

Lej. 301



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**TESIS DONADA POR
D. G. B. - UNAM**

La Asociación Profesional en las Universidades
de México

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ARMANDO LOBILLO PRIETO

MEXICO, D. F.

1981



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LA ASOCIACION PROFESIONAL EN LAS
UNIVERSIDADES DE MEXICO

CAPITULO PRIMERO.

EL DERECHO DEL TRABAJO COMO INTEGRANTE DEL DERECHO
SOCIAL.

- 1.- Concepto de Derecho del Trabajo.
- 2.- Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo.
- 3.- Nacimiento de la Asociación Profesional en -
México.
- 4.- Concepto de Asociación Profesional.

CAPITULO SEGUNDO.

DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL Y DERECHO DE -
REUNION.

- 1.- Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional.
- 2.- Artículo 9o. Constitucional y el Derecho de -
Reunión.
- 3.- Similitud y diferencias entre el Derecho de -
Asociación Profesional y el Derecho de Reu -
nión.
- 4.- Análisis de ambos derechos.

CAPITULO TERCERO.

DERECHO DE SINDICACION Y CONTRATACION EN LAS UNIVERSIDADES.

- 1.- Derechos y obligaciones de los trabajadores en la Universidad.
- 2.- Trabajadores Manuales y Trabajadores Intelectuales.
- 3.- Sindicatos de Empresa y Sindicatos Gremiales.
- 4.- Situación de los trabajadores universitarios.

CONCLUSIONES.

CAPITULO PRIMERO

EL DERECHO DEL TRABAJO COMO INTEGRANTE DEL DERECHO SOCIAL

- 1.- Concepto del Derecho del Trabajo.
- 2.- Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo.
- 3.- Nacimiento de la Asociación Profesional en México.
- 4.- Concepto de Asociación Profesional.

CAPITULO PRIMERO

EL DERECHO DEL TRABAJO COMO INTEGRANTE DEL DERECHO SOCIAL.

1.- CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.- La filosofía griega estableció la regla metódica consistente en no abordar el estudio de una disciplina, sin antes ofrecer de la misma una noción general.

Esta disciplina Derecho del Trabajo en un principio tuvo diversas denominaciones en uso. En Francia la denominaban "Legislación Industrial"; en Alemania y en España es usado el nombre de "Derecho Social", más tarde se habló de "Derecho Obrero", dichas denominaciones llevan implícito el sentido de que tales normas que emanan de esta rama jurídica tienen como campo de aplicación el trabajo que se presta en la industria, por lo que son restringidas en su contenido, en virtud de que esta rama se aplica no únicamente a los trabajadores industriales, sino también a los empleados, domésticos, artesanos, profesionistas... etc. La denominación Derecho del Trabajo es más apropiada, toda vez que va más acorde con el artículo 123 de la Constitución, que habla en el capítulo de la Declaración de Derechos Sociales que "El Congreso de la Unión, sin con

travenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo.....", es por eso, que el vocablo Derecho del Trabajo, tiene un significado más preciso y no como le han querido adjudicar autores alemanes y españoles al denominarlo Derecho Social que es inaceptable, en virtud de que todo Derecho bien sea en forma directa o indirecta, tiene un carácter social, por lo que el reservar para cualquier disciplina jurídica tal denominación es caer en confusiónismo, "el término social es más una característica de algunas ramas del orden jurídico que un calificativo adecuado para distinguir una rama de todas las demás"(1).

Una vez explicado el problema terminológico de esta rama jurídica Derecho del Trabajo, es oportuno entrar al estudio de su concepción.

A través del tiempo diversos autores se han ocupado de dar un concepto del Derecho del Trabajo, unos toman en consideración orientaciones de carácter subjetivo concibiendo como un derecho tutelador de la clase trabajadora

(1) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 4.

y otros se avocan por el carácter objetivo y lo conciben - como una regulación legal de las fuerzas productoras.

Entre las definiciones que pretenden conjugar estas dos orientaciones, tenemos a Pérez Botija, que concibe al Derecho del Trabajo como "el conjunto de principios y - normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo" (2), este autor más adelante explica el contenido de su definición, diciendo que, al re - ferirse al "conjunto de principios y normas" quiere decir - que el Derecho del Trabajo no es una masa inorgánica de - preceptos; por el contrario constituye un cuerpo ordenado, en el que, si a veces el jus prácticamente es desbordado - por la lex, resulta más la tarea del científico para contener ese desbordamiento y hacer que nuestra disciplina no - se limite a ser un mero conjunto de normas, esto es, leyes en sentido formal y en sentido material.

Siguiendo con el desarrollo de su definición, explica que, al contraponer los términos empresarios y tra -

(2) Pérez Botija, Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo -

bajadores, se refiere a quienes dirigen el trabajo y quienes lo ejecutan bajo su dependencia y subordinación, y que en todo momento deben estar en relación directa con el Estado para conseguir el fin y motivo de esta materia, que es el de proteger y tutelar al trabajo.

Autores mexicanos han definido en igual forma al Derecho del Trabajo, como Castorena que lo define en su Manual del Derecho Obrero como "el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan". (3)

Nestor de Buen, da una definición breve de lo que es el Derecho del Trabajo y dice que "es el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo per

(3) Castorena J. Jesús. Manual del Derecho Obrero, Pág. 5

sonal subordinado y remunerado" (4). Asimismo, Mario de la Cueva dice que "es el conjunto de normas que fijan las bases generales y deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida". (5).

Cabe manifestar en relación a todos estos conceptos que se han expuesto que, se refieren a conjunto de normas jurídicas y no estrictamente a normas dictadas por el Estado, toda vez que esta rama jurídica aparte de las leyes y disposiciones reglamentarias del Estado, se compone de normas reguladoras de las condiciones de trabajo de los contratos colectivos, de los convenios internacionales, sentencia colectiva, asociaciones profesionales, huelga, etc.

No estamos en desacuerdo con las definiciones expuestas, pero restringen las finalidades de esta rama jurídica que es el Derecho del Trabajo, porque no obstante que

(4) De Buen L. Nestor. Derecho del Trabajo, Pág. 23

(5) De la Cueva Mario. Der. Mex. del Trab. T. I pág.-
436.

están dadas a la luz del artículo 3o. de nuestra Ley Federal del Trabajo, el cual dice que "el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico para el trabajador y su familia...." nos parece que olvidan el mensaje que comprende el artículo 123 de nuestra Constitución, el cual aparte de mencionar tales finalidades como la dignidad y tutela de la clase trabajadora menciona una más importante la reivindicación de sus derechos sociales, por eso Trueba Urbina define a esta materia como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana" (6). "Ni la protección, ni la dignidad de los trabajadores, sigue diciendo este autor, son los únicos objetivos del derecho laboral mexicano, pues su finalidad social expresada concretamente en su mensaje, pues su finalidad social expresada concretamente en su mensaje (artículo 123), es la reivindicación de los derechos del proletariado" (7).

(6) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Der. del Trab. Pág. 135

(7) Idem. Pág. 135.

Este concepto del Derecho del Trabajo completa - las finalidades de esta rama jurídica, y cumple con la jus ticia social que es el ideal del artículo 123 de nuestra - Carta Magna, conseguir la reivindicación de los derechos - de la clase trabajadora para abolir la explotación de la - que han sido presa a través de los años.

2.- NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Este es uno de los problemas más serios que existen en el Derecho del Trabajo, es un problema largamente discutido, el de si el Derecho del Trabajo pertenece al Derecho público o al Derecho privado.

Históricamente se puede decir que el problema del trabajo fue un problema de Derecho privado, desde el momento en que la prestación del trabajo estaba regulada por el Derecho común, en consecuencia, formaba parte del Derecho-Civil.

Por la naturaleza de las normas que primeramente se expidieron cuando surgió la lucha entre el proletariado y el capital, podría decirse que el Derecho del Trabajo era un Derecho público porque las primeras normas que se expidieron fueron normas que tendían a proteger a la mujer y a los menores, y a darles cierta asistencia pública a los trabajadores.

La problemática existente en torno a la dicotomía del orden jurídico en Derecho público y Derecho privado, presenta caracteres, tanto del Derecho privado como del Derecho público.

En el Derecho del Trabajo esta dicotomía se ha roto por completo, para dar paso a una nueva rama jurídica impuesta por la realidad social al pensamiento tradicional y cuyo resultado fue el advenimiento del Derecho Social, Trueba Urbina acerca de esto nos dice que "la clasificación de Derecho público y privado se ha superado con el advenimiento de nuevas disciplinas jurídicas, como el Derecho del Trabajo y de la previsión social que por su esencia revolucionaria no pertenecen a uno u otro, sino a una nueva rama del Derecho: el Derecho Social, que se caracteriza por su función dignificadora de todos los débiles y específicamente de la persona humana que trabaja" (8).

Mediante el Derecho Social se sustituye el concepto de igualdad, formulado por el liberalismo, por el de igualación, cambiando la justicia conmutativa por la distributiva; esto es, los hombres que no son iguales no pue-

(8) Trueba Urbina, Alberto, op. cit. Pág. 116.

den ser tratados del mismo modo, pues esto se traduciría - en tratarlos injustamente. Los hombres que son desiguales no deben ser tratados conforme a una irreal igualdad jurídica que encubre una verdadera desigualdad social. Hay - que comprender que de la igualdad civil no se sigue la - igualdad social; al contrario esta es obtenida por la ruptura de la igualdad civil con el propósito de proteger a - los económicamente débiles "específicamente a toda persona humana que trabaja" frente al capital. El "Derecho Social" es el derecho de esta ruptura.

Al respecto Gallart Folch apunta que "la legislación del trabajo constituye a nuestro entender una especialidad jurídica que llamamos Derecho del Trabajo porque sus instituciones han brotado, obedeciendo a causas que le son específicas, porque tiene factores propios de desarrollo, porque su materia esta perfectamente delimitada en la realidad social y porque sus fundamentos doctrinales son - diferentes de los de las otras ramas del Derecho (9). García Oviedo dice que en el Derecho del Trabajo se presentan un "conglomerado de propósitos y de asuntos que facilita la solución del problema que nos ocupa. Dificilmente se -

(9) Gallart Folch, Alejandro. Der. Esp. del Trabajo. P. 15

puede catalogar enteramente al Derecho del Trabajo en la órbita del Derecho público o en la del Derecho privado" (10).

El Derecho Social como nueva rama del orden jurídico presenta cierto grado de complejidad, toda vez que no únicamente regula al Derecho del Trabajo sino que también podemos colocar al Derecho Económico, a los derechos del hombre que trabaja en formas múltiples, en los cuales sobresalen el propio Derecho del Trabajo y el Derecho Agrario, agregándose el Derecho de la Seguridad Social.

Por todo lo expuesto, es menester mencionar con justo orgullo que México, fue el primer país del mundo que logró elevar al rango constitucional, un artículo como el 123 que es el que marca las bases fundamentales de todo el Derecho del Trabajo, adelantándose a la Constitución Rusa y a la de Weimar de 1919 y que dicho artículo 123 es una de las conquistas y realizaciones más auténticas de la Revolución Mexicana, uno de los postulados fundamentales de su pensamiento y de su legislación social pues en el mismo

(10) García Oviedo, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social, Pág. 7.

se encuentra un amplio y eficaz sistema protector de los -
trabajadores, que lo han caracterizado muy peculiarmente, -
señalando las aspiraciones de bienestar y justicia social -
por las que siempre han luchado los trabajadores.

La naturaleza del Derecho del Trabajo, emana -
del artículo 123 como un "conjunto de principios, institu-
ciones y normas que en función de integración protegen, tu-
telan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los -
económicamente débiles" (11). Esta es la conclusión gene-
ral a la que llegamos, en virtud de que nuestro Derecho -
del Trabajo ya no puede ser concebido como normas regulado -
ras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino -
como un derecho que los trabajadores impusieron en la Cons -
titución para definir su posición frente al capital y fi -
jar los beneficios mínimos que les corresponden como la -
tutela, protección y reivindicación de sus derechos por la
prestación de sus servicios, por lo que esta disciplina -
debe ser regulada y lo es por esta nueva rama jurídica -

(11) Trueba Urbina, Alberto, op. cit. pág. 155.

que es el Derecho Social, rama jurídica de extraordinaria-
vitalidad y dinamismo que responde a los grandes movimien-
tos sociales de nuestro tiempo.

3.- NACIMIENTO DE LA ASOCIACION PROFESIONAL EN MEXICO.- Se ha pretendido asignar como antecedente de la asociación profesional, a las organizaciones de individuos que se presentaban en la antigua Grecia, cuya finalidad era fundamentalmente política. También adquiere bastante importancia la asociación en Roma, integrada por colegios como los de artesanos o trabajadores manuales entre los que se pueden mencionar, el de carpinteros, el de obreros del bronce o del cobre y, fuera de este tipo de oficios, los de tocadores de flautas o trompetas. Estos tipos de colegios romanos debían su nacimiento a la comunidad religiosa fundada en la identificación de principios sociales y también a finalidades de carácter político, aunque puede decirse que no alcanzaron una importancia considerable durante la República ni tenían personalidad jurídica, ni bienes propios, toda vez que eran opacados por el trabajo de los esclavos.

Sólo a manera de dato histórico, señalaremos algunas de las principales asociaciones de esta época.

Cofradías Religiosas.- Como su nombre lo indica su estructura tenía el carácter netamente religioso y eran

dirigidas por sacerdotes; en la fiesta a los dioses se reunían gran cantidad de personas y se provocaban desmanes y desórdenes que significaban un atentado en contra de la seguridad del Estado.

Sodalitia.- Surgen al final de la República en Roma, organismos eminentemente políticos, especie de partidos políticos que celebraban reuniones y asambleas con el objeto de postular y apoyar sus candidatos. Como fueron en aumento, se iniciaron una serie de alteraciones al orden público y desórdenes que llegaron a poner en peligro la seguridad y el bienestar del Estado, fue ordenada su suspensión por medio de la ley Julia aprobada por el senado.

Los Colegios Privados.- Por exclusión ejecutaban profesiones no reservadas a los públicos, aún cuando alguno de ellos en el fondo realizaban funciones similares, tales como los artesanos que trabajaban en obrajes de madera y obreros en piedra, además, se mencionaba como colegios privados al de banqueros o prestamistas, fabricantes de metales, mercaderes de vino, sastres, alfareros, médicos, profesores etc.

Los colegios en Roma, para que se consideraran debidamente organizados, era requisito indispensable el que las autoridades sancionaran su constitución y para disolverlos, igualmente, se requería la autorización del Estado, en cuanto al número no señalan uno determinado de integrantes para su formación.

Las corporaciones o colegios romanos se integraban por tres grados o categorías de miembros; los colegiados, categoría más baja; los cuestores o síndicos, que cuidaban los intereses sociales de la corporación categoría intermedia y, por último, los magistrados, encargados de presidir las reuniones, categoría más alta dentro de la institución.

La finalidad de los colegios y los lazos de unión que permitían la reunión de diversos individuos se fundaban en identidad de cultos e ideas, persiguiendo la ayuda mutua entre sus integrantes, realizando obras de caridad, encargándose de que en caso de muerte de uno de sus miembros fuera enterrado cumpliendo con las formalidades de los ritos, etc.

Los colegios romanos estuvieron lejos de parti -

cipar del espíritu que más tarde habían de tener las corporaciones medievales; fueron una especie de sociedades de socorros mutuos, con atenuado carácter religioso.

La emancipación de los esclavos y la difusión del trabajo libre favorecieron grandemente el desarrollo del corporativismo, los colegios se multiplicaron desde entonces, y ese acontecimiento determinó un cambio de trato por el poder público. Alejandro Severo permitió ampliamente la constitución de estos colegios y les concedió toda clase de privilegios, entre ellos el de gozar de una jurisdicción especial. Lograron también personalidad civil, con facultades de poseer bienes y entablar acciones ante los tribunales de justicia.

En la Edad Media las agrupaciones de obreros manuales llegaron a su apogeo en donde se empezó a notar un espíritu de solidaridad entre determinadas clases de trabajadores.

En esta época la sociedad se organizaba a base de la corporación, era la que gozaba del monopolio de fabricación y venta, adquiriendo así la asociación obrera un verdadero carácter público. La producción era regulada

por los mismos gremios, cada uno de los cuales debía tener un número determinado de personas, evitándose así la competencia.

El gremio estaba compuesto por tres categorías - de personas; los aprendices, los oficiales y los maestros. Eran estos últimos los verdaderos miembros de la corporación y que, los aprendices y oficiales les estaban subordinados. Era la corporación lo que hoy llamaremos un sindicato patronal.

Las corporaciones estaban regidas por sus respectivos estatutos, siendo el trabajo minuciosamente fiscalizado; los gremios se federaban entre si. Las federaciones de estas corporaciones de diversas artes y oficios - constituían las "universidades mercatorum".

Las corporaciones se difundieron rápidamente por todos los Estados de Europa y a comienzos del siglo XIII - las encontramos en ellos con diversos nombres: En Bélgica, con el de cuerpos; en Francia, con el de Maestrias; en Alemania, con el de hermandades; en España se llamaban gremios y, en Inglaterra trade-gildes.

En la época liberal, el régimen corporativo camina visiblemente a la ruina, debido en gran parte a la transformación de los gremios, que de instituciones protectores de la libertad de industria y del comercio pasaron a constituirse en monopolios de la producción, aparte de las continuas discordias que se suscitaban entre los maestros mismos y entre ellos y los oficiales y aprendices que fueron debilitando su organización.

Así, la corporación llegó a ser universalmente reconocida como instrumento inadecuado a las nuevas necesidades de la economía. En Francia, un edicto de Turgot del año de 1776 abolió el régimen corporativo y a la muerte de éste, se volvieron a constituir pero con limitaciones.

En la histórica noche del 4 de agosto de 1789 se decretó la libertad de trabajo, que tan rudo golpe habría de asestar al régimen corporativo cuya desaparición definitiva data en Francia de la famosa "Ley Chapelier" de marzo de 1791, estableciéndose la economía liberal.

En la Nueva España, los gremios siguen en términos generales, los lineamientos y derroteros del sistema europeo, con muy pocas variantes o diferencias.

La corporación estaba integrada con tres categorías o grados: maestros, oficiales y los compañeros.

Había una marcada intervención y vigilancia por parte del gobierno colonial, en Europa existía una incondicional subordinación hacia el Estado, lo que traía como consecuencia la carencia de facultades de proponer y redactar sus leyes, estatutos o reglamentos.

En Europa puede decirse que el régimen corporativo fue producto de necesidades naturales, surgidas de la evolución comercial, en tanto que, en la Nueva España se impuso por el Estado; en Europa tenía por finalidad ayudar a la producción de cada ciudad, regulando la competencia, en la Colonia sirvió para asegurar dicha producción con la vigilancia estricta del Estado. En Europa gozó de independencia y libertad frente al poder público; en la Colonia por el contrario, su existencia, organización y actividades dependían del Estado.

La formación y vida de los gremios Novo-Hispanos, dependían en consecuencia de las necesidades y conveniencias de España, ya que la dependencia económica, religiosa y política en que se encontraba nuestra organización

gremial en relación a España fue el resultado lógico seguido en sus colonias al tutelar su desarrollo.

El nacimiento de los gremios en la Nueva España no se conoce con exactitud, pero su existencia tiene que ser anterior, o al menos concomitante con la promulgación de las primeras ordenanzas que datan del año de 1524, aproximadamente.

La principal importancia de las ordenanzas de gremios, fue regular la producción y el desarrollo del trabajo en beneficio de España.

No puede señalarse como antecedente, ni aún imperfecto, de la actual agrupación de trabajadores de sindicatos, ya que hasta la elemental idea de unión, reunión permanente, tenía una justificación totalmente diferente, en la corporación la aspiración de los integrantes, en sus diversas categorías, consistía en ocupar el rango de maestro del taller, habiendo la posibilidad de llegar a ese cargo con bastante dificultad y no menos obstáculos que en ocasiones eran infranqueables, sobre todo para los compañeros; existía no obstante un interés afin y paralelo entre ellos, no había en el fondo un principio de lucha que los-

proyectara, que los motivara a unirse a un interés distinto, pues con tiempo o dinero se podía llegar a ser maestro.

No es posible, desde el punto de vista del Derecho del Trabajo considerar como predecesor del actual sindicato de trabajadores, cuando más, fueron el inicio de una evolución social rígida por el comercio, pero ajeno al problema de trabajo como provocador o generador del sindicalismo.

Sin lugar a dudas, afirmamos, que la conciencia de clases de los trabajadores, fue el motor que puso en movimiento la aparición y evolución del sindicalismo, claro está, que unido a los grandes problemas nuevos en su época derivados de la Revolución Industrial, el maquinismo, las grandes concentraciones de capitales, de industrias, de masas de trabajadores, condiciones inicuas e inhumanas de trabajo, explotación del hombre por el hombre, etc.

Pero la fuerza generadora que inició la nueva etapa de los trabajadores, lo fue el darse cuenta que entre ellos había un denominador común, que los identificaba plenamente, el tener los mismos problemas, inquietudes y

necesidades en general, que los situada en una posición—
claramente antagónica hacia los patrones o empresarios, —
plenamente justificada por el momento que atravezaba; ade—
más este núcleo de individuos que ponía su fuerza creadora
en la producción pudieron apreciar, sentir objetivamente —
el alcance de su fuerza como trabajadores unificados, lu—
chando por una meta común traducida en el reconocimiento —
de sus derechos y de un trato humanizado.

La Asociación Profesional en México— El movimiento
obrero de nuestro país tuvo problemas muy similares con
los obstáculos e impedimentos que opusieron en primer tér—
mino los patrones y después los gobiernos de todos los país
del mundo, aquí, aunque los caminos adoptados para su—
solución fueron diferentes, persiguieron la misma finali—
dad: el reconocimiento de un trato humano para todos los —
trabajadores.

Leyes de Indias.— El antecedente de mayor impor—
tancia en el que se encuentran disposiciones de carácter —
proteccionista en favor de los indios de América, al de —
los antiguos imperios de México y Perú e impedían la explota
ción despiadada que llevaban a cabo los encomenderos son

sin duda las leyes de indias. El arranque en México del -
Derecho Social, "este Derecho Social se inspiró en la gene-
rosidad de los reyes católicos, en las ideas de bondad y -
caridad de la Reina Isabel, en el cuidado del trabajo huma-
no, en mandamientos de la más significativa protección hu-
mana que desgraciadamente no se cumplieron en la práctica"
(12)

Juan Estrella Campos, hace mención de que en -
las leyes de indias se "trataron diversos temas, aunque -
la intención primordial fue evitar o cuando menos amenguar
el trato de esclavos que se daba a los conquistados. En -
efecto, se habla del contrato de trabajo, de la libertad -
de contratar y trabajar, de obligar al patrón a un trato -
humano y de limitar la duración de dicho contrato al perio-
do de un año" (13).

Dichas leyes consignaban dentro de otras dispo-
siciones la protección de los menores, la duración del con-
trato de trabajo, la exigencia de un trato humano y justi-

(12) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. Pág. 139

(13) Estrella Campos, Juan. Principios de Derecho del Tra-
bajo. Pág. 58.

ciero en la relación del patrón y del obrero, la obligación de hacer los pagos de salario puntualmente cada semana y en dinero no en especie, diversas disposiciones que se refieren al salario mínimo, descanso dominical, vacaciones, etc. disposiciones sobre previsión social, en donde se regula sobre el establecimiento de escuelas gratuitas para los nativos, donde se enseñaba el alfabeto, la doctrina cristiana y la técnica de los oficios.

Bellas disposiciones, monumento legislativo que nunca llegó a realizarse, con justa razón el maestro Trueba Urbina dice el referirse a estas leyes" que se le denomina derecho social para su intención" (14).

Es menester resaltar que, en dichas leyes no se hace mención a la asociación profesional ya que, era una institución desconocida en esa época por las leyes de todos los países, aparte de que durante el Virreinato, como se ha expresado, no puede hablarse de que existiera una organización industrial y menos una gran industria; lo que -

(14) Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. Pág. 140.

se traduce en la falta de grandes concentraciones de capitales y de población trabajadora, razón por la que no puede existir una idea común, un interés de tipo general que sirviera de base para identificación: la comunicación de los problemas de los trabajadores y de la necesidad, como consecuencia de un reconocimiento al derecho de asociación.

En el año de 1810 en que México iniciaba su lucha por la independencia que se vió coronada en el año de 1821, transcurren una serie de acontecimientos de diversa índole que hacen a un lado el preocuparse por tutelar los derechos de los trabajadores; siendo una época de transición en la cual la medida consistía en obtener la independencia por encima de cualquier finalidad.

Merece importancia mencionar la Constitución Española de Cadiz de 19 de marzo de 1812, en virtud de su vigencia en esa época, aunque en dicha constitución no se determina ninguna regla para orientar la solución de los problemas de los trabajadores.

Donde puede vislumbrarse una tendencia protectora de los derechos de los trabajadores es en el año de 1813, cuando Morelos al convocar a un Congreso en Chilpan-

cingo, dió lectura a Los 23 puntos conocidos como "Sentimientos de la Nación Mexicana", en los puntos 9, 10 y 12 encontramos disposiciones relacionadas con el Derecho del Trabajo: "9.- Que los empleos los obtengan sólo los americanos. 10. Que no se admitan extranjeros, sino son artesanos capaces de instruir, y libres de toda sospecha; y 12.- Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderan la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto" (15).

Consumada la independencia el 13 de septiembre de 1821, con la entrada del Ejército Trigarante terminó una etapa de nuestra historia nacional, debiéndose citar la proclama en la que se insertó el Plan de Independencia (Plan de Iguala), en el cual Agustín de Iturbide proclamó la Independencia en la ciudad de Iguala el 24 de Febrero de 1821, entre cuyas bases se menciona: "12.- Todos los ha

(15) Tena Ramirez, Felipe. Leyes Fundamentales de México, 1808-1957, Pág. 30.

bitantes de él, sin otra distinción que su mérito, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo" (16); disposición que anuncia claramente la libertad de trabajo en nuestro país. Posteriormente se hizo la declaración de Inde - pendencia el 28 de septiembre de 1821 por Agustín de Itur - bide, Juan de O'Donojú y otros; esta acta se mandó imprimir, publicar y circular el 6 de octubre de 1821.

Leyes de Reforma.- Son documentos importantes - el Manifiesto del Gobierno Constitucional del 7 de julio - de 1859 en la parte relativa al programa de reforma de Be - nito Juárez y la Ley de Nacionalización de los bienes del - clero de 12 de julio de 1859.

El 10 de abril de 1864, al aceptar Maximiliano - de Habsburgo la corona de México, ofreció establecer instituciones liberales y otorgar un régimen constitucional, en ejercicio del poder constituyente que se depositaba en el - soberano; a tal efecto, expide el 10 de abril de 1865 el - "Estatuto Provisional del Imperio Mexicano".

(16) Tena Ramírez, Felipe. Leyes Fundamentales de México, - 1808-1957, Pág. 115.

En el título XV de este estatuto, que habla de las garantías individuales hay disposiciones que tratan de la libertad de los mexicanos y sobre prestaciones de servicios; en el artículo 69 se estableció: "A ningún mexicano puede exigirse servicios gratuitos ni forzados, sino en casos que la ley disponga"; en el artículo 70 señalaba: "Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos de la autoridad política" (17)

Como precursores del sindicalismo en México, tenemos varios personajes que integrantes de las primeras organizaciones vierten su ferviente deseo de depender mediante la unión de los trabajadores, así tenemos una serie de organizaciones que datan aproximadamente de 1870 a 1871.

Círculo de Obreros Libres.- Esta organización de carácter apolítico, tenía como finalidad luchar por la superación de los trabajadores, aunque más tarde cambió

(17) Tena Ramírez, Felipe. Leyes Fundamentales de México, 1808-1957, Pág. 116.

su programa culminando en la huelga, entre lo más sobresaliente esta la formulación del "Reglamento General para regir el orden del trabajo en las fábricas Unidas del Valle de México" de 20 de noviembre de 1874.

El maestro Estrella Campos, atinadamente manifiesta que, "estos movimientos, que entrañan una clara manifestación de los deseos del trabajador mexicano de defenderse por sí mismo mediante la unión de los propios trabajadores, se debe, ya lo expresamos alguna vez, a la insistencia y - difusión de las ideas de los hermanos Flores Magón, de Camilo Arriaga, de Librado Rivera y otros proceres cuyos nombres omitimos involuntariamente" (18).

Huelga de Cananea.- En Cananea, Sonora, existió un fundo minero denominado Cia. Consolidada de Cobre de Cananea, S. A., dirigido por un norteamericano apellidado - Grenee, en donde estalló un movimiento obrero que se conoce con el nombre de Huelga de Cananea.

(18) Estrella Campos, Juan, op. Cit. pág. 61.

Dicho movimiento se desarrolló a principios del año de 1906 a causa de la agitación obrera que se empezaba a vislumbrar, toda vez que Lázaro Gutiérrez de Lara, inspirado e influido por las ideas de Ricardo Flores Magón, el cual como se sabe era enemigo del régimen porfirista y que entonces publicaba en los Estados Unidos el periódico-Regeneración, organizó el "Club de Cananea", el cual perseguía principios de transformación nacional, transformación tendiente a mejorar las condiciones económicas y culturales del pueblo mexicano.

En Cananea existía descontento entre los trabajadores de la empresa norteamericana que explotaba las minas de cobre, por la desproporción en los salarios, respecto del trabajador norteamericano y también por los malos tratos que recibían del personal norteamericano. La situación de estos trabajadores era cada vez más crítica las relaciones se hacían más tirantes entre obreros y patronos.

Al fin, la huelga comenzó el 10. de junio del mismo año. Los principales dirigentes del movimiento fueron los trabajadores Manuel M. Dieguez y Esteban Baca Calderón.

Al día siguiente de iniciada la huelga, los trabajadores presentaron a la empresa un pliego de peticiones que el abogado de la misma calificó de absurdas. Y bien vale la pena reproducir aquí tan importante documento histórico:

M E M O R A N D U M

"1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

"2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

"I.- La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19).

"II.- El mínimo sueldo de obrero será cinco pesos, con ocho horas de trabajo.

"III.- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Co. ", se ocuparan el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

"IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, — que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de — irritación.

"V.- Todo mexicano en los trabajos de esta nego — ciación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan — sus aptitudes".

Cabe manifestar que aquellos trabajadores en el fundo — minero de Cananea, fueron los primeros que en México lu — charon por conquistar la jornada de ocho horas y un sala — rio mínimo que satisficiera las necesidades del trabajador y su familia.

El 10 de junio, por la tarde, se organizó una ma — nifestación pacífica de tres mil trabajadores de la empre — sa minera. Los manifestantes desfilaron por las calles de la población hasta la maderería de la Cananea Copper, para invitar a los obreros que aún seguían trabajando a unirse — al movimiento. Estos lo hicieron desde luego, provocando — la ira de los jefes norteamericanos. Los hermanos Metcalf desde un balcón arrojaban agua con una manguera sobre los — manifestantes.

La respuesta fue una lluvia de piedras y la contrarrespuesta un tiro que mató instantáneamente a un obrero. La lucha comenzó. Los dos hermanos Metcalf y diez trabajadores murieron en el primer encuentro. La lucha se reanudó en más de una ocasión durante ese día y el siguiente. De un lado el gobernador del Estado de Sonora, Rafael Izabal, que había llegado a Cananea con alrededor de cien hombres, las autoridades locales, los empleados extranjeros de la compañía y 275 soldados norteamericanos al mando del coronel Aining, que había cruzado la frontera a petición del acobardado e imbécil mandatario sonorense. Del otro lado, los cinco mil trecientos trabajadores de las minas de cobre. Aquellos perfectamente armados; estos, prácticamente inermes. Es cierto que asaltaron los montepios y se apoderaron de algunos rifles, escopetas y pistolas, más bien pronto se les agotó el parque se quedaron indefensos.

Perdieron los obreros. Las amenazas del jefe de las armas, general Luis E. Torres, de enviar a los huelguistas a pelear en contra de la tribu Yaqui, por una parte y por la otra el hambre, los obligó a regresar al trabajo. Manuel M. Dieguez, Esteban Baca Calderón y José María-

Ibarra fueron aprendidos y sentenciados a sufrir quince -- años de prisión en el Castillo de San Juan de Ulúa, la espantosa y subhumana cárcel a donde el porfirismo arrojaba a sus víctimas. Así a sangre y fuego con mano de hierro, se negó que podían contenerse las legítimas aspiraciones -- de la masa trabajadora.

La huelga de Cananea puso de manifiesto la dolorosa situación de desigualdad que implicaba haber nacido -- mexicano, ser obrero y prestar servicios a una empresa -- extranjera en territorio nacional; así como reafirmó la -- tajante discrepancia que se produjo entre los obreros y el porfirismo.

Huelga de Rio Blanco.- Siete meses después de los sucesos de Cananea se registró en el Estado de Veracruz -- otro suceso sangriento y de más serias consecuencias.

A mediados de 1906 se organizó en Rio Blanco el -- Gran Circulo de Obreros Libres. Bien pronto se fundaron -- circulos afines en Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y -- Distrito Federal, los cuales reconocían al de Rio Blanco -- como centro directo. El órgano periodístico Revolución --

Social sostenía ideas inspiradas en los principios del — programa del Partido Liberal de los Flores Magón, princi — pios radicales y de abierta y decidida oposición al régi — men del General Díaz. Las oposiciones revolucionarias del periódico alarmaron con sobrada razón a los capitalistas. — El Centro Industrial de Puebla, una asociación patronal — por antonomasia expidió un reglamento prohibiendo que los — trabajadores se organizaran so pena de expulsión. Las pro — testas no se hicieron esperar y el descontento cundió en — tre los obreros. Hubo paros y huelgas en varias partes. — Se ponía en peligro la tranquilidad del país, la paz que — había perdurado durante tantos años. Intervino el gobier — no del centro y obreros y patrones ofrecieron someterse al laudo que habría de pronunciar el Presidente de la Repúbli — ca.

El laudo de referencia se dió a conocer el 5 de — enero de 1907, en un teatro de la Ciudad de Orizaba a los — trabajadores de las fábricas vecinas. El laudo era contra — rio a los intereses de los trabajadores. Don Porfirio ló — gicamente afirmaba una vez más su posición al lado del ca — pital. Estalló ruidosa la inconformidad y se resolvió no — obedecer las órdenes presidenciales. El artículo lo. del —

laudo decía: "El lunes 7 de enero de 1907 se abrirán todas las fábricas que actualmente están cerradas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y en el Distrito Federal y todos los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas". De manera que los hilanderos y tejedores quedaban así en manos de los patrones y quedaba en vigor el Reglamento que prohibía toda organización obrera y que, precisamente había provocado la agitación.

El día 7 de enero, en Rio Blanco, los obreros no entraron a la fábrica. Se presentaron frente a las puertas para impedir que alguno entrara. Los dependientes de la tienda de raya se hicieron de palabras con un grupo de obreros. Menudearon las injurias y sonó un tiro. Un obrero cayó muerto. Alguno de los dependientes se arrojó sobre la tienda y después de saquearla la incendió.

La muchedumbre indignada formada por hombres, mujeres y niños, resolvió marchar rumbo a Orizaba. Muchos de ellos jamás volverían a sus jacales. Una fracción del 12o. Regimiento se había apostado en la Curva de Nogales -

TESIS DONADA POR D. G. B. - UNAM

39

y al aparecer la multitud los soldados dispararon sus armas cumpliendo ordenes de su jefe, el general Rosalino Martínez. El saldo de esa tragedia; docientas víctimas entre muertos y heridos. No fue eso todo. Durante el resto de ese día y parte de la noche los soldados se ocuparon de cazar a los pequeños grupos de obreros que huían para tratar de salvarse

A la mañana siguiente, frente a los escombros de la tienda de raya de Rio Blanco, fueron fusilados Rafael Moreno y Manuel Juárez, presidente y secretario del "Gran Círculo de Obreros Libres". A otros dirigentes se les deportó al lejano e insalubre de ese entonces territorio de Quintana Roo, condenados a trabajos forzados.

En el periódico "El Imparcial" de la Ciudad de México diario editado por la dictadura porfiriana, se publicó un editorial que comentó los sangrientos sucesos y llenando de elogios al general Porfirio Díaz. El editorial se tituló "Así se ^gGobierna".

La casa del Obrero Mundial.- Está fué una organización de trabajadores de diversas ramas de la industria,-

del comercio, profesionales, escritores y militares, nacida el 15 de julio de 1912 en la Ciudad de México.

La idea de su fundación partió de los líderes españoles Juan Francisco Moncaleano y Eloy Armenta, en cuyo derredor se agruparon Rosendo Salazar, Celestino Gazca, Antonio Díaz Soto y Gama, Lázaro Gutiérrez de Lara, Manuel Sarabia, Pioquinto Roldan, Rafael Pérez Taylor, etc.

La casa del Obrero Mundial tuvo una intervención directa y activa en el movimiento obrero de nuestro país. Sus integrantes deseaban que la huelga sirviera como medio para cambiar el sistema de obreros y patronos, logrando la emancipación total de los trabajadores.

Fue marcada la influencia que representó esta organización en la creación de los primeros sindicatos, en la orientación del movimiento obrero y, en su época, surgen los grandes líderes de los trabajadores, de las masas obreras que encausaron sus derechos y aspiraciones reflejando la fuerza creciente de la unidad obrera en la resolución de sus problemas.

10. de Mayo, día del trabajo.- A los integrantes de la Casa del Obrero Mundial se debió la iniciación de la celebración del 10. de mayo, Día del Trabajo, en el año de 1913, con motivo del reconocimiento que hicieron de los mártires de Chicago, que responden a los nombres de Augusto Spiea, Alberto R. Parama, Adolfo Fischer, George Engel y Luis Lungg quienes fueron ahorcados en 1886 por haber exigido al gobierno estadounidense la jornada de ocho horas de trabajo.

La Constitución de 1917.- El Congreso Constituyente instalado en la Ciudad de Querétaro se reunió el 21 de noviembre de 1916 y el primer jefe del Ejército Constitucionalista presentó un proyecto de Constitución a la Asamblea el 10. de diciembre del mismo año.

La discusión se ocupó primeramente del artículo 50, en donde un grupo de obreros votó porque se pusieran las bases reguladoras del trabajo manual y que, se reglamentara sobre las garantías del obrero en un artículo especial.

La Comisión de Constitución retiró el dictamen -

del artículo 5o. La moción del Diputado Macías, apoyado por diversos diputados. A continuación, se procedió a elaborar el proyecto del capítulo del trabajo, mismo en que intervinieron los diputados Macías, De los Ríos, Rouaix, el encargado de la Dirección de Trabajo en la Secretaría de Fomento licenciado José Inocente Lugo. El 13 de enero de 1917, los autores del proyecto lo presentaron como iniciativa ante el Congreso como título sexto de la Constitución con el rubro del trabajo, precedido por una exposición de motivos del diputado Macías.

"El dictamen fue discutido en la sesión de 23 de enero y aprobado por unanimidad de 163 diputados, convirtiéndose en el artículo 123 de la Constitución" (19). La Constitución fue firmada el 31 de enero de 1917 rindiendo protesta de observarla los diputados y Venustiano Carranza, siendo promulgada el 5 de febrero de 1917, entrando en vigor el 10 de mayo del propio año.

La Constitución de 1917 es la primera que introduce la novedad apartándose del sistema rígido constitucional acostumbrado, de colocar en la Carta Magna, los dere -

(19) Tena Ramírez, Felipe, op. cit. pág. 814.

chos de los trabajadores en un capítulo especial reglamentando entre otros derechos el de Asociación Profesional, — señalando: "Tanto los obreros como los empresarios ten — drían derecho para coaligarse en defensa de sus respecti — vos intereses, formando, asociaciones profesionales, etc." (20).

Este Derecho Constitucional se reglamentó en la Ley Federal del Trabajo al publicarse esta el 18 de agosto de 1931, reconociendo "tanto a los patrones como a los — trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. No pudiéndose obli — gar a nadie a formar parte o no de un sindicato" (21).

Igualmente se limitó el Derecho de Asociación — a aquellas personas a quienes la ley prohíbe asociarse o — sujetos a reglamentos especiales" (22).

Por lo anteriormente expuesto, podemos concluir—

(20) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Fracción XVI del Artículo 123.

(21) Ley Federal del Trabajo, Artículo 235.

(22) Idem. Artículo 237.

diciendo que el mérito innegable de los Constituyentes de 1917, fue haber ampliado las normas protectoras del trabajo dandoles un sentido reivindicatorio y en beneficio no tan sólo de los trabajadores y de la industria, sino de todo el que presta un servicio a otro; y, además rebasando el corte de las Constituciones clásicas, haberlas elevado a rango constitucional. Esa gloria pertenece a todo Congreso Constituyente, pero especialmente a los invencibles-diputados Heriberto Jara, Héctor Victoria y Froylan Manjarez y Francisco Mujica.

4.- CONCEPTO DE ASOCIACION PROFESIONAL.- Como ya se ha analizado anteriormente, el término Asociación Profesional fue empleado desde el siglo pasado, para designar - la aspiración de los trabajadores a la unidad con el fin - de no sólo elevar la dignidad de la persona humana sino de reivindicar sus derechos del capital.

La Ley Federal del Trabajo vigente, no hace distinción alguna entre Asociación Profesional y Sindicato, - pero utiliza únicamente la locución sindicato.

El término sindicato deviene del griego syn, - igual a con, y dicos, de dique que significa justicia, esto es, con justicia para oponerlo tal vez a fuerza sin control; otros autores, como Mario de la Cueva al citar a Narciso Noguer nos dice que, "Sindicato, proviene de sindico- que las lenguas romances tomaron, a su vez del latín Syn - dicus, voz con que significaron los romanos al procurador-elegido para defender los derechos de una corporación" - (23).

(23) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, pág. 286.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo - 354, reconoce a los trabajadores el derecho a coaligarse - y en el artículo 355 define este derecho de coalición "co- mo el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de pa- trones para la defensa de sus intereses comunes" (24).

Este derecho de coalición es el fundamento y ba- se para la Asociación Profesional, así como también para - la huelga y la contratación colectiva, instituciones éstas que forman lo que ha dado en llamarse Derecho Colectivo - del Trabajo y que, tiene como función inmediata la crea - ción de un derecho del trabajador en contraposición con - los derechos del capital, o sea un derecho de clase que - protege a la mujer, los menores, al trabajador en general.

El nacimiento del Derecho Colectivo del Trabajo- necesariamente empieza con el derecho de coalición, que es su fundamento o punto de partida. Efectivamente, el de -

(24) Ley Federal del Trabajo, Artículo 355.

recho de coalición es la facultad de unirse para la defensa de los intereses comunes, es la base del Derecho Colectivo del trabajo, si éste falta, no podrían existir la Asociación Profesional, la Huelga y la Contratación Colectiva.

Ahora bien, la Asociación Profesional tiene el carácter de coalición permanente, ya que, la coalición de acuerdo con el artículo 355 de nuestra Ley Federal del Trabajo es el acuerdo temporal, por lo que, la Asociación Profesional o sindicato, por su organización se encuentra mejor capacitado para defender los intereses de los trabajadores.

Varios autores han definido lo que es la Asociación Profesional entre ellos Mario de la Cueva, da un concepto en donde incrusta datos históricos y da a conocer una de las ideas directrices de esta institución, este autor, nos dice que la "Asociación Profesional es un grupo necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida común en la fábrica; y organizado para la realización de un fin, que es la justicia en la econo -

mía" (25).

Graham Fernández, dice que la Asociación Profesional es la agrupación de individuos que prestan sus servicios en forma dependiente y subordinada, que persiguen - el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, limitándose este derecho de reunión a que sus integrantes practiquen una misma profesión, oficio o especialidad o que cuando menos sean similares o conexos" (26).

Definición esta que nos parece errónea en el sentido, de que usa este autor términos que denotan una tendencia burguesa como lo son los vocablos dependencia y subordinación, toda vez que, "la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña su subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber"- (27).

(25) De la Cueva, Mario, op. cit. pág. 288

(26) Graham Fernández, Leonardo. Los Sindicatos en México, pág. 288.

(27) Trueba Urbina, Alberto. comentarios a la L.F.T. pág.27

El Derecho de Asociación Profesional nos lo da -
el artículo 123 fracción XVI en su apartado A que dice: -
"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho pa
ra coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, for
mando sindicatos, asociaciones profesionales"

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo --
define el Derecho de Asociación Profesional como "la aso -
ciación de trabajadores o patronos, constituida para el -
estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intere-
ses."

Estamos de acuerdo con Trueba Urbina, cuando di-
ce que la Asociación Profesional es un "derecho social que
tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condi -
ciones económicas de los trabajadores y por la transforma-
ción del régimen capitalista; en tanto que la Asociación -
Profesional de los patronos tiene por objeto la defensa -
de sus derechos patrimoniales entre estas el de propie- -
dad" (28).

(28) Trueba Urbina, Alberto. comentarios a la L.F.T. P.171

De acuerdo con el concepto de Asociación Profesional dado por nuestra Ley, sacamos en conclusión que los fines que deben perseguir los trabajadores al constituir un sindicato, sería el mejoramiento económico puramente, después el intelectual y moral. Pero como el concepto de nuestra ley le da el derecho también a los patrones, para que formen sindicatos, estos perseguirán como fines en contravención a los de los trabajadores, la defensa de sus intereses económicos como sería procurar que no haya aumentos de salario, buscar hacer menos gastos en la producción.

Como estos fines perseguidos por los trabajadores no se dan en forma altruista por la clase patronal, es menester que, los trabajadores se unan en busca de ellos, porque la Asociación Profesional entraña una constante lucha entre el capital y el trabajo; el capital defiende sus derechos patrimoniales y el trabajador un bien máspreciado; sus derechos sociales y concomitantemente la reivindicación de los mismos.

CAPITULO SEGUNDO

DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL Y DERECHO DE REUNION

- 1.- Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional.
- 2.- Artículo 9o. Constitucional y el Derecho de Reunión.
- 3.- Similitud y diferencias entre el Derecho de Asocia —
ción Profesional y el Derecho de Reunión.
- 4.- Análisis de ambos derechos.

CAPITULO SEGUNDO

DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL Y DERECHO DE REUNION

1.- FRACCION XVI DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

No podemos negar en ningún momento que la Asociación Profesional contemporánea tuvo su origen entre los trabajadores y que, toda institución jurídica que consigne este derecho de los trabajadores se debe a la aspiración de los mismos obreros.

Así, en la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Carta Magna, se consigna el resultado de una larga lucha de los trabajadores por quitarse el yugo que les oprimía, esto es una larga lucha en contra del capital, poseedor de los medios de producción.

Fue precisamente la situación económica tan lamentable de los trabajadores, la exigencia de los patronos para que trabajaran jornadas excesivas, la forma y condiciones de trabajo inhumanas para las mujeres y menores, esto es, en resumen, la explotación del hombre por el hombre lo que creó conciencia en un grupo profesional: el prole -

tariado; que comprendió que existía un denominador común — en todos ellos o sea el deseo de obtener mejores prestaciones a cambio de su labor, el de ser mejor tratados en su trabajo y en consecuencia dió nacimiento al Derecho del Trabajo y concomitantemente al elemento que garantiza la efectividad de este derecho o sea la Asociación Profesional.

La Asociación Profesional, tiene su fundamento en la fracción XVI del artículo 123 constitucional, que dice "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en la defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc".

Analizando la disposición anterior, Trueba Urbina afirma "el derecho de asociación profesional se encuentra consagrado en la fracción XVI del originario artículo 123 para la defensa de los intereses comunes de los agruados, como derecho social de los trabajadores y patrimonial de los empresarios, porque a la luz del precepto constitucional y de la teoría integral los patronos no son personas, sino personificación de categorías económicas, puesto que representan cosas o bienes. El sindicato obrero —

es expresión del derecho social de Asociación Profesional, que en las relaciones de producción lo da no sólo por el mejoramiento económico de sus miembros, sino por la transformación de la sociedad capitalista, hasta el cambio total de las estructuras económicas y políticas", y sigue diciendo, "la teoría del sindicato obrero es aplicable al burocrático, como parte integrante de la clase obrera; también debe luchar no sólo por el mejoramiento económico de sus integrantes sino por la transformación del régimen capitalista del Estado" (1).

En efecto, al decir la fracción XVI "tanto los obreros como los empresarios..." se reconoce la existencia de dos clases sociales. El C. Cravioto dice en un discurso ante el constituyente, "el pueblo, desde luego, no es una masa compacta, uniforme, compleja; el pueblo es una masa de seres humanos dividida en varias clases sociales, — que persiguen intereses antagónicos y con relaciones de envidia, de odio y de desprecio en vez de amor" (2)

(1) Trueba Urbina, Alberto. op. cit. Pág. 353

(2) Idem. pág. 67.

Trueba Urbina, al manifestar que los sindicatos en las relaciones de producción luchan no sólo por el mejoramiento económico de sus integrantes, sino por la transformación de las estructuras económicas y políticas, ha tomado en consideración que el Congreso Constituyente de 1917, analizó la teoría del valor, dando al trabajo la característica del único generador de la riqueza, la teoría de la plusvalía como valor producido y no pagado, del que se apropian los propietarios de los instrumentos de producción y en el que se condenó la propiedad y se habló de la socialización del capital, como medio para liberar al trabajador de la explotación.

De estos fundamentos apuntados devienen otros derechos reivindicatorios como son: a).- el derecho de participar en las utilidades cuyo fundamento se encuentra en la fracción IX del artículo 123 y, b).- el derecho de huelga, "Las leyes reconocerán como derecho a los obreros las huelgas" (fracción XVII).

"XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del

trabajo con los del capital. En los servicios públicos se rá obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez - días de anticipación, a la junta de conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. - Las huelgas serán consideradas como lícitas únicamente - cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos vio - lentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno;"

En conclusión, podemos decir, que como apuntamos en renglones anteriores, la asociación profesional tiene - su fundamento jurídico en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución, en virtud de que esta fracción tiene - una amplia interpretación en donde cabe, claro está, la - formación de sindicatos por los trabajadores; pero el texto de la fracción XVI del artículo 123 no pone limitación alguna para que el proletariado pueda desenvolverse fuera del sindicato o asociación profesional, sino que inclusive deja carta abierta en ese "ETC.", por lo tanto, como nota - distintiva y característica de la asociación profesional - sería que, además de ser una coalición de trabajadores, és ta tiene el carácter de permanente y que por su organiza -

ción se encuentra mejor capacitada para defender los intereses de los trabajadores.

Ahora bien, como la asociación profesional deriva de un derecho de reunión, pero con características especiales, en virtud de que este derecho de reunión tiene - que establecerse únicamente entre los trabajadores y patrones y, además de que este derecho de reunión debe ser permanente, es por eso, que es importante hacer un análisis - de lo que es el derecho de reunión, la asociación en general y la sociedad, a los que nos dedicaremos en los apartados siguientes.

2.- ARTICULO 9o. CONSTITUCIONAL Y EL DERECHO DE REUNION.- La Constitución Mexicana de 1917, dispone en su artículo 9o. que "no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar".

"No se considerará ilegal y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee".

Este artículo 9o. constitucional, establece dos especies de derechos: el de reunión y el de asociación. En consecuencia, es menester dar una explicación de lo que se debe entender por uno y otro derecho; por derecho de asociación debe entenderse, la facultad que tienen los individuos para unirse formando un ente con personalidad diferente a la de cada uno de sus componentes y que persi -

guen un fin determinado; mientras que el derecho de reunión implica la unión de hombres con carácter transitorio con una finalidad determinada. Son claras las diferencias y características que se observan de estos dos derechos, al respecto Ignacio Burgoa apunta: "por derecho de asociación se entiende toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral con sustantividad propia y distinta de los asociantes y que tiende a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente. La libertad de asociación, al ejercitarse, engendrará las siguientes consecuencias: a).- creación de una entidad con personalidad y sustantividad jurídicas propias y distintas de las que como corresponden a cada uno de sus miembros individuales, b).- persecución de fines y objetivos permanentes y constantes", y sigue diciendo, "por el contrario, el derecho de reunión se revela bajo una forma diversa. Cuando varias personas se reúnen, este acto no importa la producción de una entidad moral en los términos apuntados; simplemente se trata de una pluralidad de sujetos desde un mero punto de vista aritmético, lo cual, por lo demás, tiene lugar a virtud de la realización de un fin concreto y determinado, verificado el cual, aquélla deja de exis - - -

tir" (3).

En la actualidad se presentan confusiones respecto a que existe, como ya se apuntó anteriormente, en la fracción XVI del artículo 123 constitucional, el reconocimiento a la libertad sindical o de asociación profesional y que, por lo tanto, nos obliga a hacer un análisis de los conceptos de asociación y de sociedad que comúnmente son utilizados y establecer sus semejanzas y diferencias, con el derecho de reunión.

Según Hariou, la reunión se compone de hombres— que se agrupan momentáneamente con el objeto de estar juntos o de pensar conjuntamente. De este concepto se des— prenden los elementos siguientes; a).— la reunión se compone de un grupo de hombres; b).— la reunión es momentánea y, c) su finalidad es estar juntos o pensar conjuntamente.

De estos elementos que acabamos de citar en el párrafo anterior, podemos decir que el derecho de reunión—

(3) Burgoa, Ignacio. Las Garantías Individuales, pág. 391.

es el antecedente obligado de la asociación en general y - que tal derecho de reunión al ser reconocido expresamente - en el artículo 9o. de la Constitución de 1957 y posterior- mente en nuestra actual Carta Magna, fue considerado como - una garantía de carácter individual de derecho público, - que atañe al hombre por el simple hecho de serlo frente al Estado.

El artículo 2688 del Código Civil define a la - sociedad del modo siguiente: "Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos - o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de - carácter preponderantemente económico, pero que no consti- tuye una especulación comercial" (4).

De este concepto se puede apreciar claramente la diferencia que existe entre sociedad y el derecho de reu- nión, no obstante que en ambos existe un agrupamiento de - hombres, en la reunión ese agrupamiento es momentáneo y en el contrato de sociedad ese agrupamiento reviste la carac-

(4) Código Civil, artículo 2688

terística de permanente. Podemos encontrar otras notas — distintas, como el de que la sociedad es un contrato que pertenece al derecho de las obligaciones y en consecuencia, forma parte del derecho privado, y el derecho de reunión, por el contrario, es una garantía individual que pertenece al derecho público.

El artículo 2670 del Código Civil nos dice que se constituye una asociación: "Cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria para realizar un fin común que no este prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico..."(5), de tal concepto podemos establecer la siguiente diferencia, el derecho de reunión, como lo hemos venido repitiendo, constituye un agrupamiento de carácter momentáneo en tanto la asociación, al igual que la sociedad es un agrupamiento permanente; tal concepto de asociación viene a ser el género y la sociedad la especie, en virtud de que ambos constituyen un agrupamiento de hombres de carácter permanente, con la diferencia entre ambos, que la sociedad persigue una finalidad preponderantemente eco-

(5) Código Civil, artículo 2670.

nómica.

Una vez explicadas las semejanzas y diferencias-existentes entre estos vocablos, es menester mencionar que, de lo expuesto hemos utilizado el término asociación como parte integrante del derecho privado, pero en el artículo 9o. de nuestra Constitución, también se establece el derecho de asociación pero como derecho público, como un derecho del individuo frente al Estado, el cual está obligado a respetarlo, toda vez que se le presenta a éste como una barrera infranqueable. Al respecto Mario de la Cueva dice: "El derecho de Asociación, como el derecho de reunión, es un derecho público, esto es, la libertad de asociación es un derecho del hombre frente al Estado. Y es interesante anotar que los dos derechos se encuentran asegurados, desde la Constitución de 1857 en un mismo artículo del capítulo de Garantía individuales". (6)

Ahora bien, en relación a los tres términos analizados en páginas anteriores, Cabanellas en su obra "Derecho Sindical y Corporativo", manifiesta: "El término socie

(6) De la Cueva, Mario. Der. Mex. del Trab. T. II. pág.331

dad conviene que sea reservado para las entidades consagra-
das a la industria o al comercio, con fines de lucro; el -
de asociación para las entidades constituidas con fines -
distintos de los de lucro a utilidad directa..."(7), y -
otra parte de su obra nos dice que, la reunión "es el he -
cho de encontrarse personas en el mismo sitio, ilustrándose
se o deliberando sobre sus intereses" (8).

Como conclusión, podemos manifestar que el artí-
culo 9o. de nuestra Carta Magna, es un antecedente de la -
asociación en general y en consecuencia ésta, viene a ser -
a su vez, antecedente de la asociación profesional, repu -
tándose a esta última, como garantía social fundamentada -
en el artículo 123 constitucional en su fracción XVI.

(7) Cabanellas, Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo -
pág. 229

(8) Idem. pág. 83.

3.- SIMILITUD Y DIFERENCIAS ENTRE EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL Y EL DERECHO DE REUNION.- Como se ha señalado en apartados anteriores, nuestra Constitución Federal contiene dos disposiciones que tratan la primera sobre el derecho de reunión y asociación en general y la segunda sobre el derecho de asociación profesional.

"Artículo 9o. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar. No se considerará ilegal y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere, uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee".

"Artículo 123, Fracción XVI: Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en de fensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Ahora bien, de estas dos disposiciones, es menes ter, para su mejor comprensión, señalar en primer término la similitud que existe entre ambos derechos y después - de esto, establecer su diferencia.

La similitud que podemos encontrar entre ambos - derechos, esto es, el derecho de reunión y el derecho de - asociación profesional, la entendemos en que en ambos de - rechos se vislumbra el espíritu de asociación, esa mani - festación de los individuos a asociarse con sus semejantes como un derecho natural del hombre, en virtud de que, "la vida humana se caracteriza por un definido espíritu de aso - ciación. Cada una de las necesidades que el hombre tiene - hace posible una forma diferente de asociación, y desde la más simple, que es la reproducción de la especie, hasta - las más complicadas de la vida moderna, todas son formas - de asociación y ellas son tan innumerables como pueden ser las necesidades humanas cuya finalidad cumplen. La fami - lia, la tribu, la iglesia, el municipio, el Estado, son - formas diversas de asociación, de la que aparece la socie - dad como inseparable de la humanidad" (9). "Las asociacio - nes que en todo tiempo han existido, no tienen otra rela -

(9) Cabanellas, Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo, pág. 15.

ción con los actuales sindicatos que la de ser estos, también una combinación de individualidades hacia una finalidad" (10).

Esta analogía que apuntamos en líneas anteriores, deviene del hecho mismo de que la libertad sindical, tiene su base en el derecho de reunión, esto es, explicado en otras palabras, el derecho de reunión es el antecedente obligado a la asociación en general.

Otra similitud que podemos encontrar entre estos derechos, estriba en que ambos son garantías nada más que la primera es de carácter público y la segunda de carácter social, pero ambas establecidas por nuestra Constitución.

Una vez establecida la similitud entre estos dos derechos, conviene ver las diferencias que existen entre ambos, a saber:

El derecho de reunión consagrado en el artículo 9o. de nuestra Constitución Federal, es un derecho subjeti

(10) Idem. pág. 78

vo que el hombre tiene frente al Estado, es un derecho general pues pertenece a todos los hombres, es considerado por nuestra Constitución como una garantía individual; en cambio el derecho de asociación profesional que consagra la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Carta Magna, es una garantía social que tienen los trabajadores frente a la otra entidad social (los patrones) y el Estado. Al respecto Burgoa, al hablar de la garantía individual del artículo 9o. constitucional y al ponerlo en análisis con el que deviene del artículo 123 en su fracción XVI, nos dice: "por el contrario dicha libertad considerada ya no como garantía individual emanada de la relación jurídica entre el gobernado y el Estado y sus autoridades, sino reputada como garantía social, tiene su apoyo en el artículo 123 constitucional, fracción XVI"(11), y Trueba Urbina completa esta idea al decir que: "nuestro artículo 123 es la expresión genuina de un poder superior que fue el Congreso Constituyente de Querétaro, en cuyo seno se creó un nuevo derecho social de asociación profesional que, supera al de

(11) Burgoa, Ignacio. Garantías Individuales. Pág. 392.

otras partes del mundo, por cuanto que el derecho de asociación profesional tiene entre nosotros una función revolucionaria no sólo para obtener el mejoramiento constante de las condiciones económicas de los trabajadores, sino que tiene por finalidad alcanzar su reivindicación, que es nada menos que recuperar la plusvalía hasta la socialización de los bienes de producción" (12).

Otra diferencia estribaría en que, el derecho de asociación en general puede ser ejercitado por todos los individuos, en tanto que el derecho de asociación profesional sólo puede ejercitarse por quienes tienen la calidad de trabajadores o patronos. Mario de la Cueva en su Derecho Mexicano del Trabajo, manifiesta en relación a esto que, "el derecho general de asociación pertenece a todos los hombres y de él se dice con razón, que es una garantía individual. El derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores o a los patronos para con los miembros de su misma clase social, esto es, los trabajadores pueden únicamente coaligarse con trabajadores y los pa

(12) Trueba Urbina, Alberto, op. cit. pág. 352.

trones con patronos, o lo que es igual, el derecho de asociación profesional no es un derecho del hombre, o sea, de cualquier persona, sino unicamente de quien es trabajador o patrono" (13). En síntesis, el artículo 9o. constitucional contiene un derecho que puede ejercer cualquier individuo, a diferencia del derecho de asociación profesional, de la que son sujetos exclusivamente aquellos que tienen la calidad de patrón o de trabajador.

El derecho de reunión tiene una finalidad eminentemente política, esto es, es más derecho de orden político, mientras que el derecho de asociación profesional, consagrado en la fracción XVI de nuestra Constitución, tiende a la defensa de los intereses comunes de los trabajadores y patronos, tiene mayor carácter social.

Otra diferencia que encontramos consiste en que, el derecho de reunión consagrado por el artículo 9o. constitucional, supone la confluencia de actividades para un -

(13) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T. II Pág. 335.

fin momentáneo, al contrario, en la asociación profesional las finalidades que se persiguen son permanentes.

El derecho de asociación profesional tiende al -
cumplimiento de un fin determinado, estudio, mejoramiento-
y defensa de los respectivos intereses de sus agremiados -
en tanto que en el derecho de reunión el fin queda como -
norma cumplido con la realización de la misma.

4.- ANALISIS DE AMBOS DERECHOS.- Para finalizar este capítulo, es menester, después de haber hablado ampliamente de los derechos de reunión y de asociación profesional que consagran, respectivamente, los artículos 9o. y 123 fracción XVI de nuestra Constitución Política, hacer un análisis de ambos derechos y llegar a una conclusión que fije el significado de los mismos.

En relación a la existencia de estos dos derechos se presentan dos teorías que plantean cada una de ellas criterios por demás distintos, a saber:

a).- El derecho de asociación profesional es una aplicación de la libertad general de asociación.

b).- El derecho de asociación profesional es distinto, autónomo y sin relación alguna con el contenido en el artículo 9o. de nuestra Constitución.

El primer criterio es sostenido por el doctor Kasquel y que de acuerdo como apuntamos en el inciso a), afirma este autor, que como el derecho de asociación en general es considerado como garantía es susceptible en un mo

mento determinado, y por ser éste la base de la asociación profesional, ésta tendría que correr su misma suerte. Con respecto a esto la Constitución de Weimar en su artículo 159 establece la libertad de asociación profesional que equivale a la fracción XVI de nuestro artículo 123 y, el artículo 124 de aquella Constitución, protege la libertad de reunión a que se refiere nuestro artículo 9o. de nuestra Constitución.

Este criterio sostenido por Kaskel, no es más — que el contenido de una tradición puramente inglesa y francesa, toda vez, que en estos pueblos la libertad de asociación profesional fue concebida como una prolongación de los derechos naturales del hombre, esto es, la necesidad vital del hombre de vivir siempre en sociedad, ya que sólo no aspiraría a realizar proyectos de gran envergadura, aplicando enteramente esta teoría al pensamiento aristotélico: El Hombre es un zoon-politikon, un animal eminentemente político.

Esta tesis que corresponde al inciso a), que hemos analizado es lo que podríamos denominar teoría individualista del derecho de asociación profesional o teoría-

clásica.

Ahora bien, la segunda tesis, o sea, la que corresponde al inciso b), de nuestro estudio, es sostenida por Nipperday. Este autor dice que el derecho de asociación profesional es distinto, autónomo y sin relación alguna con el contenido en el artículo 124 de la Constitución de Weimar, (equivalente al artículo 9o. de nuestra Carga Magna).

Este autor, en lo más relevante de su tesis sostiene que, la libertad de asociación profesional que consagra el artículo 159 de la Constitución de Weimar, debe separarse radicalmente de la libertad de asociación contenida en el artículo 124 de la misma Constitución, toda vez que, el artículo 159 establece un derecho especial, esto es, la libertad de asociación profesional que viene a ser el derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía, lo cual nada tiene que ver con lo establecido en los artículos 123 y 124 que hablan, respectivamente, de la libertad de reunión y asociación.

Además, este autor argumenta que, desde el pun—

to de vista histórico también se encuentra una marcada diferencia y concluye su tesis dando la diferencia fundamental entre estos dos artículos, el 124 y el 159 de la Constitución de Weimar, diciendo que para él, la diferencia fundamental radica en la diversa protección jurídica que otorga cada uno de estos derechos, así nos dice que, el artículo 124 (equivalente al 9o. de nuestra Constitución), protege contra el poder público y contra el Estado, no así el derecho de asociación profesional consagrado en el artículo 159 (equivalente al 123 en su fracción XVI de nuestra Carta Magna), que protege contra determinados poderes sociales y contra ciertos particulares.

Una vez que hemos dado a conocer las dos concepciones de mayor relieve en función a este tema, es conveniente concluir dando un punto de vista más acorde a nuestro medio.

No debemos poner a discusión la diferencia existente entre estos dos derechos, el de reunión y el de asociación profesional, pero esta diferencia la podríamos en función de los fines que se persiguen en ambos derechos, y esto ya quedo aclarado en el apartado tres de este capítu-

lo, sin embargo existe entre ambos derechos, a pesar de la diferencia apuntada, un fondo común que los hace semejantes, el cual radica en la necesidad vital del ser humano de vivir en sociedad y en esto estamos de acuerdo con Kasquel, pero también la marcada diferencia, que se observa en los propósitos diversos de estos dos derechos, nos hace darle la razón a Nipperday, aunque no es muy claro en cuanto a la "diferencia fundamental", al hablar de que el artículo 159 protege contra determinados "poderes sociales" que hace pensar que es un derecho frente al Estado.

De todo lo expuesto, podemos concluir de esta manera: El artículo 9o. y 123 Fracción XVI de nuestra Constitución, convergen en espíritu asociativo del hombre, como una necesidad vital; pero el derecho de asociación profesional va más allá de esta necesidad humana de asociación, persigue un propósito distinto de carácter permanente, lo cual se traduce en conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores y en la reivindicación de sus derechos sociales.

Es más, podemos apuntar una característica última que determina el carácter especial de este derecho de -

asociación profesional y que nos da Estrella Campos, al decir que: "El derecho de asociación profesional representa el climax de la clase obrera en cuanto a la defensa de sus intereses específicos que se pueden dar hasta contra el Estado, y representa el poder y la fuerza de la clase obrera hasta para hacerlo desaparecer" (14), y esto es posible - toda vez que los trabajadores al unirse en sindicatos luchan no sólo por el mejoramiento económico de sus miembros sino por la transformación del capitalismo, hasta el cambio total de las estructuras económicas y políticas.

(14) Estrella Campos, Juan, op. cit. pág. 57.

CAPITULO TERCERO

DERECHO DE SINDICACION Y CONTRACION EN LAS UNIVERSIDADES

- 1.- Derechos y obligaciones de los trabajadores en la Universidad.
- 2.- Trabajadores manuales y trabajadores intelectuales.
- 3.- Sindicatos de Empresa y Sindicatos Gremiales.
- 4.- Situación de los trabajadores universitarios.

CAPITULO TERCERO

DERECHO DE SINDICACION Y CONTRATACION EN LAS UNIVERSIDADES

1.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES-
EN LA UNIVERSIDAD.- La situación laboral en la universi -
dad con sus trabajadores es un problema actual que atañe -
no solamente a la Universidad Nacional Autónoma de México,
sino a todas las universidades del país.

Esta situación de trabajo en las universidades -
hace apenas unos meses no se encontraba regulara en forma-
precisa en la Ley Federal del Trabajo, sino que estaba con-
tenida, únicamente, en el artículo 123 del apartado a) de-
nuestra Constitución, en virtud de que la universidad es -
una institución de servicio y de que, sus trabajadores tie-
nen los mismos derechos y obligaciones que el resto de los
trabajadores del país.

Ahora bien, en la actualidad los derechos y obli-
gaciones de los trabajadores universitarios están regula -
dos tanto por la Ley Federal del Trabajo como por los con-
tratos colectivos celebrados por ellos, toda vez que el 20
de octubre fue publicado en el Diario Oficial de la Federa

ción, el decreto por el que se adiciona el título sexto - de la Ley Federal del Trabajo, con un capítulo XVII, por - el que se regula el trabajo en las universidades e insti - tuciones de educación superior autónomas por ley.

Dice el artículo 353-j de la Ley Federal del Tra - bajo, artículo que corresponde al primero del capítulo - XVII que constituye la adición que comentamos, "las dispo - siciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de - trabajo entre los trabajadores administrativos y académi - cos y las universidades e instituciones de educación supe - rior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el - equilibrio y la justicia social en las relaciones de traba - jo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la liber - tad de cátedra e investigación y los fines propios de es - tas instituciones".

En atención a lo anteriormente expuesto, se pue - de apuntar sin riesgo de equivocarse que, en lo que se re - fiere a la regulación de los derechos y obligaciones de - los trabajadores universitarios, se deben aplicar las dis - posiciones de la Ley Federal del Trabajo o de los Contra - tos Colectivos celebrados por ellos.

A).- Es necesario hacer un análisis de los derechos de los trabajadores universitarios a la luz de nuestra Ley Federal del Trabajo, así como también de los Contratos Colectivos vigentes.

1.- Como derecho de los trabajadores universitarios se establece en el contrato colectivo vigente, el principio de la irrenunciabilidad de los beneficios que consagran, tanto el contrato en cuestión como los derechos emanados de la Ley Federal del Trabajo, estableciéndose también que, "en ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que conceden la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo y las normas vigentes en la Universidad Nacional Autónoma de México, a la fecha, en lo conducente", esto en virtud de que tanto en el artículo 123 de la Constitución Federal como en la Ley Federal del Trabajo se contiene un mínimo de derechos a favor de la clase trabajadora, por lo que toda cláusula en la que se estipulen derechos inferiores a los trabajadores se consideraría nula, (artículo 123, fracción XXVII y artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo).

2.- Es importante mencionar el derecho de ads -

cripción de dependencia que tienen los trabajadores universitarios, derecho éste en donde la universidad se compromete a no cambiar a los trabajadores a dependencias diferentes de aquellas a las que fueron adscritos, ni a otras instalaciones si éstas se encuentran en terreno distinto, aún cuando se trate de la misma dependencia, salvo aquellos casos en que existe causa justificada, previo acuerdo con el sindicato y la conformidad del trabajador afectado. De no llegar a ningún acuerdo el sindicato y la institución se planteará el conflicto ante la comisión mixta de conciliación.

Cuando por causas de servicio y de conformidad con el sindicato se requiera cambiar en forma transitoria la residencia de un trabajador fuera del Distrito Federal o de una Entidad Federativa a otra, deberá recabarse su consentimiento y la UNAM sufragará los gastos de viaje y estancia, de acuerdo con la tabla que se fije al efecto entre la propia UNAM y el sindicato.

Este derecho está de conformidad con lo que se establece en el artículo 24, 25, fracción IV, y 28 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que el trabajador al in-

gresar al centro de trabajo se le debe de precisar el lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo; y cuando por causas del servicio se requiera cambiar en forma transitoria la residencia de un trabajador, o si fuere el traslado por más de seis meses, o si dicho traslado fuere a una Entidad Federativa de nivel de vida superior al del Distrito Federal, el trabajador tendrá derecho a gastos de viaje y estancia, gastos del transporte, del menaje de casa, así como el traslado de sus familiares que dependan económicamente de él, en su caso, a nivelación de salario con el del lugar respectivo, estos derechos consagrados en el contrato colectivo no pugnan con el artículo 28 y 30 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen los mismos derechos contenidos en este apartado.

3.- En los casos de rescisión de la relación de trabajo por causas imputables a la Universidad, el trabajador es libre de optar por un procedimiento interno ante la comisión mixta de conciliación o ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para solicitar la reinstalación en el puesto que venía desempeñando o su indemnización. Si opta por la reinstalación y tuviere resolución favorable se le reinstalará, cubriéndosele los salarios -

vencidos, prestaciones, accesorios legales y contractuales incrementados en un 20%.

Si elige la indemnización, de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la institución le cubrirá el importe de 90 días de salario, salarios caídos con sus accesorios legales y contractuales, más 20 días de salario por cada año de servicios prestados, prima de antigüedad, además de las prestaciones adicionales correspondientes, incrementados en un 20%.

La institución se obliga a no rescindir la rela-ción individual de trabajo del personal sindicalizado, sin que previamente se hayan agotado las instancias señaladas en la cláusula III del convenio colectivo vigente. Mien-tras se emite la resolución definitiva en las instancias citadas, sólo podrá suspenderse al trabajador en aquellos casos en que el titular de la dependencia respectiva fundamente su acuerdo de rescisión en la causal señalada en el inciso 2 de la cláusula relativa a causales de rescisión del contrato individual de trabajo, estipulado en dicho convenio colectivo de trabajo, debidamente comprobada quedando sujeto al pago de salarios por el lapso de suspen -

sión y el incremento que debe cubrirse a la propia resolución definitiva que se dicte.

4.- En los casos en que el trabajador se encuentre sujeto a un proceso penal que le impida cumplir con su relación individual de trabajo, la institución, previo aviso del sindicato, suspenderá temporalmente dicha relación. Cuando la sentencia sea ejecutoriada y se le imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, la UNAM podrá rescindirle su contrato individual de trabajo. Cuando el trabajador obtenga su libertad, la relación de trabajo se reanudará de inmediato. En caso de duda se observarán los precedentes usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores.

B).- Una vez hecho el análisis de los derechos de los trabajadores universitarios, es menester, a continuación, hacerlo en lo que se refiere a sus obligaciones.

La cláusula décimatercera del contrato colectivo-vigente en la Universidad y el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, señalan, la primera, las obligaciones -

de los trabajadores en general "es decir, a todo aquel - que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica y fuera de éste" (1).

La cláusula XIII del contrato colectivo de trabajo celebrado entre los representantes de la UNAM y los representantes del STEUNAM, que apareció en la "Gaceta UNAM" el 9 de diciembre de 1974, menciona cuales son las obligaciones de los trabajadores, a saber:

"Son obligaciones de los trabajadores":

"1.- Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la UNAM, a quienes estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo contratado". Esta obligación se relaciona con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice "Son obligaciones de los trabajadores: III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

(1) Trueba Urbina, Alberto. comentarios a la L.F.T. Pág. 21

"2.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos". Esta es una obligación de eficiencia en la que el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento", la Ley Federal del Trabajo al respecto dice en su artículo 134 fracción IV -- que es obligación de los trabajadores "ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos";

"3.- Observar buenas costumbres durante el servicio". Este tipo de obligación la podemos catalogar como obligación de carácter moral o social y está consignada en el artículo 134 fracción VII de nuestra ley, que dice -- que el trabajador estará obligado a "observar buenas costumbres durante el servicio;".

"4.- Cumplir con las obligaciones que le imponga el Reglamento Interior de Trabajo". Con respecto a esta obligación, el artículo 134 fracción I de la Ley Federal del Trabajo al establecer que el trabajador está obligado--

a "cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables", creemos que es la fuente misma de esta obligación que comentamos.

"5.- Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación cause perjuicios a la institución". Esta es una obligación consistente en no divulgar los secretos de la empresa, la cual esta regulada en la fracción XIII de nuestra ley.

"6.- Comunicar al representante de las autoridades de la UNAM, dentro de su dependencia, las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daño por perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo, o de institución". Obligación humana que se contiene en la fracción XII del artículo 134 de la Ley, que dice: "son obligaciones de los trabajadores: XII. Comunicar al patrón o a sus representantes las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones;...".

"7.- Asistir puntualmente a sus labores, excep -

tuando los casos justificados". Aquí también se exige la obligación del trabajador de dar el correspondiente aviso al jefe inmediato a fin de comunicarle las causas justificadas que le impidan concurrir al trabajo". Fracción V del artículo 134 de nuestra ley.

"9.- Prestar auxilio durante la jornada de trabajo cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o bienes de la institución o de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando no pongan en peligro su vida" Obligación humanitaria que se encuentra prescrita en el artículo 65 de nuestra ley que dice: "En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligren la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males", y el 134 fracción VIII nos dice que el trabajador esta obligado a "prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo".

"10.- Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les

hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no -
siendo responsables por el deterioro que origine el uso de
estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuer-
za mayor". Esta obligación en nada contradice lo estipula-
do en la fracción VI del artículo 134 de nuestra Constitu-
ción que dice "Restituir al patrón los materiales no usa -
dos y conservar en buen estado los instrumentos y útiles -
que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables-
por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni -
del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala
calidad o defectuosa construcción";.

"11.- Proporcionar los datos relativos a la rela-
ción de trabajo que les sean requeridos por la Dirección -
General del Personal para la integración de los expedien -
tes respectivos", obligación de tipo administrativo.

"Cláusula XIV. Está prohibido a los trabajado -
res:

"1.- Usar los útiles y herramientas suministrados
por la UNAM para objeto distinto de aquel a que estan des-
tinados, salvo que medie permiso del jefe de la dependen -
cia". En el artículo 135 fracción IX se consigna: "Queda-

prohibido a los trabajadores: IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;...".

"2.- Sustraer de la oficina, taller o establecimiento de la UNAM, útiles de trabajo, instrumentos o materiales sin el permiso correspondiente".

"3.- Laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante", aquí falta la excepción "salvo que exista la prescripción médica", la cual es necesaria para eximir al trabajador de responsabilidad. El artículo 135 fracción V dice: "Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;".

"4.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija y se convenga con el sindicato. Se exceptúan de esta disposición las que forman parte de las herramientas o útiles

propios del trabajo". Obligación ésta que también se encuentra consignada en la fracción VI del artículo 135, el cual dice que "Queda prohibido a los trabajadores: Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo".

"5.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato". Esta obligación esta en concordancia con la fracción II del artículo 135 de nuestra ley.

"Hacer rifas o ventas de objetos o mercancías durante la jornada y en el centro de trabajo". La presente obligación tiene concordancia con las fracciones VIII y X del artículo 135 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Las obligaciones de los trabajadores universitarios existentes tanto en el Contrato Colectivo que comen-
tamos, como en la Ley Federal del Trabajo, es necesario que los trabajadores de dicha institución las cumplan para

así justificar plenamente los derechos que dimanar de sus-
contratos privados y del contrato colectivo vigente.

2.- TRABAJADORES MANUALES Y TRABAJADORES INTELECTUALES.- Como se apunto anteriormente y de acuerdo al decreto por el que se adicionó el título sexto de la Ley Federal del Trabajo, con un capítulo XVII el cual trata del trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley. En el artículo 353-k de la mencionada adición se hace una distinción entre el trabajador académico y el trabajador administrativo, dice que "trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas; trabajador administrativo es la persona física que presta sus servicios no académicos a tales universidades o instituciones". (2) El artículo descrito al definir a estas dos clases de trabajadores, está haciendo la distinción entre trabajador manual (trabajador administrativo) y trabajador intelectual (trabajador académico).

De acuerdo con el segundo párrafo del artículo 8o.

(2) Ley Federal del Trabajo, artículo 353-k

de la Ley Federal del Trabajo se entiende precisamente por trabajo "toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

La distinción que establece el artículo 353-k de la Ley Federal del Trabajo, entre trabajador académico y trabajador administrativo, equivale a la distinción de trabajador manual y trabajador intelectual.

Es menester dar una concepción de lo que es trabajador manual y trabajador intelectual, para tener una visión más precisa de estos términos. Trabajador manual podemos decir que es la persona que desarrolla un trabajo o presta un servicio en que predomina el esfuerzo físico sobre el intelectual, esto equivale a su vez, en sentido estricto, al concepto de obrero, al respecto la enciclopedia Espasa Calpe nos dice que, "en Sociología, Economía y Derecho, se entiende por clase obrera a la integrada por los trabajadores especialmente los manuales...", y más adelante sigue diciendo, "en una acepción más restringida, que es la que ha venido predominando hasta el momento actual, se entiende por obrero, la persona que aplica directa y ma

terialmente su actividad a la obra de la producción percibiendo un salario o jornal" (3). En síntesis, obrero es la persona que trabaja o presta un servicio material determinado.

Por otra parte, trabajador intelectual podemos decir que es aquella persona que en cuyo trabajo predomina el esfuerzo espiritual sobre el físico, aquí podemos encuadrar al empleado toda vez que éste, es la persona en cuyo trabajo predomina el esfuerzo intelectual o espiritual sobre el físico.

Ahora bien, resulta un problema tratar de fijar una frontera entre empleados y obreros, esto es, entre trabajadores intelectuales y trabajadores manuales, toda vez que, la superioridad del esfuerzo intelectual sobre el físico, que es lo que caracteriza al empleado, no siempre es fácil de determinar sobre todo si se atiende que dentro de las grandes empresas industriales hay obreros técnicos especializados que realizan trabajos en los cuales la inteligencia desempeña un papel preponderante y que, a su vez, existen ciertos trabajos inferiores en donde los empleados

(3) Enciclopedia Espasa-Calpe, pág. 394.

desarrollan una labor mecánica.

Cabanellas, en su tratado de Derecho Laboral, — tomo II, nos dice en relación a esta problemática que, "la anterior distinción, además de innecesaria y falsa, resulta injusta. Es superflua porque todos los trabajadores deben estar igualmente protegidos por la ley; y en otro caso se mantiene un estado de zozobra e inquietud que obliga — constantemente a atemperar la legislación a la realidad para no verla desbordada por los hechos; es falsa por la imposibilidad de determinar con absoluta precisión las fronteras entre trabajo manual o muscular y el intelectual; es injusta, por cuanto cualquiera diferencia provoca esa sensación de desigualdad que es madre de lo arbitrario y contraria a la equidad, norma rectora de la actual legisla — ción del trabajo" (4).

Estamos de acuerdo con lo apuntado por Cabane — llas, en virtud de que, entre los trabajadores no deben — existir clases sino que debe predominar la idea de unifor—

(4) Cabanellas, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, To — mo II, pág. 325.

midad en la ley, dirigida a proteger a todos los trabaja--dores por igual, lo cual viene a ser el ideal del derecho-social del que tanto hemos hablado y que se realiza comple--tamente con la observancia estricta del artículo 123 de --nuestra Constitución.

Nuestra Ley Federal del Trabajo sigue esta co --rriente ya que, parte del principio de que no existen dos-categorías de personas, esto es, obreros y empleados, sino una sola a la que se aplican sus disposiciones en armonía-con las características de las distintas actividades (ar --tículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo).

Ahora bien, el artículo 353-k de la Ley Federal--del Trabajo, al regular el trabajo en las universidades e--instituciones de educación superior autónomas por ley, es--tablece distinción entre sus trabajadores, clasificándolos en trabajadores académicos y trabajadores administrativos--con esto, a nuestro modo de ver viola el segundo párrafo --del artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo que dice:--"Para los efectos de esta disposición se entiende por tra--bajo toda actividad humana, intelectual o material, inde --pendientemente del grado de preparación técnica requerido--

por cada profesión u oficio", de acuerdo con lo anterior - no existen categorías de personas y por otro lado en el artículo 353-k de nuestra ley se hace más acentuada la distinción que llega a los límites de la discriminación de una clase sobre la otra, toda vez que en su segundo párrafo prohíbe la aplicación de la cláusula de exclusión a los trabajadores académicos, en detrimento de los administrativos.

De acuerdo con lo anteriormente apuntado, la distinción existente en la adición del título sexto de la Ley Federal del Trabajo, en lo que toca a la distinción que hace de los trabajadores, rompe con la uniformidad que debe predominar en el Derecho del Trabajo y, en consecuencia, - deja trunca la realización de la justicia social, esto es, la aplicación del artículo 123 constitucional.

3.- SINDICATOS DE EMPRESA Y SINDICATOS GREMIALES.- El artículo 353-P de la Ley Federal del Trabajo dispone que "para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el artículo 388. Para tal efecto el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial".

De acuerdo con este artículo, en las universidades e instituciones de educación superior se formarán dos clases de sindicato: uno patronal, que será el sindicato de empresa y, otro obrero o de los trabajadores que revestirá la forma de sindicato gremial, el cual estará formado o bien por el personal académico o por el personal administrativo.

El artículo 123 constitucional en su fracción XVI estatuye, tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc.

Como fundamento en estos dos artículos que anteceden, se faculta ampliamente tanto a las universidades e instituciones de educación superior, como a sus trabajadores para organizarse y formar sindicatos.

Ahora bien, esta facultad que tiene la universidad deviene también de la fracción VIII del artículo 3o. de la Constitución, que establece: "Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorga autonomía tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado "A" del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo-

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

En virtud de que las universidades e instituciones de educación superior al formar su sindicato, éstas recibirán el tratamiento de sindicato de empresa, es menester analizar que es un sindicato de empresa, y en consecuencia, si estas instituciones revisten el carácter de empresa.

En primer término, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 360 nos dice: "Los sindicatos de trabajadores pueden:.....II.- De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa", de este concepto que nos da la ley, se entiende claramente que el sindicato de empresa, es el formado por los trabajadores que laboran al servicio de una misma empresa sin importar que sean distintas las profesiones, oficios o espé- - - -

cialidades de sus miembros, al respecto Castorena manifiesta que, en los sindicatos de empresa "el trabajo es común, es la fuerza que vincula. Las grandes empresas de la era que vivimos, con la asistencia diaria de una elevada cantidad de trabajadores sujetos éstos a condiciones económicas y jurídicas idénticas, hecho que da ocasión a la homogeneidad de los hombres, ha acabado por triunfar sobre la profesión" (5).

Cabe analizar el problema referente a si las universidades e instituciones de educación superior, revisten el carácter de empresa para poder, en consecuencia, formar sindicatos de empresa, en relación a este punto, creo que las universidades no revisten el carácter de empresa toda vez que no encajan debidamente con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice que "para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los-

(5) Castorena, J. Jesus. Manual de Derecho Obrero, Pág.231

fines de la empresa".

Ahora bien, las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y en particular la UNAM, la cual está regulada en el aspecto laboral con sus trabajadores, por el capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo, no reviste el carácter de empresa, sino que es un organismo público descentralizado de servicio, cuya finalidad fundamental es proporcionar la educación a que está destinada, en virtud de que de los términos de la Ley Orgánica que rige al organismo en cuestión se desprende sin lugar a dudas que el mismo no encuadra dentro de la estructuración orgánica centralizada del Estado mexicano, toda vez que, cuenta con un gobierno propio y es, como su nombre lo indica "autónoma", por lo tanto, no es menos cierto, que la mencionada Universidad Nacional Autónoma de México tiene el carácter de patrón, en virtud de que requiere y hace uso de los servicios de personas particulares y además de que dichos servicios se prestan bajo la dirección y dependencia de la universidad.

Por otra parte, la universidad no persigue fines de lucro, sino que es un organismo descentralizado del Estado, es una corporación pública con capacidad jurídica -

con la finalidad de impartir educación superior y que para tal finalidad cuenta con un patrimonio que le permite la realización de sus actividades, parte del cual indudablemente está destinado al pago de salarios y demás prestaciones de índole laboral en favor de los trabajadores que proporcionan sus servicios.

Trueba Urbina, en relación a lo apuntado, nos dice: "en el caso concreto de la Universidad Nacional Autónoma de México, su calidad de patrón es evidente, si más que con respecto a otros patrones nuestra casa de estudios está por encima de las instituciones patronales, porque ella es la expresión más pura del humanismo en las ciencias, en las artes y en la propia vida de la comunidad universitaria". "La naturaleza jurídica de la UNAM, nos sigue diciendo, se define en la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México de 1945, en los términos que siguen: Artículo 1o. La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública - organismo descentralizado del Estado - dotado de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar in -

vestigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible, los beneficios de la cultura".

Independientemente de lo anterior, y de su indiscutible autonomía, la universidad, además de constituir la más elevada institución de ciencia y cultura en nuestro país, para la preparación de profesionales, técnicos, educadores, etc., también tiene, de acuerdo con la mencionada disposición de la Ley Orgánica de la misma y conforme al artículo 123 de nuestra Constitución, la calidad jurídica de patrón en relación con su personal académico y administrativo" (6).

El sindicato que formen los trabajadores de las universidades, revestirá la forma de sindicato gremial. El artículo 353-P de la Ley Federal del Trabajo establece: "... Los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial".

(6) Trueba Urbina, Alberto. op. Cit. págs. 585 y 586.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en la fracción I del artículo 360, prescribe: "Los sindicatos de trabajadores pueden ser: I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad".

Expliquemos previamente esta forma de sindicato, al respecto Nestor de Buen nos dice; "La forma gremial del sindicalismo es, sin duda, la más antigua, constituye el lazo que une al sindicato con las viejas estructuras provenientes de la Edad Media. En el sindicato gremial es la actividad común la que une a los hombres, pero en los términos de la Ley el concepto supera sus limitaciones originales y comprende a todo tipo de actividades: profesiones, oficios o especialidades" (7).

En efecto, en el sindicato gremial el dato asociante es la identidad de la ocupación ya que, en virtud de esa identidad de profesión fue lo que dió origen a los primeros sindicatos.

(7) De Buen, Nestor. op. cit. pág. 645.

Existe un gran problema para poder encuadrar a los trabajadores universitarios en el sindicato gremial, debido a que no existe exclusivamente personal de una misma profesión, oficio o especialidad, sino que por el contrario hay una gran diversidad de profesiones, oficios o especialidades.

Ahora bien, sin embargo la fracción VIII del artículo 3o. constitucional y el artículo 353-K de la Ley Federal del Trabajo distinguen, entre trabajadores académicos y trabajadores administrativos; por lo que los primeros, de una manera general serán todas aquellas personas físicas que presten servicios de docencia o investigación a las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley; y también de una manera general el trabajador administrativo será toda persona física que preste servicios no académicos a tales universidades o instituciones, por lo tanto de esta manera se salva el problema existente de la diversidad de profesiones, oficios o especialidades.

Cabe aclarar que únicamente se podrán formar sindicatos para el caso de que hubiere división o quisieran -

formar, tanto el personal académico o el administrativo, - sus respectivos sindicatos, porque si se llegarán a incorporar ambos tendrían que formar sindicatos de institución- que revestiría la forma de sindicato de empresa.

4.- SITUACION DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITA -
RIOS.- Breve en el tiempo - apenas una década -, aunque-
repleta de experiencias, tenaz y difícil ha sido la marcha
de los trabajadores universitarios en la creación de sus -
organizaciones y la defensa de mejores condiciones labora-
les. Si bien desde los años 30 han existido organizacio -
nes gremiales de los trabajadores universitarios, no fue -
sino hasta 1972, cuando se presentó la inquietud para for-
mar un sindicato de personal académico con la creación del
Consejo Sindical, integrado por un grupo de docentes, prin-
cipalmente de la Facultad de Ciencias Políticas y de la Es
cuela Nacional de Economía.

Los objetivos principales que perseguía el men -
cionado Consejo Sindical era la discusión de la problemá -
tica universitaria y la búsqueda de nuevas formas de parti-
cipación en las decisiones, esto trajo, como consecuencia-
una serie de hechos que pusieron en situación muy difícil-
a la universidad.

En 1973 se solucionó el conflicto con la promesa
de la Universidad de que firmaría un convenio colectivo,-

figura jurídica que creó el Consejo Universitario.

El personal administrativo, a su vez, también— en el año de 1972, para ser preciso el 25 de octubre, optó por las vías de hecho y decidió emprender un movimiento de huelga, cuyos propósitos fundamentales eran: conseguir su reconocimiento interno como organización sindical y firmar un contrato colectivo y fue en ese año y con la huelga del STEUNAM, cuando este sector de asalariados inicio con pie firme su trayectoria de lucha. Desde entonces, han abundado los enfrentamientos con las burocracias universitarias, con los sindicatos blancos e inclusive con el gobierno.

Ahora bien, los trabajadores universitarios en múltiples ocasiones, desde el año de 1971, cuando se constituyó el STEUNAM, han intentado obtener el reconocimiento del gobierno para el registro de su sindicato, sin que lo hubieren logrado, es por eso, que recogiendo las palabras de Nestor de Buen, "los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México han comprendido, ¡por fin! que someter sus pretensiones asociativas a la bendición esta —

tal, es jugar al sindicalismo y como ya son adultos decidieron simplemente ejercer en forma directa su fuerza social e imponer condiciones olvidándose de registros y de huelgas formales". (8) Y fue precisamente de la fuerza social e imposición de condiciones de los trabajadores universitarios, lo que trajo consigo la regulación jurídica de sus derechos de sindicación y contratación colectiva, las que fueron adicionadas tanto en el artículo 3o. constitucional, como en la Ley Federal del Trabajo, en el título sexto, correspondiente al capítulo XVII que trata del trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

La regulación de las relaciones laborales de los trabajadores universitarios enmarcadas en el artículo 3o. constitucional y la Ley Federal del Trabajo, trae situaciones de carácter jurídico que es importante analizar:

1.- Tanto en el artículo 3o. constitucional en su fracción VIII, como en la Ley Federal del Trabajo en el -

(8) De Buen, Nestor. op. cit. pág. 472.

capítulo relativo al trabajo en las universidades, se hace una diferenciación entre trabajadores académicos y trabajadores administrativos, diferenciación ésta, que equivale a la de trabajadores intelectuales y trabajadores manuales, cuestión que es contraria al espíritu del artículo 123 constitucional y artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que, entre los trabajadores no deben existir clases, sino que debe predominar la idea de uniformidad, ya que para los efectos de nuestra Ley, se entiende por trabajo toda actividad humana, ya sea esta intelectual o material, con independencia del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

2.- Por otra parte, por la mencionada diferenciación entre trabajadores intelectuales y trabajadores manuales, cabe la posibilidad de que se formen sindicatos y por ende, se celebren contratos colectivos de trabajo de uno y otro gremio, de ahí que, el artículo 353-Q que disponga "en los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente". Pero aquí surge la interrogante ¿que pasará con los trabajadores que no pertenezcan a

a sindicato alguno y que laboren en la universidad? ¿el trabajador académico que no pertenezca al sindicato podrá gozar de los beneficios del contrato colectivo celebrado por los trabajadores administrativos o viceversa?, la Ley Federal del Trabajo dice en su artículo 396 "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado con la limitación consignada en el artículo 184".

3.- El artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo, como ya se apuntó anteriormente, dispone que "...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio", de acuerdo con lo dispuesto se concluye que, nuestra ley en ningún momento distingue entre el trabajador intelectual y trabajador manual y tampoco pone en ventaja una actividad sobre la otra, por lo que, el segundo párrafo del artículo 353-Q trata en forma desigual a los trabajadores universitarios al disponer que "en ningún caso estos contratos podrán establecer para el personal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión a que se refiere el artículo

395", discriminando así a los trabajadores administrativos porque a ellos si es posible que se aplique tal cláusula.

Por lo expuesto anteriormente, se concluye: la -
idea del artículo 123 de la Constitución es conseguir el -
equilibrio y la justicia social en las relaciones entre -
trabajadores y patronos, a fin de que los trabajadores al-
cancen su dignidad de personas humanas y obtengan un mejo-
ramiento en sus condiciones económicas y lograr además la-
reivindicación de sus derechos, estos ideales conforman -
al Derecho Social, y en relación a los trabajadores univer-
sitarios el ideal correspondiente sería el trato justo en-
sus relaciones laborales, esto es, deben estar igualmente-
protegidos por la ley, pero esto, debe ser logrado a -
través de la sindicación y contratación colectiva, para -
que por medio de estas agrupaciones gremiales se planteen-
instrumentos de defensa y expresión y así paliar el habi-
tual enfrentamiento con sus patronos y obtener el respeto-
a su dignidad como personas, ganar mejores salarios y pres-
taciones. Pero también para manifestar sus puntos de vis-
ta para pugnar por la democracia en las universidades y el
resto del país.

CONCLUSIONES

1.- El Derecho del Trabajo se debe concebir tomando en consideración, no nada más los aspectos subjetivo y objetivo, sino las finalidades que derivan del artículo 123 constitucional, esto es, dignificar al trabajador, asegurarle la vida, proporcionarle un nivel económico de vida decoroso y buscar la reivindicación de sus derechos sociales.

2.- Nuestra disciplina, Derecho del Trabajo, forma parte de la nueva rama del orden jurídico: Derecho Social, por lo que, todos los principios emanados de esta disciplina deben estar acordes con los postulados del artículo 123 constitucional, monumento legislativo que surgió de la lucha revolucionaria de los trabajadores.

3.- El antecedente inmediato de la Asociación Profesional lo podemos encontrar en la Edad Media a través de las corporaciones.

4.- En México, la Asociación Profesional se desa-

rrolló y llegó a consolidarse con la lucha de los trabajadores en contra del capital y del mismo Estado que imperaba en esa época, gracias a la ejemplar intervención de nuestros ilustres revolucionarios y a las organizaciones como lo fue el Circulo de Obreros libres, La Casa del Obrero Mundial y otras más.

5.- El triunfo de la Revolución Mexicana se vió coronado con la promulgación de nuestra Constitución Política de 1917, la cual se apartó del sistema rígido que prevalecía en la anterior y, reglamentó en un capítulo especial de la Carta Magna los derechos de la clase trabajadora, dentro de los artículos contenidos en ese capítulo especial se estableció el Derecho de Asociación Profesional.

6.- El Derecho de Asociación Profesional se originó, como vuelvo a repetir, de la lucha de la clase trabajadora para alcanzar la reivindicación de sus derechos, es por eso que, para definir a la Asociación Profesional se debe partir de su objeto, que no es otro que la lucha de los trabajadores en contra del capital para alcanzar un mejoramiento de sus condiciones de vida.

7.- La Asociación Profesional tiene como fundamento jurídico la fracción XVI del Artículo 123 constitucional que establece el derecho de los trabajadores para la formación de sindicatos.

8.- Podemos decir que el Derecho de Reunión es el antecedente obligado de la Asociación en general y que, -- tal Derecho de Reunión al ser reconocido expresamente en el artículo 9o. de la Constitución de 1957 y posteriormente en nuestra actual Carta Magna, fue considerado como una garantía de carácter individual de Derecho Público.

9.- Los Derechos de Asociación Profesional y Derecho de Reunión, tienen semejanzas en el espíritu de asociación que los guía y en que ambos forman parte de nuestra Constitución como garantías, nada más que la primera es garantía de carácter social y la segunda lo es de carácter individual.

10.- Difieren estos derechos que analizamos, en que la Asociación Profesional es un derecho social permanente, que puede ejercitar sólo quien tiene la calidad de-

trabajador y que tiene como finalidad la defensa de sus -- intereses; el Derecho de Reunión es un derecho subjetivo -- momentáneo, que puede ejercitar todo hombre por el hecho -- de serlo, teniendo una finalidad eminentemente política.

11.- Los artículos 9o. y 123, fracción XVI, de -- nuestra Constitución, convergen en el espíritu asociativo -- del hombre, como una necesidad vital; pero el derecho de -- asociación profesional va más allá de esta necesidad huma -- na de asociación, persigue un propósito distinto de carác -- ter permanente, lo cual se traduce en conseguir el mejora -- miento de las condiciones de vida de los trabajadores y en la reivindicación de sus derechos sociales.

12.- La situación laboral que prevalece en las -- universidades con sus trabajadores es un problema actual, -- por lo que su solución atañe a la participación de los tra -- bajadores universitarios en la lucha sindical que deben -- emprender para conseguir el cumplimiento y respeto de sus -- derechos.

13.- Así como a los trabajadores les asiste el derecho para exigir, por medio de la lucha sindical, el cumplimiento de sus derechos, es menester que estos cumplan con sus obligaciones que derivan de los contratos colectivos celebrados por ellos con las Universidades.

14.- Las obligaciones de los trabajadores universitarios se desprenden de los contratos colectivos, deben estar acordes con la Ley Federal del Trabajo, y si acaso difieren con ésta, esa diferencia debe ser en todo lo que beneficie al trabajador universitario.

15.- En el artículo 353-K de la Ley Federal del trabajo se hace una distinción entre trabajador administrativo y trabajador académico, que equivale a hacer la distinción entre trabajador manual y trabajador intelectual, violando con esto lo preceptuado por el artículo 80. de nuestra ley laboral.

16.- Las universidades revisten el carácter de patrón, en virtud de que son organismos públicos descentralizados de servicio, cuya finalidad es proporcionar la educación a que están destinadas.

17.- Las Universidades autónomas por ley tienen el carácter de patrón, toda vez que requieren y hacen uso de los servicios de personas particulares y dichos servicios se prestan bajo la dirección y dependencia de las Universidades.

18.- De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, el sindicato gremial, es el formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, por lo que, en relación a los trabajadores universitarios, no se aplica estrictamente en virtud de que en las Universidades no existe exclusivamente personal de una misma profesión, oficio o especialidad.

19.- Sin embargo, la fracción VIII del artículo 3o. de la Constitución y el artículo 353-K de la Ley Federal del Trabajo, al hacer la diferenciación entre trabajadores académicos y trabajadores administrativos, lo hacen de una manera general, para que así cada uno de estos puedan hacer sus respectivos sindicatos.

20.- El artículo 353-Q de la Ley Federal del —

Trabajo, trata en forma desigual a los trabajadores universitarios, toda vez que, dispone que en los contratos colectivos no se podrá establecer por el personal académico la admisión exclusiva en su aspecto de admisión y de retiro, discriminando a los trabajadores administrativos, toda vez que a ellos si es posible que se les aplique tal cláusula.

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

1.- BURGOA, IGNACIO.

Las Garantías Individuales.

México, Editorial Porrúa, S.A. 1970.

2.- CABANELLAS, GUILLERMO.

Tratado de Derecho Laboral. Tomo II y III

Buenos Aires, Ediciones el Gráfico Impresores, 1949.

3.- CABANELLAS, GUILLERMO.

Derecho Sindical y Corporativo.

Buenos Aires, Editorial Atalaya. 1946.

4.- CABANELLAS, GUILLERMO.

El Derecho del Trabajo y sus contratos.

Buenos Aires, Editorial Mundo Atlántico. 1945.

5.- CARRILLO PRIETO, IGNACIO Y OTROS.

El Conflicto Laboral en la UNAM en 1977.

México, UNAM. 1980.

6.- CASTORENA, J. JESUS.

Manual de Derecho Obrero.

5a. Edición, México, 1971. Fuentes Impresores.

7.- DE BUEN L. NESTOR.

Derecho del Trabajo. Tomo II

3a. Edición, México, Editorial Porrúa, S.A. 1979.

8.- DE LA CUEVA, MARIO.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

México, Editorial Porrúa, S.A. 1972.

9.- DE LA CUEVA, MARIO.

Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II

México, Editorial Porrúa, S.A. 1949.

10.- ENCICLOPEDIA ESPASA-CALPE, TOMO 17

Octava Edición, Madrid. 1979.

11.- ESTRELLA CAMPOS, JUAN.

Principios de Derecho del Trabajo.

México, UNAM. 1980.

- 12.- GALLART FOLCH, ALEJANDRO.
Derecho Español del Trabajo.
Barcelona, Editorial Labor, S.A. 1936.
- 13.- GARCIA OVIEDO, CARLOS.
Tratado Elemental de Derecho Social.
Madrid, Editorial E.P.E.S.A. 1948.
- 14.- GRAHAM FERNANDEZ, LEONARDO.
Los Sindicatos en México
México, Editorial "Atlamiliztli", A.C. 1969.
- 15.- MANCISIDOR JOSE.
Historia de la Revolución Mexicana.
México, COSTA-AMIC EDITORES, S.A. 1980.
- 16.- PEREZ BOTIJA, EUGENIO.
Curso de Derecho del Trabajo.
Madrid, Editorial Tecnos, S.A. 1948.
- 17.- TRUEBA URBINA, ALBERTO.
Nuevo Derecho del Trabajo (Teoría integral)
5a. Edición, México, Editorial Porrúa, S.A. 1980.

18.- TRUEBA URBINA, ALBERTO

Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo.

2 tomos, México, Editorial Porrúa, S.A. 1978.

19.- TRUEBA URBINA, ALBERTO.

Nuevo Derecho Procesal del Trabajo (teoría integral)

México, Editorial Porrúa, S.A. 1980.

20.- TENA RAMIREZ, FELIPE.

Leyes Fundamentales de México 1808-1957.

México, Editorial Porrúa, S.A. 1957.

21.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
DE 1917. SEXAGESIMOCTAVA EDICION, México 1981.

22.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

45a. Edición. México. 1981.

23.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, CELEBRADO ENTRE LOS -
REPRESENTANTES DE LA UNAM Y STEUNAM. Gaceta UNAM 1974.

24.- CODIGO CIVIL.