial de salarios o sin éste.

5. Fijará las normas para el otorgamiento de accesorios al sala- rio.

6. Determinará la forma en que los trabajadores disfrutarán de las vacaciones convenidas.

7. Fijará las reglas para el pago de los salarios de los trabaja- dores.

8. Fijará las bases para cubrir a los trabajadores el aguinaldo anual a que tienen derecho, así como los trámites para hacer efectivos los beneficios otorgados a los deudos del trabajador fallecido.

9. Fijará dentro de la jornada de trabajo los horarios a que se sujetarán los trabajadores, observando su derecho a los periodos para descansar y/o tomar alimentos.

10. Fijará las normas de control de asistencia.

11. Fijará las bases necesarias para que las labores se realicen con la eficiencia debida.

12. Fijará las normas para la realización de exámenes médicos a los trabajadores, los que se practicarán una vez al año, cuando menos, informándose a los mismos el resultado de tales exámenes.

13. Fijará las bases para el funcionamiento de la Comisión Mixta permanente de Higiene y Seguridad, que funcionará de acuerdo con el Reglamento de Medidas Preventivas de accidentes de trabajo, independientemente de su propio reglamento.

14. Fijará las bases para el cumplimiento del Reglamento de Higiene y Seguridad y las determinaciones de la Subcomisión Mixta de Higiene y Seguridad en cada centro de trabajo.

15. Establecerá las sanciones o medidas disciplinarias que se puedan imponer a los trabajadores y fijará las causas que sean motivo de aplicación de dichas sanciones, así como el procedimiento para aplicarlas, en la inteligencia de que la suspensión del trabajo como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días, observando

se siempre lo dispuesto por la cláusula 21 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

16. Fijará los trámites y requisitos que deben llenarse para que los trabajadores perciban prestaciones a que tienen derecho, en los casos de incapacidad por enfermedad profesional o no profesional, - observando en lo aplicable la Ley del ISSSTE; así como los relativos a la reanudación de sus labores.

17. Establecerá los casos en que los trabajadores se hagan acreedores a recompensas y estímulos por méritos en el servicio.

18. Establecerá todas las demás bases que se consideren necesarias y sean acordes con este Contrato Colectivo, con la Ley Federal del Trabajo, con el Estatuto de la UNAM, en lo conducente y con los usos y costumbres.

19. En los términos del Artículo 132 Fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, la UNAM se obliga a tratar respetuosamente a los - trabajadores y trabajadoras, guardándoles la debida consideración y absteniéndose del maltrato de palabra o de obra. (70)

Son estas Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, que definen la forma e instancias para la solución de los conflictos laborales entre la Universidad y sus trabajadores administrativos, reconociendo la aplicabilidad del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, como lo dispone en su cláusula número dos del propio Contrato, así como las bases para la el

(70) -----, Contrato Colectivo de Trabajo. op.cit. p. 50-52

boración del Reglamento Interior de Trabajo, el cual aún no se ha firmado.

2.1.- CLAUSULA 20 DEL CONTRATO COLECTIVO EN VIGOR

El Contrato Colectivo de Trabajo del personal Administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de México, en su Cláusula 20 establece:

CLAUSULA No. 20 CAUSALES DE RESCISION

Los trabajadores al servicio de la Institución, únicamente podrán ser separados o despedidos de sus labores previa investigación de faltas cometidas, en los términos de la Cláusula 21 de este Contrato Colectivo de Trabajo, por las siguientes causas:

1. Por engañar el trabajador a la Universidad presentándole certificados falsos o referencias en las que se le atribuyen capacidades, aptitudes o facultades de que carezca. Deja de tener efectos a los treinta días de prestar sus servicios.
2. Incurrir, durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo o funcionarios de la Universidad, salvo que medio provocación o que obre en defensa propia.

Son faltas de probidad u honradez:

- a) Que marque la tarjeta de tiempo correspondiente a otro trabajador.
 - b) Que no entregue a las autoridades o sus representantes los objetos, dinero o valores que hubiere encontrado en el local en que presta sus servicios y que hubiesen sido extraviados por otro trabajador.
 - c) Que gestione y obtenga el pago de una prestación a que no tiene derecho y que con posterioridad se descubra esta circunstancia.
 - d) Que disponga de objetos, dinero o valores propiedad de la Universidad.
 - e) Que insinúe, solicite o acepte del público, gratificaciones u obsequios por dar preferencia en el despacho o trámite de los asuntos.
3. Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y de más objetos relacionados con el trabajo.
4. Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inescusable, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde preste sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.
5. Por cometer actos inmorales durante el trabajo o en el lugar donde desempeña los servicios.

6. Por revelar asuntos reservados de que tuviera conocimiento -- con motivo de su trabajo, cuya divulgación cause perjuicio -- grave a la Universidad.
7. Por tener sin causa justificada o sin permiso más de tres faltas consecutivas de asistencia a su trabajo, o seis no consecutivas en un período de 30 días.
8. Por desobedecer el trabajador reiterada e injustificadamente las órdenes que recibe del representante de la Institución, - siempre que se trate del trabajo contratado.
9. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad si amonestado por primera vez reincide, o cuando provoque escándalo o cause daños graves, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en el último caso, -- exista prescripción médica.
10. Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de -- trabajo, debiendo estarse para este efecto a lo que disponga el presente Contrato.
11. Por incurrir el trabajador en actos de violación sexual en el campus universitario o centro de trabajo. (71)

(71) Ibidem. p. 18-19

3.- EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

De acuerdo con el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo, - el Reglamento Interior de Trabajo es: " el conjunto de disposicio-- nes obligatorias para los 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 ad ministrativo que formulen directamente las empresas para la ejecu-- ción de los trabajos."

La misma Ley en su artículo 423, señala lo que deberá contener el Reglamento Interior de Trabajo, como son: " Hora de entrada y sa lida de los trabajadores; Lugar y momento en que deben comenzar y - terminar las labores; Días y horas para hacer limpieza del estable- cimiento y maquinaria; Días y lugares de pago; Normas para prevenir los riesgos de trabajo; Sobre las labores insalubres y peligrosas;- Tiempo y forma de exámenes médicos para los trabajadores; Permisos- y licencias; Disposiciones disciplinarias y procedimiento para su - aplicación; y las demás normas necesarias y convenientes."⁽⁷²⁾

En este punto no se mencionarán todos los capítulos que confor man el Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo - al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México, sólo ha remos alusión al Título Segundo Capítulo VI, que trata de la " SUS-

(72) -----, Ley Federal del Trabajo. op. cit. p. 194-195

PENSION Y SEPARACION "; el Título Sexto Capítulo I, que se refiere a las " MEDIDAS DISCIPLINARIAS " y el Título Séptimo que menciona los " RECURSOS DE REVISION Y APELACION ", que tenían derecho los -- trabajadores ante las autoridades universitarias.

En el primer caso, la Suspensión y Separación, que trata el Título Segundo en su Capítulo VI, artículos 64, 66 y 68.

Artículo 64. El nombramiento o contrato de trabajo terminará: I a la V. . . , VI. Por rescisión.

Artículo 66. La rescisión del nombramiento o contrato de trabajo puede ser:

A) Por la Universidad sin ninguna responsabilidad, de acuerdo con el estatuto y este reglamento, por cualquiera de las siguientes causas.

- I. Por engaño del trabajador o, en su caso, de la asociación - que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador aptitudes o capacidad de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- II. Por incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez.
- III. Por incurrir el trabajador, durante sus labores, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de sus jefes o compañeros.

- IV. Por cometer el trabajador contra algún miembro de la comuni-
dad universitaria, cualquiera de los actos enumerados en la
fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera-
la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.
- V. Por cometer el trabajador fuera del servicio, contra las au-
toridades y sus jefes, o los familiares de ellos, alguno de
los actos a que se refiere la fracción III de este inciso, -
si son de tal manera graves que afecten seriamente el cum-
plimiento de las relaciones de trabajo.
- VI. Por ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios ma-
teriales durante el desempeño de las labores o con motivo -
de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos
y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VII. Por ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la-
fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero-
con negligencia tal que sean la causa única del perjuicio.
- VIII. Por comprometer el trabajador, por imprudencia o descuido -
inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las per-
sonas que se encuentran en él.
- IX. Por cometer el trabajador actos inmorales en el estableci-
miento o lugar de trabajo.
- X. Por dar a conocer el trabajador asuntos de carácter reserva
do con perjuicio de la Universidad.
- XI. Por tener el trabajador más de tres faltas consecutivas en-
su trabajo, o más de cinco no consecutivas, en un período -
de treinta días, sin permiso autorizado o sin causa justifi-
cada.

- XII. Por desobedecer el trabajador a las autoridades o a sus je
fes, sin causa justificada, siempre que se trate de las a-
tribuciones inherentes al puesto.
- XIII. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas
o a seguir los procedimientos indicados para evitar accident
es o enfermedades.
- XIV. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de em-
briaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga e
nervante.
- XV. Por sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena
de prisión y que le impida el cumplimiento del nombramiento
o contrato de trabajo.
- XVI. Por causas análogas a las establecidas en las fracciones an
teriores de igual manera graves y de consecuencias semejan-
tes en lo que al trabajo se refiere.

B) Por el trabajador, por cualquiera de las causas siguientes:

- I. Por engañarlo las autoridades o sus representantes respecto
a las condiciones del nombramiento o contrato de trabajo.
Esta causa dejará de tener efecto después de treinta --
días de prestar sus servicios el trabajador.
- II. Por no recibir el salario correspondiente en la fecha y lu
gar convenidos o acostumbrados.
- III. Por incurrir las autoridades o sus representantes y dentro-
del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de --
violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análo--
gos, en contra del trabajador, o su cónyuge, padres, hijos-

o hermanos.

- IV. Por incurrir las autoridades o sus representantes y fuera - del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que afecten seriamente el cumplimiento de la relación de trabajo.
- V. Por sufrir perjuicios causados con mala fe por las autoridades o sus representantes, en sus herramientas o útiles de - trabajo.
- VI. Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones-higiénicas en el lugar de trabajo, o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen.
- VII. Por comprometer las autoridades o sus representantes, con - su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad de las - personas que se encuentren en el taller o dependencia.
- VIII. Por reducir la Universidad el salario al trabajador, a menos que medie decisión de la autoridad del trabajo competente.
- IX. Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 68. Constituye faltas de probidad de un trabajador:

- I. Que marque la tarjeta de tiempo correspondiente a otro trabajador.
- II. Que no entregue a las autoridades o sus representantes, los

objetos, dinero o valores que hubiere encontrado en el local en que presta sus servicios y que hubiesen sido extraviados por otro trabajador.

- III. Que gestione y obtenga el pago de una prestación a que no tiene derecho y con posterioridad se descubra esa circunstancia.
- IV. Que disponga de objetos, dinero o valores propiedad de la Universidad.
- V. Que insinúe, solicite o acepte del público gratificaciones u obsequios por dar preferencias en el despacho o trámite de los asuntos. (73)

En el segundo caso, Título Sexto Capítulo I. Medidas Disciplinarias, Artículos 131, 137, 138 y 141.

Artículo 131. Las faltas que cometan los trabajadores, en los términos de este reglamento, se sancionarán con:

- I. Notas malas.
- II. Suspensión de trabajo.
- III. Rescisión del nombramiento o contrato de trabajo.
- IV. Pérdida del derecho a licencia con goce de salario por motivo personal.
- V. Transferencia.

Artículo 137. Se impondrán ocho días de suspensión al trabajador que haya incurrido en cualquiera de las faltas que son causa de rescisión de su nombramiento o contrato de trabajo, cuando esta ú

tima sanción le haya sido conmutada por dictamen de la Dirección General de Asuntos Jurídicos o a juicio de las autoridades.

Artículo 138. La rescisión del nombramiento o contrato de trabajo podrá aplicarse única y exclusivamente por cualquiera de las causas que previene el estatuto y este reglamento, mediante dictamen de la Dirección General de Asuntos Jurídicos y previo cumplimiento de los requisitos que señala este capítulo.

Artículo 141. Si en el término de 120 días, contados desde la fecha en que el trabajador haya cometido la falta, las autoridades o sus representantes no ejercitaren el derecho de imponer sanción a dicha falta en el caso concreto de que se trate, se entenderá que renuncian a ese derecho. (74)

En el tercer caso, Título Séptimo que se refiere a los recursos de Revisión y Apelación, que tenían derecho los trabajadores. Lo transcribimos íntegramente por considerarlo importante en su momento, toda vez que es en este Reglamento donde aparecen las bases como recurso de defensa de los trabajadores.

TITULO SEPTIMO. De los recursos de Revisión y Apelación.

Artículo 154. Cuando los trabajadores o sus representantes consideren que sus intereses o derechos son lesionados en cualquier forma dispondrán del recurso de revisión para pedir la reconsideración de la resolución o acuerdo de las autoridades o de sus representantes. Este recurso será promovido por los interesados o por conducto del representante local de los trabajadores.

(74) Ibidem, p. 516-520

Artículo 155. Cuando los trabajadores o sus representantes con sideren que sus intereses o derechos son lesionados por vías de he cho, una vez agotado el recurso de revisión, dispondrán del recurso de apelación para pedir la revocación.

Artículo 156. El empleo del recurso de revisión estará sujeto al siguiente procedimiento:

- I. Se formulará por escrito ante el jefe de la dependencia que haya dictado la resolución o acuerdo.
- II. En el documento se incluirán las pruebas que demuestren la no culpabilidad del trabajador en el hecho, motivo de la -- sanción.
- III. Que se interponga dentro del plazo máximo de diez días a -- partir de la fecha en que el interesado tenga conocimiento de la sanción.
- IV. La razón y pruebas en que se funde la impugnación sólo ver sarán directamente sobre los hechos motivo de la sanción.

Artículo 157. El empleo del recurso de apelación estará sujeto al siguiente procedimiento:

- I. Se formulará por escrito ante la autoridad superior del je fe que dictó la resolución o acuerdo.
- II. En el documento se pedirá la revocación de la resolución o acuerdo que sancione a un trabajador, con base en:
 - a) Presentación de nuevas pruebas que fehacientemente de muestren la no responsabilidad del trabajador. se excep túan aquellas que pudieron haberse presentado en tiempo.
 - b) Las pruebas que en el procedimiento de revisión no se -

hayan tomado en consideración o no fueron debidamente objetadas por el jefe de la dependencia que dicte la resolución o acuerdo.

III. La revocación deberá solicitarse dentro de un término máximo de tres días, a partir de la fecha en que se haya agotado el procedimiento de revisión.

IV. Toda apelación versará exclusivamente en las pruebas supervenientes o en los puntos que no fueron debidamente objetados.

Artículo 158. El recurso de revisión procederá para todas las sanciones; y el recurso de apelación sólo procederá para suspensiones y rescisiones de nombramiento o contrato.

Artículo 159. Las autoridades deberán dictar la sanción por notas malas en un período de 10 días; y de treinta días a partir de la fecha en que se haya conocido la falta, cuando se trate de suspensiones y despido.

Artículo 160. Las autoridades contestarán, cuando se interponga el recurso de revisión, en un período de tres días; y de cinco días para dictar acuerdo definitivo en el recurso de apelación; en caso de investigación dentro del procedimiento, ésa no podrá exceder de dos días en el de revisión, ni de tres en el de apelación. Estos términos son en beneficio del trabajador para que no prescriba su acción en vía jurisdiccional correspondiente. (75)

Se hace mención de este Reglamento Interior de Trabajo aún --- cuando no se encuentra vigente, toda vez que a partir de la firma - del Convenio Colectivo de Trabajo en 1973, se fijaron de manera bi lateral las bases para la firma de un nuevo Reglamento Interior de Trabajo, pero a la fecha no se ha firmado por las partes; las bases todavía se encuentran en el Contrato Colectivo de Trabajo, menciona das al final del punto 2 de este capítulo.

Las razones por las cuales se transcribe parte de su contenido son las siguientes: porque después del Estatuto del Personal Admi-- nistrativo, este fué el segundo reglamento que se aplicó a los tra-- bajadores, en él se transcribieron las causas de Terminación de los Efectos del Nombramiento o Contrato de los Trabajadores que conte-- nían los Estatutos; porque dichas causas han pasado a formar parte-- desde el Estatuto, Reglamento, Convenio y Contrato Colectivo de Tra bajo vigente; porque en él se encuentran las primeras bases de de-- fensa de los trabajadores, aunque de manera interna; porque aún se aplica a los trabajadores administrativos sin que se haya ratifica-- do su vigencia o firmado un nuevo Reglamento Interior de Trabajo, - esto lo confirmamos en los apéndices que se encuentran al final de-- este trabajo.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 424 es-- tablece: " En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

1. Se formulará por una comisión mixta de representantes de -- los trabajadores y del patrón, . . . "(76)

(76) -----, Ley Federal del Trabajo. op. cit. p. 195-196

Por otro lado, la Jurisprudencia ha establecido su criterio - con respecto a la aplicación de las Medidas Disciplinarias, cuando no existe Reglamento Interior de Trabajo.

SANCIONES DISCIPLINARIAS, REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE - LAS ESTABLEZCA, NECESARIO PARA QUE PUEDAN APLICARSE LAS.

La fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo - se contrae a establecer uno de los requisitos que deben contener los Reglamentos Interiores de Trabajo, precisamente por lo que mira las disposiciones disciplinarias y a los procedimientos para su aplicación, por lo que si dicho reglamento no existe, es obvio que no pudo concurrir la observancia de sus lineamientos, la facultad que concede ese precepto no puede ser su pletoria de una disposición reglamentaria tendiente a establecer medidas disciplinarias, y procedimientos para su imposición, por lo que resulta inadmisibile que la Ley Laboral deba aplicarse ante la falta de reglamentación interna de la fuente de trabajo.

Amparo directo 162/73, Comisión Federal de Electricidad. Séptima época, Vols. 97-102, Quinta parte, p. 48. Unanimidad de 4 - votos; Amparo directo 4576/84, Minería San Francisco del Oro, - S.A., Séptima época, Vols. 187-192, Quinta parte, p. 37, Unanimidad 4 votos. Tesis relacionada con jurisprudencia 284/85⁽⁷⁷⁾

SANCIONES DISCIPLINARIAS, SU APLICACION PRESUPONE LA EXISTENCIA DE UN REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

El artículo 102, fracción IX de la Ley Federal del Trabajo, -- presupone para que pueda aplicarse una sanción disciplinaria a un trabajador, la existencia de un Reglamento Interior de Trabajo, mismo que debe redactarse en términos del artículo 101 - de la propia Ley, de acuerdo con lo que prevenga el Contrato - Colectivo o en su defecto por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón. Así púés, el reglamen

(77) Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación

to formulado en tales términos, debe contener las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas, pero con la expresa condición de que intervenga el delegado del sindicato y, a falta de éste, un representante de los trabajadores.

Amparo directo 7520/62, Francisco Sosa Marín. Sexta época, Vol CII, p. 62, Unanimidad de 5 votos, 24 de marzo de 1965. Ponente Manuel Yañez Ruiz. (78)

SANCIONES DISCIPLINARIAS, CUANDO NO EXISTE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Si el patrón no llega a demostrar en el juicio la existencia de un Reglamento Interior de Trabajo, con base en el cual aplicó la medida disciplinaria al trabajador, su determinación debe considerarse injustificada, ya que para evitar actos arbitrarios, la Ley Laboral preve la elaboración de dicho Reglamento.

Amparo directo 3804/64, Santos Villagómez Rodríguez. Sexta época, Vol. CVIII, p. 66, Unanimidad 5 votos, 10 de junio de 1966 ponente Manuel Yañez Ruiz. (79)

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, SANCIONES DISCIPLINARIAS A LOS.

Para que pueda imponerse una sanción a un trabajador, cualquiera que esta sea, debe estar autorizada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o en el Reglamento Interior de Trabajo, pues de lo contrario, tal sanción debe considerarse ilegal.

Amparo directo 7824/67, Hospital Infantil de México. Sexta época, Vol. CXXVIII, p. 42, Unanimidad de 4 votos, 7 de febrero de 1968. ponente Manuel Yañez Ruiz. (80)

(78) Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación

(79) Ibidem.

(80) Ibidem.

se considera antijurídica su aplicabilidad, por la falta de -- fundamento, ya que si bien es cierto que en el Contrato están las - bases, éste no se ha firmado por las partes y tampoco se ha ratifi- cado el que se aplicó a los trabajadores antes de la firma del Con- venio. De acuerdo con la Ley y la Jurisprudencia, para la aplica--- ción de sanciones disciplinarias a los trabajadores, éstas deberán- estar especificadas en un Reglamento Interior de Trabajo, de otro - modo se considera injustificada su aplicación.

No habiendo una legislación aplicable a los trabajadores uni- versitarios, que regulara la solución de los conflictos surgidos -- por la prestación del servicio entre éstos y la Universidad, ésta - con apoyo en el artículo 13 de su Ley Orgánica expide los Estatutos del Personal Administrativo a su Servicio.

Posteriormente un Reglamento Interior de Trabajo, también apli cable a los trabajadores administrativos, donde tanto los Estatutos como el Reglamento, determinan las causas por las cuales puede ser- rescindido un trabajador, sin opción a defenderse, aún cuando el Re glamento tiene un Título que trata de los recursos de revocación y apelación, éstos son determinados por las propias autoridades uni- versitarias.

El Contrato Colectivo de Trabajo, además de enumerar las cau- sas de rescisión, también enumera las instancias que tienen los tra- bajadores como medios de defensa cuando sus derechos son violados.- Por otro lado, la solución de los conflictos de acuerdo con el Con trato debe ser bilateral como lo establece en su cláusula 21; o en

su caso por una Junta Especial como lo dispone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 353-S.

Todas estas causas de suspensión, terminación o rescisión que se han citado en el Reglamento y Contrato, se deduce que fueron tomadas de la Ley Federal del Trabajo, concretamente del artículo 47, por la similitud que existe entre ellas, aún cuando al principio, se les negó a los trabajadores universitarios su aplicabilidad, si se tomó como base para la elaboración de los Estatutos del personal administrativo en lo concerniente a las causas de terminación de la relación laboral, así como la suspensión y rescisión de que habla el Reglamento Interior de Trabajo, pasando posteriormente a formar parte del Contrato Colectivo de Trabajo.

C A P I T U L O I V

IV. LA ANTIJURICIDAD EN LAS RESCISIONES IMPUESTAS A LOS TRABAJADO RES ADMINISTRATIVOS DE BASE POR PARTE DE LAS AUTORIDADES UNIU VERSITARIAS

1. ANALISIS JURIDICO DE LA CLAUSULA 23 DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE DE LA UNIU
VERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

2. PROCEDIMIENTO EN CASO DE CONFLICTO

2.1. SANCIONES

3. RECURSOS

3.1. ANTE LA AUTORIDAD QUE EMITE EL ACTO

3.2. ANTE LA COMISION MIXTA DE CONCILIACION

3.3. ANTE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

C A P I T U L O I V

IV. LA ANTIJURICIDAD EN LAS RESCISIONES IMPUESTAS A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE BASE POR PARTE DE LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Uno de los principales problemas que enfrentan los trabajadores universitarios, es precisamente la rescisión de su contrato individual de trabajo, por la aplicación que hacen las autoridades, de las causales de rescisión que se enumeran en la cláusula 20 del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor.

Estas rescisiones por lo general no se ajustan a lo establecido en el propio contrato, toda vez que en la determinación de la rescisión no se cumple con el procedimiento que debe llevarse a cabo. Por lo tanto, el trabajador que cae dentro de alguna de las causales que menciona la cláusula 20, citada en el capítulo anterior, sufre la rescisión de su contrato individual de trabajo, por parte del titular de la dependencia universitaria que corresponda.

De esta manera, los derechos laborales del trabajador son violados desde el primer momento, al no llevarse a cabo el procedimiento que establecen las instancias que marca la cláusula 23 del Contrato Colectivo de Trabajo que se analiza a continuación.

1.- ANALISIS JURIDICO DE LA CLAUSULA 23 DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

CLAUSULA N°. 23

Obligación de la Universidad
de respetar la relación individual de trabajo

La Institución se obliga a no rescindir la relación individual de -
trabajo del personal sindicalizado, sin que previamente se hayan a
gotado las instancias señaladas en este Contrato Colectivo de Trabaj
o (ante el titular de la dependencia y ante la Comisión Mixta de
Conciliación).

Mientras se emite la resolución definitiva en las instancias cita
das, sólo podrá suspenderse al trabajador en los casos de imputa-
ción, con pruebas fehacientes de faltas de probidad u honradez, que
dando sujeto al pago de salarios por el lapso de suspensión y el in
cremento que deba cubrirse a la propia resolución definitiva que se
dicte.

La Comisión Mixta de Conciliación tomará en consideración al emitir
sus resoluciones, que se hayan cumplido las formalidades esenciales
de los procedimientos correspondientes y de no ser así previo el a
cuerdo respectivo se considerará la sanción impropcedente.

La UNAM no contravendrá los procedimientos pactados bilateralmente,
apegándose en todo momento a los mismos. (81)

(81) _____, Contrato Colectivo de Trabajo. op. cit. p. 22-23

De acuerdo con el primer párrafo de la cláusula citada, se entiende que las autoridades universitarias no deben rescindir el contrato individual de trabajo, del presunto infractor de alguna de las faltas establecidas por la cláusula 20 del contrato, hasta en tanto no se hayan agotado las instancias que señala la cláusula 23. Esto es, en primera instancia, el titular de la dependencia después de haber concluido su investigación administrativa, sobre la falta que haya cometido el trabajador, si en su caso amerita la rescisión, deberá suspenderlo del trabajo.

Siguiendo la interpretación de la cláusula, en la segunda instancia, el titular debe turnar el caso a la Comisión Mixta de Conciliación para que ésta, con las pruebas recabadas que presentan las partes en el acta de investigación administrativa, sobre los hechos imputables al trabajador, analice y en su caso determine sobre la procedencia o improcedencia de aplicar la rescisión al contrato del trabajador.

Cuando se dice en su primer párrafo que: " La Institución se obliga a no rescindir la relación individual de trabajo del personal sindicalizado." Esta obligación nace de un acuerdo pactado entre las partes (autoridades y sindicato), de manera bilateral, -- por lo tanto el incumplimiento por parte de las autoridades sobre lo convenido, implica la antijuricidad en sus determinaciones.

Este incumplimiento a lo pactado, trae como consecuencia la violación al derecho del trabajador, en virtud de que, el acto que se le imputa, solamente es ventilado en una sola instancia, por el

titular de la dependencia correspondiente; y no por las dos que se encuentran establecidas por la cláusula que se estudia.

Si la situación del trabajador se resuelve en las dos instancias, éste tiene más oportunidad de no ser rescindido, toda vez que los criterios que se apliquen al caso, serán diferentes, esto es, en primera instancia el criterio es unilateral, incluso podría darse - de manera personal, en tanto que en la segunda instancia, el criterio ya no es unilateral si no bilateral, con la ventaja de la imparcialidad al emitir la resolución.

Si hablamos de ventaja en una segunda instancia, no sólo sobre la imparcialidad si no también en la aplicabilidad del derecho, el desconocimiento del mismo trae como consecuencia al aplicarlo la lesión de intereses, en este caso, de los trabajadores administrativos de la Universidad, cuando los despidos no son justos. Compartimos la opinión del maestro Alberto Briceño Ruiz, en el sentido de - que un despido es justo cuando " atiende estrictamente a la letra - de la ley; busca adecuar la conducta al molde de la causa y aplica la disposición legal, sin tomar en cuenta circunstancias económicas humanas, etc., que pudieran darse." siguiendo su misma opinión, "sólo debe aplicarse el despido cuando se hayan agotado todos los recursos de regeneración y reubicación dentro de la empresa. El despido no es un frío ajuste legal, tampoco es una sanción que se deja en manos del patrón; es una medida de saneamiento social que ha de tomarse en caso de extrema urgencia." (82)

Para los maestros de Pina y de Pina Vara, el despido es: " Ac

(82) Alberto Briceño Ruiz. op. cit. p. 216

to mediante el cual el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios." (83)

El segundo párrafo de la cláusula motivo de este trabajo dice: " Mientras se emite la resolución definitiva en las instancias citadas, sólo podrá suspenderse al trabajador en los casos de imputación, con pruebas fehacientes de faltas de probidad u honradez.", - esto es, que aún con pruebas fehacientes, el trabajador tiene derecho a que se le juzgue en las dos instancias, para que se emita la resolución definitiva, mientras tanto debe suspenderse. Como dice el maestro de la Cueva, el objeto de la suspensión, " es conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono.", opinión citada en el capítulo anterior; misma que compartimos, toda vez que la suspensión deja viva la relación de trabajo.

Tercer párrafo: " La Comisión Mixta de Conciliación tomará en consideración al emitir sus resoluciones, que se hayan cumplido las formalidades esenciales de los procedimientos correspondientes y de no ser así previo el acuerdo respectivo se considerará la sanción - improcedente."

De acuerdo con este tercer párrafo, no deben proceder las rescisiones de los contratos de los trabajadores, ya que de manera general son dictaminadas en la primera instancia, por los titulares - de las dependencias universitarias, violando las formalidades del procedimiento al no ajustarse a los mismos.

(83) Rafael, de Pina y Rafael, de Pina Vara. op. cit. p. 244

Por otro lado, en su último párrafo se expresa: " La UNAM no -
 contravendrá los procedimientos pactados bilateralmente, apegándose
 en todo momento a los mismos.", esto en ningún momento se lleva a -
 cabo tratándose de las rescisiones, ya que las autoridades violan -
 los pactos bilaterales establecidos en esta cláusula, como lo demos-
 traremos más adelante.

2.- PROCEDIMIENTO EN CASO DE CONFLICTO

En la solución de los conflictos laborales entre la Universi--
 dad Nacional Autónoma de México con su personal administrativo; el
 procedimiento se encuentra establecido dentro del Contrato Colecti-
 vo de Trabajo, que rige las relaciones de trabajo entre ésta y sus-
 trabajadores.

En el tercer párrafo de la cláusula número 21 del propio con--
 trato, establece que: " cuando a un trabajador se le impute la comi-
 sión de una supuesta falta, los titulares de las dependencias o sus
 representantes, deberán iniciar y concluir una investigación admi-
 nistrativa en un plazo de diez días hábiles contados a partir de --
 que cualquiera de ellos tenga conocimiento del hecho. Vencido este-
 plazo sin haber concluido la investigación no podrá imponerse san-
 ción alguna." (84)

Para la investigación administrativa a que se hace referencia,
 el titular deberá dirigir al trabajador afectado un citatorio, en -

(84) _____, Contrato Colectivo de Trabajo. op. cit. p. 20

el que se le haga conocer los hechos que se le imputan, así como -- los fundamentos legales y contractuales del caso, la fecha, hora y lugar donde se llevará a cabo dicha investigación, el citatorio deberá entregarse personalmente al trabajador en su centro de trabajo y dentro del horario de su jornada, por lo menos con dos días de antipación a la fecha fijada para la celebración de la propia investigación, también se hará del conocimiento al delegado sindical de la dependencia, a través de una copia del citatorio. En caso de ausencia del trabajador afectado, la notificación se practicará en el último domicilio que tenga registrado ante la institución en días y horas hábiles.

Para que la notificación surta efecto, en caso de ausencia del trabajador en el centro de trabajo, la jurisprudencia ha establecido:

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. Debe acreditarse que el trabajador quedó debidamente notificado para la práctica de la investigación administrativa.

Para considerar que el actor haya quedado debidamente notificado para la realización de la investigación administrativa, no es suficiente que el patrón demuestre ante la Junta que hubiere intentado dejar el citatorio en el domicilio del trabajador sin indicar persona con quien entendió la diligencia, sino que debe acreditar que en ese domicilio se recibió la notificación para que el actor este en condiciones de acudir a la investigación el día y hora en que se verificará. Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer circuito (TC013180 Lab).

Amparo directo 6673/89. Universidad Nacional Autónoma de México. 25 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. ponente: Adolfo O. Aragón-Mendía. Secretario: Salvador Arriaga García. (85)

Al llevarse a cabo la investigación administrativa, deberá es tar presente el titular de la dependencia o su representante legal, además las personas que intervinieron en los hechos por parte de -- las autoridades, así como el trabajador afectado, con su abogado o su defensor por parte del sindicato y sus testigos en caso de haber los, en ella se aportarán los elementos de prueba necesarios para - proceder.

ACTA ADMINISTRATIVA, SU PERFECCIONAMIENTO.

Para perfeccionar un acta administrativa donde se consignan los he chos que motivaron el despido del trabajador, no resulta suficiente que concurra a la audiencia correspondiente sólo una de las perso-- nas que la signaron, cuando en tal acto intervinieron varias. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. (TCO 16410 Lab).

Amparo directo 4076/91. Universidad Nacional Autónoma de México. 18 de junio de 1991. Mayoría de votos de las Magistradas María del Ro sario Mota Cienfuegos y Carolina Pichardo Blake en contra del voto- del Magistrado J. Refugio Gallegos Baeza quien sostuvo su proyecto. Secretario: Enrique Valencia Lira. (86)

Del acta de investigación y en general de todas las actuacio--

(85) Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación

(86) Ibidem.

nes que se realicen el titular deberá entregar copia al trabajador-afectado y a su representante sindical, en el momento en que se efectúe.

La resolución que tome el representante de la Universidad, deberá notificarse tanto al trabajador afectado, como a la representación sindical, dentro del plazo establecido en la cláusula 21 (dos días hábiles) del propio contrato, si dicha resolución determina la rescisión del contrato del trabajador, de acuerdo con las pruebas obtenidas en la investigación administrativa, suspenderá al trabajador y turnará su resolución a la Comisión Mixta de Conciliación.

En la cláusula 22 del mismo Contrato, en su segundo párrafo establece que: " Dicha Comisión abrirá un expediente para cada caso y llevará a cabo todas las diligencias necesarias para emitir una decisión, que dictará en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del inicio del procedimiento. Las resoluciones serán válidas para las partes por simple mayoría y en caso de empate, se recurrirá al perito en derecho que por orden le corresponda conocer del asunto conforme a la lista que formularán de común acuerdo los representantes de la UNAM y del STUNAM ante la Comisión Mixta de Conciliación. El perito en derecho al que le corresponda fallar resolverá en un plazo de dos días hábiles siguientes al de la notificación de su nombramiento. De no estar conforme el trabajador con la resolución, se entenderá que tiene reservados sus derechos para recurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje." (87)

(87) -----, Contrato Colectivo de Trabajo. op. cit. p. 21-22

Estas dos instancias conforman el procedimiento interno que -- marca el primer párrafo de la cláusula 23, en el sentido de agotar-- las instancias, ante el titular de la dependencia y ante la Comi-- ción Mixta de Conciliación, para que se determine sobre la proceden-- cia o improcedencia de la rescisión del contrato de trabajo a un -- trabajador. Reafirmando el último párrafo de la misma cláusula que dice: " La UNAM no contravendrá los procedimientos pactados bilate-- ralmente, apegándose en todo momento a los mismos."

Cabe hacer mención sobre el aviso o notificación que debe ha-- cerse al trabajador, tal como se establece al final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, citado en el punto 1 del capítulo an-- terior, en el sentido de que: " El patrón deberá dar al trabajador-- aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en-- caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cin-- co días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del -- conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domi-- cilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabaja-- dor.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bas-- tará para considerar que el despido fué injustificado."

Para los maestros de Pina y de Pina Vara, la notificación es -- el: "Acto mediante el cual, con las formalidades legales preestable-- cidas se hace saber una resolución judicial a la persona a la que se reconoce como interesada en su conocimiento o se le requiere para --

que cumpla un acto procesal."(88)

Esta adición hecha al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es sin duda de gran trascendencia social para los trabajadores en general, éstos dejan de ser víctimas en cuanto a la inseguridad-jurídica en lo que se refiere al despido. La notificación del despido o rescisión, deberá cubrir las formalidades legales preestablecidas en los últimos párrafos del artículo 47 de la Ley, de otro modo se considerará que la rescisión del contrato individual de trabajo a un trabajador, es injustificada.

2.1.- SANCIONES

Para los maestros de Pina y de Pina Vara, en su Diccionario de Derecho la sanción es: " Pena o Represión."(89)

La cláusula número 50 del Contrato Colectivo de Trabajo, que estipula las bases del Reglamento Interior de Trabajo establece: -- " Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la UNAM y sus trabajadores se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo -- que convendrán la Institución y el Sindicato de acuerdo con las siguientes bases: . . . numeral 15. Establecerá las sanciones o medidas disciplinarias que se puedan imponer a los trabajadores y fijará las causas que sean motivo de aplicación de dichas sanciones, -- así como el procedimiento para aplicarlas, en la inteligencia de -- que la suspensión del trabajo como medida disciplinaria no podrá

(88) Rafael, de Pina y Rafael de Pina Vara. op. cit. p. 382

(89) Ibidem.

exceder de ocho días, observandose siempre lo dispuesto por la cláusula 21 de este Contrato Colectivo de Trabajo."(90)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 423 establece: " El reglamento contendrá: . . . fracción X. Disposiciones disciplinarias y procedimiento para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El -- trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción."(91)

La fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, - determina que, en el Reglamento se establecerán las disposiciones - disciplinarias, así como el procedimiento para su aplicación. El -- Contrato Colectivo de Trabajo en su cláusula número 50 enumera las bases para la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo, que - convendrán la Institución y el Sindicato, éste convendrán quiere de cir que no se ha elaborado dicho Reglamento. De cualquier manera en el numeral 15 de la cláusula citada, menciona que se establecerán - las sanciones o medidas disciplinarias que se puedan imponer a los trabajadores, así como las causas que sean motivo de sanción, fijando el procedimiento para su aplicación.

Del artículo 423 fracción X de la Ley Federal del Trabajo, del numeral 15 de la cláusula 50 del Contrato Colectivo de Trabajo, así como la Jurisprudencia citada en el capítulo anterior, se desprende que, para la imposición de sanciones o medidas disciplinarias, estas deben estar contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo.

(90) -----, Contrato Colectivo de Trabajo. op. cit. p. 50-52

(91) -----, Ley Federal del Trabajo. op. cit. p. 195

El maestro de la Cueva opina que: " Las únicas sanciones disciplinarias que pueden imponerse a los trabajadores son las consignadas en el Reglamento Interior de Trabajo."⁽⁹²⁾

De la misma forma el maestro Alberto Briceño Ruiz, dice: " Fue ra del reglamento interior, la Ley no contempla la posibilidad de - sancionar. No es válido, por tanto, suspender al trabajador, aún -- cuando la falta sea grave, sin que exista reglamento interior de - trabajo."⁽⁹³⁾

De todo esto se concluye que las sanciones impuestas por los - titulares de las dependencias universitarias, son antijurídicas, -- por no existir Reglamento Interior de Trabajo que las determine. -- Aún cuando el propio Contrato en su cláusula número 5 establece: -- " Sólo obligarán a las partes los convenios o acuerdos que se hagan constar por escrito y firmados por sus representantes debidamente - autorizados, siempre y cuando sean acordes al presente Contrato y a la Ley, pero en todos los casos deberán observarse los reglamentos anteriores y los usos y costumbres establecidos, en cuanto sean más favorables a los trabajadores."⁽⁹⁴⁾

Esta cláusula menciona que deberán observarse los reglamentos anteriores, pero en cuanto sean favorables al trabajador. La aplica ción de sanciones, tomando como fundamento el reglamento anterior, - no favorece al trabajador, al contrario lesiona su derecho, como se puede constatar en los apéndices, donde se hace mención del artícu

(92) Mario, de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984. p. 498

(93) Alberto, Briceño Ruiz. op. cit. p. 209

(94) -----, Contrato Colectivo de Trabajo. op. cit. p. 3

lo 137 del reglamento anterior para conmutar la rescisión por una amonestación, y en el otro caso, la aplicación de una suspensión de ocho días a un trabajador.

Ahora bien, es necesario resaltar con documentos que prueben fehacientemente la antijuricidad en la aplicación tanto de las sanciones, como la propia rescisión a la que se ha hecho mención durante el desarrollo de este capítulo.

Como se demuestra con los apéndices que se encuentran al final del presente trabajo, se comprueba que los titulares de las dependencias universitarias, contravienen el procedimiento interno -- que establece el Contrato Colectivo de Trabajo en la cláusula 23, -- sobre las instancias que deberán llevarse a cabo, para determinar si procede o no la rescisión del contrato de trabajo de un trabajador, que se encuentra afectado por alguna de las faltas que enumera la cláusula 20 del contrato y que son motivo de rescisión. Contraviendo los procedimientos pactados bilateralmente, al no apcrgarse -- los representantes de la Institución a los mismos.

Por otro lado, dentro de los mismos apéndices se demuestra la irregularidad en la aplicación de la sanción, en la amonestación se hace alusión del artículo 137 de un Reglamento Interior de Trabajo que no está vigente; la suspensión se aplica aún cuando no hay Reglamento Interior de Trabajo que la establezca; en las rescisiones, independientemente de las causas que las originen, hay una irregularidad en cuanto al tiempo de causar efecto, unas el mismo día de la resolución, otras de uno a once días después.

Esto es violatorio al derecho del trabajador, toda vez que se le notifica la resolución y debe esperar determinado tiempo para recurrir a la instancia correspondiente a reclamar o demandar su derecho.

3.- RECURSOS

" El recurso administrativo es una defensa legal que tiene el particular afectado para impugnar un acto administrativo ante la propia autoridad que lo dictó, el superior jerárquico u otro órgano administrativo, para que lo revoque, anule o lo reforme una vez comprobada la ilegalidad o inoportunidad del acto."⁽⁹⁵⁾

De acuerdo con la definición del maestro Andrés Serra Rojas, en el sentido de una defensa legal que tiene un particular afectado, en este caso un trabajador universitario, para impugnar una decisión que lesiona su derecho, debe ser corregida ya sea por la propia autoridad que dictó el acto o por un órgano administrativo, en el caso que nos ocupa, hablamos del titular de la dependencia y de la Comisión Mixta de Conciliación, quienes deben revocar, anular o reformar, de acuerdo con las pruebas y fundamentos jurídicos contractuales, la ilegalidad del acto, motivo de la rescisión de los contratos individuales de trabajo.

(95) Andres, Serra Rojas. Derecho Administrativo. Decimotercera Edición, Tomo II Editorial Porrúa, S.A., México, 1985. p. 583

3.1.- ANTE LA AUTORIDAD QUE EMITE EL ACTO

En el segundo párrafo de la cláusula 21 del Contrato Colectivo citada en el capítulo anterior dice: " Los representantes sindicales de cada dependencia tratarán en primera instancia los asuntos - de su jurisdicción con los representantes de las mismas, formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas y argumentos relativos. El representante de la UNAM deberá resolver en un término máximo de dos días hábiles contados a partir de la fecha en que se reciba la solicitud sindical; la determinación deberá ser escrita y fundada expresando con claridad las argumentaciones en que se haya basado, de no hacerse así, procede recurrir en inconformidad ante - la Comisión Mixta de Conciliación, la que deberá resolver en el pe rtorio término de cinco días hábiles sobre la procedencia del -- planteamiento sindical."

En el contenido de la cláusula 21, no se hace mención de qué - tipo de recurso deben interponer los delegados sindicales, ante el titular de la dependencia cuando una resolución de éste afecta a - un trabajador administrativo.

El recurso que deben solicitar o presentar los delegados sindi cales o el propio trabajador, cuando se considere afectado en sus - intereses laborales, es el de revocación. Dicha solicitud deberá ir acompañada de las pruebas conducentes y presentada ante la autori-- dad que dictó la resolución que lo afectó.

La autoridad tiene dos días hábiles, a partir de la fecha en -

que se reciba la solicitud, para resolver sobre la revocación o ratificación de la resolución emitida.

Si agotada la instancia ante la autoridad que emitió la resolución, el trabajador administrativo no está de acuerdo con la misma, podrá interponer el recurso de inconformidad ante la Comisión Mixta de Conciliación.

3.2.- ANTE LA COMISION MIXTA DE CONCILIACION

Esta Comisión es el órgano competente para conocer de la impugnación de las resoluciones que afectan los intereses gremiales de los miembros del personal administrativo, quienes tendrán derecho a recurrir ante ella, por sí o por medio de sus representantes. Está integrada paritariamente por tres miembros representantes titulares de las autoridades universitarias y tres miembros titulares del sindicato del personal administrativo de la UNAM., cada titular podrá tener un suplente.

El recurso de inconformidad se interpondrá por el trabajador administrativo, cuando agotado el término señalado en el punto anterior, la autoridad no haya resuelto, o bien, no estuviere de acuerdo con el sentido de la resolución emitida, motivo de la solicitud de revocación. Este recurso deberá presentarse ante la Comisión Mixta de Conciliación, en un término no mayor de cinco días hábiles, - contados a partir del día siguiente de la notificación de la resolución que se impugna, o a partir del día siguiente de cumplirse los

dos días sin haber contestación.

La Comisión deberá emitir una decisión, que se dictará en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del inicio del procedimiento. Las resoluciones serán válidas para las partes por simple mayoría y en caso de empate, se recurrirá al perito en derecho que por orden le corresponda conocer del asunto conforme a la lista que formularán de común acuerdo los representantes de la UNAM y del STUNAM ante la Comisión Mixta de Conciliación. El perito en derecho al que le corresponda fallar resolverá en un plazo de dos días hábiles siguientes al de la notificación de su nombramiento. (96)

Si la resolución favorece al trabajador, la autoridad deberá darle cumplimiento en los términos que la misma señale.

Por otra parte, si la resolución de la citada Comisión, lesiona los derechos laborales del trabajador administrativo, podrá éste ejercitar sus acciones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; en este supuesto, el término para la prescripción, correrá a partir del día siguiente en que se le notifique al trabajador la resolución de la Comisión Mixta de Conciliación.

Dentro del derecho laboral no se contempla una definición sobre lo que es la prescripción, aún cuando la Ley Federal del Trabajo la regula en su Título Décimo, no nos da una definición sobre la misma, es el Código Civil en su artículo 1135, nos dice que la prescripción es: " un medio de adquirir bienes o librarse de obligacio-

(96) _____, Contrato Colectivo de Trabajo. op. cit. p. 21-22

nes, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la ley."(97)

Al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 516 establece: " Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a -- partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes: . . .

Artículo 518. prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación."(98)

De la definición que nos da el Código Civil y de la regulación que hace la Ley Federal del Trabajo, se entiende que la prescripción es la forma de perder un derecho para el trabajador y la liberación de una obligación para el patrón, en caso de que dentro de determinado tiempo, el trabajador que es despedido o rescindido de su trabajo, no ejercite las acciones necesarias dentro de los términos que establece la Ley para reclamar su derecho, ya sea que pretenda la reinstalación a su trabajo o la liquidación a que tiene derecho, conforme a la Ley.

Cualquiera de los dos casos mencionados, esto es, la revocación o la inconformidad, son de carácter optativo, de tal manera que el trabajador administrativo podrá ejercitar directamente

(97) —————, Código Civil. (para el Distrito Federal), 56a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988. p. 240

(98) —————, Ley Federal del Trabajo. op. cit. p. 280-281

su derecho ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

3.3.- ANTE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, específicamente en su artículo 353-S. Establece: " 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." (99)

El mismo Contrato Colectivo de Trabajo, al final del tercer párrafo de su cláusula 22, menciona: " De no estar conforme el trabajador con la resolución, se entenderá que tiene reservados sus derechos para recurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje." (100)

Al recurrir el trabajador ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en demanda de una solución favorable a sus intereses, sale del ámbito administrativo interno para entrar al contorno jurisdiccional, esto es, la solución no se dará por los mismos universitarios si no por una Junta Especial como lo establece el artículo 353-S de la Ley. Aún cuando dicha Junta esta integrada por re

(99) Ibidem.

(100) -----, Contrato Colectivo de Trabajo. op. cit. p. 22

presentantes tanto de autoridades como de trabajadores universitarios, hay dentro de la misma un representante del Estado con calidad de presidente de la Junta.

Por lo tanto, los conflictos laborales surgidos entre la Universidad y sus trabajadores administrativos, al llegar a la Junta - Especial, tendrán una solución de carácter Judicial, por la intervención del Estado quien en última instancia será el encargado de - poner fin a los conflictos laborales.

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

I. La Universidad, fué creada por Felipe II. . . en su Cédula-Real expedida el 21 de septiembre de 1551.

II. Después de varias clausuras y aperturas, el 22 de septiembre de 1910, fué reinstalada solemnemente, gracias a los trabajos - realizados por Don Justo Sierra, quien ocupaba el cargo de Ministro de Instrucción y su entonces subsecretario Ezequiel A. Chávez, dándole carácter de Universidad Nacional. Es desde 1910, cuando el --- maestro A. Chávez, desarrolla la ya clásica división tripartita de los fines de la Universidad: Investigación, Educación Profesional y Difusión.

III. Los universitarios, no conformes con la intervención del Estado, buscan su autonomía, obteniéndola el 10 de julio de 1929, - con el nacimiento de su Ley Orgánica, formándose así la Universidad Nacional Autónoma de México.

IV. La Ley Orgánica vigente, fue expedida el 6 de enero de --- 1945, constituyéndose en el primer ordenamiento de la historia de - nuestra máxima casa de cultura, que fué elaborada por su propia comunidad universitaria. Durante sus 48 años de vigencia, ha demostrado su idoneidad, por la solidez de sus principios.

V. El conjunto de legislación en materia laboral de algunos Estados de la República Mexicana, dieron como resultado que en la --- Constitución Política de 1917 en su artículo 123 se dieran las ba-

ses para regular todo contrato de trabajo y posteriormente su regla mentación en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

VI. Los trabajadores universitarios, trataron de que las rela ciones laborales entre éstos y la Universidad se rigieran por el ar tículo 123 y su Ley reglamentaria, negándoles este derecho las auto ridades universitarias y las laborales, alegando que los trabajado res universitarios se regian por estatutos especiales.

VII. El Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de México, es sin duda el primer regulador en ma teria laboral, en él se establece quiénes son las autoridades uni versitarias, quiénes forman el personal administrativo, requisitos de ingreso y separación, así como los derechos y obligaciones de -- los trabajadores. Con ello no se resolvió su indefinición jurídica, dándose un movimiento huelguístico en 1972-1973, terminando éste -- con la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo y el reconocimien- to como una organización sindical de los trabajadores administrati- vos.

VIII. La creación de la fracción VIII del artículo 3° Constitu cional y la adición del capítulo XVII al Título Sexto de la Ley Fe deral del Trabajo, sirvió para regular las relaciones laborales de- las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas - por Ley, y garantizar el derecho de los trabajadores universitarios a organizarse sindicalmente; estas nuevas disposiciones laborales - también habilitaron a las organizaciones gremiales para suscribir - con sus Instituciones Contratos Colectivos de Trabajo.

IX. Así el 1° de noviembre de 1980, los trabajadores administrativos de la Universidad, suscriben su primer Contrato Colectivo de Trabajo, con la Universidad Nacional Autónoma de México, al terminar la vigencia del Convenio Colectivo, pactado entre la Universidad y sus trabajadores.

X. El Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de México, fue constituido por la UNAM y por el STUNAM, como representante de los trabajadores administrativos el 1° de noviembre de 1980, en él se encuentran todos los procedimientos que deben seguir las autoridades universitarias, cuando pretendan modificar la situación laboral de un trabajador administrativo, contiene además las prestaciones a que tienen derecho y las obligaciones que deben cumplir éstos dentro de la Institución.

El Contrato Colectivo de Trabajo, es revisado contractualmente cada dos años por la UNAM y por el STUNAM, pero en lo relativo al aumento salarial por jornada diaria, se efectúa cada año antes del 1° de noviembre.

XI. En cuanto a las causas de terminación, suspensión y rescisión de las relaciones laborales entre la Universidad Nacional y su personal administrativo, se encuentran previstas dentro del propio Contrato.

XII. La terminación no ofrece mayor problema toda vez que es por mutuo consentimiento, por la muerte del trabajador, por el vencimiento de la temporalidad o terminación de la obra objeto de la contratación.

XIII. La aplicación de la suspensión se dá de manera antijurídica, por no haber un Reglamento Interior de Trabajo que la establezca, a excepción de la suspensión que se da cuando algún trabajador se encuentra sujeto a proceso penal privado de la libertad, que le impide cumplir con su relación individual de trabajo.

XIV. Las causas de rescisión, han sido el mayor problema en las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores administrativos; por que al darse aquélla, se rompe con la relación laboral, al mismo tiempo trae como consecuencia una serie de problemas económicos, psicológicos, morales, familiares, etc., para el trabajador que la sufre.

XV. La rescisión que se le impone al trabajador administrativo es antijurídica, toda vez que los titulares de las dependencias universitarias, no siguen los procedimientos pactados bilateralmente que marca el Contrato Colectivo de Trabajo, como son ante el titular de la dependencia y ante la Comisión Mixta de Conciliación, violando con esto, el derecho del trabajador al no cumplirse las instancias internas, establecidas en dicho Contrato.

XVI. Sólo debe aplicarse el despido cuando se hayan agotado todos los recursos de regeneración y reubicación dentro de la empresa. El despido no es un frío ajuste legal, tampoco es una sanción que se deja en manos del patrón; es una medida de saneamiento social que ha de tomarse en caso de extrema urgencia.

XVII. Las rescisiones de los contratos individuales de los tra

bajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México, no deben resolverla los titulares de las dependencias universitarias, hasta en tanto no se escuche la opinión de la Comisión -- Mixta de Conciliación. Así las resoluciones se darán de manera bilateral y no unilateral como se ha venido dando hasta la fecha, violando lo pactado en la cláusula 23 del Contrato Colectivo de Trabajo.

XVIII. La prescripción que regula la Ley Federal del Trabajo, no debe proceder en contra del trabajador ni en beneficio del patrón, -- considero que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, -- no se debe liberar al patrón de su obligación por el simple transcurso del tiempo, puesto que es éste el más beneficiado por el servicio prestado. El trabajador debe tener el derecho de reclamar en cualquier tiempo sus derechos.

XIX. La Universidad Nacional Autónoma de México, debe dar cumplimiento a lo pactado en la cláusula 23 del Contrato Colectivo de Trabajo del personal administrativo de base. obligándose a no rescindir la relación individual de trabajo del personal sindicalizado, sin que previamente se hayan agotado las instancias señaladas en este Contrato Colectivo de Trabajo.

XX. Los titulares de las dependencias universitarias, deben -- cumplir con el procedimiento de primera instancia, llevar a cabo la Investigación administrativa y turnar su resolución a la Comisión -- Mixta de Conciliación.

XXI. La Comisión Mixta de Conciliación, como órgano resolutorio, debe ser quien en última instancia del procedimiento interno, resuelva la situación laboral de los trabajadores administrativos de base.

XXII. no deben aplicarse las suspensiones a los trabajadores - como medidas disciplinarias sin que ellas estén establecidas en un Reglamento Interior de Trabajo.

XXIII. Las autoridades de la Universidad Nacional Autónoma de México, deben formular en conjunto con el sindicato de los trabajadores administrativos de base, el Reglamento Interior de Trabajo, - estableciendo las medidas disciplinarias, así como el procedimiento para su aplicación.

B I B L I O G R A F I A

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección de Textos Universitarios. Ed. Harla, S.A. de C.V., México, 1985.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., Segunda Edición, México, 1974.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Ed. Porrúa, S.A., Tercera Edición, México, 1984.

DE MARIA Y CAMPOS, Alfonso. Estudio Histórico-Jurídico de la Universidad Nacional (1881-1929). UNAM. México, 1980.

DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ed. Porrúa, S.A., Decimoséptima Edición, México, 1991.

GONZALEZ DEL RIVERO, Bertha Elena. La Autonomía Universitaria y sus Implicaciones Laborales: 1929-1933. UNAM. México, 1989.

MARIA CARREÑO, Alberto. La Real y Pontificia Universidad de México- (1536-1865). UNAM. México, 1961.

MOLINA PIÑEIRO, Luis J. y SANCHEZ VAZQUEZ, Arturo. Descripción de un Conflicto. UNAM. México, 1980.

MORENO, Daniel. Derecho Constitucional Mexicano. Ed. Pax-México, Nove-
ne Edición, México, 1985.

DROZCO ENRIQUEZ, José de Jesús. Régimen de Las Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas. UNAM. México, 1984.

PLAZA Y JAEN, Cristóbal. Crónica de la Real y Pontificia Universidad de México. UNAM. México, 1931.

PRUNEDA, Alfonso. Informe sobre datos históricos y estado actual de la Universidad Nacional Autónoma de México. UNAM. México, 1949.

SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Decimotercera Edición, Tomo II, Ed. Porrúa, S.A., México, 1985.

TENE RAMIREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Ed. Porrúa, S.A., Vigésimaprimera Edición, México, 1985.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., Sexta Edición, México, 1981.

L E G I S L A C I O N

-----, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (comentada). Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México 1985.

-----, Ley Federal del Trabajo (comentada). Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ed. Porrúa, S.A., México, 1987.

-----, Compilación de legislación Universitaria de 1910-1976. Tomo II, Primera Edición, UNAM. México, 1977.

-----, Código Civil (para el Distrito Federal). 56a. Edición
Ed. Porrúa, S.A., México, 1988.

-----, Semanario Judicial de la Federación. Suprema Corte de -
Justicia de la Nación.

-----, Contrato Colectivo de Trabajo 1990-1992. Universidad Na
cional Autónoma de México.

E C O N O G R A F I A

Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española, Vigésima
Edición, Tomo I y II. 1984.

Enciclopedia Salvat. Diccionario. Salvat Editores de México. 1976.