



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales

“ A C A T L A N ”

**“ ANALISIS JURIDICO DE LA CONTRATACION COLECTIVA
EN LA U. N. A. M. “**

TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

Miguel Angel Flores Ramírez

M-0089203

Naucaipan Edo. de México, Febrero 7 de 1969.

No. cta. 7311977-1



ENEP - ACATLAN
Depto. de Admón. Escolar



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

SOLO TENGO POR ENEMIGOS A LOS ADVERSOS

A LA LEY Y A LA PATRIA

DEDICATORIA

A mi esposa

por su comprensión
cariño y apoyo incansable

A mi madre

a quien debo mi vida
mi formación
y mi carácter

A LA MEMORIA DE MI TIO JUVENAL

quien nos lego una muestra
invaluable de humanidad

A Alfonso

mi amigo
mi hermano

A mis hermanos

por todo lo
que hemos compartido

A todos aquellos

mis amigos, mis maestros
y familiares de los que
de alguna forma algo
he aprendido

P R E F A C I O

La presente tesis que pongo a consideración del jurado, no significa sólo la intención de cumplir con la obligación que nos señala la Legislación Universitaria, a efecto de lograr el grado académico de licenciatura, sino que representa fundamentalmente una satisfacción como persona, ya que se trata del último paso necesario para la consecución de una de las metas más anheladas de mi vida. Por otra parte, el estudio que realizo cubre además un interés personal para acrecentar o reafirmar mis conocimientos sobre el tema, pero acepto que para el ejercicio de la profesión que elegí, requeriré de mayores esfuerzos y dedicación a efecto de ser un digno egresado de la Universidad Nacional Autónoma de México,

que será a partir de hoy un nuevo objetivo profesional.

ANALISIS JURIDICO DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN LA UNAM

Pag.

INTRODUCCION 1

C A P I T U L O I

EL DERECHO DEL TRABAJO

1. Definición etimológica de trabajo..... 2
2. El Derecho del Trabajo y su denominación..... 3

C A P I T U L O II

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. En Europa..... 8
2. En México.....11

C A P I T U L O III

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1. Definición27
2. Antecedentes en Europa28
3. Antecedentes en México28
4. Análisis de la naturaleza jurídica30
5. Características35
6. Requisitos de validez37
7. Celebración obligatoria derivada de la Ley38
8. La concurrencia de varios sindicatos39

14-0089203

9.	La titularidad y el derecho de administrar el contrato colectivo.....	40
10.	Las Comisiones Mixtas.....	41
11.	Duración, revisión y terminación del contrato colectivo de trabajo	43

C A P I T U L O I V

EVOLUCION DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN LA UNAM

1.	Ley Orgánica de 1929	47
2.	Ley Orgánica de 1933	50
3.	Ley Orgánica de 1945	54
4.	El conflicto colectivo de trabajo de 1977	59

C A P I T U L O V

CONSIDERACIONES RESPECTO AL SINDICALISMO Y LA CONTRATACION COLECTIVA

1.	Algunas causas que dieron origen al sindicalismo universitario	62
2.	La negociación colectiva, tres cuestiones fundamentales.....	64
	a) Identificación del gremio o grupo sujeto a la contratación colectiva	64
	b) Limitación de la contratación colectiva	65
	c) Designación de la autoridad responsable de la negociación colectiva	66
3.	Efectos de la contratación colectiva	67
4.	Marco jurídico	69

C A P I T U L O V I

LA CONTRATACION COLECTIVA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNAM

	Pag.
1. Titularidad y administración del contrato.....	74
2. Contratación de los trabajadores	75
3. Prohibiciones y obligaciones de los trabajadores	77
4. Medidas disciplinarias	81
5. Prestaciones	84
Conclusiones	87
Bibliografía	90

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

La evolución del Derecho del Trabajo en México ha quedado plasmada en forma por demás modesta en el presente estudio, se puede advertir de la lectura del mismo, que a pesar de los avances logrados, esta rama del Derecho Social y particularmente la Contratación Colectiva, es relativamente nueva, y más aún lo es en las Instituciones de Enseñanza Superior, por tal motivo he tomado a manera de ejemplo, el caso más representativo, el de la Universidad Nacional Autónoma de México.

En este orden de ideas, bien podemos señalar que el Contrato Colectivo de Trabajo de nuestra Alma Mater, se ha convertido desde su nacimiento en fuente de derecho, esto significa que debemos poner especial atención a este tipo de ordenamientos y su evolución, ya que sus normas constituyen desde hoy una pauta en el futuro Derecho del Trabajo en México.

C A P I T U L O I

EL DERECHO DEL TRABAJO

1. Definición etimológica del término trabajo

Algunos autores señalan que la palabra proviene del latín "trabs", "trabis", que significa madero o traba, ya - que trabajo se traduce en una traba para los individuos, por que siempre lleva implícito el despligue de un cierto esfuerzo físico o mental.

Otra corriente ubica al término trabajo dentro del - griego "thlibo", que significa apretar, oprimir o afligir.

Otros autores señalan el origen de trabajo, en la palabra "travaliare" del italiano, que significa ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio.

El Diccionario de la Real Academia Española define - el trabajo como: "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza". (1)

Por lo tanto, concuerda con lo señalado, el hecho de que todo trabajo, demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

(1) Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española, Ed. Espasa Calpe. Vigésima Edición, Tomo II, España, 1984, P. 1326.

La Ley Federal del Trabajo vigente establece en su Artículo 8, segundo párrafo un concepto de trabajo muy acertado que define en los siguientes términos: "... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio". (2)

2. El Derecho del Trabajo y su denominación

A pesar de las diversas denominaciones que se han asignado al Derecho del Trabajo, hasta hoy ninguna de ellas satisface plenamente a los tratadistas, ya que todas gozan de imperfecciones, sin embargo, es indispensable para adentrarnos en nuestro tema que analicemos algunas de las denominaciones más sobresalientes.

2.1 Derecho Obrero

"Tomando en consideración que el Derecho del trabajo surgió por las exigencias propias del obrerismo y por constituir los obreros el objeto cardinal de su preocupación, algunos autores - Scelle, Castorena, Alvarez y Kreherlo han llamado Derecho Obrero". (3)

Esta posición es rechazada porque sus alcances son muy limitados, ya que de su misma letra se desprende que únicamente hace referencia al trabajo desarrollado por el trabajador de las fábricas, comúnmente llamado obrero, o a quienes despliegan un trabajo manual, haciendo a un lado otro tipo de actividades también contempladas en la legislación de nuestro país.

(2) Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Ed. Porrúa, Edición 57a. Artículo 8. México, 1988.

(3) Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1976. p. 56

2.2 Derecho Laboral

Esta denominación ha tenido también una amplia aceptación, inclusive se llegan a utilizar como sinónimos "Derecho Laboral" y "Derecho del Trabajo", ya que ambos conllevan el mismo significado; más en caso de decidirse por alguno, se opta por el segundo, ya que bajo ese nombre se contempla en la actual legislación de nuestro país.

2.3 Derecho Social

Este concepto es comúnmente usado por los tratadistas españoles - García Oviedo, Martín Granizo, Bernaldo de Quirós y Juan Menéndez Pidal -, quienes señalan entre las ventajas, la utilidad de comprender todo lo relativo a la seguridad social, lo cual no sucede con el "Derecho del Trabajo", más, por otro lado tiene el principal inconveniente de ser demasiado extenso, así lo confirma el maestro Trueba Urbina cuando señala que "... el derecho social es precepto jurídico de la más alta jerarquía porque está en la Constitución y del cual forman parte el derecho agrario, el derecho del trabajo y de la previsión social..." (4)

Cabe señalar que el derecho del trabajo forma parte del derecho social así como el derecho agrario, el derecho ambiental, derecho de protección al consumidor y de la seguridad social, entre otros.

(4) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. Quinta Edición. México, 1980, p. 218.

2.4 Derecho del Trabajo

Al parecer es ésta la denominación que más aceptación tiene, pues se considera que contempla todo fenómeno de trabajo y en él se consignan todas las relaciones laborales.

Sánchez Alvarado señala que "aunque se ha criticado la denominación anterior diciendo que es demasiado amplia, en virtud de que no todo trabajador se encuentra bajo el ámbito de nuestra disciplina, es aceptada, sin embargo, por el grueso de la corriente internacional debido a que tiende a ampliar su ámbito de acción..." en efecto, el Derecho del Trabajo tiende a regular toda prestación de servicios, dado su carácter expansivo, según señala el Artículo 123, en su apartado A, de la Constitución.

"... El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, - las cuales regirán:"

" "A" Entre los obreros, jornaleros, empleados, do mésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:" y -continúa Sánchez Alvarado-" de donde se - llega a la conclusión de que el Derecho del Trabajo rige sobre cualquier prestación de servicios, cuando se preste mediante un contrato de trabajo". (5)

Entre otros tratadistas mexicanos que han adoptado esta denominación podemos citar a los maestros: José -- Dávalos M., Mario de la Cueva, Néstor de Buen Lozano, - Alberto Trueba Urbina, Baltazar Cavazos etc., a nivel mun dial Ernesto Krotoschin, Francisco Walter, Rafael Caldera, etc.

(5) Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Me- xicano del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1967, pp 31 y 32

2.5 Otras denominaciones

Existen otras propuestas de denominaciones, pero no han tenido relevancia, ejemplo: Derecho Social del Trabajo, Derecho Económico Social, Derecho Industrial, etc., se puede observar que sus significados son o muy restringidos o presuponen dos ramas distintas del derecho en su concepción, de ahí su poca relevancia.

Por lo tanto, podemos señalar la siguiente definición: Derecho del Trabajo "es el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación de trabajo, buscando el equilibrio sobre las partes y teniendo como objetivo la Justicia Social".

C A P I T U L O I I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Se hace necesario comentar el nacimiento y desarrollo del Derecho del Trabajo con el objeto de centrar nuestro estudio.

Para el maestro José Dávalos M., "La historia del trabajo, es la historia de la humanidad. La vida de ésta va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia". (6)

Para Federico Engels, "... es muchísimo más que eso. Es la condición fundamental de toda la vida humana, a tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre". (7)

(6) Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1985, pp. 2 y 3.

(7) Engels, Federico. El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. Ed. Publicaciones Cruz. México, 1977. p. 1.

1. Antecedentes del Derecho del Trabajo en Europa

En la época antigua, el trabajo fue objeto de desprecio por las clases dominantes, los intelectuales de la época, se dedicaban a la política, a la guerra y a la filosofía en su caso, pues el trabajo lo consideraban como algo impropio para ellos por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos.

Es precisamente la ciudad de Roma la que reviste mayor importancia en nuestro estudio, ya que en ella se encuentran por vez primera y aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo; a ésta se le ubicó dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa, ya que el objeto lo constituían los esclavos, las bestias y demás fuerzas de trabajo.

Ante el aumento de la población los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, en donde el objeto era su energía o fuerza de trabajo.

Posteriormente en la edad media, "... cobra gran auge el artesanado y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus actividades estaba la de determinar las condiciones conforme a los cuales, habrían de prestar sus servicios - los agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos". (8)

Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros aprendices. Los primeros eran los dueños de los medios de producción, prácticamente eran los patronos de donde se desprende que los oficiales y compañeros eran los trabajadores.

(8) Dávalos, José. Op. Cit. p. 4

Las corporaciones de oficios nacen probablemente con un propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades en donde pasan, al dedicarse a una sola actividad, a engrasar las filas de los gremios que con el tiempo se rigen en verdaderas empresas monopolistas.

En la época moderna, los principios de la doctrina liberal de 1789, se elevan a la categoría de derechos universales del individuo. Esta corriente, esencialmente pugna porque se dejara al hombre totalmente libre, sin trabas ni sujeciones en el desempeño de sus actividades, porque el hombre, a decir de sus pensadores, es un ser por naturaleza libre, quedaba a cargo del Estado como facultad exclusiva garantizar dicho ejercicio, éste debía ser el papel de Estado-Policía. El principal precursor de estas ideas fue Adam Smith.

Este nuevo régimen se sustentó en Francia con tres documentos fundamentales: La Ley Chapellier, el Código Penal y el Código Civil, ordenamientos de gran influencia en la legislación de toda América.

La Ley Chapellier señaló en su Exposición de Motivos que: "no existe mas interés en una Nación que el particular de cada individuo y en general de la colectividad", éste fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para frenar el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado, negando las exigencias en pro de mejores condiciones de trabajo.

El Código Penal castigó severamente aquellos actos que "a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos" interrumpieron la marcha de la economía, lo anterior resultó un medio idóneo para reprimir toda actividad de des

contento de los trabajadores, con el simple hecho de considerarlos atentatorias a la libertad y a la propiedad privada.

El Código Civil regulaba por su parte la contratación de los trabajadores bajo las normas de contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas como son: jornadas excesivas, salarios precarios y crueles castigos.

En la época contemporánea, para el siglo XIX la doctrina liberal es una realidad exclusivamente para los patrones, ya que la libertad es sólo en beneficio de sus intereses. Paralelamente al éxito del capitalismo industrial aparecen los suburbios de obreros de las fábricas que viven una existencia miserable, pero la situación se agrava cuando por primera vez en 1815, miles de trabajadores son arrojados a las calles por los patrones ante el temor de tener repletos sus almacenes de mercancías. Los efectos de estos fenómenos cada vez fueron más graves y abarcaron mayores extensiones.

Así las ideas de Smith acerca de la armonía de los intereses privados y el interés público se ponían en duda y surgieron nuevas corrientes que se encargaron de denunciar la explotación de los trabajadores y luchar por un Estado más justo y humano, los principales precursores de este pensamiento son Carlos Marx y Federico Engels.

La doctrina de Marx y Engels conocida como el socialismo científico, marca una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por reivindicación de sus derechos, tratando de desaparecer la miseria de las sociedades y la explotación del hombre por el hombre.

En Alemania se inicia la "política social", que - consiste fundamentalmente en la promoción del bienestar so - cial de los trabajadores así en 1869 se dicta la "Die - Gewerbeordnung" primera ley reglamentaria de las relaciones laborales del siglo XIX; le sucedieron la ley que reconoce las asociaciones sindicales 1884 y la Ley de Accidentes de Trabajo 1898 ambas en Francia. "... de ahí fueron varias las normas legislativas, entre las que destaca la reducción de la jornada, pero por encima de estas medidas, el gabi - ne te aprobó una política de apoyo a los sindicatos en su lu - cha por la celebración de los contratos colectivos". (9)

En 1919 se observan dos sucesos trascendentales pa - ra el Derecho del Trabajo en Europa: primero la creación de la Organización Internacional del Trabajo con el trata - do de Versalles el 28 de junio y la proclamación de la - Constitución Alemana de Weimar en agosto 11, con transfor - maciones colosales para el derecho del trabajo, en la cita da Constitución se otorga un capítulo al Derecho del Traba - jo.

2. Antecedentes del Derecho del Trabajo en México

No hay un testimonio escrito que permita establecer como se reglamentaban las relaciones de trabajo en nuestro país durante la época prehispánica, pero podemos anotar que estaban sustentadas en una importante organización y en una bien cimentada división social, que explica las maravillas arquitectónicas que fueron capaces de edificar nuestros an - tepasados. En todo caso el sistema se encontraba determina - do por la tradición, una inflexible y bien definida socie - dad de clases, producto de las conquistas y guerras inter - nas de esas sociedades prehispánicas debieron ser amplia - mente respetuosos de las relaciones laborales, comerciales y

(9) Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Traba - jo. Ed. Porrúa. Sexta Edición. México, 1980. p. 19

de la división técnica del trabajo, de manera tal que les permitiera organizarse como lo hicieron y alcanzar el desarrollo técnico, cultural y científico del cual existe testimonio.

Al hacer referencia al México Colonial, se debe entender el período comprendido entre la Conquista y la Independencia, justo en este período son creadas por varios reyes españoles "Las Leyes de Indias", que son de gran importancia para conocer la relación social que guarda el sistema jurídico laboral actual.

Lo trascendental de la Legislación de Indias es la consagración de derechos y beneficios para los trabajadores indios, pero dadas las circunstancias en que se llevó a cabo la Conquista no se cumplieron, muchas veces por el desconocimiento, otras por la confabulación entre las autoridades y los hacendados o patrones, pero fundados necesariamente, en que dichas Leyes no tenían el poder coercitivo, es decir, no se estableció sanción alguna para quienes las violaron o incumplieran, lo que dió por resultado que la mayoría de éstas, no se respetaron.

A continuación señalo algunas de las leyes más importantes dictadas desde 1512 hasta 1790.

- En 1512, la Corona Española cita a una junta cumbre para dar a conocer que los Dominicos se oponen a los excesos de los españoles en la explotación de los indios, de ahí se dictó: La protección de la mujer en cinta, y la edad mínima de 14 años para ser admitidos en el trabajo, mismos que quedaron plasmadas en las Leyes de Burgos.

- En 1533, Carlos V ordena: Que no se pasáran de dos arrobas (11.5 kgs. cada una) la carga que transportaban los indios, que se tomara en consideración la calidad del camino y otras circunstancias.

- En 1538, Carlos V establece: La prohibición de cargar bultos, para los menores de 18 años. Lo anterior se contiene en la Ley XIV, del Título VII, Libro VI.

- En 1541, ordena: Que los indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. Ley XVII, del Título I, de la Recopilación Ordenando.

- En 1576, Felipe II establece: Los caciques pagarán a los indios su trabajo delante de los doctrinarios, sin que les faltara cosa alguna y sin engaño, ni fraude. Ley X, Título VII, Libro VI.

- En 1593, Felipe II ordena la puntualidad en el pago: Que a los indios Chasquis y Correos se les pague en mano propia y sin dilación. Ley XXI, Título XVI, Libro III. ya en 1583 se habfa ordenado: que los sábados por la tarde se paguen las jornadas. Ley XII, Título VI, Libro III.

- En 1593, se establece también: Que los obreros trabajen 8 horas repartidas convenientemente. Ley VI, Título VI, Libro III, de la Recopilación de Indios.

- En 1609, Felipe III dicta: Que declara prohibido el salario pagado en vino, chincha, miel o hierba del Paraguay, además establece que el español que lo haga será sancionado. Ley VII, Título XIII, Libro VI.

- Se extendieron otras Leyes sobresalientes como la obligación de otorgar: el establecimiento de casas cómodas e higiénicas para los indios, la atención médica - obligatoria y el pago de días no trabajados por causa de enfermedad.

Como podemos observar, bien podrían servir en la actualidad las Leyes de Indias, como normas protectoras para los trabajadores, pero siempre imperó entre los conquistadores la idea de que las leyes deberían obedecerse pero no cumplirse.

Así entonces la época de la Colonia significó para los indios tiempo de vejaciones, castigos injustos, jornadas de más de 24 horas en las minas y haciendas; salarios ínfimos, en una palabra, la esclavitud.

El sistema de los gremios fue sensiblemente distinto al régimen corporativo europeo: "en el Viejo Continente, las corporaciones gozaban de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, ... En la Nueva España, por lo contrario, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios. Allá las corporaciones fueron, por lo menos en principio, un instrumento de libertad; en América, las Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la voluntad de los hombres..." (10)

Antes del movimiento de Independencia en México, la pequeña y mediana burguesía industrial y feudal aspiraba un cambio que les permitiera el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la Corona Española,

(10) Cueva, Mario de la. Op. Cit. Tomo I p. 39

postulando la libre contratación frente al régimen de servi
dumbre; a oponer el derecho burgués contra los privilegios
del alto Clero y de los Terratenientes Peninsulares; sin em
bargo, la Guerra de Independencia trajo en un acto trascen-
dental "la abolición de la esclavitud" decretada por Don --
Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el 19 de octubre
de 1810. El acto reviste gran importancia, ya que a los es-
clavos se les consideraba más como cosas y por lo tanto se
les desconocía cualquier calidad humana.

Los gremios desaparecen oficialmente por la declara-
ción de la Ley del 8 de junio de 1813, en la que "se autori-
zó a todos los hombres avecindados en las ciudades del rei-
no, a establecer libremente las fábricas y oficios que esti-
maran convenientes, sin necesidad de licencia o ingreso a
un gremio".

Es Don José María Morelos y Pavón quien al conti-
nuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transforma y lo
encausa hacia la verdadera liberación de México en sus --
ideas se puede apreciar la influencia del sistema liberal
de la época, que se plasman en el Decreto Constitucional de
Apatzingán, así en el artículo 38 se establece que: "Ningún
género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido
a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pú-
blica", y su concepto de la justicia social queda de mani-
fiesto de la siguiente forma: "Que como la buena ley es su-
perior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben
ser tales que obliguen a constancia y patrimonio, moderen
la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente
el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ig-
norancia, la rapiña y el hurto."

Para 1823 la independencia política del país en na da mejora las condiciones de trabajo de los campesinos y obreros. La Constitución de 1824 no atendió el problema social, es más, se pudo apreciar que en todo caso las Leyes Españolas eran muy superiores a la Constitución de esa fecha, lo que determinó que el derecho español se siguiera aplicando por toda la primera mitad del siglo XIX, así las jornadas habían aumentado a 18 horas diarias, dos más que en el siglo XVIII, los salarios habían disminuído de cuatro a tres y medio reales, lo que indicaba en todo caso re trocesos, en lugar de beneficios.

Una vez que fue depuesto Santa Ana, se convocó a un Congreso Constituyente que trajo por resultado la Constitución de 1857, en donde predomina el sentido individualista-liberal pero a pesar de todo, tuvo importantes avances en materia de trabajo por ejemplo los artículos 4° y 5° consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento".

En dos ocasiones se propuso al Congreso que se - atendiera más ampliamente la materia del derecho del trabajo, por conducto de Ignacio Ramírez incluso se reprochó a la Comisión dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajador de participar en los beneficios de la producción (primera voz - histórica en favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas), sin embargo, la corriente conservadora de la escuela económico-liberal resultó un obstáculo insalvable, señalaban entre otros argumentos, -

"que la libertad de trabajo y de industria no permitía la intromisión de la ley (esto es, la libertad para contratar se) y en último caso el derecho del trabajo, no era materia de una Constitución sino de leyes reglamentarias".

Maximiliano de Habsburgo, resultó ser un hombre - con ideas muy liberales que chocaron con las intenciones de los hombres que lo habían impuesto como Emperador de México, así promulga una legislación social, tendiente a proteger a campesinos y trabajadores en sus ordenamientos, el Estatuto Provisional del Imperio, destaca la prohibición de los trabajos gratuitos y forzosos así como la autorización que debería mediar de los padres o tutores para que los menores de edad pudieran trabajar. En la llamada Ley del Trabajo del Imperio del 1º de noviembre de 1865, se - consignó la libertad de los campesinos para separarse de la finca en que trabajaban en el momento en que lo decidieran, una jornada de sol a sol con 2 horas de descanso, descanso semanal, pago de salario en efectivo, supresión de cárceles privadas y castigos corporales, etc. Como es sabido, ante el efímero Imperio de Maximiliano, las disposiciones quedaron como buenas intenciones, sin mayores consecuencias.

En 1870 el Código Civil trató de dignificar el trabajo, declarando que la contratación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como cosa, el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título. Sin embargo, la condición de los trabajadores no logra mejoras importantes.

Ante tal situación los trabajadores continuaron siendo explotados. Posteriormente el Partido Liberal Mexicano encabezado por los hermanos Flores Magón, lograron convencer a la clase trabajadora de la necesidad de la lucha organizada para la defensa de sus intereses.

Así a principios de este siglo, el programa del Partido Liberal Mexicano dirigido desde San Luis Misuri - (Estados Unidos de Norte América), establece en su capítulo IV del Capital y el Trabajo, las bases que sirvieron para el nacimiento del Artículo 123 Constitucional.

Es importante comentar los resultados del movimiento que la clase trabajadora realizó en la primera década de este siglo.

Las Huelgas de Cananea y Río Blanco

Este tipo de movimientos en el Estado de Sonora y en el Estado de Puebla respectivamente, son los ejemplos más claros del descontento y la decidida intervención de la clase obrera para romper con la desmedida explotación de que era objeto, asimismo se destaca que los trabajadores, tanto de Cananea como de Río Blanco, se encontraban en mejores condiciones tanto salariales como de jornada, que el resto de los trabajadores del país.

La Huelga de Cananea en el Estado de Sonora, se debió en primer término a los malos tratos de que eran objeto los trabajadores mexicanos por parte de los mayordomos de la empresa Cananea Consolidated Cooper Co., los trabajadores se negaron a seguir prestando sus servicios.

El Comité de Huelga presentó a la Empresa el 1° de junio de 1906, un documento que señalaba entre sus puntos más sobresalientes, los siguientes:

1. El pueblo obrero se declara en huelga.
2. El pueblo obrero se obliga a trabajar con las condiciones siguientes:
 - a) La destitución del mayordomo Luis Nivel.
 - b) El mínimo sueldo del obrero será de 5 pesos diarios, con 8 horas de trabajo.
 - c) Se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros sin hacer distinción alguna.
 - d) Poner hombres con nobles sentimientos al cuidado de las jaulas de trabajo.
 - e) Todo mexicano tendrá derecho al ascenso según se lo permitan sus aptitudes.

Ante tal situación la compañía norteamericana destacó una agresión directa hacia los trabajadores, disolviendo una manifestación obrera en el Palacio Municipal, ocasionando muertos y heridos en gran número, esta acción fue llevada a cabo por los soldados de las fuerzas rurales de Arizona, mejor conocidos como los Rangers. Es importante señalar que esta huelga de Cananea surge como un proceso de politización que se genera en todo el país para exigir el respeto y el derecho de los trabajadores.

La Huelga de Río Blanco

Este movimiento obrero conocido ampliamente como huelga, no es otra cosa que la negativa de los traba-jadores a seguir prestando sus servicios bajo las condiciones que señalaban los propietarios de Hilados y Tejidos de Puebla, Tlaxcala y Veracruz, creando éstos el Centro Industrial Mexicano.

Los patrones trataban de imponer un reglamento - en el que se establecía que: los trabajadores tenían prohibido recibir visitas en su casa, leer periódicos o libros sin la previa autorización del administrador de las fábricas, aceptación de descuentos en el salario, pago del material estropeado y horario de las 6 de la mañana a las 8 de la noche, con 3 cuartos de hora para tomar alimentos; situación que obviamente fue rechazada por los trabajadores.

Hubo intentos para tratar de llegar a un acuerdo, pero no fructificaron, ante tales hechos los obreros se sometieron al arbitraje del presidente de la República el General Porfirio Díaz, y éste al emitir un laudo favorable totalmente al interés del patrón, en el que ordena a los trabajadores regresar a prestar sus servicios el día 7 de enero de 1907, provoca el rechazo por parte de los obreros, los cuales fueron reprimidos bestialmente por parte del ejército, destruyendo las casas de los mismos, así como las tiendas de raya de las fábricas. Dicha negativa fue producto de la intervención del Gran Círculo de Obreros de Río Blanco, evidentemente influenciados por la corriente Floresmagonista.

De lo anterior podemos concluir que el movimiento de huelga de Cananea y la negativa de continuar trabajando en esas condiciones por parte de los trabajadores de Río Blanco, dan vida al establecimiento de la jornada de 8 horas, al principio de igualdad al salario, al derecho de preferencia de los trabajadores mexicanos sobre los extranjeros y a la desaparición del pago de salarios a través de las tiendas de raya.

Algunos de los antecedentes del artículo 123 de la Constitución de 1917, son las leyes que expidieron los senadores de los diferentes estados del país, por lo que habremos de citar los casos más sobresalientes:

En 1904 el 30 de abril, por instrucciones de José Villada gobernador del Estado de México, se dictó una Ley en la que se establece la obligación de prestar atención médica requerida y pagar el salario a los trabajadores hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgos de trabajo.

El 15 de julio de 1914 Huerta huye del país, inmediatamente los jefes de las fuerzas constitucionalistas legislan en materia del trabajo. El 8 de agosto se decreta en Aguascalientes la reducción de la jornada a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió la reducción a los salarios. El 15 de septiembre del mismo año se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada y se cancelaron las deudas de los campesinos.

Lo mismo ocurría en los Estados de Jalisco y Veracruz en donde se creaba el derecho del trabajo. El 7 de octubre, Aguirre Berlanza publicó el decreto que merece el título de la primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, substituído y superado por el del 28 de diciembre de 1915, donde se destaca la teoría de riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la República; en ella

sobresalen las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección del trabajo y la reorganización de la justicia obrera. En 1915 en el mismo Estado, se promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

En 1915 en Yucatán, el general Salvador Alvarado, expidió las leyes llamadas "Las Cinco Hermanas": La Ley Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo. Esta última reconoció y estableció algunos de los principios básicos que posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional como son: el derecho del trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no es una mercancía; el conjunto de normas de la ley sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados; dichas normas establecen los beneficios mínimos a que tienen derecho los trabajadores. Estos derechos deberían desarrollarse en los Contratos Colectivos y en los Laudos del Tribunal de Arbitraje.

La Huelga del Distrito Federal

El General Venustiano Carranza, propició el 31 de julio de 1916 la primera huelga general en el Distrito Federal, misma que paralizó las actividades de energía eléctrica, agua potable, servicio de tranvías, transportes, funerarias, panaderías, tortillerías, telégrafos, fábricas, talleres en general, etc.

La huelga tuvo su origen en el hecho de que los salarios se pagaban en papel moneda emitido por el Gobierno Constitucionalista y los comerciantes sólo aceptaban el oro como pago, al exigir al gobierno que les fuesen cubiertos sus salarios con moneda infalsificable y al no tener respuesta favorable, los trabajadores estallaron la huelga el 31 de julio.

Verustiano Carranza citó en Palacio Nacional a los líderes huelguistas, al estar frente a ellos los insultó llamándoles: "traidores, cínicos, no merecen más - que ser arrojados de mi presencia a patadas", acto seguido, los trabajadores miembros del Comité de Huelga fueron trasladados a la Penitenciaría del Distrito Federal y - puestos a disposición de las autoridades militares.

El 1° de agosto Carranza puso en vigor la Ley - Marcial del 5 de enero de 1862, mediante la cual se establece la pena de muerte para los trabajadores del orden público, de las fábricas y empresas que inciten a la suspensión del trabajo, a los que presidan reuniones y a los que impidan a otros trabajadores ejecutar sus funciones.

El proletariado presionó al General Carranza para obtener la libertad de sus dirigentes, logrando esto el 20 de agosto de 1916.

Así estaban las cosas en el país en 1916, pero el 14 de septiembre Carranza convocó al pueblo para elegir representantes en la Asamblea Constituyente, y poder determinar el rumbo de la Nación a través de la nueva - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que se gestaba.

Para los congresistas el proyecto de la Constitución había sido decepcionante ya que no atendía, salvo su superficialmente, los problemas sociales del país (incluyen do el aspecto laboral). La fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo. El proyecto agregó al artículo 5° un párrafo limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. Lo anterior provocó la intervención de los -

diputados, entre ellos destacan los de Héctor Victoria - diputado obrero por Yucatán, quien señaló la necesidad - de fijar las bases fundamentales en la Constitución, para que las legislaturas locales expidieran las leyes reglamentarias.

Froylan C. Manjarréz, señaló la conveniencia de que se dedicara un capítulo o título de la Constitución a la materia del trabajo.

Alfonso Cravioto, propuso que la asamblea aprobara la posibilidad de señalar un artículo exclusivo para todas las cuestiones obreras diciendo: "... presentemos un artículo especial que sea el más hermoso de nuestros tiempos; pues así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros". (11)

Como consecuencia de las múltiples intervenciones de la Corriente Liberal, los debates se prolongaban sesión tras sesión, eran tan intensas las discusiones que tuvo - que llegarse hasta la quincuagésima séptima sesión, en que por fin el 23 de enero de 1917, se votó por unanimidad la aprobación y nacimiento del artículo 123 Constitucional, que contiene desde entonces las bases fundamentales del Derecho del Trabajo Mexicano.

(11) Cueva, Mario de la. Op. Cit., Tomo I p. 49

Me enorgullece saber que la Constitución de México de 1917, es la primera en plasmar en su contenido todo un Título para el Derecho del Trabajo, lo que convierte a México en pionero en este rubro, lo mismo hizo Alemania pero dos años después.

Los poderes legislativos estatales con una conciencia clara de su misión, expidieron excelente conjunto de normas reglamentarias del artículo 123, en el lapso de 1918 a 1928, sin embargo esto dio por resultado un enjambre de leyes con tratamientos distintos para los trabajadores.

Así, cuando algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más estados de la República, ninguno podía intervenir, porque sus decisiones carecían de validez fuera de sus territorios.

Atendiendo a las dificultades, el 6 de septiembre de 1929 se modificó el párrafo introductorio de la declaratoria del artículo 123 y se adoptó el establecimiento de una sola Ley del Trabajo, la cual sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de la competencia, que formó parte de la misma reforma.

El 18 de agosto de 1931 fue promulgada la Ley Federal del Trabajo, con lo que se ponía fin a las dificultades anteriores. Para los legisladores, la Ley Federal del Trabajo ha cumplido brillantemente la función a la que fue destinada, desde entonces y hasta la fecha, es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores.

La armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas del trabajo, la determinación de los beneficios mínimos para los trabajadores, han hecho posible dar a la prestación del servicio el rango que le corresponde no sólo en la producción sino en la sociedad en general.

C A P I T U L O I I I

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1. Definición.

La definición más práctica la encontramos en la Ley Federal de Trabajo en los siguientes términos:

Art. 386.- Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

En realidad la denominación que se da a este tipo de ordenamientos no es la más afortunada, lo que acarrea in finidad de propuestas tanto a nivel nacional como internacional, de éstas las más adecuadas desde el punto de vista de la técnica jurídica serían: "convención colectiva de trabajo" o la que propone el maestro Néstor de Buen, "pacto de condiciones de trabajo". Al final los juristas mexicanos que presentaron el proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo en 1970, concluyeron "que era posible conservar los términos actuales por estar generalizados en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina, entre los trabajadores y entre los patrones, además de que la denominación actual no afecta a la institución".

2. Antecedentes en Europa

Algunos autores consideran que ciertos pactos celebrados entre los compañeros y los maestros de taller para fijar condiciones de trabajo, son los antecedentes más remotos de los contratos colectivos. "El profesor Stahl menciona que en los años 1351 y 1362 los tejedores de Speyer lograron obtener dos contratos colectivos de trabajo. Hueck y Nipperdeg hablan de dos contratos colectivos celebrados, uno en el año 1363 para tejedores de Estrasburgo y otro en 1437, de los herreros de Thor. Hemala señala haber descubierto otro pacto de 1460 para los zapateros de Emerich". (12)

El maestro Mario de la Cueva afirma que "el Contrato Colectivo de Trabajo nace en el derecho privado. Concretamente, en el Código Civil Holandés del 1º de febrero de 1909 lo reconoce y lo reglamenta. Posteriormente lo hace el Código Federal Suizo de las Obligaciones.

En otros países europeos los contratos colectivos aparecen antes de su regulación legal, esto significa que nacen sin que exista necesariamente la norma que los regule, tal es el caso de Francia y España por lo que la Ley sólo se crea para regular su existencia". (13)

3. Antecedentes en México

Mario de la Cueva cita como uno de los principales antecedentes el "Reglamento para las Fábricas de hilados y Tejidos de Algodón en Puebla" del 20 de noviembre de 1906, que motivó el laudo presidencial contrario a los intereses de los trabajadores y que originó el conflicto de Río Blanco.

(12) Buen Lozano, Néstor de. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. Segunda Edición, Tomo II, México, 1977. p. 655

(13) IBIDEM. p. 657

Destacan entre los antecedentes nacionales el proyecto de Rafael Zubarán Capmany que presentó a Venustiano Carranza el 12 de abril de 1915, relativo al contrato de trabajo. En el apartado sexto de la Exposición de Motivos se reconoce que el contrato colectivo de trabajo era una novedad para nuestra legislación y se le otorga todo un capítulo, así los artículos 63 y 72 del proyecto se contempla en los siguientes términos:

Artículo 63.- Se designan con el nombre de contratos colectivos, las convenciones que celebran los representantes de un sindicato de obreros o de cualquier otra asociación o agrupación de obreros, con un patrono o un sindicato de patronos o con cualquier otra asociación o agrupación de patronos, estipulándose en esas convenciones ciertas condiciones a que deberán someterse los contratos individuales de trabajo, celebrados aisladamente por un patrono o un obrero que pertenezcan respectivamente a algunos de esos sindicatos, asociaciones o agrupaciones, o que por otros motivos se relacionen con ellos.

Artículo 72.- No será obstáculo para la aplicación de las reglas establecidas en un contrato colectivo, el hecho de que en el contrato individual se haya guardado silencio respecto de dichas reglas, ni el de que en el contrato individual se hayan consignado estipulaciones contrarias a las del colectivo; teniéndose en tal caso por no puestas -- aquellas estipulaciones.

La Ley de Asociaciones de Profesiones de Agustín Millán, para el Estado de Veracruz, del 14 de diciembre de 1915, indirectamente sanciona el derecho de los sindicatos para celebrar convenios destinados a la regulación de los salarios, horas y condiciones de trabajo, al ordenar la imposición de multas a los patronos que se nieguen a otorgarlos.

A su vez en la Ley del Trabajo de Salvador Alvarado, para el Estado de Yucatán, se regula la celebración de "convenios industriales" señalando que son los que ligan "a una - unión o federación de trabajadores con sus patronos organizados o no, y solo podrán celebrarse por tiempo fijo o para una obra determinada".

De ahí el resto de los estados emitieron normas reglamentarias, pero se redactaron en forma similar a las propuestas por los autores anteriores, con algunas excepciones, como las emitidas por los Estados de Campeche y Chiapas por ejemplo.

Con la Ley de 1931 las convenciones colectivas, adquieren el carácter de fuentes formales autónomas del derecho del trabajo. En la Exposición de Motivos de la citada Ley se establece que el contrato colectivo, nació de la necesidad - económica de establecer condiciones semejantes de trabajo, con el objeto de cristalizar el propósito de que a trabajo - igual debe corresponder salario igual; también señala que con el contrato colectivo, las relaciones entre patronos y obreros adquieren una reglamentación consciente y minuciosa, no impuesta sino discutida por las partes; que en el contrato colectivo reside la garantía del orden, de la disciplina y de la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo.

4. Análisis de la naturaleza jurídica

El jurista mexicano Maximiliano Camiro realizó un - "Ensayo sobre el contrato colectivo de trabajo" en donde hizo una relación de las tesis civilistas que surgieron alrededor del contrato colectivo y menciona las siguientes:

a) La teoría del mandato.- La asociación profesional que celebra un contrato colectivo de trabajo representa a los asociados, siendo por lo mismo mandataria de ellos; los autores que defendían esta postura hablaban primero de mandato convencional y después de mandato legal.

Emilian Georgesco sostiene que esta tesis es falsa, ya que la subsistencia del mandato depende de que también subsista la voluntad del mandatario. Por otra parte el contrato colectivo se puede celebrar aún contra la voluntad de algunos asociados. "Los futuros miembros -dice Camiro- ratificarán un convenio celebrado al entrar al sindicato, más no otorgaran el poder". Respecto al mandato legal, Charles Visher manifiesta refiriéndose a la Ley Francesa, que permita al sindicato representar a los obreros en los contratos no los faculta o no les confiere ningún mandato.

b) Teoría de la estipulación en favor de tercero.- De acuerdo al concepto de André Rouast "La estipulación para otro.. es un contrato por el cual un individuo llamado estipulante, estipula con otro llamado promitente, una prestación en provecho de un tercero llamado beneficiario" al respecto, Canciro señala que si no se celebra un contrato individual de trabajo por el tercero beneficiario, no llegará a nacer la obligación y como el nacimiento de la relación individual dependerá del patrón, bastará su oposición para que no se actualice el beneficio de la estipulación.

c) Teoría del contrato innominado.- Camiro sostiene en contra de esta teoría que "contrato sui generis o contrato innominado" son teorías que nada adelantan, porque nada dicen, ante el hecho de que del contrato no solamente nacen derechos para los obreros, que no han sido parte de la convención; sino a considerar obligatoria para los sindicatos la aceptación de las condiciones del contrato colectivo;

de aquí los elementos de necesidad solidaria y de presión - no pueden desconocerse en los contratos colectivos y que no pueden justificarse por un simple contrato de derecho civil.

Las tesis anteriores descansan en la concepción contractual del pacto colectivo, a continuación mencionaremos cuales son los argumentos de esa tesis.

Planol al referirse a los contratos colectivos, señala que se denomina así a unos contratos que afectan a grupos de personas a veces muy numerosas, siendo éstos muy -- útiles y a veces necesario que se celebren. Por un motivo existe para esos contratos una regla muy especial: la voluntad de la mayoría hace la ley; los oponentes quedan vinculados a un contrato al que no se han adherido.

Para Kelsen los contratos colectivos representan de manera muy ostensible un grado intermedio entre el acto jurídico y la ley, pues la determinación del contenido en los derechos y obligaciones de los obreros y patronos son fijados por la convención colectiva, es decir por un orden que ha sido creado por individuos distintos de aquellos que concluyeron los contratos de trabajo.

Esta concepción Kelseniana, aún cuando acepta como condición esencial que el pacto colectivo es en vigor una convención, esto es un contrato; en realidad en el fondo indica que se trata de un arreglo obligatorio y con un universo predeterminado, que está muy lejos de aceptar su naturaleza contractual.

Para León Duguit los actos nuevos han sido llamados en forma inexacta contratos colectivos. La expresión contiene

ne una contradicción en sí. En efecto el contrato es por de finición una cosa esencialmente individual, contrato y carácter colectivo son dos elementos que se excluyen, los agravan pretendiendo hacerlos entrar a toda costa en el cuadro tradicional del contrato agrega que si él quisiera encuadrar en dos palabras esa figura jurídica, la denominaría convenio-ley.

Para Georges Ripert en su aplicación a los miembros del grupo, el contrato colectivo tiene el carácter de regla mento corporativo. Si no es obligatorio pertenecer al grupo, si lo es el contrato colectivo.

Para Francisco Messineo las diferencias entre el - contrato y el contrato normativo (en este segundo concepto Messineo abarca al contrato colectivo) son las siguientes:

a) El contrato tiene como materia propia relaciones jurídicas que él constituye o regula (modifica o extingue). El acuerdo, en cambio tiene (o puede tener) función normati va y como tal crea normas.

b) El contrato, precisamente porque incide sobre - una relación jurídica, tiene un contenido preciso que toca intereses concretos y determinados. El acuerdo en cambio en cuanto creador de normas, dispone en abstracto y en general, y con respecto a los sujetos designados por su pertenencia a ciertas categorías (uti universi) y no como individuos - (uti singuli).

c) Desde el punto de vista de la eficacia, el contrato por regla general, tiene efectos entre las partes y no afecta al círculo jurídico de terceros. El acuerdo en cambio, está destinado a tener eficiencia sobre sujetos dis tintos de quienes lo estipulan.

d) Desde el punto de vista de la estructura se verá que el contrato resulta del "consenso" que es una especie peculiar de combinación de voluntades. En el acuerdo (y en el llamado contrato normativo) las voluntades no se combinan; están paralelamente dirigidas a un idéntico y único resultado, que es la creación de normas.

Para Mario de la Cueva se trata de una institución de derecho público, que es la "norma que reglamenta la organización y actividad del poder público" y siendo la creación de normas una función pública, el contrato colectivo debe tener también esa función. Lo califica además como - "la expresión de un derecho de clase, en la medida que su celebración es obligatoria para el patrón y debe contener normas más favorables a los trabajadores que las que se encuentran en vigor en la empresa al momento de su celebración". (14)

Para Néstor de Buen, el contrato presume el juego de voluntad de las partes, esto es el principio de la autonomía de la voluntad. En el llamado contrato colectivo no se producen evidentemente esos requisitos de esencia. Desde el punto de vista patronal, no hay espontaneidad, ya - que el artículo 387 obliga a la celebración. Por otra parte el patrón no puede contratar aún deseándolo, sino con el sindicato mayoritario (art. 388). Finalmente el contenido del contrato colectivo está determinado de una manera necesaria en el artículo 391 de la Ley Federal de Trabajo.

En la clasificación que realizó Néstor de Buen, ubica al contrato colectivo en el grupo de los "actos debidos"

(14) Néstor de Buen. Op. Cit. p. 669

c sea los que resultan de una manifestación de voluntad que deriva del cumplimiento de una norma legal o de un pacto celebrado; a su vez en cumplimiento de una norma legal, concluye señalando que se trata entonces de un acto debido de finalidad normativa.

La posibilidad de que los particulares dicten normas de observancia obligatoria para determinadas colectividades humanas, parece chocar con la idea de que el Estado tiene - el monopolio de la facultad legislativa. Por otra parte la facultad de dictar leyes en materia del trabajo está reservada al Congreso de la Unión, según se desprende del artículo 123 Constitucional.

Para el maestro Burgoa, "los contratos colectivos de trabajo tienen los atributos materiales de ley, pero carecen de los formales". (15)

Néstor de Buen concluye su análisis diciendo que - "el contrato colectivo debe ser incluido entre los actos jurídicos y no entre los actos legislativos, sólo por razones formales, de origen, ya que sus características: generalidad, abstracción y obligatoriedad, lo equiparan materialmente a las leyes. En ellos funge la voluntad, pero limitada estrechamente por la ley por lo que su función es secundaria". (16)

5. Características

Para Euquerio Guerrero, el contrato colectivo de trabajo tiene tres características: la obligatoriedad, extensibilidad y la inmediatez, veamos por partes tales señalamientos:

(15) Néstor de Buen, Op. Cit. p. 672

(16) IBIDEM

Obligatoriedad.- El artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo establece: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450".

Si concurrieran diversos sindicatos en la misma empresa por existir entre los trabajadores diversas profesiones y si convienen los sindicatos en celebrarlo conjuntamente, así se hará. En caso contrario se celebrará con cada uno de los sindicatos que representen a las diferentes profesiones.

Extensibilidad.- El presente supuesto se dirige hacia todos los trabajadores de la empresa; tiene su apoyo legal en el artículo 396 de la Ley Federal que nos ocupa y que a la letra dice: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184".

El artículo 184 a que alude el precepto en cita, se refiere a los trabajadores de confianza quienes pueden ser excluidos de los beneficios del contrato colectivo bajo disposición expresa en el propio ordenamiento.

Inmediatez.- Consiste fundamentalmente en que al celebrarse el contrato colectivo automáticamente se modifican los contratos individuales que hasta ese momento existían.

Debemos agregar que la inmediatez va relacionada también, con la vigencia del contrato colectivo, así enton

ces entendemos que la vigencia del contrato se da inmediatamente a la celebración del mismo, salvo disposición en contrario expresa en éste.

6. Requisitos de Validez

A continuación examinaremos los requisitos de validez del contrato colectivo y que ha saber son cuatro: la capacidad, el consentimiento, la licitud en el objeto y la forma.

Capacidad.- En este punto debemos tener presente que existen dos supuestos tanto para los trabajadores como para los patrones, entendiéndolos como personas físicas, se les exigiría la capacidad para contratar o para realizar actos jurídicos, esta circunstancia está determinada por el Código Civil artículos 2, 646, 1798 y 1801, pero como estamos hablando de una capacidad de ejercicio tendiente a la consecución de un contrato colectivo, el problema trasciende a un ámbito de representación en donde los representantes sindicales se les exige por lo menos 16 años de edad (de conformidad en los artículos 23 y 372-I a contrario sensu de la Ley Federal del Trabajo), pero además deberán estar facultados por cualquiera de estos sistemas: a) por los estatutos de la asociación; b) por un acuerdo de la organización adoptada en una asamblea general; c) por mandato o concesión especial. En lo concerniente a los patrones, la capacidad se rige por disposición del derecho común, en donde se fija la mayoría de edad señalada a los 18 años. Pero el patrón estará sujeto a ser la persona física, moral o jurídica colectiva que sea titular de una empresa o establecimiento, de conformidad con el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.

Consentimiento.- La voluntad constituye además un elemento esencial para el acto jurídico laboral, aún en el contrato colectivo en donde el consentimiento es tan relativo, se entiende que es indispensable para la consecución del contrato colectivo el consentimiento de ambas partes: la empresa o establecimiento (patrón) y el sindicato (trabajadores).

Licitud en el objeto.- "El contrato colectivo de trabajo sólo puede tener un objeto: establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Este es, necesariamente un objeto lícito. No afectaría la licitud en el contrato, la ilicitud de la actividad de la empresa o establecimiento". (17)

La forma.- La ley exige la forma escrita para la validez del contrato colectivo; así lo menciona el artículo 390 de la Ley "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad...", se exige además, que se otorgue por triplicado y que se entregue un ejemplar a cada una de las partes y el restante se deposite ante la autoridad competente.

7. Celebración obligatoria derivada de la Ley

La obligación esta prevista en el artículo 387 de la Ley Laboral que dispone:

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

(17) Néstor de Buen. Op. Cit. p. 680

La celebración obligatoria desvirtúa sustancialmente el requisito del consentimiento del patrón, este factor por sí solo, constituye un vicio en el consentimiento; entendiéndose que no existe la posibilidad de la manifestación de libre albedrío. El contrato colectivo implica entonces una amenaza, que es el estallamiento de la huelga, elemento que se contrapone con la figura del contrato civil y que por lo tanto hace evidente el error en la denominación de esta convención y la diferencia radical entre las disciplinas del derecho laboral y del derecho civil.

8. La concurrencia de varios sindicatos

El artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Si dentro de la empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresas o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que forman parte del sindicato, empresa o industria."

De la lectura del texto anterior, se puede inferir - que el sindicato con derechos para celebrar el contrato colectivo, es aquel que tenga en sus filas el mayor número de trabajadores. Así también, se prevee el caso de aquellas empresas cuyos trabajadores tengan distintas especialidades, en donde los sindicatos mayoritarios, si así lo convienen podrán celebrar un contrato único; en caso contrario cada sindicato está facultado para celebrar el propio para su profesión. La Ley permite la existencia de varios sindicatos en una empresa, algunos autores no están de acuerdo con lo anterior, pues suponen que la división de los trabajadores los debilita al momento de enfrentar conflictos con la empresa, de ahí que los tratadistas mexicanos insistan en que todos los prestadores de servicio de una empresa deben ser considerados como - trabajadores, aún los de confianza que a fin de cuentas son trabajadores y sujetos de la contratación colectiva y por ley les compete también el derecho a la sindicación.

9. La Titularidad y el Derecho a Administrar el Contrato - Colectivo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 388 que se transcribe en el punto anterior, acepta la posibilidad de la concurrencia en una empresa de varios sindicatos; de ahí que surja el problema de la determinación del sindicato que deba celebrar y administrar la Convención Colectiva. Para tal - efecto el artículo 389 de la Ley señala:

"La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo".

En 1931 la polémica se desató en torno a que si el sindicato titular del contrato colectivo debía contar con la mayoría de los trabajadores unicamente a la celebración del contrato colectivo o si esa mayoría debería conservarla siempre, quedando resuelta con la forma clara y contundente en que fue plasmado en la Ley el citado artículo 389.

10. Las Comisiones Mixtas

Son cuerpos colegiados, que se integran con igual número de representantes para los patrones como para los trabajadores. Su objetivo fundamental es el de conciliar a las partes en los diversos conflictos que se dan entre los trabajadores y los patrones. De tal manera que se constituyen como una primera instancia conciliatoria de los problemas laborales.

La Ley prevee la existencia de algunas comisiones mixtas, el artículo 125 lo plantea en la siguiente forma.

"Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga".

El artículo 158 de la Ley dispone:

"Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen el derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad".

Una comisión integrada por representantes de los -
trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de -
las antigüedades, distribuidas por categorías de cada profe-
sión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajado-
res inconformes podrán formular objeciones ante la comisión
y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Concilia-
ción y Arbitraje.

El artículo 509, indica

"En cada empresa o establecimiento se organizarán
las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesar-
ias, compuesta por igual número de trabajadores y del pa-
trón, para investigar las causas de los accidentes y enfer-
medades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se
cumplan".

Por lo que toca a la capacitación, el artículo 153-I
señala: "En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas -
de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual núme-
ro de representantes de los trabajadores y el patrón, los
cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema
y los procedimientos que se implanten para mejorar la capa-
citación y el adiestramiento de los trabajadores..." El ma-
estro Baltazar Cavazos comenta al respecto que "Los traba-
jadores de confianza también podrán formar sus propias comi-
siones".

Aunque la ley cita tan sólo algunas comisiones, no
quiere decir que su señalamiento sea limitativo, al contra-
rio debemos entender que en la práctica se hace necesaria
la existencia de algunas otras comisiones que normalmente
nacen y después forman parte de los contratos colectivos.
Esto significa que según se requieran, las partes con-
vienen en la creación de comisiones tan necesarias como la
de Escalafón, la de Tiendas, la de Honor y Justicia, etc.

Es claro que en la práctica cada comisión tiene su reglamento en el que señalan sus objetivos, facultades o ámbito de competencia. En algunas empresas, se llegan a crear incluso subcomisiones, principalmente cuando existen centros de trabajo en distintas entidades federativas.

11. Duración, Revisión y Terminación del Contrato Colectivo

Duración

El artículo 397 de la Ley señala tres posibilidades de duración: 1) Tiempo determinado o tiempo fijo, "que no podrá ser mayor de dos años, pues si se fijara uno superior, el contrato colectivo, podría no obstante ser revisado total o parcialmente cada dos años de conformidad con el mismo artículo 397". "El artículo 399 contiene una especie de contradicción, pues menciona la posibilidad de una duración mayor, pero afirma al mismo tiempo que será revisable cada dos años, 2) Tiempo indeterminado, al que se le llamaba tiempo indefinido y 3) Obra determinada a la que no fue posible fijar un plazo fijo de duración, pues, aún cuando los constructores de la obra programaran seis meses, uno o dos años, puede ocurrir que la obra se prolongue por un plazo mayor". (18)

Revisión

La finalidad de la revisión contractual es la de mantener la estabilidad en las relaciones obrero-patronales, el artículo 397 establece:

El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o por obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con el artículo 399.

(18) Mario de la Cueva. Op. Cit. Tomo II p.p. 465 y 466.

La revisión puede ser ejercida por cualquiera de las partes en el contrato colectivo atendiendo el artículo 398 que a la letra dice:

"En la revisión del contrato colectivo, se observarán las normas siguientes:

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen al cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por los menos.

En la práctica los patrones jamás solicitan la revisión del contrato, probablemente porque saben que los trabajadores jamás renunciarían a las conquistas logradas; o por que la tendencia de las revisiones es para la consecución de más y mejores prestaciones para los trabajadores y lejos de conseguir la corrección de alguna cláusula, los trabajadores aprovecharían para demandar otras mejoras; o bien por que como dice el maestro Néstor de Buen los patrones no tienen el apoyo paralelo de la amenaza de huelga contra los trabajadores.

El artículo 399 indica que:

La solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado si éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años en los casos de - contratos de tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha de su depósito.

De lo anterior se desprende que la vigencia del contrato la determina el propio contrato, en todo caso la fecha de la firma del acuerdo que da por terminada la revisión o el nacimiento del contrato.

El artículo 399 bis, señala una modalidad que forma parte de la Ley Federal del Trabajo a partir de septiembre 30 de 1974 y que dice así:

"Sin perjuicio de lo que dispone el artículo 399, - los contratos colectivos serán revisables cada año en lo - que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo".

Esta modificación obedece necesariamente al intento por reponer al salario de los trabajadores el poder adquisitivo que pierde constantemente, motivo de la inflación en que se encuentra inmerso el país. Sin embargo esta medida fue ya rebasada precisamente por la inflación y es un hecho que los aumentos de emergencia para los trabajadores -

deben efectuarse cuantas veces sea necesario, al momento - mismo en que el costo de la vida rebase los salarios mínimos.

El artículo 400 de la Ley señala:

Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de - huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Terminación

El artículo 401 de la Ley enumera las causas de la terminación del contrato colectivo:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del capítulo XIII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Si un sindicato se disuelve, consecuentemente las relaciones colectivas también desaparecen, sin embargo, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa. Así lo determina el artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo.

C A P I T U L O I V

EVOLUCION DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN LA UNAM

Originalmente, las relaciones laborales en las universidades, tanto del personal académico como del administrativo, no habían sido motivo de mayor conflicto. Por lo general dichas relaciones se regían por estatutos y reglamentos emanados casi siempre de las propias universidades.

Para entender el fenómeno de la contratación colectiva, es necesario ilustrarnos un poco sobre los antecedentes que se tienen en la Universidad Nacional Autónoma de México en esta materia, en ese sentido debemos aclarar que de principio el marco jurídico laboral que se aplicaba en las universidades, presentaba una gran laguna jurídica, ya que el régimen laboral adolecía de una indefinición total. En realidad como se observará, la confusión sobre el régimen laboral aplicable en la UNAM, se originaba desde su Ley Orgánica de 1929, a través de la cual se le había otorgado su "autonomía"

1. Ley Orgánica de 1929

El 10 de julio de 1929, Emilio Portes Gil presidente provisional de México, expidió la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma. En su artículo 2° se estableció que la Universidad era "una corporación pública, autónoma, con plena personalidad jurídica". Sin embargo la actividad y autonomía de la UNAM eran muy limitadas, más bien la ley la había transformado de establecimiento oficial que era, en un organismo descentralizado del Estado.

La Universidad quedó obligada a rendir un informe anual al presidente de la República, al Congreso de la Unión

y a la Secretaría de Educación Pública, en el que se diera cuenta de las labores realizadas (artículo 32); el Ejecutivo quedaba facultado para designar profesores extraordinarios y conferenciantes con cargo a su presupuesto (artículo 34); el propio Ejecutivo se encontraba facultado para interponer su veto sobre diversas resoluciones del Consejo Universitario (artículo 35); el Estado debía comprobar los gastos de la Universidad y ejercer una estrecha vigilancia financiera (artículo 38 y los correspondientes del capítulo VI). Por otra parte el presupuesto anual de la Institución se vió reducido a cuatro millones de pesos, que resultaba desde un principio precario e insuficiente para la consecución de los fines de la Universidad.

En cuanto al régimen laboral, "se faculta al Consejo Universitario para reglamentar la provisión del profesorado y nombrar al personal docente de facultades y escuelas, de la terna que le propusiera la correspondiente asamblea de profesores y alumnos" (artículos 13, 24 y 29) ⁽¹⁹⁾ asimismo, "se facultaba al rector para nombrar y remover, de acuerdo con los reglamentos respectivos, a los empleados de la Universidad cuya designación no estuviera prevista por la Ley Orgánica" (artículo 20 inciso e). ⁽²⁰⁾

Dentro del capítulo denominado "de las relaciones entre la Universidad y el Estado", el artículo 31 señalaba:

Los empleados de la Universidad, de cualquier índole o categoría, no serán considerados como empleados federales

(19) Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos. Compilación de la Legislación Universitaria de 1910 a 1979. Ed. Talleres de Fuentes Impresores. Tomo II. México, 1977. p. 755

(20) IBIDEM. p. 756

a partir de la promulgación de esta ley, pero por razones - de equidad y estando ellos encargados de un servicio público, continuarán gozando de los beneficios que la Ley de Pensiones Civiles de Retiro les concede, quedan sujetos a las obligaciones y derechos de la misma Ley. A partir de 1930 el Consejo Universitario podrá resolver lo que estima conveniente sobre la situación de los empleados de la Universidad, en relación con la Ley de Pensiones Civiles de Retiro.

Este precepto constituyó la semilla de un conflicto que perduró varias décadas, pues los empleados universitarios a pesar de sus funciones, no se consideraban servidores públicos pero, eran sujetos de la seguridad social prevista para tales empleados.

El 26 de noviembre de 1930 se aprobó el primer reglamento sobre provisión del profesorado universitario, cuyo artículo 20 contemplaba el derecho de este personal a la estabilidad en el empleo.

El 19 de enero de 1933 se expidió el Reglamento Interior de las Oficinas Administrativas, cuyo artículo 3° facultaba al rector, con las limitaciones previstas por la Ley Orgánica y los reglamentos derivados de ella para nombrar, conceder licencias, disponer cambios, expedir ceses y contratar - los servicios personales de los empleados de la Universidad en sus oficinas administrativas, así como para fijar las horas de trabajo de las mismas oficinas.

Cabe señalar que no existió ordenamiento alguno que reconociera el derecho del personal académico o administrativo para constituir asociaciones, ni mucho menos sindicatos para la defensa de sus intereses gremiales.

Con la promulgación en 1931 de la Ley Federal de Trabajo, "que regía de una manera general todo contrato de trabajo,

jo" se argumentó que las relaciones de trabajo en la Universidad, se regían por las recientes disposiciones laborales. No obstante la Suprema Corte sostuvo lo contrario al resolver que el régimen laboral universitario se asimilaba al de los servidores públicos.

"La Corte argumentó que para que la Junta Central de Conciliación y Arbitraje fuera competente se requería - que hubiera un contrato de trabajo o un conflicto entre el capital y el trabajo; lo primero no se daba porque la Ley Orgánica de 1929 no habló de contratos de trabajo...; lo segundo tampoco se presentaba, ya la Universidad era una institución pública aunque descentralizada, dependiente del Estado y no se podía asimilar a una empresa de carácter privado. Así la contratación colectiva en la UNAM era formalmente improcedente en esa época", ⁽²¹⁾ paralelo a esto, los profundos problemas de la Universidad demandaban una nueva estructura orgánica que hicieron crisis en 1933.

2. Ley Orgánica de 1933

Un conflicto ideológico de gran trascendencia puso de manifiesto los problemas de la Universidad. Lombardo Tole^{do}, entonces director de la Escuela Nacional Preparatoria, acordó una resolución en la que se demandaba que la Universidad Nacional y las demás instituciones de enseñanza superior del país, adoptaran la filosofía del materialismo histórico como guía en la enseñanza universitaria.

(21) Orozco Henríquez, José de Jesús. Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas. Ed. Dirección General de Publicaciones UNAM. México, 1984 p.p. 26 y 27

A dicho planteamiento se había opuesto Antonio Caso exigiendo el respeto a la libertad de cátedra. La reacción contra el acuerdo tomado en el Congreso se tradujo en la renuncia de varios profesores de derecho y protestas de grupos de alumnos, seguidos por dimisiones de directores de facultades y escuelas, culminando con la renuncia del rector el Ingeniero Químico Roberto Medellín.

El 21 de octubre de 1933 se promulgó la nueva Ley Orgánica de la "Universidad Autónoma de México" en ese acto de autoridad los poderes federales decidieron retirarle a la UNAM, su carácter de "Nacional" dejando latente la amenaza de que en cualquier momento podría ser revocada su autonomía. Así con el propósito de otorgar a la Universidad su autonomía plena se le convirtió en una institución privada, en tanto que sólo se enumeraban los órganos de gobierno y se facultaba al Consejo Universitario para que determinara la integración, funcionamiento, facultades y renovación de los mismos, así como para que dictara: "todas las normas y disposiciones generales encaminadas a organizar y definir el régimen interior de la Universidad" y se le fijaba una aportación única de diez millones de pesos por parte del gobierno, a cambio del subsidio que anualmente venía recibiendo hasta esa fecha.

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

A pesar de lo dispuesto por la Ley Orgánica, los estatutos generales de 1934, 1936 y 1938 conservaron el nombre de Universidad Nacional Autónoma de México.

En cuanto al régimen laboral también parecía que la nueva ley implicaba un cambio sustancial al respecto. De este modo se pensó que con la "Autonomía absoluta", las relaciones del personal de la Universidad podrían encuadrar dentro del régimen de los trabajadores del sector privado. Fue así como el Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México (SEOUAM) solicitó su registro ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, la que ignorando el criterio recientemente sostenido por la Suprema Corte, otorgó el registro, considerando satisfechos los requisitos de la Ley Federal del Trabajo en los artículos 242 y 243, ordenando la inscripción respectiva el 2 de noviembre de 1933. Siendo este registro único en la historia del Sindicalismo Universitario hasta la época de los setentas, cabe señalar además que el SEOUAM no logró la firma de condiciones de trabajo alguno, sin embargo el Sindicato de la Imprenta Universitaria si llegó a pactar las condiciones de trabajo exclusivamente para sus agremiados, rigiendo para ellos la cláusula de exclusividad para ingreso. Lo absurdo resulta, ya que a esta última organización la Junta Central de Conciliación le negó el registro como sindicato.

Con base en el artículo 4° de la Ley Orgánica, el Consejo Universitario se constituía como autoridad suprema y expidió diversos estatutos generales, en los cuales facultó al Consejo para vetar designaciones no realizadas por él, o de acordar la remoción o la revocación de nombramiento de cualquier profesor, en los casos y requisitos que el reglamento determinará al respecto, asimismo, se facultó al rector para proponer en su caso, la designación de los demás miembros del personal docente, técnico y administrativo de la Universidad.

El estatuto de 1936 quitó al Consejo la facultad de nombrar al personal docente y recayó en el rector la designación (artículo 21 del estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de México de 1936).

En cuanto a los empleados este estatuto estableció que aquellos "que hubieren prestado durante tres años sus servicios sólo podrían ser removidos por votación de dos tercios de los miembros del Consejo Universitario y - previa oportunidad del interesado de defenderse, que en los ascensos se tomaría en cuenta la antigüedad y eficacia de los servicios prestados por los empleados" así como el derecho a una pensión cuando hubieran prestado servicios a la Universidad, por más de veinte años los profesores o de veinticinco los empleados (IDEM, art. 38).

A pesar de que se promulgó en 1938 el primer Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el que se autorizaba la contratación colectiva y el derecho de huelga, los trabajadores de la UNAM jamás solicitaron su adhesión a dicho estatuto.

Todo demuestra entonces que las relaciones de trabajo de la Universidad tuvieron siempre un sistema estatutario interno.

En 1944 un violento conflicto interno cuestionó nuevamente el sistema normativo vigente de nuestra Casa de Estudios, en esta ocasión dos grupos luchaban por su hegemonía en la Institución, lo que hacía cada vez más evidente, la reforma universitaria.

3. Ley Orgánica de 1945

La Ley Orgánica vigente constituye el primer ordenamiento en la historia legislativa de la UNAM, que fue elaborado por su propia comunidad universitaria. Efectivamente el 23 de octubre de 1944 se instaló el Consejo Constituyente Universitario, cuya única meta era la aprobación de los lineamientos para una reforma universitaria, previa consulta de todos los universitarios, el 21 de diciembre fue entregado el proyecto aprobado por el Consejo al Presidente de la República Manuel Avila Camacho, quien lo sometió como iniciativa propia a las Cámaras de Diputados y Senadores, seguido del proceso Legislativo Federal el 6 de enero de 1945 se publicó la Ley Orgánica de 1945.

En la exposición de motivos de esta Ley, se señaló que "La Universidad no es ni puede ser otra cosa, sino una corporación pública descentralizada. Dotada de plena capacidad jurídica y de autonomía, no es ajena a la organización del Estado Mexicano, sino simplemente descentralizada del mismo". (22) De este modo comenta el maestro Orozco- Alfonso Caso planteó la concepción medular que caracteriza a la autonomía, como una modalidad de la descentralización en el régimen del derecho administrativo.

Otro de los logros que durante más de cuarenta años le han dado vigencia a esta Ley, es la de haber distinguido y delimitado las funciones de las autoridades Técnicas y las Ejecutivas, con esto se ha evitado que se repitan las luchas por el poder entre los grupos políticos en la Institución.

(22) Orozco, José, Op. Cit. p. 40

Con respecto a las relaciones laborales de la UNAM con sus trabajadores, nuevamente se generaron debates que llevaron a la Corte a ratificar que dichas relaciones debían regularse por sus propios estatutos, sin embargo aclaraban que los derechos y prestaciones de orden social ya formaban parte del orden jurídico universitario, según se desprende del artículo 13 de su Ley Orgánica que a la letra dice:

"Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario.

En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo".

Así entonces surgieron una serie de disposiciones internas que regularon las relaciones del personal universitario, entre otros tenemos el Reglamento de Investigadores al Servicio de la UNAM, que cambió su denominación al de Estatuto en 1967; el Estatuto del Personal Docente al Servicio de la UNAM, ambos fueron abrogados el 16 de diciembre de 1970, al aprobarse el Estatuto del Personal Académico que sufrió varias modificaciones en 1970 y 1974; el Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la UNAM, del 20 de diciembre de 1965 y el Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo al Servicio de la UNAM, del 2 de enero de 1968 entre otros.

Es conveniente advertir que ninguno de los estatutos o reglamentos aplicables a los académicos o administrativos en materia laboral, hicieron referencia alguna a la sindicación, contratación colectiva o huelga. Sin embargo tenemos conocimiento de que diversos intentos se dieron en este sentido a partir de la vigencia de la Ley Orgánica de 1945.

El 3 de noviembre de 1949 la Junta Central de Conciliación y Arbitraje canceló el registro del SEOUAM, que le había sido otorgado el 2 de noviembre de 1933.

Asimismo, en 1933 los trabajadores universitarios constituyeron el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), mismo que solicitó su registro y le fue negado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contestándoles que no era procedente: "... porque en el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México opera la prohibición señalada en el artículo 237 de la Ley Laboral que establece que, no pueden formar sindicatos las personas a quienes la Ley prohíba asociarse o se sujete a reglamentos especiales y como en el caso de los reglamentos especiales que dictará el Consejo Universitario en los términos del artículo 13 de su Ley Orgánica, esta Secretaría, no es competente para conceder el registro". (23)

Para 1965 el Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la UNAM, en su artículo 55 señalaba:

"Los trabajadores administrativos de la Universidad constituirán una asociación denominada Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México, con el propósito de promover y coordinar con la Universidad las acciones de mejoramiento económico, cultural, social y físico... La Asociación no podrá pertenecer a organizaciones o confederaciones de trabajadores en general, ni pertenecer a organismos políticos...", no obstante lo anterior en 1971 la agrupación de trabajadores denominada Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad

(23) Departamento de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Expediente 10/245 (29) 1967. Citado por Orozco, José. Op. Cit. p. 51

Nacional Autónoma de México (STEUNAM), solicitó el 15 de noviembre de ese año su registro a la Secretaría del Trabajo, el 12 de enero de 1972 dicha dependencia resolvió que no ha**́** lugar al registro del STEUNAM, entre otras razones porque la UNAM no era una empresa como las que consideraba el apartado "A" del artículo 123 constitucional, sino una corporación pública, porque la alusión de su Ley Orgánica a la Ley Federal del Trabajo se trataba sólo de una referencia no de una asimilación y por último porque el régimen de protección del ISSSTE, era una prueba de que se trataba de servicios del Estado.

Sin embargo el STEUNAM demandó el amparo que le fue otorgado el 30 de marzo de 1973, ante esta resolución la UNAM, interpuso recurso de revisión y el 11 de septiembre de 1974 el H. Tribunal Colegiado en Materia Laboral revocó el amparo.

El 12 de abril de 1965 el Sindicato de Profesores de la UNAM, solicitó también su registro ante la Secretaría del Trabajo y le fue negado.

El Sindicato del Personal Académico de la UNAM que había nacido apenas el 13 de julio de 1974, solicitó su registro formalmente ante la Secretaría del Trabajo el 14 de diciembre de 1976. Esgrimiendo los mismos argumentos que para el STEUNAM la Secretaría lo negó, agregando que carecía de competencia para dicho registro.

Lo mismo le ocurrió a las Agrupaciones Autónomas - del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM) que se constituyeron formalmente el 22 de noviembre de 1979 y cuyo registro fue rechazado el 11 de febrero de 1980.

El 22 de octubre de 1972 el STEUNAM, considerando - las negativas para su registro, optó por las vías del hecho a estallar un movimiento de huelga, sin ajustarse a procedimiento legal alguno, cuyos objetivos fundamentales eran; conseguir su reconocimiento como organismo sindical y la - firma de un contrato colectivo.

El rector de la Universidad Dr. Pablo González - Casanova, propuso un documento de 10 puntos que al final se constituyeron en el fundamento del arreglo al conflicto, contemplando la formulación de un estatuto laboral que a la postre adquiriría las veces de contrato colectivo.

El 22 de diciembre el Sindicato Independiente de - Trabajadores de la UNAM (SITUNAM), que había nacido durante la huelga y a manera de protesta por las intransigencias que mostraban los líderes del STEUNAM, firmó un acuerdo para levantar la huelga y posteriormente lo hizo también el STEUNAM.

Entre los puntos del acuerdo firmados destacan: el reconocimiento del STEUNAM como representante del mayor interés profesional de los trabajadores y empleados administrativos, así como la promesa de la Universidad de suscribir con él mismo un convenio colectivo de trabajo.

El movimiento trajo como consecuencia la renuncia del Dr. Pablo González Casanova y en su lugar la designación - del Dr. Guillermo Soberón, quien se encargó de ratificar los acuerdos respectivos, así fue que se concluyó la huelga de 80 días.

El Dr. Soberón nombró una comisión que junto con el STEUNAM elaboraron el proyecto del convenio colectivo para el personal administrativo, el cual fue ratificado por el Consejo Universitario en su sesión del 13 de febrero de 1973.

El convenio colectivo vino a substituir el Estatuto del Personal Administrativo de 1965, señalando además que el Reglamento interior de trabajo, sólo sería aplicable en lo que beneficiara al trabajador (cláusula XLVI).

El ejemplo de los trabajadores administrativos fue seguido por los académicos a través del SPAUNAM, quien hizo estallar una huelga en la UNAM el 15 de junio de 1975. El 24 de junio se firmaron los acuerdos respectivos entre la Rectoría y SPAUNAM, los cuales fueron aprobados por el Consejo Universitario el 27 de noviembre de 1975. Entre otros acuerdos destacaron el reconocimiento del SPAUNAM y otras asociaciones gremiales; el reconocimiento del personal académico como trabajador académico; y la enumeración de las condiciones gremiales que serían revisables. Sin embargo estos acuerdos sólo formaron parte del título decimotercero del Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

A partir de la segunda revisión de las condiciones gremiales incluyendo el salario por cuota diaria, han sido negociadas con las APAUNAM, ya que previo recuento respectivo, obtuvieron la mayoría del interés profesional del personal académico, que más adelante cambiarían de nombre por Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM).

4. El conflicto colectivo de trabajo de 1977

El STEUNAM Y SPAUNAM, con el propósito de unificar las condiciones laborales de los trabajadores académicos y administrativos, se fusionaron y constituyeron el Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM) el cual agrupa en sus filas tanto personal académico como administrativo.

El 1° de abril de 1977, el STUNAM emplazó a huelga a la Universidad para apoyar su demanda de unificar a los - trabajadores de la UNAM. La Institución contestó que su demanda era infundada, pues existían intereses gremiales distintos y por lo tanto Convenio y Estatutos también distintos, recién revisados de conformidad con los procedimientos correspondientes.

Habiendo sido infructuosas las pláticas conciliatorias entre las partes, el 20 de junio de 1977 se suspendieron las actividades en la UNAM, al margen de todo procedimiento legal.

El 22 de junio el abogado general de la UNAM, Licenciado Diego Valadéz, solicitó a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la inexistencia de la pretendida huelga y la certificación de que ninguna coalición había emplazado a huelga a la UNAM.

El 24 de junio la Junta declaró: "Que el caso expuesto por la Universidad Nacional Autónoma de México, se refiere a una suspensión ilegal de labores sin haberse seguido el procedimiento de huelga previsto en la Ley Federal del Trabajo". El 1° de julio el abogado general de la UNAM, procedió a denunciar a la Procuraduría General de la República los hechos que a su juicio, podrían tipificar los delitos de despojo y sabotaje. El 3 de julio se dió fé notarial de que 19,533 trabajadores académicos y administrativos, en el transcurso del conflicto, habían manifestado su conformidad para regresar a desarrollar sus labores. El 6 de julio se rescindieron los contratos individuales de trabajo de 37 empleados líderes del STUNAM por faltas injustificadas de asistencia, los perjuicios intencionales y la negligencia demostrada.

El mismo 6 de julio la Procuraduría General de la República solicitó el auxilio de la fuerza pública, para restituir a la Universidad el goce de sus derechos, ya que la ocupación de sus instalaciones afectaba su patrimonio, fundada en que el STUNAM no era un sindicato reconocido legalmente, la suspensión que sostenía era ilegal y la ocupación de las instalaciones tipificaba entre otros el delito de despojo y era violatorio de la autonomía universitaria. Así el 7 de julio se recuperaron las instalaciones de la Ciudad Universitaria, habiéndolas recibido el Rector de la UNAM de parte del Director de Averiguaciones Previas de la Procuraduría General de la República.

Después de 21 días de suspensión de actividades en la Universidad, el 10 de julio de 1977 la UNAM firmó un convenio con los representantes sindicales, entre los que resaltan los siguientes puntos: continuaban vigentes los instrumentos jurídicos que regían las relaciones laborales del personal tanto académico como administrativo; los instrumentos serían revisables de conformidad con los plazos previstos en los mismos documentos; el STUNAM podría obtener la titularidad del Convenio Colectivo de Trabajo, demostrada que fuera su mayoría y el personal académico que así lo deseara, podría hacerse representar por el STUNAM.

Al finalizar el conflicto se creó más que nunca la necesidad de que se definiera el marco jurídico-laboral aplicable a las universidades públicas autónomas, mismo que se hizo realidad hasta junio 6 de 1980.

C A P I T U L O V

CONSIDERACIONES RESPECTO AL SINDICALISMO Y A LA CONTRATACION
COLECTIVA EN LAS UNIVERSIDADES AUTONOMAS POR LEY1. Algunas causas que dieron origen al sindicalismo universi-
tario.

Para la década de los setentas las condiciones inter-
nas y externas de los sistemas de educación superior de di-
versos países, presentaron un campo fértil para el desarro-
llo de la sindicación del personal al servicio de las univer-
sidades, varias fueron los factores que dieron origen a la
contratación colectiva en las universidades, ya vimos una -
particularmente especial, la indefinición o confusión jurídi-
ca, pero citemos otras más.

La despersonalización.- como resultado de la masifi-
cación de algunas universidades, la comunidad universitaria
perdió ese carácter de comunidad, al darse esa relación de
anonimato entre los miembros que pertenecen de alguna forma
a las instituciones, los trabajadores buscan su ubicación
con algún grupo y en esa búsqueda, tienden hacia la agrupa-
ción gremial.

La defensa de sus derechos.- al sentir algunos traba-
jadores que sus derechos no están debidamente salvaguardados,
les surge la idea de unirse, para buscar la defensa de sus
intereses tanto personales como de grupo.

El único empleo.- cuando la actividad académica o ad-
ministrativa representa el oficio o profesión que significan
el ingreso para mantener a la familia, entonces se tiende a
exigir más por los servicios prestados, si éstos son insufi-
cientes, en ese momento el cariño a la Universidad empieza a
ser secundario.

Las reivindicaciones económicas.- cuando las prestaciones y salarios que otorga la administración universitaria sin presión, dejan de ser justas comparativamente con las que se otorgan en otras instituciones o gremios (con preparación equivalente) en el sector público o privado, provocan la idea de "pedir más, pues entre menos pidas, menos te dan".

El desarrollo del sindicalismo.- la sindicación de los trabajadores administrativos al servicio de las universidades que por lo general, precedió a la del personal académico y la motivó en buena medida, por su probada eficacia para la obtención de reivindicaciones laborales importantes y una mayor influencia sobre la toma de decisiones concernientes a la solución de los asuntos de sus agremiados.

El sindicalismo como factor de poder.- la concepción de que el sindicalismo organizado constituye un factor de poder, trajo como consecuencia la intromisión en asuntos universitarios de algunos partidos políticos. No hay duda de que un buen número de líderes sindicales pertenecen a partidos políticos, con lo que su participación en la lucha universitaria, lleva aparejado un interés político.

Se hacía necesario señalar que el nacimiento del sindicalismo universitario, no nace (como se podría pensar), de la falta de un ordenamiento jurídico regulador de las relaciones laborales en las instituciones de enseñanza superior, no es sólo un factor el que provoca la reacción de los trabajadores, sino la suma de varias causas o motivos que crean un estado de cosas tal, que no solo permiten, sino que hace indispensable el nacimiento del sindicalismo e irrevisible el movimiento dentro de las universidades.

2. La negociación colectiva, tres cuestiones fundamentales

La solución de los problemas laborales que se dan en las universidades, deben ser atendidos sin perder de vista - tres cuestiones, el no hacerlo implicaría cometer un error - fundamental, veamos en que consisten:

- a) Identificación del gremio o grupo sujeto a la negociación colectiva.
- b) Limitación de la negociación colectiva.
- c) Designación de la autoridad responsable de la negociación colectiva.

a) Identificación del gremio o grupo sujeto a la negociación colectiva.

Decimos que es indispensable distinguir entre los administrativos y los académicos, porque es claro que cada uno tiene sus propias características e intereses distintos, en ese sentido consideramos que ninguno debe influir en el ánimo del otro al momento de la toma de decisiones y por lo tanto, no se deben mezclar los intereses de grupo académicos o administrativos.

Por otro lado tenemos que el principio de libre elección, nos lleva a bases electorales pequeñas, que es el ambiente donde realmente se dá este principio, sin embargo, la dinámica de las asociaciones sindicales nos lleva a organizaciones cada vez más grandes, donde los intereses de la mayoría se imponen al del grupo minoritario. El problema se hace mas serio cuando se manejan en la negociación colectiva los intereses de dos o más sindicatos de universidades, ya que - en ese momento, se está ganando una seria amenaza al principio de autodeterminación y autonomía del campo universitario. De ahí que en la práctica y al menos en la UNAM, esta cuestión ha sido salvada.

b) Limitación de la negociación colectiva

De hecho las universidades han vivido ya las dificultades prácticas que se presentan al tratar de usar la terminología tradicional de las leyes para sus relaciones laborales, de lo que tuvimos ya un ejemplo en la denominación deficiente al contrato colectivo, que fue atendido en uno de los capítulos anteriores, pero la limitación a que nos referimos es mucho más contundente, que el análisis de aspectos terminológicos, se trata de la "libertad de cátedra" y los aspectos que ésta conlleva, estamos hablando - concretamente de aspectos académicos que no pueden ser sujetos a ningún tipo de negociación, tales como:

- la determinación en el contenido de los cursos y los métodos de enseñanza, el desarrollo de los programas de estudio.
- la selección y promoción de la definitividad del personal académico.
- la determinación de calificaciones de los estudiantes, el otorgamiento de grados académicos, etc.

Para ubicar mejor el problema, debemos señalar que la materia obligatoria de la negociación colectiva, en términos generales son: Las condiciones de trabajo que no resulten incompatibles con la autonomía, la libertad de cátedra, la investigación y los fines propios de las instituciones de enseñanza superior.

Jurídicamente, todo se reduce conforme al artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo a "establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo" pero, en la práctica se va más allá, y esto es sano siempre que no afecten los fines de las instituciones y los aspectos académicos.

Es un hecho que los sindicatos han encontrado la forma de ampliar cada vez más la materia de la negociación colectiva, sin embargo, no debemos perder de vista el objetivo de la educación superior y por lo mismo deben salvaguardarse aspectos como los que cité anteriormente, sin que ésto signifique que sean los únicos. Lo anterior nos lleva a pensar, que debe existir un ámbito de libertad académica que concierne directamente al descubrimiento, interpretación y transmisión del conocimiento.

La cuestión en este sentido se circunscribe no sólo a lo que el sindicato quiere negociar, sino que el representante de la Universidad, debe tener los elementos para convencer al sindicato de lo que se puede negociar, o lo que no es negociable, ya que a fin de cuentas la negociación colectiva es bilateral.

c) Designación de la autoridad responsable de la contratación colectiva.

La ineficiencia en la negociación colectiva, va íntimamente ligada según el profesor Garbarino, a las limitadas facultades que puede tener el representante de la Universidad al momento de la negociación colectiva, lo que acarrea en la práctica "... cierta debilidad, inseguridad y le dan carácter experimental que, en situaciones específicas, pueden poner en duda la seriedad, utilidad y validez del proceso de la negociación colectiva", (24) provocando con ello el descontento del sindicato y situaciones tensas que sólo se resuelven con la toma de decisiones.

(24) Centro de Documentación Legislativa Universitaria.

La Contratación Colectiva del Personal Académico en el Derecho Comparado. Ed. Madero. México, 1982. p. 25

Es por lo tanto indispensable señalar al representante de la Universidad en la negociación colectiva (en Estados Unidos de Norte América, han optado por designar en un buen número de casos como encargado de las negociaciones colectivas al Director de la Oficina de Relaciones Laborales del Gobierno de la entidad, tal es el caso de Nueva York, digno de señalarse, ya que fue precisamente en la Universidad de la Ciudad de Nueva York, donde se firmó el primer contrato colectivo de las instituciones de enseñanza superior, este acontecimiento fue en 1969), del que se sugiere cierta continuidad en el puesto; debe de estar dotado además de las facultades amplias y suficientes para la toma de decisiones correspondientes; asesorado permanentemente por un representante de las áreas del presupuesto, académica y de recursos humanos, a efecto de que sus acuerdos no choquen o invadan la competencia de otras instancias.

3. Efectos de la contratación colectiva

Al igual que todo lo que produce el hombre, la contratación colectiva en las universidades trajeron consecuencias positivas o negativas según el punto de vista de cada persona, al principio lo más notorio eran las frecuentes suspensiones de labores, que independientemente de quien tenía la razón, si las autoridades o los trabajadores, los únicos que perdían siempre, eran los estudiantes, es decir, no importa quien gane o quien pierda entre los dos bandos en disputa, es un hecho (que no se debe pasar por alto) que los que pierden siempre son los estudiantes, pues aunque se diga lo contrario, y a pesar de las medidas que se tomen, ellos si efectivamente pierden clases.

-Indudablemente el efecto más importante a la suscripción de la contratación colectiva, fue la mayor y mejor protección de los derechos de los trabajadores al servicio de las universidades, así como la posibilidad de incrementar periódicamente sus prestaciones y salarios.

La posibilidad de fijar las condiciones de trabajo en forma bilateral, permite un ambiente más cómodo y propicio para los trabajadores.

-Una vez que se propagaron el sindicalismo y las negociaciones colectivas en las universidades autónomas mexicanas, se pactaron diversos instrumentos colectivos de trabajo, la mayoría de estos instrumentos se denominaron originalmente de distintas formas entre otras "convenio colectivo de trabajo", "contrato colectivo de trabajo", "condiciones generales de trabajo" etc., este problema surgió como ya lo hemos visto, por la falta de una definición jurídica, pero con las modificaciones a la Ley Federal de Trabajo de 1980, el asunto de la denominación quedó resuelto, según se desprende del transitorio primero del capítulo XVII que se refiere al trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, que a la letra dice: "Los acuerdos o convenios que de conformidad con esta Ley sean materia de contratación colectiva, y se hayan celebrado con anterioridad a la fecha de expedición de este Decreto por las instituciones autónomas, se considerarán como contratos colectivos para todos los efectos, sin necesidad de ningún trámite, y serán revisados conforme a esta ley en la fecha que se haya pactado en los mismos, la cual no podrá ser posterior a dos años a partir de aquella en que iniciaron su vigencia".

-En algunos contratos se llegaron a pactar cuestiones académicas, lo que provocó el abatimiento del nivel académico,

en este sentido cabe decir, que la intervención sindical en la determinación de procedimientos y criterios para evaluar al personal académico, comprometió gravemente la calidad - académica de las instituciones de enseñanza superior, ya que el sindicato en su afán de conquistas laborales, demandaba la disminución de requisitos académicos y la modificación en los procedimientos de promoción e ingreso, lo que en principio rebasa el objeto de la contratación colectiva.

- Se dieron casos también en algunas universidades, en que se pactaron conjuntamente las condiciones de trabajo tanto académicas como administrativas, situaciones que deben ser corregidas, por las diferencias de gremio de que hemos hablado también, apoyados en la Ley Federal de Trabajo vigente que así lo prevee.

4. Marco jurídico de la contratación colectiva en las instituciones de enseñanza superior.

La definición del marco jurídico - laboral aplicable a las universidades públicas autónomas, se logró a través de la reforma a la fracción VIII del artículo 3° constitucional, y la adición del capítulo XVII del título sexto relativo a trabajos especiales de la Ley Federal de Trabajo, en este capítulo se observan las modalidades concernientes al trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

Habría que aclarar que estas modificaciones no son sino el resultado material de la lucha de los trabajadores universitarios en defensa de sus derechos y el reconocimiento legal de su calidad de trabajadores, así como un paso - más en favor de la concepción del derecho integral del trabajo.

El 6 de junio de 1980 se adicionó con la fracción - VIII el artículo 3º constitucional quedando como sigue:

"Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse así mismas, realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, y administrarán su patrimonio. 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 concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere"

Fue así como se otorgó el reconocimiento a los derechos laborales de los trabajadores de universidades, sin mérito de los principios y objetivos que justifican la autonomía y la libertad de cátedra, de tal forma que los derechos laborales y la autonomía no se contraponen, sino que son complementarios de la vida universitaria.

La ubicación de las modalidades de los derechos de los trabajadores universitarios o instituciones de educación superior, en el título sexto relativo a trabajos especiales, se entiende, por la naturaleza misma de los fines específicos que persiguen las instituciones y de la naturaleza especial del trabajo que prestan particularmente los académicos.

"No son muy numerosos ni los términos ni las modalidades que han de imponérseles a nuestro sistema de derecho laboral para que resulte aplicable en las instituciones autónomas..., como es obvio suponer cuando no se ha consignado salvedad alguna, han de seguirse las normas generales de la Ley". (25)

Actualmente los principios normativos sobre los que se sustentan las relaciones de trabajo en las instituciones de educación superior, se encuentran descritos en trece artículos, del 353-J al 353-U y dos transitorios de la Ley Federal del Trabajo, de éstos expondremos sólo algunas puntualizaciones.

La distinción entre trabajadores académicos y administrativos, la ley la otorga para los primeros tomando como base la prestación de los servicios de docencia o investigación y para los segundos por exclusión, al señalar que son aquéllos que prestan servicios no académicos (art. 353-K).

Un aspecto fundamental que se debía salvar, era el relativo a los aspectos académicos, y así fue ya que la ley establece que: "corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos.", con lo que ahora, las negociaciones colectivas nada tendrán que ver con ese tipo de asuntos. (artículo 353-L).

El artículo 353-N cerró en forma definitiva la posibilidad a la constitución de un sindicato único nacional de instituciones de enseñanza superior, después de establecer que los sindicatos y las directivas de los mismos sólo

(25) Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal de Trabajo Tematizada y Sistematizada. Ed. Trillas. 18a. Edición. México, 1985. p. 262.

podrán integrarse por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas, en tales instituciones solo podrán crearse sindicatos de personal académico, de personal administrativo o de institución si incorporan a ambos tipos de trabajadores.

Para tutelar de manera más efectiva los derechos de los trabajadores académicos y de los administrativos, se señala que las disposiciones que correspondan a cada una de las ramas del personal, solo podrán hacerse extensivas a la otra, cuando así se convenga expresamente. (art. 353-Q)

Se aduce claramente, "que no es procedente ni la cláusula de admisión o de exclusión para el personal académico, lo que es sumamente razonable, ya que a dichos trabajadores se les contrata por sus merecimientos científicos y no por preferencias de orden sindical." (26).

Las prestaciones y los derechos de los trabajadores universitarios jamás podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución y la Ley Federal, según se aduce del artículo 353-U.

El marco jurídico de trabajo en las instituciones de enseñanza superior, se contiene entonces en:

- La fracción VIII del artículo 3° constitucional.
- El capítulo XVII del título sexto de la Ley Federal del Trabajo art. 353-J al 353-U y dos transitorios.
- La Ley Federal del Trabajo en relación a las normas generales que le son aplicables.
- El contrato Colectivo de Trabajo que se haya convenido bilateralmente para cada institución, y
- Los reglamentos, acuerdos, convenios, contratos o estatutos que aún se encuentren vigentes y que no se contrapongan con la ley.

(26) Cavazos, Baltazar. Op. Cit. p. 266

C A P I T U L O V I

LA CONTRATACION COLECTIVA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNAM

Las condiciones de trabajo del personal administrativo en la UNAM vienen contenidas en el Contrato Colectivo y comprenden las relativas a la: adscripción, jornadas de trabajo, descansos y vacaciones, licencias y permisos, higiene y seguridad, capacitación y adiestramiento, obligaciones y prohibiciones, condiciones generales de trabajo, el salario y las prestaciones; pero, precisamente porque la ley no lo prohíbe y la negociación colectiva en todo caso si lo permite, este instrumento contempla además temas como: legislación aplicable, irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, definiciones terminológicas, clasificación de los trabajadores, suspensión, rescisión, terminación de la relación individual de trabajo, los procedimientos en caso de conflicto, las comisiones mixtas, derecho a la información contractual, apoyo a la actividad y administración sindical, así como algunos otros asuntos cuya observancia es transitoria y que tienen vigencia sólo en tanto se logra la consecución de un acuerdo o a la cumplimentación de otros y por lo mismo se contienen en cláusulas denominadas transitorias, ejemplo de ellos es la que se refiere a la vigencia del contrato o a compromisos de dar o hacer, en donde se señalan normalmente fechas o períodos de tiempo límites para la realización de los mismos.

En virtud de que las cuestiones que se contienen en el Contrato Colectivo es muy amplio, para efecto de nuestro estudio, analizaremos sólo algunos temas.

1. La Titularidad y Administración del Contrato

La cláusula 4 dispone al respecto: "La Universidad reconoce que el Sindicato tiene la titularidad y la administración de este contrato y como consecuencia la exclusividad en la contratación de los puestos y plazas de las ramas administrativas, con exclusión de las de confianza".

El texto citado, menciona al "Sindicato", pero, no indica qué sindicato; esta forma de señalar a la agrupación es correcta, pues originalmente se citaba al Sindicato titular de la contratación colectiva con su nombre o razón social (STEUNAM, SPAUNAM, STUNAM, etc), pero en el transcurso de la vigencia del contrato, el sindicato mayoritario dejaba de serlo, lo que creaba confusión al descubrir que los contratos no podían ser actualizados constantemente, especialmente por el costo que significaría la impresión de nuevos ejemplares. Ahora bien, el prohemio del Contrato Colectivo, sí señala a quién se reconocerá en el texto del mismo como el Sindicato, siendo actualmente el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México -- (STUNAM), con lo que se resolvió el problema, de la duda, si es que pudiera existir.

El derecho a la Titularidad del contrato colectivo se establece en los artículos 353-P, 388 y 389 de la Ley Federal del Trabajo, de los que se deduce, que será Titular del contrato, el sindicato que demuestre tener la mayoría de trabajadores y en todo caso la pérdida de la mayoría producirá la de la Titularidad del contrato.

Se entiende como administrador del contrato al sindicato encargado de representar a la mayoría de los trabajadores y que con ese carácter hace las veces de administrador.

2. Contratación de los trabajadores administrativos de base

La cláusula 14 del contrato establece claramente en qué términos se da la exclusividad de la contratación al señalar: "La UNAM se obliga a contratar exclusivamente trabajadores sindicalizados para la realización del trabajo materia de este Contrato y, en consecuencia no contratará ni como - servicios profesionales, ni como personal de confianza, ni bajo cualquier otro título o concepto a personal no sindicalizado, en cumplimiento de lo pactado en este contrato".

Es claro que el objeto de esta cláusula, es el evitar que la Universidad contrate personal no sindicalizado, para desarrollar actividades exclusivas del personal de base. Actualmente las actividades o funciones del personal administrativo de base se contienen en el Catálogo General de Puestos del Personal Administrativo de Base de la UNAM, con lo que es más fácil mediante un análisis comparativo y por eliminación, determinar si tal o cual trabajador desarrolla o no estas funciones.

La postura del sindicato, se confirma de la lectura del inciso 7 de la cláusula 13 que indica: "Todas las plazas administrativas que no sean de confianza sea cual fuere su modalidad, serán cubiertas por el Sindicato, de acuerdo con las condiciones establecidas en este contrato".

Existen otro tipo de contrataciones que se dan en la UNAM y que por sus características no pertenecen al personal administrativo de base, se puede mencionar por ejemplo: los contratos por obra determinada, los de tiempo determinado y los de construcción o ampliación de obras; en estos casos, la Universidad deberá demostrar siempre la naturaleza de esos contratos (cláusula 9 y 10).

Por otra parte, se encuentran citadas en el contrato colectivo otras actividades, que aunque no son de carácter permanente, también deben solicitarse para su contratación al Sindicato, tal es el caso de las labores de mantenimiento o musicales (cláusulas 15 y 16).

La admisión en la UNAM, regulada en la cláusula 13 del contrato colectivo, está sujeta a una serie de condiciones como las siguientes: "Una vez concluido el proceso escalafonario, la plaza que haya quedado vacante, se deberá solsolicitar al Sindicato a efecto de que el propio Sindicato - proporcione al personal respectivo, debiéndose ajustar a los requisitos del catálogo y perfil de puestos pactados bilateralmente".

Los candidatos propuestos por el Sindicato que reunan los requisitos de ingreso de cada puesto "realizarán una evaluación que permita demostrar la capacidad del aspirante para ocupar el puesto, la evaluación será aplicada por la UNAM.

En caso de que dentro del plazo de 45 días el Sindicato no presente al candidato que cumpla con los requisitos solicitados en el Catálogo de Puestos Administrativos de Base, el candidato de la UNAM que haya sido contratado por - tiempo determinado podrá ser contratado definitivamente en el puesto.

Destaca el inciso 10 de la citada cláusula, ya que contempla el tan atacado "período de prueba"; el hecho que este período tenga vigencia en el contrato colectivo resulta sorprendente, ya que la propia Ley Federal del Trabajo no lo considera, si acaso, los patrones se han valido del artículo 47 fracción I que se refiere a una causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón, fundado en un engaño del trabajador hacia el patrón. Por lo que la existencia de este inciso en el contrato colectivo pone en difícil situación al trabajador y la imagen del Sindicato que lo pactó.

Cabe señalar que la "Suprema Corte de Justicia de la Nación ha fijado el criterio de que los contratos a prueba - de 20 a 30 días, carecen de relevancia jurídica". (26)

3. Obligaciones y Prohibiciones de los trabajadores.

Los derechos que tienen los trabajadores, las prestaciones y en general todas las reivindicaciones que se contienen en el nuevo derecho del trabajo, llevan aparejada una serie de obligaciones y prohibiciones necesarias para el mejor desarrollo del trabajo. De tal forma que el contrato colectivo de trabajo de la UNAM prevee las siguientes:

Obligaciones (cláusula 48)

1. Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la Universidad, estando subordinados al jefe de la dependencia de adscripción en lo concerniente al trabajo contratado.

2. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.

3. Observar buenas costumbres durante el servicio.

4. Cumplir con las obligaciones que le imponga el Reglamento Interior de Trabajo que se convenga entre las partes.

5. Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación cause perjuicio a la Institución

6. Comunicar al representante de la UNAM, dentro de su dependencia, las deficiencias que se adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de la Institución.

(26) Cavazos, Baltazar. Op. Cit. p. 127

7. Asistir puntualmente a sus labores exceptuando - los casos justificados.

8. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior de Trabajo y demás normas que al respecto rijan en la Institución, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable, conforme a la opinion de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

9. Prestar auxilio durante la jornada de trabajo - cuando por siniestro o riesgo peligren las personas o bienes de la Institución, o de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando no pongan en peligro su vida.

10. Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origina el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor.

11. Proporcionar los datos relativos a la relación de trabajo que le sean requeridos por la Dirección General de Personal, para que ésta, integre el expediente respectivo.

Prohibiciones (cláusula 49)

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

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, salvo que en este último caso medie prescripción expedida por un médico del ISSSTE.

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 punzantes y punzo-cortantes que forman parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

5. Faltar a su trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato.

6. Hacer rifas o ventas de objetos o mercancías, durante la jornada en el centro de trabajo.

Como se puede apreciar, las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores resultan normas lógicas sin mayor grado de dificultad, para que el trabajador pudiera verse impedido de cumplir cualquiera de ellas tendría que ocurrir algo especial. Y lo interesante es que el incumplimiento de las mismas se podría tipificar como causal de rescisión, siempre que los supuestos se agraven, es decir, tiene que existir una reiteración de la falta o la suma de otra falta aún mas grave; o una actividad intencional tal, que provoque un daño que de lugar a la rescisión del contrato, veamos un caso concreto:

El numeral 7 de la cláusula 48, señala que "es una obligación del trabajador asistir puntualmente a sus labores", para que se convierta en causal de rescisión, se requeriría, no solo que el trabajador falte, sino de la reiteración de la falta, según se desprende del numeral 7 de la cláusula 20 del propio contrato colectivo, cuando señala como causal de rescisión.

"Por tener sin causa justificada o sin permiso más de tres faltas consecutivas de asistencia a su trabajo, o seis no consecutivas en un período de 30 días". Aquí se puede observar que la falta fue el incumplimiento a la obligación, pero lo que dio lugar a la rescisión fueron las faltas consecutivas.

Otro ejemplo más se desprende del numeral 8 de la misma cláusula 20, donde señala como causal de rescisión:

"Por desobedecer el trabajador reiterada e injustificadamente las órdenes que recibe del representante de la Institución siempre que se trate del trabajo contratado". No queda duda que la violación corresponde al numeral 1 de la cláusula 48, que se refiere a la obligación de desempeñar un servicio contratado estando subordinado al jefe (que en principio debe ser el jefe inmediato) ya que la desobediencia no constituye por sí sola la causal de rescisión, sino como el propio texto lo dice, se requiere de la desobediencia reiterada para poder tipificar la causal de rescisión; la desobediencia, podría ser tan sólo causal de una medida disciplinaria.

En ese orden de ideas podemos afirmar, que el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones a los trabajadores constituyen un primer paso que pueden llevar a tipificar una causal de rescisión, en el entendido que existen -causales de rescisión que nada tienen que ver con las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores que se señalan en el contrato colectivo de trabajo.

Por otra parte, las obligaciones y prohibiciones - que se contienen en el contrato colectivo de trabajo, son casi una transcripción literal de los mismos conceptos que se contienen en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 134 y 135.

4. Medidas disciplinarias

El Título Sexto, Capítulo I, del Reglamento Interior de Trabajo para el Personal Administrativo de la UNAM, contenía las medidas disciplinarias y estímulos que se aplicaban a los trabajadores de la Institución, del 2 de enero de 1968 al 13 de febrero de 1973.

Con la firma del Convenio Colectivo de Trabajo en - 1973, el Reglamento Interior dejó de tener vigencia según se desprende de la cláusula XLIII del citado convenio, que señalaba: "Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la UNAM y sus trabajadores administrativos, se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo que convendrán la Institución y el Sindicato..." en la cláusula XLIV se agregaba que: "El Reglamento Interior de Trabajo no podrá contener normas contrarias a las Leyes de orden público, al presente Convenio Colectivo de Trabajo, ni a los usos y costumbres establecidos que sean favorables a los trabajadores".

Si analizamos la letra de las cláusulas citadas, éstas dan a entender que el reglamento interior, había dejado de tener vigencia y se presupone que a futuro existirá otro reglamento interior que convendrán la Institución y el Sindicato.

Todo lo anterior tiene como resultado, que en la UNAM no exista ya un sistema de medidas disciplinarias.

Originalmente el Reglamento Interior de Trabajo en su artículo 131 establecía las siguientes medidas disciplinarias.

- I. Notas malas
- II. Suspensión del trabajo

III. Rescisión del contrato de trabajo

IV. Pérdida del Derecho a licencia con goce de salario por motivo personal y

V. Transferencia

Actualmente, el numeral 15 de la cláusula 50 del Contrato Colectivo indica que la UNAM y sus trabajadores "Establecerán las sanciones o medidas disciplinarias que se puedan imponer a los trabajadores y fijará las causas que sean motivo de aplicación de dichas sanciones, así como el procedimiento para aplicarlas, en la inteligencia que la suspensión del trabajo como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días, observándose siempre lo dispuesto por la cláusula 21 de este Contrato Colectivo de Trabajo".

Habría que aclarar que aunque el Contrato Colectivo establece en la cláusula 50 que el compromiso entre la Institución y el Sindicato de convenir las condiciones generales de trabajo obligatorias para la UNAM y sus trabajadores, mismas que se fijarán en el Reglamento Interior; este compromiso, difícilmente será realizable a juzgar por dos consideraciones:

1. Los sindicatos consideran al Reglamento Interior de Trabajo, como el "código penal" de los trabajadores, precisamente porque en él se contendrían las medidas disciplinarias de que ahora adolece la Institución; y

2. Porque los títulos, puntos o procedimientos que se deben de observar en el citado Reglamento Interior, actualmente se contienen ya en su mayoría y de alguna forma en el Contrato Colectivo de Trabajo o en algún otro reglamento como el de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad; o bien porque los que faltarían relativos a la intensidad y calidad en el trabajo o el de medidas disciplinarias, simplemente no les interesaban por razones obvias, ni al sindicato, ni a los trabajadores.

Contrario a las cláusulas del contrato colectivo - que hemos citado en este inciso y que suponen la no vigencia del Reglamento Interior, actualmente en la UNAM las medidas disciplinarias del citado Reglamento, al menos parcialmente, se han seguido utilizando en aspectos casuísticos atendiendo el principio de que " se aplicarán supletoriamente la ley o los ordenamientos en todo lo que más beneficie al trabajador", por ejemplo se aplica el artículo 137, que a la letra dice "Se impondrán ocho días de suspensión al trabajador que haya incurrido en cualquiera de las faltas que son causa de rescisión de su nombramiento o contrato de trabajo, cuando esta última sanción le haya sido conmutada por dictamen de la Dirección General de Asuntos Jurídicos o a juicio de las autoridades".

Así las medidas disciplinarias y el Reglamento Interior siguen teniendo observancia, más que como normas escritas, como parte de una práctica que se viene utilizando en donde las causales de rescisión son conmutadas por suspensiones sin goce de sueldo de 2, 4, 6 u 8 días, dependiendo la gravedad de la falta y tomando como base los criterios que se señalaban en los artículos del 131 al 137 del multicitado y derogado Reglamento Interior de Trabajo de la UNAM. Otro aspecto que sigue teniendo observancia es el capítulo V del Reglamento Interior de Trabajo, relativo a licencias con goce o sin goce de sueldos por motivos personales, en el que se establecen los términos en que se otorgan este tipo de permisos y sigue teniendo observancia en virtud de que no se ha reglamentado en otro ordenamiento este tipo de prescripciones.

Un aspecto contradictorio dentro del contrato colectivo de la UNAM, es el que se desprende de la cláusula 112

en donde el Sindicato concibe para sí la posibilidad de aplicar medidas disciplinarias para sus agremiados en donde el texto queda textualmente como a continuación se indica:

"La Institución está obligada, en un término de dos días siguientes al recibo de la notificación respectiva, a hacer efectivas las sanciones o medidas disciplinarias que acuerde el Sindicato para sus miembros, que no podrán exceder, cuando constituyan suspensión en el trabajo, sin goce de sueldo, de ocho días. Cuando se trate de trabajadores que estén realizando una labor específica altamente especializada, se aplicará el castigo de suspensión al proporcionar el Sindicato el sustituto idóneo o cuando concluya el trabajador sancionado la labor mencionada. Tales sanciones serán sin responsabilidad para la Institución."

En verdad resulta contradictorio que se contemplen este tipo de cláusulas en ordenamientos donde el sindicalismo nace y existe supuestamente en defensa de los trabajadores, pero, probablemente los legisladores cuando acordaron la creación del artículo 395 de la Ley Federal que faculta a los sindicatos para este tipo de medidas, pensaron que en casos muy especiales se justificaría la aplicación de este tipo de medidas lo que al final de cuentas, no le quita el aspecto contradictorio al texto, pues por una parte no les interesan las medidas disciplinarias para los trabajadores, pero si las consideran al interior del Sindicato.

5. Prestaciones

El Contrato Colectivo de Trabajo abarca todo tipo de prestaciones, tanto las económicas, sociales, culturales, y hasta las derivadas de las actividades sindicales; estas últimas forman más bien parte de las económicas, pero no se otorgan a los trabajadores, sino al sindicato.

En este tenor, los trabajadores poseen ya prestaciones sumamente envidiables que probablemente jamás soñaron en

conseguir los mártires que hicieron posible la reivindicación de los derechos de los trabajadores, pero es aquí precisamente donde las luchas sindicales y revolucionarias se ven justificadas, pues ahora los trabajadores universitarios pueden disfrutar de prestaciones económicas tales como: complementario por zona geográfica de hasta el 40% más al salario por cuota diaria por prestar el servicio en los estados de - Baja California y Campeche; prima de antigüedad correspondiente al 1.5% a los trabajadores que cumplen del quinto al vigésimo año de servicio, y del 2% para los que tienen más de veinte años; aguinaldo de 40 días de salario; estímulos por no faltas y/o retardos por trimestre de hasta \$ 30,000 m.n. y prima vacacional equivalente al 45% de los salarios correspondientes a las vacaciones respectivas, entre otras.

La Ley Federal del Trabajo por sí sola, significa ya, un paquete importante de prestaciones y derechos reivindicatorios para los trabajadores, éstos corresponden al mínimo a que tienen derecho los trabajadores, de ahí que los sindicatos se han dado a la tarea de superar los mínimos que señala la norma reglamentaria del artículo 123 Constitucional, muestra de ello son los logros económicos citados.

El contrato colectivo de la UNAM, observa las siguientes prestaciones sociales: servicio médico del ISSSTE, de cuya aportación pagan la misma proporción la UNAM y sus trabajadores; vivienda, la UNAM paga el 5% en términos de la ley respectiva para proporcionar a sus trabajadores casas económicas e higiénicas; gratificación por pensión, jubilación o renuncia; paga a los familiares por defunción del trabajador; seguro de vida una parte proporcional la paga la UNAM; servicio de guardería; gratuidad de anteojos y aparatos ortopédicos para trabajadores y familiares; despensa y tiendas de autoservicio, entre otras.

Otro tipo de prestaciones son las culturales que comprenden cuestiones tales como: ingreso a actividades culturales deportivas y recreativas; promoción de viajes para trabajadores; becas en la UNAM para trabajador y familiares; becas en escuelas incorporadas y para el estudio de lenguas extranjeras; gratuidad y venta de libros; sistema de enseñanza abierta para sus trabajadores que va de la primaria al nivel profesional; promoción de actividades y cursos de extensión de la cultura; ayuda económica para trabajadores que se titulan y licencias con goce de sueldo para elaboración de tesis, solo por citar algunas.

De las cláusulas 116 a 125, se establecen todo tipo de ayuda tanto económica como material para las labores propias del sindicato o para la organización de eventos de distracción en beneficio de los trabajadores y sus familiares.

CONCLUSIONES

PRIMERA

El Derecho del Trabajo en México es el pionero y uno de los más avanzados en materia social, al elevar a nivel constitucional la garantía del trabajo consagrado en el Artículo - 123 de nuestra Carta Magna en la Constitución de 1917.

SEGUNDA

La denominación correcta para nombrar a los Contratos Colectivos de Trabajo es la de "Convención Colectiva", pero la Legislación Mexicana ha aceptado llamarlos contratos por el arraigo y la familiarización del término.

TERCERA

En el Contrato Colectivo de Trabajo, se reconoce el principio de lucha de clases trabajo - capital. En su elaboración participan los trabajadores como sindicato y el patrón o - sindicato de patronos; del choque de estas dos fuerzas, brota el Contrato Colectivo de Trabajo, éste rompe con el principio de la autonomía de la voluntad de las partes al obligar al patrón a la celebración de este instrumento jurídico laboral con el Sindicato mayoritario de trabajadores; y a los trabajadores en lo individual que se someten a lo pactado por las mayorías.

CUARTA

El Contrato Colectivo de Trabajo, rebasa al Contrato Individual, protege los intereses individuales de un trabajador, consagra los derechos de la colectividad de trabajadores y sus beneficios alcanzan a todos los trabajadores, sean o no sindicalizados.

QUINTA

Ha sido muy larga la lucha y muy caro el precio que han pagado los trabajadores para conseguir el Contrato Colectivo, que significa en principio un conjunto de prestaciones que dignifican su vida como humano, un grupo de normas que garantizan su derecho de asociación y su estabilidad en el empleo, y representa hoy por hoy la cúspide en la evolución del Derecho Colectivo del Trabajo Mexicano.

SEXTA

El Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Administrativo de la UNAM ha evolucionado en forma sorprendente, toda vez que actualmente contiene las condiciones de trabajo y prestaciones que sirven de modelo o ejemplo a las demás universidades del país.

SEPTIMA

Dentro de esta evolución el Contrato Colectivo de Trabajo de la UNAM ha adoptado varios temas que son materia del Reglamento Interior de Trabajo, mismo que a partir de la implantación del Convenio Colectivo de 1973, sólo tiene vigencia en lo que beneficie a los trabajadores.

OCTAVA

Cabe señalar que en la cláusula 50 del Contrato Colectivo - del Trabajo para el Personal Administrativo, establece la obligación de la Institución y el Sindicato de fijar las condiciones de trabajo que se plasmarán en el Reglamento Interior de Trabajo, situación que hasta la fecha no se ha logrado porque el Sindicato considera al Reglamento Interior de Trabajo como el "Código Penal de los Trabajadores".

NOVENA

Se puede afirmar que la Contratación Colectiva dentro del -
Derecho Colectivo del Trabajo es el instrumento jurídico la
boral idóneo para que la clase trabajadora avance y consi-
ga las mejores condiciones de trabajo.

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

BIBLIOGRAFIA GENERAL

Buen Lozano, Néstor de. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. Segunda Edición Tomo II. México, 1977

Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistemática, Ed. Trillas. Décimo Octava Edición. México, 1985

Centro de Documentación Legislativa. La Contratación Colectiva del Personal Académico en el Derecho Comparado. Ed. Madero. Primera Edición. México, 1982.

Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. Sexta Edición. Tomo I y II. México, 1980.

Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. Primera Edición. México, 1985.

Engels, Federico. El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre. Ed. Publicaciones Cruz. México, 1977.

García Cantú, Gastón. Años Críticos, la UNAM, 1968-1987. Ed. Coordinación de Difusión Cultural de la UNAM, Talleres Grupo Edición. Primera Edición. México, 1987.

Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, Novena Edición. México, 1977.

Molina Piñeiro, Luis J. Descripción de un Conflicto. Ed. Porrúa, Novena Edición. México, 1977.

Muñoz Ramón, Roberto. Derecho Del Trabajo. Ed. Porrúa. Primera Edición. México, 1976.

Orozco Henríquez, José de Jesús. Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas. Ed. Dirección General de Publicaciones UNAM. Primera Edición. México, 1982.

Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones del Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1967.

Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Ed. Porrúa. Edición 57a. México, 1988.

Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, Quinta Edición. México, 1980.

LEGISLACION

Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos UNAM. Compilación de la Legislación Universitaria de 1910 a 1976. Ed. Talleres de Fuentes Impresores. Primera Edición. México, 1977.

Leyes y Códigos de México. Código Civil. Ed. Porrúa. Quincuagésimo Tercera Edición. México, 1984.

Leyes y Códigos de México. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa. Septuagésima Edición. México, 1982.

Universidad Nacional Autónoma de México-Sindicato de Trabajadores de la UNAM. Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Administrativo de la UNAM 1986-1988. Ed. Dirección General de Publicaciones UNAM. México, 1986.

OTRAS FUENTES

Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Ed. Espasa-Calpe. Vigésima Edición. España, 1984.