

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

---

**FACULTAD DE DERECHO**

**EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO CON  
ACCESO AL DERECHO CONSTITUCIONAL  
DE LA SINDICALIZACION**

**T E S I S**

Que para obtener el título de :

**LICENCIADO EN DERECHO**

P r e s e n t a :

**JESUS MOLINA VAZQUEZ**

México, D. F.

1971



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.

A mis padres

AMBROSIO MOLINA JACOME  
FLORA VAZQUEZ DE MOLINA

con gratitud y reconocimiento al  
sacrificio que desplegaron  
para encauzarme por el  
recto sendero de la vida

A mis hermanos

Lidya  
Flora  
Ernestina  
Dulce María  
David Ambrosio,

con profundo amor fraternal

Se elaboró este trabajo en el Seminario de Derecho  
del Trabajo a cargo del distinguido maestro

DR. ALBERTO TRUEBA URBINA,

Guía del Estudiante

AL SR. LICENCIADO CARLOS MARISCAL GOMEZ,

a quien agradezco infinitamente su invalorable  
y desinteresada ayuda, que hizo posible la  
realización del presente trabajo

Ciudad Universitaria, Junio de 1971

**A los amigos**

**como un recuerdo de los momentos  
tristes y alegres vividos dentro  
y fuera de la Facultad**

# I N D I C E

	Página
PROLOGO	1
CAPITULO PRIMERO	
GENESIS Y EVOLUCION DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES	4
SECCION PRIMERA	
ASOCIACION PROFESIONAL	5
A. Antecedentes	5
B. Evolución	17
C. Concepto	27
SECCION SEGUNDA	
LA RELACION DE TRABAJO	30
A. Punto de vista individual	30
B. Trabajador	32
C. Patrón	39
D. Contrato individual de trabajo	43
SECCION TERCERA	
PUNTO DE VISTA COLECTIVO	49
A. Sindicato	49
B. Contrato colectivo de trabajo	54
C. Contrato ley	58
CAPITULO SEGUNDO	
LA NATURALEZA JURIDICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO Y DE SU PERSONAL DOCENTE	63
SECCION PRIMERA	
LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO	64

	Página
A. Introducción	64
B. Estatuto jurídico en relación con el personal docente	71
C. El personal docente como parte medular de la Universidad Nacional - Autónoma de México	77
 <b>SECCION SEGUNDA</b>	
ENTRE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO Y SU PERSONAL DOCENTE NO EXISTE RELACION DE TRABAJO	79
A. Introducción	79
B. Las relaciones entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal docente se rigen por su Ley Orgánica, cuya jerarquía es igual a la Ley Federal del Trabajo	81
C. La Universidad Nacional Autónoma de México no tiene el carácter de autoridad para los efectos del juicio de amparo	87
D. La Universidad Nacional Autónoma de México y sus antecedentes	93
 <b>CAPITULO TERCERO</b>	
BREVE ESTUDIO DE LOS ORIGENES DE LA LIBERTAD DE ASOCIACION	99
 <b>SECCION PRIMERA</b>	
LOS PRINCIPIOS SINDICALES	100
A. Libertad sindical	100
B. Reconocimiento	104
C. Tratados internacionales	109
 <b>SECCION SEGUNDA</b>	
EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO Y SU DERECHO A SINDICALIZARSE	113
A. El artículo 9 y el derecho de reu-	

	Página
nión	115
B. El artículo 123 y su fracción XVI	116
C. Los artículos 356 y 357 en la <u>nue</u> va ley	118
CAPITULO CUARTO	
CONCLUSIONES	121
OBRAS CONSULTADAS	125

## PROLOGO

Partiendo de que el derecho del trabajo tiene como fin, objetivo y funciones la de proteger, tutelar y reivindicar a -- los que desempeñan una labor física o intelectual, y consideran do al personal docente de la Universidad Nacional Autónoma de - México, como personas que desempeñan un trabajo académico, no - creo justo que un estatuto interior sostenga una tesis tan ab-- surda y retrógrada que pretenda agrupar al personal docente en- forma congruente con la estructura orgánica de la Universidad - Nacional Autónoma de México. En realidad, éste fue uno de los- motivos que me hicieron pensar en el presente tema, tomando tam bién en cuenta que en cuanto a legislación laboral se refiere, - particularmente en la institución de asociación profesional, la legislación universitaria es contraria a la constitución y a la nueva Ley Federal del Trabajo.

Para contemplar el problema, primero haremos referencia

al génesis y evolución de las asociaciones profesionales; posteriormente señalaremos los aspectos de la relación de trabajo desde el punto de vista individual y colectivo, abarcando de esta manera el Derecho Sustantivo del Trabajo. El capítulo segundo lo dedicaremos a contemplar la naturaleza jurídica de la Universidad Nacional Autónoma de México y del servicio que le presta el personal docente. Esto permitirá ubicar a dicho personal como parte medular de la corporación universitaria. En la sección segunda del capítulo citado en párrafo anterior, se hará referencia al criterio de las autoridades universitarias respecto al servicio que presta el personal docente. En la primera sección del capítulo tercero, observaremos los principios sobre libertad sindical, su reconocimiento y los tratados internacionales suscritos por nuestro país; en la parte final se observará el derecho del personal docente a formar sindicatos, contemplando las normas constitucionales, desde el punto de vista de garantía social y a los artículos 356 y 357, como normas reivindicatorias.

Deseo que este trabajo cuente con la benevolencia del honorable sínodo y que tenga un resultado práctico, esto es, -- que el mismo logre despertar inquietudes en personas doctas en la materia, a fin de que se obtenga del problema tratado un resultado positivo. Finalmente, manifiesto mi gratitud y respeto

a todos y cada uno de mis maestros que supieron encauzarme por-  
el camino de la honradez y del respeto.

## CAPITULO PRIMERO

### GENESIS Y EVOLUCION DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES

#### SECCION PRIMERA ASOCIACION PROFESIONAL

- A. Antecedentes
- B. Evolución
- C. Concepto

#### SECCION SEGUNDA LA RELACION DE TRABAJO

- A. Punto de vista individual
- B. Trabajador
- C. Patrón
- D. Contrato individual de trabajo

#### SECCION TERCERA PUNTO DE VISTA COLECTIVO

- A. Sindicato
- B. Contrato Colectivo de Trabajo
- C. Contrato ley

## SECCION PRIMERA

### ASOCIACION PROFESIONAL

#### A. ANTECEDENTES

Partiendo de la aseveración comprobada, "el hombre es un ser racional, es un ser con fines a realizar", pienso que, sin su natural tendencia a poner en práctica determinados medios para conquistar los fines que se proponga, poco podrá hacer si éstos y aquéllos los realiza solo, aislado de los demás hombres, y sin que pertenezca a un conglomerado social; lógico es pensar que todo lo que el hombre ha hecho en el devenir de la historia, lo ha hecho asociándose con sus compañeros de su misma especie. Por lo tanto, considero que es esencial en el hombre, a manera de características propias, la asociación y la búsqueda de sus fines. Constituyendo la primera el medio de que el hombre se sirve para lograr lo segundo. Esto es, el hom

bre se agrupa para alcanzar su realización como lo que es, y -- conjuntamente para conseguir sus fines.

Como segunda aseveración: "El hombre es un ser naturalmente sociable, y el que vive fuera de la sociedad por organización y no por efecto del azar es, ciertamente, o un ser degradado, o un ser superior a la especie humana".<sup>1</sup> No podría ser de otra manera. Un individuo, un hombre solo, aislado, es sencillamente insuficiente para sí mismo, es imposible que se base a sí propio y únicamente hallaría su aniquilamiento separando su acción para conseguir los fines, que le son comunes a una colectividad. La historia del hombre de todos los tiempos nos enseña que éste siempre ha obedecido a su natural y principal característica de sociabilidad y la ciencia del hombre, por su parte, no nos enseña algo distinto. Por otro lado, y sin pretender investigar la verdad acerca del origen del hombre, cuestión que no nos atañe para el tema que nos ocupa y que, por lo demás, es muy discutida por los científicos, si examinamos las primeras etapas de la vida humana encontramos al hombre, desde su aparición, coexistiendo con sus semejantes, realizando su vida en comunidad con los demás hombres, viviendo en grupo.

He ahí, pues, que la vida del hombre desde sus inicios,

---

<sup>1</sup>La Política, Libro Primero, Capítulo I, pág. 25.

comienza a desenvolverse en grupos. No importa el nombre con que se los haya venido designando a través del proceso evolutivo de la humanidad, que por lo demás, ni siquiera existe un --- acuerdo generalmente aceptado respecto a los términos que se -- usaron y aún se usan para las congregaciones o grupos primiti-- vos integrados socialmente con un número de miembros más o me-- nos grande y más o menos estable.

Después de las dos unidades sociales a que nos hemos referido en los párrafos que anteceden, encontramos, un poco más-evolucionados, otros tipos de agrupación social como la horda,- el clan, la tribu, etc. Las hordas son grupos sociales organizados, de diversos tamaños, compuestos de una serie de familias más o menos numerosas. El clan, grupo social también, es aquel en el que todos los individuos que lo integran están emparentados por lazos sanguíneos, cuya organización es de cierto modo - definida y permanente.

Más adelante, sobre la marcha de la historia del hombre, encontramos a éste viviendo en otro tipo de organización social.

Juan Jacobo Rousseau,<sup>2</sup> sostiene que toda sociedad política está compuesta de otras sociedades más pequeñas y de diferentes especies, cada una de las cuales tiene sus intereses y -

<sup>2</sup>Discurso sobre la Economía Política. Véase también El Contrato Social, donde asimismo sostiene tesis semejante.

sus máximas.

Muy significativos son a este respecto los conceptos -- del tratadista Guillermo Cabanellas, conceptos que corroboran -- las ideas expuestas en párrafos anteriores.<sup>3</sup>

El italiano Virgilio Feroci,<sup>4</sup> por su parte, dice: En -- realidad, la asociación es fenómeno visible para todos y natu-- ral al hombre, y nunca hubo necesidad de que alguien se afanase en descubrirlo.

La ley de la asociación es tal vez la más general de -- las que regulan al universo, puesto que no solamente se mani--- fiesta en las relaciones entre los hombres que viven en socie-- dad, sino que también en las que unen a los mundos en sistema -- solar y las moléculas y las células en los cuerpos inorgánicos-- y organizados y, en fin, en las relaciones lógicas del pensa--- miento.

Pero, hay algo que es elemental al conocimiento de to--- dos los hombres, y es que éstos no siempre obedecen a la razón-- y a los principios humanitarios para guiarse en la conquista de

---

<sup>3</sup>Cabanellas. Derecho Sindical y Corporativo. Bibliografía Argen-- tina, Buenos Aires, 1959, págs. 138 y siguientes.

<sup>4</sup>Instituciones de Derecho Sindica y Corporativo. 1a. Edición, -- Madrid, 1942, págs. 1 y 2.

los fines que buscan, pues su conducta a menudo es conducida -- por caminos no precisamente propios para ser recorridos por seres racionalistas, ya que a veces, con el fin de satisfacer su, también natural, egoísmo, ponen en práctica los medios menos -- dignos de un ser humano, y lo que es más, en ocasiones, no reparan ni en la brutalidad de los mismos ni en el desconocimiento de los derechos más esenciales a la vida humana y, por lo mismo, de elemental conocimiento para todos los que viven en comunidad. Y es que, afirma Birnie: existe tanto una ley de solaridad como un estado de lucha inicial en la formación de cada grupo y -- en relación a los demás.

Es el caso de los derechos de reunión, de asociación, -- de coalición, y no se diga del de asociación profesional, que -- en más de una vez, en el devenir histórico, han sido no sólo negados o desconocidos, sino hasta considerados como hechos delictuosos por el grupo que se halla en turno detentado en sus manos el poder político. Por largas épocas, si no es que por siglos, las clases dominantes, con el afán de oprimir más a las -- dominadas, optaron por desconocer el derecho de asociación y en el periodo del florecimiento del régimen individualista y libe-

---

<sup>5</sup>Historia Económica de Europa, página V del Prefacio.

ral, ese elemental derecho, natural a los hombres, estuvo prohibido y fue visto como actividad delictiva en las masas obreras. Pero, como también señala Birnie:<sup>6</sup> La ley de su evolución es la pacificación de las relaciones entre los grupos, fusión de círculos sociales primitivamente independientes.

Sin embargo, si como dice Feroci,<sup>7</sup> la asociación es fenómeno visible para todos y natural al hombre, y nunca hubo necesidad de que alguien se afanase en descubrirlo, fuerza es concluir, y por deducción lógica obligada, se llega a que no hay necesidad de esforzarse para pensar que antes de que existiera la asociación profesional, existió y existe un derecho de asociación, el que, precisamente por pertenecer a todo el género humano, es un derecho universal. Por tanto, es un todo; es un derecho universal de asociación, mismo que para todos los estudiosos de la materia, resulta ser el antecedente directo e inmediato de la asociación profesional.

Pues bien, que el derecho universal de asociación sea el antecedente directo e inmediato del de asociación profesional, es una postura que no compartimos. Y no la aceptamos en razón de que sería tanto como aceptar que el antecedente del --

---

<sup>6</sup>Op. cit., págs. VII y IX del prefacio.

<sup>7</sup>Ibidem.

continente. Por el contrario, pensamos que la asociación profesional sólo es una derivación del derecho universal de asociación, la que por la necesidad de proteger los intereses comunes a los trabajadores individualmente considerados, las masas obreras se vieron apremiadas a desprender y exigir su reglamentación por parte del Estado.

Expresada nuestra opinión en los términos que anteceden, pasamos a ocuparnos de lo que la mayoría de los tratadistas llaman los antecedentes de las asociaciones profesionales modernas, y que son aquellas organizaciones en las que el interés de los operarios se confundía con el interés del patrono, o en las que el patrono era a la vez empresario y trabajador. Para ese efecto, haremos un superficial recorrido por el mundo antiguo.

El régimen feudal vino a substituir al de la esclavitud. Juntamente con la supresión del régimen económico de la sociedad esclavista, se liquidó también su superestructura. Las concepciones de los esclavistas dejaron de ser las dominantes dentro de la sociedad. A las concepciones de los feudales, a su voluntad, comenzaron a corresponder las instituciones políticas y jurídicas del régimen feudal, cuya base fue la propiedad feudal sobre la tierra.

Ya en la antigua Grecia, además de la agricultura y la-

ganadería, tuvieron un notable desarrollo los oficios, los esclavos eran empleados no solamente en la economía agrícola, sino también en los talleres artesanos. En estos talleres estaba especialmente desarrollada la producción de artículos de alfarería y de metal, y en ellos encontramos los primeros antecedentes de los talleres medievales en los que se formaron y perfeccionaron las clásicas corporaciones de oficios. Las polis griegas surgieron en el fuego de la lucha que el demos (las masas - pobres de la ciudad y del campo, juntamente con los círculos urbanos de la clase trabajadora), libre contra la vieja nobleza, - la lucha entre la aristocracia y la democracia fue por aquel entonces un fenómeno corriente en Grecia, y se reflejó en la clase trabajadora; de ello nos dan noticias las primeras obras de la literatura griega antigua. El poeta Hesíodo de Boecia narra<sup>8</sup> la penosa situación de los campesinos y trabajadores oprimidos y arruinados por los nobles que concentran en sus manos las riquezas territoriales.

El desenvolvimiento económico de producción provocó -- una acentuación en la lucha de clases, no solamente entre los diversos sectores de la población libre, o sea, entre los productores, comerciantes, agricultores, etc. A estas alturas ya

---

<sup>8</sup>Poema "Trabajos y días".

la riqueza comenzaba a dar muestras de su gran fuerza centralizadora de poder, uniendo en pequeños grupos a quienes la detenían y separando de éstos a quienes no la poseían.<sup>9</sup>

Respecto a las relaciones feudales en los países de Europa occidental, comenzaron a formarse mucho antes de la caída de la zona oeste del imperio romano.

Todo un sistema de instituciones políticas, jurídicas y otras del régimen feudal, que respondían a las concepciones de los señores feudales, refrendaban el poder de éstos sobre los campesinos. Esas instituciones traducen la lucha de clases entre los feudales y masa trabajadora por ellos explotada, como así también la que existía entre los diversos sectores dentro de la clase dominante, principalmente entre los feudales, seculares o laicos y los eclesiásticos.

Como se asienta en los párrafos que anteceden, las sociedades de los antiguos pueblos estaban divididas en clases sociales, predominando unas sobre otras, sufriendo las consecuencias derivadas de la opresión de las clases dominadas. Pero, dentro de las diversas clases sociales que integraban los antiguos regímenes sociales, existían pequeños grupos organizados que constituían el antecedente directo de las corporaciones me-

<sup>9</sup>Renard George. El Trabajo en la Prehistoria. Edición Argentina, pág. 13.

dievales, cuyos datos no han sido transportados por todo el curso de la historia hasta nuestros días, merced al mérito de los que se han encargado de investigar sobre la materia. Guillermo Cabanellas,<sup>10</sup> cita las sreni, asociaciones o corporaciones de agricultores, de pastores, de banqueros y de artesanos, cuyo gobierno se constituía por un consejo y tenía capacidad para contratar y comparecer en juicio.

Desde luego, el origen de los colegios gremiales está en las asociaciones griegas llamadas etairias y eranos, y en las romanas denominadas sodalitates y collegias. Las Doce Tablas reconocieron ya la existencia de los colegios gremiales, facultados para gobernarse y regirse como quisieran.<sup>11</sup> Pero, como se ha dicho en la Constitución de Servicios es donde aparecen organizados los colegios de artesanos en Roma.

Institución análoga a la de los collegia romanos fueron las guildas germánicas y anglosajonas.<sup>12</sup> La guilda se remonta a una de las más antiguas costumbres germánicas: la del convite. Dicha costumbre, registrada por Tácito, consistía en tratar sobre la mesa, entre repetidas libaciones, los negocios graves-

---

<sup>10</sup>Op. cit., pág. 23.

<sup>11</sup>Op. cit., pág. 24.

<sup>12</sup>Op. cit., pág. 29.

e importantes, así en la paz como en la guerra. Por su parte, - Martín Saint-León E.<sup>13</sup> afirma que las primeras guildas que aparecieron en la historia no tienen en ningún grado el carácter - de asociaciones de comercio o de trabajo. Son asociaciones de - defensa mutua o asociaciones religiosas. Hasta el siglo X, son las únicas guildas que existen y se perpetúan hasta después de - la aparición de las guildas de mercaderes y artesanos. Por lo - que hace a los requisitos que tenían que satisfacer quienes pre - tendían ingresar a la corporación, Saint-León,<sup>14</sup> revela que la - entrada a la guilda estaba subordinada a condiciones que eran: - ser ciudadano y sólo por excepción ciertos estatutos permitían - al extranjero el acceso a la corporación; tener una buena con - ducta y ser hijo de una unión legítima; pagar derechos de entra - da; realizar un aprendizaje que se fijaba de ordinario en siete años y registraba en un contrato escrito.

Conviene agregar, para concluir esta primera parte del - presente capítulo, que es del común parecer de todos los trata - distas que tanto las sreni indúes como los collegias romanos y - las guildas englosajonas y germánicas fueron los antecedentes - de las corporaciones del medievo, y fueron suprimidas definiti -

---

<sup>13</sup> Historia de las Corporaciones de Oficios, Buenos Aires, 1947, pág. 60.

<sup>14</sup> Op. cit., págs. 66 y 67.

vamente de la estructura social con el surgimiento de la revolu  
ción francesa de fines del siglo XVIII.

## B. EVOLUCION

Entre las consecuencias inmediatas que trajo consigo la revolución de 1789, cuéntanse, entre otras, la desaparición de las corporaciones gremiales, y con éstas, el desconocimiento social absoluto y la prohibición legal del derecho de asociación natural entre los hombres, y del principio de solidaridad entre los individuos del mismo oficio o profesión. Derechos estos -- que, para ser reconocidos por el Estado francés, hubo de transcurrir todo un siglo. La revolución de 1789 temió, desde el -- principio, la aproximación entre los asalariados, y la legislación que siguió a ese pronunciamiento no tuvo por objeto solamente destruir las viejas corporaciones, desacreditadas por sus abusos y exclusivismos, sino que tendió a prohibir, en nombre de aquellos prejuicios, la asociación en sí, que no ha de legalizarse sino en nuestros días, después de haber suscitado bajo todos los regímenes políticos una gran desconfianza.<sup>15</sup>

El Estado, ya considerado como organización jurídica de la colectividad, fue relegado al grado de figura decorativa y la sociedad se escinde en dos clases irreconciliables: la que detenta la riqueza y, como consecuencia, el poder político, y la gran masa proletaria.

---

<sup>15</sup> El Derecho de las Asociaciones, Buenos Aires, 1940, págs. 17- y 18, cita tomada de Cabanellas, obra citada, pág. 122.

El nacimiento de un cuarto Estado, afirma Cabanellas,<sup>16</sup> junto a los tres ya tradicionales, de clero, nobleza y Estado llano, suscitó nuevos problemas sociales y jurídicos, desconocidos hasta entonces; y al mismo tiempo, la revolución industrial, primero, y la revolución económica, después, impulsadas al unísono por factores nuevos, cual la conquista y explotación de -- nuevos continentes, como América y Africa, la expansión hacia -- Oceanía, y sobre el Asia, provocaron un cambio: la fábrica en -- lugar del taller artesano.

Es entonces cuando comienza a escribirse la historia -- obrera. La burguesía pretende, y lo logra, obtener cada día ma yores ganancias para acrecentar su capital, a cambio de no pa-- gar sino salarios muy bajos por la energía de trabajo que reci-- be. Los trabajadores por su parte luchan por obtener mayores -- ingresos económicos para mejor satisfacer sus necesidades vita-- les.

El maestro Mario de la Cueva,<sup>17</sup> dice que la lucha entre la burguesía y el artesano fue una concurrencia económica en la cual la primera necesariamente triunfó. La producción del arte-- sano estaba restringida a la ciudad, la de la burguesía se ex--

---

<sup>16</sup>Op. cit., pág. 68.

<sup>17</sup>Derecho Mexicano del Trabajo. 5a. Edición, México, 1960, Tomo I, pág. 18.

tendía a todo el Estado y en la mayoría de los países europeos se enviaba a los mercados extranjeros.

Y de aquí en adelante se inicia el dramatismo de la clase proletaria. Con la división del trabajo, los nuevos procedimientos y las máquinas, la mayoría de los oficios tienden a volverse puramente mecánicos y los obreros de todas las profesiones quedan relegados pronto a la clase de los hombres no especializados. Muy pronto no habrá necesidad de trabajadores más que para hacer girar manivelas, llevar carga y hacer pequeños mandados; por la simplificación de los medios de producción, el hombre no tiene ya necesidad de su fuerza física, aptitud y no es más necesario que un niño.

Nadie, a menos que haya sofocado todo sentimiento de justicia, puede dejar de afligirse al ver la enorme desproporción entre las alegrías y los pesares de esta clase. Se desearía ver algunas compensaciones a sus miserias: el descanso después del trabajo; un servicio recibido después de un servicio prestado; una sonrisa después de un suspiro; goces materiales o goces de amor propio; algo en fin. Y sin embargo, al obrero de que hablamos no le es dado nada de todo esto a cambio de su tra

bajo. Más allá del trozo de pan que debe alimentarlo, a él y a su familia, más allá de la botella de vino que debe quitarle -- por un instante la conciencia de sus penas, no pretende nada, - no espera nada.

El individualismo y el liberalismo, el motivar el surgimiento del proletariado, hizo posible la lucha entre las dos -- clases sociales reinantes: burguesía y proletariado; y como consecuencia de esta lucha, y tal vez sin sospecharlo, prepararon el terreno para que naciera el derecho del trabajo. Con la aparición del proletariado, dio principio a una nueva etapa en la lucha social, por otra parte, la revolución industrial. Porque el derecho del trabajo es el fruto de una lucha entablada entre trabajadores e industriales y sin la revolución industrial no hubiera sido posible la revolución obrera; primero sucesiva y después simultáneamente, al surgimiento y evolución de aquélla, avanza ésta.

Los obreros, por separado de los capitalistas para mejorar sus condiciones de vida, crean su propia revolución. De la condición de las clases laboriosas, de su miseria, brotan espontáneamente gritos arrancados del sufrimiento y que van a convertirse y quedarse como gritos de alianza. En la unión, en la -- asociación encuentran la fuerza que los reivindicará de sus ---

opresores. La clase proletaria adquiere conciencia de que sólo unidos será posible enfrentarse, con igualdad de fuerza, a la clase opuesta que la tiene dominada, y eso les servirá para descubrir la necesidad de organizarse. Saben que mientras mejor se organicen, mejor presentarán la batalla que libran; saben -- que la causa de las disenciones insensatas que los separan proviene del hecho de que la clase obrera ignora la situación que ocupa en la sociedad; urgidos por esa necesidad, se disponen a crear los sindicatos y las asociaciones profesionales.

Mientras las corporaciones constituyeron uniones de --- maestros y obreros, esto es, de trabajadores y de patronos, las trade-unions, o uniones de oficio, integran asociaciones de asalariados.<sup>18</sup> Por su parte, Gilman<sup>19</sup> dice que no debe emplearse trades en plural, como algunos escriben, porque significa otra cosa, y agrega que trade-union indica propiamente "reunión de personas de una determinada industria o profesión, por lo que puede aplicarse, también, a las reuniones patronales.

Con la aceptación por el Parlamento de Londres de la libertad legal de asociación, las masas obreras inglesas se anotan un triunfo formidable en el campo de las reivindicaciones -

---

<sup>18</sup> Cabanellas, Guillermo. Op. cit., pág. 318.

<sup>19</sup> Citado por L. Palacios. La Regulación Colectiva del Contrato de Trabajo, Madrid, 1922, pág. 107.

obreras y principalmente en el de la organización sindical. --  
Con la victoria que, frente al parlamento, obtienen los artesanos londinenses en 1824, conquistan la libertad de coalición, y a partir de entonces, inician los trabajadores su ardua lucha por la conquista de la libertad legal de organizarse en asociaciones profesionales.

Naturalmente que, para llegar al advenimiento del régimen sindical,<sup>20</sup> los grupos obreros han debido pasar una serie de etapas, cuyo comienzo fue la de turbas tumultosas de rebeldes, para, después, formarse los sindicatos efímeros, llamados hongos o setes, que nacían de súbito, con ocasión de una huelga. Creados exclusivamente con este objeto, desaparecerían --- con ella, no dejando subsistente, tras sí, más que un núcleo -- de gentes tenaces..... Se trata todavía de una asociación en egtado embrionario, que no mira más que a la resistencia, caracterizada por la indisciplina, el desorden y la violencia.

En forma distinta considerados los intereses de las clases, los iniciadores del cartismo quisieron determinar la organización de las clases obreras de una manera autónoma y llevarlas a una acción propia.

---

<sup>20</sup> Citado por Leopoldo Palacios, Op. cit., págs. 82 y 83.

Esta idea de autonomía caracteriza al movimiento cartista, es la crisis por la que atraviesa la Gran Bretaña en los -- años de 1837 a 1843. En el año de 1837, coexisten los dos elementos principales del movimiento; una crisis generadora de la mayor miseria y desocupación, y una atmósfera de rebelión, una esperanza cristalizada alrededor de algunas doctrinas formuladas por los obreros intelectuales mismos. Gracias a ellas, el ímpetu anónimo de los innumerables encontró una dirección; la luz de algunos principios guió su marcha.

El movimiento cartista dio nacimiento a la libertad de coalición y dio pie para que las luchas sindicales se extendieran a los países continentales europeos.

El país en donde inmediatamente repercute el movimiento de las clases laboriosas inglesas por la reivindicación de los derechos del trabajador, es Francia. En este país, el crecimiento de la clase trabajadora, su rebelión contra las condiciones de su existencia miserable son las causas económicas y psicológicas de las que nace el movimiento obrero. Los hechos dados con anterioridad en la Gran Bretaña, se repiten en Francia.

Las diferencias entre uno y otro de esos países no son sino superficiales y se explican por la diversidad que presenta la estructura de la economía. Ambos países alcanzan un grado -

desigual de desarrollo; la revolución del capitalismo es mucho más avanzada en Inglaterra que en Francia. Sin embargo, tanto en Francia como en Inglaterra, la clase de los trabajadores comprende, en proporciones diversas, artesanos, obreros a domicilio y proletarios de la gran industria.

La ley sobre las asociaciones no destruye, en Francia, las organizaciones obreras; substituye un régimen de tolerancia relativa por un régimen arbitrario. La autoridad elige, entre las sociedades obreras, las que le parecen inofensivas.

Entre 1835 y 1840 la actividad obrera tiene su foco en las sociedades secretas y adquiere una forma revolucionaria. La participación de las clases laboriosas en las sociedades secretas que se forman desde abril de 1834, promueve cierto número de problemas, que por fortuna las mismas sociedades van resolviendo poco a poco.

Por su parte, Dolléans,<sup>21</sup> afirma que las sociedades secretas, por sus tendencias, representan la tradición babouvista. Pero esta tradición encarna en un hombre: Blanqui.... Las doctrinas babouvistas dominan tanto en la sociedad de las saisons como en las legiones revolucionarias y en las galanges democrá-

---

<sup>21</sup>Dolléans Edouard. Historia del Movimiento Obrero, Buenos Aires, 1960, Tomo I, págs. 160 y siguientes.

ticas. La aventura de Babeuf obsesiona a Blanqui. Este toma de Babeuf su concepción de la acción revolucionaria, pero el pensamiento de Blanqui no puede ser reducido a fórmulas ideadas por aquél.

Proudhon, es otro de los hombres intelectuales que contribuye grandemente al desenvolvimiento del movimiento revolucionario de las fuerzas laboriosas; es ampliamente conocido por Blanqui.

Por su visión de la espontaneidad social y de la necesidad de los contrapesos entre las fuerzas sociales, Blanqui se vincula con Proudhon. Pero para el movimiento obrero, Blanqui es quien mejor contribuye, afirma su fe en la acción revolucionaria.

Engels, después de vivir casi dos años en Manchester, conoce a Karl Marx, y piensa en él como en los otros escritores alemanes, y traza la historia del cartismo.

Karl Marx, apoyado en la amplia experiencia de Engels, construyó una ideología; pero antes que él, Engels extrajo de las experiencias del movimiento obrero cartista una sistematización a posteriori. Dibujó el plano del cual se sirvió Marx para construir el edificio.

Después de haber consolidado su autoridad doctrinaria, Marx y Engels dan su adhesión a la futura federación comunista encargándose asimismo de la redacción de un proyecto de manifiesto, cuyo texto definitivo lo escribirán en enero de 1848.

Durante medio siglo, el manifiesto ejercerá una influencia predominante sobre el socialismo revolucionario. Su valor es debido esencialmente a la síntesis de las teorías obreras y de las diversas doctrinas ideológicas, de las que Marx y Engels condensaron la substancia en fórmulas impresionantes.

Como una chispa prende el movimiento obrero y se extiende por los principales países continentales europeos, pero donde con más fuerza repercute, es en Alemania y ello debido a dos razones fundamentales: primera, en la segunda mitad del siglo XIX, la industria alemana principió a desarrollarse a una velocidad vertiginosa; segunda, el movimiento obrero alemán estaba animado por las ideas de Fernando Lassalle y por el Manifiesto Comunista, ya ampliamente conocido entre las masas obreras.

## C. CONCEPTO

Durante el curso del siglo XIX, el obrero vino luchando por defender su calidad de persona humana, y decidió emanciparse de la completa dominación que, hasta entonces, había venido ejerciendo sobre él el capitalismo, y en un esfuerzo por elevar su dignidad de trabajador y para satisfacer sus necesidades económicas, emprendió él una denodada lucha, encaminada a igualar sus fuerzas con las del empresario.

En la sociedad, debía resolverse un gran problema social, problema que consistía en la injusta distribución de la riqueza, y en que el trabajador no obtenía los bienes necesarios para la satisfacción de sus necesidades. El hecho de que unos cuantos poseyeran la riqueza y abusaran de ella, mientras la mayoría carecía de lo indispensable. Este hecho separó a la humanidad en dos bandos: uno, en el que unos cuantos tenían todo en exceso, y otro, las mayorías que carecían aun de los bienes necesarios para sus necesidades vitales. Y se planteó el problema: ¿Cómo obtener una más justa distribución de la riqueza? ¿A cuál de los factores de la producción correspondían los beneficios de la misma? ¿A quiénes aportan el capital o a quiénes aportan la fuerza del trabajo?

La justicia social exigía que se pusiera fin a esa situación en que se encontraban las clases laboriosas. Todos los hombres debían tener los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades y llevar una vida cómoda y participar de los beneficios de la civilización y la cultura. Siendo el trabajo, a la vez que un medio, un derecho natural al hombre para realizar su vida, para que pueda el hombre alcanzar ese objetivo, debe recibir por el trabajo que desarrolla el equivalente a éste, y que le baste para la satisfacción de sus necesidades.

El obrero recibe un salario a cambio del trabajo que presta, mas no se piensa que el trabajo es una mercancía. El trabajador da a la materia prima, con su esfuerzo y habilidad, una nueva forma y la convierte en satisfactor, de cuyo beneficio tiene derecho a participar.

El obrero se percató de que para poder obtener mejores condiciones de trabajo, era precisa la unión de todos los trabajadores. Y con el objeto de poder conseguir la igualdad de sus fuerzas con las del empresario, lucharon por el reconocimiento del derecho de asociación profesional. La unión de todos los obreros iba a permitirles tratar con el empresario en una posición de igualdad.

La asociación profesional es lo que permitirá a los tra

bajadores obtener los bienes necesarios para poder conducir una vida digna de su propia naturaleza humana. Pero la asociación-profesional no se contenta con lograr un mínimo de ventajas para la clase obrera, sino que desea conquistar además el respeto para la persona de cada uno de los trabajadores.

La asociación profesional es una institución especial, diferente a otras asociaciones humanas. La asociación profesional es un grupo necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica; y organizado para la realización de un fin, que es la justicia en la economía.<sup>22</sup>

El Dr. de la Cueva,<sup>23</sup> concluye que la asociación profesional, institución primordial del derecho colectivo del trabajo, no es una finalidad en sí misma, sino un medio para la realización de un fin. Este fin es el derecho individual del trabajo, que es, a su vez, el derecho vital del hombre que trabaja. O, expresado en otras palabras, la asociación profesional es la garantía, es decir, la envoltura del derecho individual del trabajo.

---

<sup>22</sup>Mario de la Cueva, Op. cit., Tomo II, pág. 278.

<sup>23</sup>Op. cit., pág. 313.

## SECCION SEGUNDA

### LA RELACION DE TRABAJO

#### A. PUNTO DE VISTA INDIVIDUAL

Es de entenderse que los conceptos fundamentales de trabajador y patrón, así como el contrato individual, conceptos -- que para su estudio vamos a presentar en forma separada, aunque en realidad sólo pueden concebirse estrechamente unidos. Y es que existen en los conjuntos ciertas propiedades que desaparecen cuando se disocian las partes.<sup>24</sup> El todo es algo más que -- la simple suma de las partes, puesto que tiene propiedades que no existen sino en función de la propia síntesis. Además, el -- simple conocimiento de las partes aisladas no basta para que se realice la concepción de un hecho o el conocimiento de una persona, o de una cosa, sin que esto quiera decir que se subestime el valor del análisis. Indudablemente, éste es valioso cuando sirve de complemento a la síntesis; del conocimiento del conjunto más el proceso analítico-sintético, el conocimiento de los -- hechos observados, resulta más amplio y más preciso. Afirmando lo antes dicho, Neumann,<sup>25</sup> nos dice que la vida es un todo indi

<sup>24</sup>Ehrenfels. Citado por Kurt Koffa en el Prefacio de su obra -- Principios de la Psicología de la Forma.

<sup>25</sup>Neumann. Citado por Isaac Ochoterena. Tratado Elemental de -- Biología. 7a. Edición, pág. 341.

visible; para poder comprendernos es necesario establecer divisiones que no existen en la Naturaleza. Por lo tanto, repetiremos las palabras de nuestros maestros: Existe la categoría de -trabajador o de patrón cuando hay un vínculo laboral: el contrato de trabajo.

## B. TRABAJADOR

En el artículo 8 de la nueva Ley Federal del Trabajo, - se lee: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de - preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.

Corresponde a Ernesto Krotoschin<sup>26</sup> esta otra definición: Trabajador es la persona que libremente presta a otro un trabajo o un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en - virtud de un contrato de trabajo; pero mediante una relación de coordinación y en forma dependiente, ya que cuando alude a la - relación de coordinación, quiere expresar que el trabajador y - el patrón pueden discutir las condiciones bajo las cuales se -- efectuará el trabajo, o la prestación del servicio y dentro de esta relación existe una forma dependiente: la facultad del patrón para ordenar que el trabajo se realice de una manera deter-minada. El concepto de trabajador tiene que recaer en una persona física, que debe prestar el servicio en forma personal necesariamente, pues no basta que una actividad sea desarrollada por el hombre; es preciso que ésta se encuentre regulada por --

---

<sup>26</sup>Krotoschin Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo.

nuestro ordenamiento positivo y, para ello, debe revestir determinadas características a efecto de considerarla en su acepción estrictamente laboral.

Congruentes con la aseveración apuntada, anotaremos como requisitos esenciales que la acción humana sea consciente, - que tenga una finalidad productiva y a la cual deban aplicarse reglas sobre el salario mínimo, jornada de trabajo, riesgos profesionales, etc. Existen dos criterios para determinar cuándo se adquiere el carácter de trabajador. Uno, que atiende a la prestación de un servicio personal en virtud de una relación jurídica de trabajo, y otro, que se adquiere por pertenecer a la clase trabajadora. Esa relación exige, en todo caso, la voluntad del que presta el servicio, punto de vista sancionado en México por los artículos 32 de la ley y 5 de la Constitución.

El primer criterio prevalece en el artículo 8 de la ley y el segundo ha sido lentamente desechado, puesto que el concepto clase social es difícil de precisar y, en consecuencia, habría que abandonar el criterio subjetivo de las autoridades, la determinación correspondiente en cada caso concreto, de acuerdo con lo expuesto por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, en ejecutoria de 19 de enero de 1935, Toca 3804/25/2, Gómez Ochoa y Cía. El dueño de un taller no es un trabajador co-

mo los que laboran en forma subordinada respecto de un patrón. - También lo podría ser en el sentido lato de la palabra, pero se ría un trabajador independiente, no sujeto a subordinación de - ningún patrón. El tratadista español Alarcón,<sup>27</sup> lo expresa con otras palabras: En sentido jurídico queda limitada la idea en - cuanto que sólo se califica de obreros a quienes trabajan por - cuenta ajena, a quienes dan en arrendamiento sus servicios me-- diante la percepción de un salarios, elemento cardinal que no - concurre en la obra del artesano, verdadero locator operis que-- pone sus energías en negocio propio, contra el precio de su --- obra, suministra las primeras materias y mantiene constantemen-- te su independencia personal.

La doctrina contemporánea, sistemáticamente hace refe-- rencia a la subordinación del trabajador al patrón y encuentra en ella el elemento característico de la relación individual de trabajo. A este respecto, Sinzheimer<sup>28</sup> se pregunta: ¿De dónde deriva que el hombre libre se subordine a otro?, esto es, ¿So-- bre qué derecho descansa este poder de disposición que transfor-- ma el trabajo del hombre en trabaja subordinado? Para contes-- tar esta pregunta, lo mejor sería transcribir los cuatro puntos

---

<sup>27</sup>Salvador Alarcón. Código del Trabajo. Tomo II, pág. 173.

<sup>28</sup>Hugo Sinzheimer. Citado por Mario de la Cueva. Tomo I, pág. - 491.

sobre los que descansa la teoría del maestro italiano Ludovico-Barassi.<sup>29</sup>

- I. La relación de subordinación crea un estado jurídico y no sólo de hecho, pues así como existe un status subjectionis frente al poder del Estado, así el trabajador que entra a prestar sus servicios en una empresa, se encuentra, respecto de ella, en un estado jurídico de subordinación. No podría ser un simple poder de hecho, pues entonces quedaría fuera de todo control jurídico y no existiría ni la facultad jurídica de mandar, ni el deber jurídico de obedecer. Que no es un simple poder de hecho, deriva, además, de que la relación de trabajo toma su origen en un acto jurídico.
- II. La razón de este estado jurídico de subordinación debe buscarse en el hecho de que el trabajador pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo. Si pues, el patrón puede disponer de esa fuerza de trabajo, necesario es que establezca la relación de subordinación.
- III. El estado jurídico de subordinación no es un con--

---

<sup>29</sup>Lodovico Barassi. Il Diritto del lavoro. Citado por Mario de la Cueva, pág. 492.

junto de derechos del patrón sobre el trabajador, - sino el presupuesto para la existencia, dentro de la empresa, de una serie de relaciones jurídicas - que se resumen en la facultad del patrón de imponer su propia voluntad y en la obligación del trabajador de sujetar a ella su voluntad o, en otros términos, en un derecho de mando y en un correlativo deber de obediencia.

IV. La facultad de mandar y el deber de obedecer, están delimitados por la finalidad que persigue la relación de subordinación, lo que produce una doble consecuencia, pues por una parte, no puede extender el patrón su facultad de mando más allá del campo del trabajo y de los límites que se hubieran marcado en el contrato de trabajo y, por otra parte, que la facultad del patrón sólo se ejerza durante las horas de trabajo. Independientemente de estos límites, debe hacerse notar que la relación de subordinación no se presenta siempre con la misma intensidad y que, por lo tanto, sólo puede darse un criterio general: subordinación a las instrucciones o líneas directrices marcadas por el empresario para el desarrollo del trabajo en la nego

ciación, principio que supone un máximo de subordi-  
nación en el trabajo manual, pero que permite cier-  
ta autonomía técnica en el profesionalista y en el -  
trabajador intelectual.

Que el trabajador es un elemento básico para nuestra --  
disciplina, es un hecho indiscutible, puesto que las institucio-  
nes creadas al amparo de la práctica y de la doctrina, se asimi-  
laron al derecho y orientáronse, preferentemente, a la tutela y  
protección de los trabajadores, por ser estos la parte más dé--  
bil en la relación laboral. Entre ellas podemos advertir la to-  
tal abolición del salario máximo, dando paso a la fijación de -  
un mínimo suficiente para satisfacer las necesidades normales -  
de vida de un trabajador, considerado jefe de familia; la que -  
acaba con las jornadas inhumanas, reglamentando expresamente --  
aquellas que, por su propia índole, representan mayores riesgos;  
la que fija el establecimiento de un régimen de seguridad so---  
cial que salvaguarda a los trabajadores de las eventualidades -  
en que se vean envueltos por la prestación del servicio; la que  
prohíbe a las mujeres y a los menores realizar jornadas extraor-  
dinarias de trabajo o desempeñar trabajos nocturnos industria--  
les, o bien, labores insalubres o peligrosas. Todas estas medi-  
das que representan un notorio beneficio para los trabajadores,  
serían ilusorias sin la existencia del artículo 5 de la nueva -

Ley Federal del Trabajo, fracción XIII. La irrenunciabilidad -  
en función de la tutela de los obreros, deriva de la naturaleza  
imperativa y social del nuevo derecho, por lo que la voluntad -  
de las partes es inoperante para modificar las prescripciones -  
establecidas en beneficio de los mismos.

## C. PATRON

No cabe la menor duda, los conceptos de patrón y trabajador son, a nuestra manera de ver, conceptos correlativos, --- puesto que es necesaria la presencia de uno para la existencia del otro, no obstante que en la práctica tales individuos parece que se situaran en campos opuestos con un antagonismo inconciliable. Existen cantidad de voces para invocar al patrón llamándolo empresario o empleador en algunas ocasiones, propietario o dador del servicio en otras, y su función es de tal manera relevante en materia de trabajo, que los vocablos salario, indemnización, despido, paro, etc., no podrían concebirse si no llevaran implícitos la noción patronal, como no podrían entenderse las expresiones jornada, prestación de servicios, huelga, descanso semanal, etc., si en ellas no palpitara la idea de trabajador. El patrón, como sujeto individual del derecho sustantivo, puede ser no sólo persona física, sino persona moral, que también se denomina jurídica por algunos autores, ya que no requiere, como los obreros, de la prestación de un servicio personal e insustituible para tipificar su intervención en el proceso productivo. Esto es, para tener el carácter de patrón, se requiere que la utilización de los servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros, que se haga de una o varias personas, se efectúe mediante un contrato de trabajo, desprendiénd-

doce tal aserto del artículo 10 de la nueva Ley Federal del Trabajo. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos. Serán considerados representantes -- del patrón y, por ende, lo obligan en sus relaciones con los -- trabajadores, los directores, administradores, gerentes, etc. - Del precepto mencionado, que lo ratifica una tesis reciente de la corte,<sup>30</sup> se infiere que ningún obrero necesita conocer la calidad jurídica de su patrón, porque si es requerido para prestar sus servicios y desarrolla objetivamente la ya citada relación, resulta secundario el hecho de designar con los caracteres técnicos a la persona que se ostenta como director de la negociación y verdadero patrón, pues una cosa es la denominación patronal y otra la identificación de quien desempeñe ese puesto.

Hay necesidad de precisar, dentro del orden de exposición delineado, las características especiales que reúnen otros dos sujetos, para comprender mejor las relaciones de trabajo en que intervienen. Por una parte, el representante del patrón, - que son las personas que ejercen las funciones de dirección o - administración en la empresa o establecimiento; por otra parte, la propia ley, en su artículo 12, acepta como intermediario a - la persona que contrata o interviene en la contratación de otra

<sup>30</sup> Compilación de la Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de -- Justicia de la Nación.

u otras para que presten servicios a un patrón. El artículo 13 al respecto agrega que no serán considerados intermediarios, si no patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario, serán solidariamente responsables -- con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por -- las obligaciones contraídas con los trabajadores. Es definitivo este precepto en México, para evitar el doble inconveniente que se notó en la legislación francesa, pues por una parte, el intermediario resultaba ser el único patrón de los trabajadores contratados con el peligro de su insolvencia, y por otra parte, que los salarios de los mismos tuvieran que reducirse, ya que de la cantidad destinada a ese efecto debía descontarse la utilidad correspondiente al intermediario. Si se admitiese que -- quien contrata es el único patrón, daría lugar a que éste eludiera sus propias responsabilidades, mediante la utilización de un testaferro, perjudicando así los intereses de los trabajadores. Es más, si una empresa que cuenta con los elementos propios contrata con una persona la manufactura de unos muebles, -- por ejemplo, y la realiza con trabajadores contratados poste--riormente, existen dos tipos de contrato: uno civil, que se denomina contrato de obras a precio alzado, que caracteriza el ar

título 2616 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, y otro laboral, en que la empresa contratante no funge como intermediario, sino como patrón respecto de sus trabajadores.

Para poder ubicar un poco más la idea de patrón, agregaremos dos datos más: en el primero observamos que entre las --- obligaciones impuestas a los patronos por la fracción XII del --- artículo 123 constitucional, se encuentra la de establecer escuelas, enfermerías y demás servicios a la comunidad. Por lo --- que respecta al segundo dato, podremos decir que el artículo --- 878, fracción VI, de la nueva Ley Federal del Trabajo, impone --- multas al patrón de \$ 500.00 a \$ 5,000.00 por violar las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracción IV, consistente en obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier --- otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación--- que pertenezcan, o que voten por determinada candidatura.

#### D. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Este contrato tiene características propias que, a la vez que lo individualizan, lo distinguen de los contratos que existen en las diversas ramas del derecho; sus características son las siguientes:

- I. La obligación por parte del trabajador, a la prestación de un trabajo. Para los efectos de esta disposición, es necesario transcribir el artículo 8, fracción II, de la ley: Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.
- II. La obligación del patrón a pagar el trabajo mediante un salario.
- III. La relación de que existe un trabajo personal subordinado a una persona.

De lo expuesto puede inferir que el contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona llamada trabajador, se obliga a prestar a otra denominada patrón, cierta energía de trabajo a cambio de un salario o retribución. En consecuencia, el obrero adquiere una obligación concreta que es prestar un servicio y el patrón, por su parte, se obliga a pagar un sala--

rio. Las disposiciones del derecho del trabajo, en consecuen--  
cia, tienden, en última instancia, a regular las relaciones que  
surgen entre trabajador y patrón, garantizando con ello a cada-  
obrero un mínimo de prestaciones que le permiten satisfacer sus  
necesidades normales de vida. A estos preceptos, que consideram  
os claros y comprensibles, nos permitimos agregar el contenido  
de la segunda fracción del artículo 20 de la ley, que dice: Con  
trato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o deno  
minación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a  
prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pa-  
go de un salario. Creo que es necesario señalar las caracterís-  
ticas principales del artículo 17 de la antigua Ley Federal del  
Trabajo, ya que es necesario para comprender mejor la nueva de-  
finición sobre contrato individual de trabajo: Contrato indivi-  
dual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se ---  
obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un --  
servicio personal mediante una retribución convenida. Comparan  
do las definiciones vemos que se destacan de ésta los vocablos-  
dirección y dependencia, respecto a los cuales la doctrina mexi  
cana sostuvo durante varios años que se trataba de dos concep--  
tos distintos, igual razonamiento hizo el Departamento Autónomo  
de Trabajo, cuando aseveraba que la dirección debía referirse a  
la subordinación técnica, por cuanto el trabajador estaba obli-

gado a seguir los lineamientos que señalara el patrón para la ejecución del trabajo, en tanto que la dependencia expresaba la subordinación económica del trabajador al patrón.

Para la legislación y doctrina extranjera, dependencia significa lo mismo que dirección, criterio que a su vez ha sostenido el Lic. Castorena,<sup>31</sup> cuando llega a la conclusión de que esas dos voces tienen un sentido unitario. Los autores alemanes emplean la palabra dependencia, rechazan la idea de subordinación económica. Sobre el mismo asunto, el maestro Trueba Urbina,<sup>32</sup> acorde con estos pensamientos, dice que el término dependencia empleado por la ley para determinar a uno de los sujetos de la relación, no se refiere a la dependencia económica, - como generalmente se cree, sino a la autoridad que ejerce el patrón sobre el obrero, quien está subordinado a aquél en la ejecución del trabajo. Nosotros creemos, como expresó el diputado Macías, que se trata de un contrato evolucionado, pues no existen ya aquellos principios, como el de la voluntad de las partes, ya que por encima de la anterior están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en plano de igualdad.

---

<sup>31</sup> J. Jesús Castorena. Tratado de Derecho Obrero, pág. 166.

<sup>32</sup> Alberto Trueba Urbina. Ley Federal del Trabajo Reformada, -- pág. 43.

De la Suprema Corte de Justicia,<sup>33</sup> tomamos la siguiente ejecutoria, que es una opinión favorable para la existencia del contrato individual de trabajo. No es exacto que por la firma de un contrato colectivo de trabajo desaparezcan de manera absoluta las relaciones individuales de trabajo entre cada uno de los obreros y el patrón, ni menos que los trabajadores en cuyo perjuicio se ha cometido una violación a la ley o a los contratos colectivos, no puedan intentar individualmente acciones correspondientes, siendo suficiente para corroborar esta tesis, lo dispuesto por el artículo 375 de la nueva Ley Federal del Trabajo, además de que no sería posible, ni aún por la existencia de contratos colectivos, privar a los trabajadores de ejercitar las acciones que le competen en defensa de sus derechos, puesto que ello sería contrario a lo dispuesto por el artículo 14 constitucional, cuando ni el artículo 123 de la Constitución, ni la Ley Federal del Trabajo, imponen la representación obligatoria de los sindicatos respecto a las acciones individuales de los trabajadores.

Cabe agregar que el articulado del ordenamiento laboral, en lo conducente, admite y sostiene la diferencia que existe entre contrato colectivo y contrato individual de trabajo. En --

---

<sup>33</sup> Amparo Directo 8568/36/2a. Luis Moreno. Dictado el 1º de julio de 1937.

efecto, estas dos instituciones se hallan consiguandas en diversos capítulos, estando reglamentadas de acuerdo con los sujetos que en ellas intervienen y, en consecuencia, sus disposiciones tienen también alcance distinto.

A mayor abundamiento, el citado artículo 375 de la ley dispone que los sindicatos de patronos y obreros podrán comparecer ante las juntas, como actores o demandados, en defensa de los derechos colectivos y de los derechos individuales de su organización, sin perjuicio de los derechos de los asociados para intervenir directamente en la controversia, cesando entonces la intervención del sindicato. La lectura del párrafo anterior, nos lleva a concluir que el contrato individual de trabajo no solamente está reconocido en nuestra ley, sino que, además, se le concede gran importancia a la voluntad de cada asociado, puesto que priva sobre la voluntad del sindicato en todo lo concerniente al contrato de referencia, pues aunque pueden los sindicatos ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente en defensa de los intereses individuales de sus miembros, esto es únicamente por llevar la representación de los mismos, en el concepto de que el trabajador interviniere en la controversia, la participación del sindicato desaparece. En consecuencia, el trabajador es el único capacitado para reclamar la ejecución de las obligaciones en contra del patrón, s

perjuicio de que intervenga el sindicato, porque una de sus fun  
ciones es la de asistir a sus agremiados, pero no por derecho -  
propio, sino por representación. Finalmente, conforme al artí-  
culo 403 de la nueva Ley Federal del Trabajo, en caso de disolu  
ción del sindicato de trabajadores que haya sido parte en un --  
contrato colectivo, los miembros continuarán prestando sus ser-  
vicios en las condiciones fijadas en dicho contrato.

## SECCION TERCERA

### PUNTO DE VISTA COLECTIVO

#### A. SINDICATO

El contenido social de la revolución de 1910, no tuvo - en sus orígenes gran relevancia, su intento era la reforma política buscando la efectividad del voto popular y la abolición de la dictadura. El lema maderista: Sufragio efectivo, no reelección, indicaba claramente el sentido y los principios que orillaban a la lucha a un pueblo oprimido. Pero existiendo un problema social de tanta trascendencia, tenía que imponerse, a la postre, la necesidad de nuevas instituciones que vinieran a reemplazar los caducos sistemas del porfirismo.

Sin embargo, la convención antirreeleccionista, celebrada en abril de 1910, ya había indicado la necesidad de legislar en materia obrera, como lo demuestran en la base VI: Mejorar la condición moral, material e intelectual del obrero, creando escuelas y talleres, procurando la expedición de leyes sobre pensiones o indemnizaciones por accidentes de trabajo.<sup>34</sup> El artículo segundo de las adiciones al plan de Guadalupe, dio un sentido definido a este capítulo del movimiento revolucionario,

---

<sup>34</sup> El Movimiento Obrero, de López Aparicio, págs. 147 y 148.

que había de cristalizar en 1917 con la Constitución de Querétaro. El artículo 123 de la Carta Fundamental inauguró -con excepción de algunas legislaciones de los Estados- la era del derecho del trabajo en México, y con ella la libertad absoluta -- del movimiento social en nuestro país. Con el cambio de régimen, no había desaparecido la legislación, continuaban en vigor las disposiciones antiobreristas del Código Penal que proscribían la huelga y la coalición, la asociación profesional no estaba prohibida, pero tampoco aceptada, y sólo tenía como fundamento la garantía consagrada en el artículo 9 de la Constitución de 1857; era, pues, una especie dentro del concepto genérico de derecho de reunión.

El primer intento de organización en sindicatos después de la caída del porfirismo correspondió a los trabajadores tipógrafos; estos componían la aristocracia intelectual del sector-trabajador, pues de éstos, repito, la mayoría sabía leer y escribir y que, por la naturaleza misma de su trabajo, estuvieron en contacto directo con las corrientes ideológicas de su época, socialismo, anarquismo y sindicalismo.

Las exigencias del obrerismo y los frecuentes conflictos que se suscitaron porque se impedía la unión, hicieron que tales medidas prohibitivas fuesen atenuadas primero, y luego, -

revocadas definitivamente para después concederse a los trabajadores la facultad de agruparse en asociación defensiva de sus intereses profesionales. Así surgieron los primeros sindicatos, es decir, agrupaciones necesarias para la defensa de sus miembros, por la vida en común en la fábrica y la miseria de los trabajadores hasta entonces desorganizados, con el objeto de combatir la desigualdad que produjo el liberalismo económico y el absolutismo patronal. Algunos estudiosos de la materia consideran al sindicato como instrumentos poderosos de regulación y ordenamiento del trabajo; por ende, elementos de paz y colaboración. Estando en pleno desarrollo los sindicatos, se despertó entre los patronos el sentimiento de solidaridad de clase. Considero que fue una simplea reacción que apareció algún tiempo después de que se formaron los primeros sindicatos obreros. Nuestro derecho se liga históricamente con el de Francia, que fue la primera nación en usar la expresión sindicatos profesionales en el sentido de asociación profesional y que, según Noguier,<sup>35</sup> sindicato proviene de síndico, que las lenguas romances tomaron a su vez del latín syndicus (de syn, con; dicos, dique, justicia), voz que sirvió a los romanos para nombrar al defensor de la corporación.

---

<sup>35</sup> N. Noguier. Los Sindicatos Profesionales de Obreros.

En la República Mexicana se encuentra por primera vez - la palabra sindicato en la Ley sobre Asociaciones Profesionales de Veracruz, promulgada por Agustín Millán en 1915, y pasa a la terminología corriente al entrar en vigencia la fracción XVI -- del artículo 123 constitucional. Así vemos, por ejemplo, en la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco la palabra sindicato; esto fue en 1923, y también en la Ley Federal del Trabajo que entra en vigor en 1931. Por lo que toca a Yucatán (1915), sin hablar expresamente de sindicatos, reconoció la existencia de la asociación profesional y aceptó de hecho la sindicación obligatoria. En su artículo 21 se refería a uniones industriales integradas con un mínimo de diez trabajadores, y aunque antes de 1917 existieron varios intentos para mejorar a la clase obrera - en este aspecto, podemos afirmar que fueron las legislaciones - de los Estados de Veracruz y Yucatán, las que a nuestro juicio - deben considerarse como los antecedentes lógicos para la crea-- ción jurídica del derecho de coalición, consignado en nuestro - más alto ordenamiento legal.

Vista la historia del trabajo en nuestra patria, se pue de concluir que lo rudimentario de su industria y la falta de - unidad del sector proletario antes de la Constitución de 1857, - impidieron que tuviéramos problema obrero. Sin embargo, a par-- tir de entonces, se reconoció la libertad para asociarse con --

cualquier objeto lícito y se garantizó el derecho para que toda persona pudiera dedicarse a la profesión, industria o trabajo - que le acomode. Mas el liberalismo imperante condenó en forma expresa a la asociación profesional, a la coalición y a la huelga; después las toleró únicamente, pero no les dio el carácter de instituciones jurídicas, porque el derecho del trabajo en México nació con la revolución constitucionalista.

## B. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

No en todos los países existe esta separación de sindicatos de obreros y de patronos a que se refiere el artículo 356 de la ley, pero en la mayoría de ellos se regulan las condiciones de trabajo que deben existir entre éstos y aquéllos. En -- efecto, porque hay la imposibilidad legal de realizar coaliciones entre trabajadores y patronos en México, se precisa en forma inexcusable la existencia de un vínculo de naturaleza jurídica, que surge con la celebración del contrato colectivo, en donde se fijan normas generales que regulan las particulares relaciones de los obreros legalmente organizados y su patrón.

En América, la República Chilena inició la reglamentación del contrato colectivo con la ley de 8 de septiembre de -- 1924. En México, tanto el sindicato como el contrato colectivo de trabajo, pueden considerarse ejemplos vivos del triunfo de -- la gran revolución.

Si bien es cierto que el Constituyente de México no mencionó de manera expresa el contrato colectivo en el artículo -- 123 de nuestra Carta Fundamental, debe tenerse en cuenta que lo hizo tácitamente cuando se refirió en aquél (fracción VII) al -- principio de igualdad de salario, para el que no deben considerarse definitivos ni el sexo ni la nacionalidad; (fracción XVI)

al mejoramiento de las condiciones de trabajo de los obreros como finalidad de la asociación profesional, y (fracción XVIII) - al equilibrio entre los factores de la producción como meta de las huelgas. Los tres temas enumerados se explican unos en función de otros, ya que todos juntos no tendrían valor si no se realizaran plenamente en el contrato colectivo de trabajo, que nuestra ley define en el artículo 386.

Siendo Ministro de Gobernación en el gabinete del primer jefe del ejército constitucionalista el Lic. Zubarán, se formó el 12 de abril de 1915, un proyecto para una legislación del trabajo. En el capítulo sexto se reglamentó el contrato colectivo, considerándolo desde entonces como normativo. Se reconoció además a la asociación profesional, que podía integrarse con un mínimo de cinco trabajadores. En inciso anterior hablamos de la Legislación del Estado de Yucatán, que se adelantó a su época, sirviendo de fundamento al artículo 123 constitucional, pero respecto al contrato colectivo, su definición no era muy acorde a la realidad vista por otras definiciones de otros Estados, pues en su artículo 10 decía: El contrato de trabajo se denominará convenio industrial, cuando sea entre una liga de trabajadores y los patronos organizados que tengan personalidad jurídica; definición incompleta, si es comparada con la de otros Estados. Sin embargo, sin lugar a dudas, la mayor parte-

de las leyes elaboradas con posterioridad a 1917, presentan deficiencias en el capítulo que se refiere al contrato colectivo, -- pues tanto la doctrina como la práctica mexicana no habían alcanzado el debido grado de madurez. Ante esta variedad de disposiciones en las diversas entidades que forman el pacto federal, se presentó en 1929 la urgencia de dar un carácter uniforme a la legislación de trabajo en toda la nación y, para el caso, fue necesario proceder a la reforma constitucional de la fracción X del artículo 73 y a la del párrafo introductivo del 123.

Ahora, si nos detenemos a observar con detenimiento nuestra ley, fácilmente podemos inferir que nuestro contrato colectivo de trabajo no adopta la simplicidad del contrato individual, puesto que está revestido de ciertas formalidades que son necesarias para su existencia, como la escritura, su redacción en tres tantos que deberán distribuirse en las partes, y la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, surtirá efectos legales a partir del día y hora en que sea depositado ante alguna de las - susodichas autoridades, por lo que desde ése mismo instante puede exigirse su cumplimiento de acuerdo con los ordenamientos que se desprenden del artículo 390 de la ley. Su aplicación no se - contrae solamente a los trabajadores miembros del sindicato, sino que se hace extensiva a los que pasaron a formar parte de él - con posterioridad a la celebración del contrato, y es más, se ex

tiende incluso a quienes estuvieron en contra de éste o no pertenecen a la misma agrupación. Además, la flexibilidad de este contrato es manifiesta si se toma en consideración que las condiciones de trabajo en él pactadas, no se subordinan a la existencia del sindicato de trabajadores o al retiro de alguno de los patrones de la agrupación que lo haya celebrado, pues en uno u otro casos, los obreros continuarán prestando sus servicios en las condiciones estipuladas en el mismo.

## C. CONTRATO LEY

Considero que el problema de un obrero es idéntico al que tienen los demás trabajadores en las diversas zonas del país, se puede simplificar la tarea que impone la reglamentación colectiva del trabajador en el interior de cada empresa, con el fin de encontrar una norma que rijan las relaciones jurídicas de una manera general. Se colige de lo expuesto, que de un contrato colectivo de trabajo puede nacer una institución de derecho público que se denomina contrato-ley, que en forma automática encuentra su independencia de la institución ordinaria que le dio origen, para actuar con caracteres propios.

A este respecto, la ley, en su artículo 415, dice: Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los siguientes requisitos. En los artículos siguientes de la propia ley, se fijan los procedimientos que deben seguirse, hasta la declaración de obligatoriedad del contrato colectivo. Estos requisitos son los siguientes:

I. La solicitud se presentará a la Secretaría del Tra

bajo y Previsión Social, o al gobernador del Estado o territorio, o jefe del Departamento del Distrito Federal, si se refiere a dos entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal, o si se trata de industrias de jurisdicción local, - respectivamente.

II. Los solicitantes justificarán el requisito de la mayoría (artículo 406).

III. La autoridad ante la que se presenta la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, y si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato, convocará a una convención a los trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

IV. Satisfecho el procedimiento anterior, la convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, o en cualquier medio que se juzguen adecuados, y señalará la fecha y lugar donde habrá de llevarse a cabo la convención, la fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

V. Facultad de formular oposición, si no se formula -

oposición dentro del término señalado por la convocatoria, el presidente de la República, o el gobernador del Estado o territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414 de la ley.

VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, los trabajadores y los patrones en un plazo de quince días presentarán por escrito las razones por las que estiman improcedente el -- contrato-ley. El presidente de la República, o la persona que corresponda tomando en consideración -- los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

VII. Publicación del decreto de obligatoriedad en el -- Diario Oficial de la Federación o en el periódico -- oficial de la entidad federativa, de conformidad -- con lo previsto en el artículo 416 de la nueva Ley Federal del Trabajo.

VIII. Por lo que respecta a su duración, es necesario se -- ñalar que en la anterior Ley del Trabajo, en el -- artículo 64, correspondía al Ejecutivo Federal fijar el plazo en que deba estar en vigor el contrato-ley, el cual no excederá de dos años, en la nueva Ley Federal del Trabajo, la disposición que se-

refiere a la duración del contrato-ley que ... mayor de dos años, se encuentra como parte del mismo, es decir, como requisito, y no necesita en este caso la aprobación de alguna autoridad.

La prórroga es un elemento especial de la institución comentada, que no encontramos en el contrato colectivo ordinario. Esta situación se encuentra prevista en la ley, cuando se señala en su artículo 420: Si ninguna de las partes solicitó la revisión, o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiera fijado para su duración.

La revisión del contrato la podrán solicitar los sindicatos de trabajadores o los patronos que representan la mayoría señalada en el artículo 406, fracción I del artículo 419. La solicitud se presentará a la autoridad correspondiente, según el caso, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos; la autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de la mayoría, convocará a las partes a una convención. Si las mayorías llegaran a un acuerdo, o a un nuevo convenio, la autoridad correspondiente ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, por lo tanto, las reformas --

surtirán efecto a partir del día de su publicación, salvo que - la convención señale fecha distinta (artículo 419, fracción IV). Por lo que toca a la terminación del contrato-ley, no se produce necesariamente al expirar el plazo. El contrato-ley terminará:

- I. Por mutuo consentimiento de las mayorías.
- II. Si al concluir el procedimiento de la revisión, -- los sindicatos de trabajadores y los patrones no -- llegan a un nuevo acuerdo, salvo que aquéllos ejercitaran el derecho de huelga.

Es importante señalar que siempre serán punto de partida para un nuevo contrato-ley, las disposiciones de derecho autónomo establecidas.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo, pág. 169.

## CAPITULO SEGUNDO

### LA NATURALEZA JURIDICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO Y DE SU PERSONAL DOCENTE

#### SECCION PRIMERA

##### LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

- A. Introducción
- B. Estatuto jurídico en relación con el personal docente
- C. El personal docente como parte medular de la Universidad Nacional Autónoma de México

#### SECCION SEGUNDA

##### ENTRE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA- DE MEXICO Y SU PERSONAL DOCENTE NO EXIS- TE RELACION DE TRABAJO

- A. Introducción
- B. Las relaciones entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal docente se rigen por su ley orgánica, cuya jerarquía es igual a la Ley Federal del Trabajo
- C. La Universidad Nacional Autónoma de México no tiene el carácter de autoridad para los efectos del juicio de amparo
- D. La Universidad Nacional Autónoma de México y sus antecedentes

## SECCION PRIMERA

### LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

#### A. INTRODUCCION

La fracción XXV del artículo 73 constitucional, da validez a la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México y, de acuerdo con el artículo 1º. de ésta, es una corporación de derecho público, constituyendo un organismo descentralizado dotado de plena capacidad jurídica y que tiene por objeto impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, técnicos y profesores útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura. Por tanto, es una corporación pública autónoma, con plena personalidad jurídica, es decir, una persona moral comprendida dentro de las señaladas en los artículos 25 al 28 del Código Civil del Distrito Federal.

De acuerdo con el artículo II de la Ley Orgánica de la-

UNAM, ésta es autónoma en virtud de que tiene la facultad de au todeterminarse, dotándose, dentro de los lineamientos de su Ley Orgánica, de la organización que estime pertinente y, atendiendo a los términos del artículo 15 de la Ley Orgánica, tiene su propio patrimonio, constituido por los bienes y recursos que se enumeran en el propio precepto, que no hace referencia a los im puestos, es decir, el patrimonio de la UNAM es independiente -- del patrimonio general del Estado, lo que significa que existe una independencia entre el Estado y la Universidad.

Asimismo, tiene la facultad de expedir sus estatutos y reglamentos, lo que determina y reafirma el carácter de autonomía de la Universidad.

Es necesario señalar el hecho que las relaciones entre-trabajadores y la UNAM se rigen por la Ley Orgánica de la misma; a este respecto, el artículo 13 de la Ley Orgánica, dispone:

-Las relaciones entre la Universidad y su personal de in vestigación, docente y administrativo se regirán por es tatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán infe-- riores a los que concede la Ley Federal del Trabajo. -- Aquí se pone de manifiesto que, aún quienes son trabajadores en la más estricta acepción del derecho laboral, -

la voluntad del Estado se manifiesta en el sentido de -  
incluir también a los empleados dentro del régimen jurí-  
dico de trabajo que corresponde a los profesores.

A continuación, considero que es de suma importancia se-  
ñalar los tres principios fundamentales que nos ayudarán a com-  
prender el espíritu que animó a la Ley Orgánica de la Universi-  
dad:

El primero consiste en llevar a la práctica, en sus tér-  
minos, las consecuencias que derivan de la definición misma de-  
la Universidad como corporación pública, dotada de plena capaci-  
dad jurídica, y que tiene por fin impartir la educación supe---  
rior y organizar la investigación científica para formar profe-  
sionistas y técnicos útiles a la sociedad, y extender con la ma-  
yor amplitud posible los beneficios de la cultura.

El segundo principio es la distinción en los aspectos -  
del carácter que deben tener las autoridades universitarias, se-  
parando netamente el aspecto autoridad ejecutiva, del aspecto -  
técnico, que no debe confundirse o mezclarse con el primero. -  
En afirmación a lo expuesto, la UNAM hace valer las siguientes-  
consideraciones:

La Universidad Nacional Autónoma de México no es ni for-  
ma parte del Estado, o de alguno de sus poderes u organismos. -

Es una institución autónoma. Es bien sabido que el concepto au  
toridad, para fines del amparo, está en relación directa con el  
de poder u órgano del Estado, y que únicamente son autoridades,  
aquellas que forman parte del Estado, ya sea federal, estatal o  
municipal. La Universidad, según se ha expresado, es un orga--  
nismo descentralizado del Estado. Es bien sabido que, en algu--  
nos casos, el Estado, para hacer más efectiva la realización de  
sus atribuciones, permite u organiza sus actividades en dos for  
mas genéricas, a saber: la organización centralizada, que se en  
comienda a sus propios organismos, autoridades y auxiliares, y-  
la organización descentralizada, cuyos actos, por la naturaleza  
técnica o de especialidad, subtrae del conocimiento de sus fun-  
cionarios, organismos, autoridades y auxiliares, para encomen--  
darlos a elementos que tengan la preparación suficiente a fin -  
de que puedan atenderlos. Es decir, el Estado se descarga de al  
gunas de sus labores y las coloca en organismos constituidos --  
por elementos particulares que no forman parte del personal del  
mismo Estado. Bajo esa consideración, los organismos descentra-  
lizados no son parte del Estado, no son autoridades, aún cuando  
desempeñen o desarrollen facultades que el rector pudiera desem  
peñar o desarrollar por medio de sus propios órganos.

Dentro de las modalidades que nuestra legislación esta-  
blece para la descentralización, la Universidad Nacional Autóno

ma de México, está dentro de la llamada descentralización por servicio, cuyo objeto, ya establecido en el artículo 1º. de la Ley Orgánica citada, es totalmente independiente o autónoma, es to es, sin estar sujeto a limitación o control por parte del Estado. De acuerdo con estas ideas, la Universidad no tiene características o caracteres que definen al concepto de autoridad, ya que, por una parte, sus funcionarios y empleados no están sujetos a los poderes estatales que implica la relación jerárquica, e inclusive, no son designados por el Estado, sino que, o son electos o nombrados por sus propios organismos, en los términos de la ley y estatutos universitarios; por otra parte el Estado, en el funcionamiento y actividad de la Universidad, no tiene facultades de ninguna naturaleza, ni aún las de vigilancia o de reprimir disciplinariamente faltas, ni las de mando, puesto que la misma Universidad sigue sus propias directrices, de acuerdo con su Ley Orgánica y sus diversos estatutos, expedidos por su propio Consejo Universitario y no por alguna autoridad estatal. Por último, debemos señalar que la Universidad carece del llamado poder político y que sus funciones corresponden a las de un organismo que no es autoridad. De conformidad con la jurisprudencia firme de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, que puede verse bajo la tesis 179, página 360 de la compilación señalada, el término autoridad, comprende a to--

das aquellas personas que disponen de la fuerza pública, en virtud de circunstancias ya legales, ya de hecho y que, por lo mismo, estén en posibilidad de obrar como individuos que ejerzan actos públicos por el hecho de ser pública la fuerza de que disponen, y es evidente, según criterio de las autoridades universitarias, que la UNAM carece de fuerza pública, tanto en forma legal como de hecho, de tal manera que no es ni puede ser una autoridad.

Por último, el tercer principio es la concepción de la Universidad como una comunidad de cultura, es decir, como una comunidad de maestros y alumnos que no perciben fines antagónicos, sino complementarios y que se traducen en un fin fundamental: enseñar y aprender.

Viendo el panorama que se nos presenta a través de los distintos ordenamientos de la Ley Orgánica de la UNAM, ésta se encuentra integrada tanto por los alumnos, por los maestros y por el personal administrativo; en consecuencia, debe entenderse que el espíritu del legislador fue en el sentido de que el personal de la UNAM se regirá evidentemente por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; sostener la tesis contraria significaría quebrantar los textos constitucionales, estableciendo una legislación privativa y especial para el personal docente de la UNAM, y violar el principio sobre el cual descansa-

el movimiento obrero mexicano, desconociendo el logro evidente de nuestra revolución de 1910. Ahora, a pesar que entendemos que la UNAM tiene la facultad de autodeterminarse dotándose de la organización que estime pertinente, debe ajustar sus reglamentos al personal docente de la UNAM y a las disposiciones de la nueva Ley Federal del Trabajo, o bien, promover la reforma correspondiente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que incluya a los de la Universidad Nacional Autónoma de México en dicha ley, como lo están otros trabajadores que prestan sus servicios al Estado u otros organismos descentralizados que a su vez prestan servicios públicos.

## B. ESTATUTO JURIDICO EN RELACION CON EL PERSONAL DOCENTE

El estatuto del personal académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, en su capítulo I, nos dice que las funciones de dicho personal son impartir educación superior para la formación de profesionales, investigadores, profesores y técnicos útiles a la sociedad, realizar investigaciones y estudios humanísticos y científicos, principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional, desarrollar actividades conducentes a la difusión de la cultura, y participar en la organización, dirección y administración de las actividades mencionadas, la enseñanza de las asignaturas que forman parte de los planes de estudio, se impartirá bajo el control académico de las facultades y escuelas que enumera el artículo 8 del Estatuto General de la Universidad. La investigación y labores conexas que realice el personal académico se desarrollarán en los institutos, facultades y escuelas que enumera el mencionado estatuto.

De conformidad con el conjunto de normas jurídicas que constituyen el derecho de la UNAM y, especialmente, de acuerdo con la ley orgánica, el Consejo Universitario es la autoridad máxima y está integrado por una mayoría de profesores puesto que lo forman: el rector, que tiene que ser profesor (artículo 9 de la Ley Orgánica y 31 del Estatuto General). Los directo--

res de las facultades o escuelas que necesariamente tienen que ser profesores y que no pierden tal carácter por el hecho del nombramiento, pues están obligados a seguir sirviendo una cátedra (artículo 11 de la ley y 38 del Estatuto General). Los directores de los institutos también tienen que ser profesores, - salvo dispensa excepcional y específica (artículo 28 del Reglamento de Investigadores). Por un representante de los profesores de cada una de las facultades o escuelas. Estos también -- tienen que ser profesores (artículo 7 de la ley y 17 del Estatuto General).

Está integrado también por un representante alumno de - cada una de las facultades o escuelas, y también por un repre-- sentante de los empleados de la Universidad. Por lo tanto, el H. Consejo Universitario es la suprema autoridad de nuestra má-- xima casa de estudios.

De las consideraciones anotadas anteriormente, vemos -- que al H. Consejo Universitario le corresponde dictar todo el - derecho universitario, estatutos y reglamentos, sin tener más - limitación que respetar la estructura que pudiéramos llamar cong- titucional establecida por la Ley Orgánica (art. 8, fracción I).

Es necesario señalar que del Consejo Universitario ema-- nan directa o indirectamente las autoridades que pudiéramos lla

mar locales, puesto que el Consejo Universitario designa a los miembros de la Junta de Gobierno en la renovación normal de la misma (art. 4 de la ley). Corresponde a la Junta de Gobierno, que ha sido nombrada por el Consejo Universitario, el nombramiento y remoción del rector (art. 6, fracción I de la ley). También le corresponde a la Junta de Gobierno, el nombramiento de los miembros del patronato, organismo contralor y financiero (art. 6, fracción III). Corresponde a la Junta de Gobierno nombrar al director de la facultad o escuela, dentro de la terna propuesta por el rector, y aprobada por el Consejo Técnico de la respectiva escuela (art. 3, fracción II y 6 y 11 de la Ley Orgánica). Corresponde al Consejo Universitario aprobar o modificar el proyecto anual de ingresos y egresos formulado por el patronato (art. 10, fracción II). Por lo que toca a los consejos técnicos, estos están formados por abrumadora mayoría de profesores, puesto que le corresponden los aspectos fundamentales del funcionamiento y gobierno de cada plantel, teniendo entre sus diversas facultades: aprobar la terna de candidatos para director de la facultad o escuela, de tal manera que es imposible que el nombramiento de director recaiga en una persona que no haya sido elegida de una terna, aprobada por el Consejo Técnico.

Una función que considero importante es la que tiene el

Consejo Técnico de formular los planes de estudio para la respectiva facultad o escuela; dichos planes serán sometidos a la aprobación del Consejo Universitario, sólo en lo general, de tal manera que el mismo no podrá modificarlos en lo particular (art. 47, fracción II del Estatuto General). El Consejo Técnico también formula los proyectos de reglamentos para la respectiva escuela o facultad, los cuales serán sometidos por conducto del director a la aprobación del Consejo Universitario.

Esta facultad es de tal naturaleza importante que, conforme al derecho de la Universidad, el Consejo Universitario no puede imponer un reglamento específico para una facultad o escuela que no haya sido aprobado por el Consejo Técnico de esa facultad o escuela (art. 47, fracción II del Estatuto General). Otra función que tiene el Consejo Técnico de cada facultad o escuela, es la de proponer al Consejo Universitario la designación de un profesor sin que éste, por su méritos en la especialidad de que se trata, acreditada por varios años de labor, sea sometido a oposición o a concurso. Ninguna autoridad universitaria puede hacer esa dispensa, si no es a propuesta del Consejo Técnico de la facultad o escuela respectiva (art. 66 del Estatuto General). En la relación del párrafo que antecede, el Consejo Técnico puede proponer la remoción de los profesores, cualquiera que sea su categoría, durante los tres primeros años

de servicios docentes. Ahora, el profesor que ha adquirido la cátedra por oposición o concurso o por la dispensa a que se refiere el párrafo que antecede, sólo puede ser removido dentro de los tres primeros años de su ejercicio, por falta de capacidad para la docencia, a solicitud del Consejo Técnico, ya que sin esa solicitud, no pueden removerlo ni el director de la facultad o escuela, ni el rector, ni el propio Consejo Universitario (art. 67 del Estatuto General).

Las decisiones del Consejo Técnico obligan de tal manera, que sin su aprobación no surte efecto la designación o remoción de los directores auxiliares del director general de la Escuela Nacional Preparatoria (art. 42 del Estatuto General). Alguna resolución del Consejo Técnico, con la cual no esté de acuerdo el director de la facultad o escuela correspondiente, tendrá que someterla a la decisión del Consejo Universitario (compuesto por la mayoría de los profesores) o la Junta de Gobierno.

El profesor que ha sido designado legalmente como profesor definitivo y que ha alcanzado la inamovilidad, no puede ser removido de su cargo, si no es mediante sentencia del Tribunal Universitario. Ahora bien, para conocer el caso de un profesor el Tribunal Universitario se integrará por tres miembros, de

los cuales forzosamente dos son profesores y el restante abogado general de la Universidad, que por regla general también es profesor. Si dicho Tribunal Universitario absuelve al profesor ninguna autoridad de la máxima casa de estudios podrá removerlo (arts. 82, 86, 89 y 90 del Estatuto General).

### C. EL PERSONAL DOCENTE COMO PARTE MEDULAR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

La situación de los profesores dentro de la organización reconocida a la Universidad Nacional Autónoma de México, por su Ley Orgánica, es de una naturaleza tan especial que el gobierno de la universidad queda necesariamente en manos de los profesores. Los diversos estatutos y reglamentos universitarios no hacen sino realizar esa idea fundamental de la Ley Orgánica. Por lo tanto, la universidad es una familia numerosísima integrada por profesores, investigadores y alumnos. Los fines de estas partes que componen a la universidad son extender con mayor amplitud los beneficios de la cultura, conservar el saber y difundir los conocimientos para el bien del hombre, de la nación y de la humanidad. Nuestra máxima casa de estudios tiene la obligación ineludible de formar investigadores y profesionistas, que el medio pueda necesitar, además de orientarlos en el cumplimiento de sus obligaciones para con el país y la humanidad. Es por lo tanto una finalidad del personal docente de la Universidad Nacional Autónoma de México, la investigación, la formación de profesionistas y la creación cultural; esta función se realiza internamente, esto es, en el seno de la universidad y por sus miembros.

Es necesario señalar, puesto que considero que allí es -

donde descansan los fines de la universidad y sus miembros, el principio de libertad y de la cultura, pues, además que son derechos fundamentales del hombre, son una manifestación de las libertades de conciencia, de pensamiento y de expresión.

La Ley Orgánica de la UNAM, dictada con fundamento en la fracción XXV del artículo 73 constitucional, reconoce que la universidad es una corporación pública, autónoma, democrática y fundada en el principio de la libertad de cátedra. Como punto-final, diré que la ley identifica plenamente a la UNAM, con su personal docente, es decir, tiene que ser gobernada por sus propios miembros (arts. 1 y 2 de la ley).

## SECCION SEGUNDA

### ENTRE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO Y SU PERSONAL DOCENTE NO EXISTE RELACION DE TRABAJO

#### A. INTRODUCCION

El presente capítulo considero reúne las características esenciales de un trabajo de investigación, pues su objeto principal es dar a conocer el criterio que tiene nuestra máxima casa de estudios, en relación a la naturaleza jurídica del servicio que le presta el personal docente. También obedece al interés de la UNAM en dar a conocer los estudios y resoluciones que las autoridades federales han efectuado en cuanto a la interpretación y aplicación a casos concretos de los ordenamientos que la rigen.<sup>37</sup>

La UNAM, a través de su Dirección General de Asuntos Jurídicos, sostiene que entre la universidad y su personal docente no existe relación de trabajo; sus argumentos son los siguientes: la UNAM tiene como fin principal conservar, incrementar y difundir la cultura y los conocimientos que capacitan a la persona para realizar una labor profesional en la sociedad, así como la labor de investigación para incrementar los conoci-

---

<sup>37</sup> Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

mientos y contribuir al adelanto técnico, humanístico y científico del país. De acuerdo con la Ley Orgánica de la UNAM, expedida por el H. Congreso de la Unión y publicada el día 6 de enero de 1945, la universidad, formada por profesores, investigadores y alumnos, es autónoma, o sea, es gobernada por sus propios miembros. Estas autoridades, nos dice la Ley Orgánica, están formadas por profesores e investigadores de la institución. El Consejo Universitario, máxima autoridad de esta casa de estudios, se integra de la manera siguiente: el rector, el que debe ser un profesor, los directores de las facultades y escuelas, los que deben ser profesores y que están obligados a continuar impartiendo su cátedra mientras ocupan ese cargo (art. 11 de la Ley Orgánica y 31 del Estatuto).

B. LAS RELACIONES ENTRE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO Y SU PERSONAL DOCENTE SE RIGEN POR SU LEY ORGANICA, CUYA JERARQUIA ES IGUAL A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo tiene la misma jerarquía que la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, ya que las dos han sido creadas por el Poder Legislativo Federal para reglamentar artículos constitucionales: el 123 y el 73, fracción XXV, respectivamente. En esta forma, la Ley Federal del Trabajo no priva sobre la Ley Orgánica de la universidad, sino que en caso de duda de qué estatuto se debe aplicar, se debe analizar qué órgano es competente para conocer un determinado asunto. Las relaciones entre la universidad y su cuerpo docente y de investigación no deben regirse por la Ley Federal del Trabajo, sino por la Ley Orgánica de la propia institución, ya que las personas mencionadas no son trabajadores. Esta tesis fue sostenida en la resolución de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente al día 1º de abril de 1963, en amparo directo número 4958/61/2º, promovido por la Universidad Nacional Autónoma de México, contra actos del Grupo Especial Número Nueve de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. También la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sostiene la tesis mencionada, por medio de la cual negó el registro al supuesto sindicato de profesores.

Respecto a si la legislación universitaria viola los artículos 13 y 17 constitucionales, la Dirección de Asuntos Jurídicos de la UNAM sostiene que los estatutos y leyes de la universidad no violan los mencionados artículos, pues esta institución no tiene ningún fuero, tribunal especial, ni se hace justicia por sí misma. En la UNAM hay un organismo denominado Tribunal Universitario, cuya competencia estriba en conocer problemas de índole académica de los miembros de la comunidad universitaria. Este tribunal no examina ningún problema de legislación común, sino únicamente aquellos de tipo universitario, con lo que excluye de su conocimiento cualquier controversia de la legislación común. Dicha Dirección de Asuntos Jurídicos, a mayor abundamiento, dice: el Tribunal Universitario no es un tribunal especial, porque no se nombra especialmente para un caso determinado, sino que existe con anterioridad para conocer cualquier problema de índole académica, puesto que los tribunales especiales se establecen generalmente para conocer de delitos políticos, materia completamente ajena a la naturaleza misma del Tribunal Universitario.

Dice la susodicha dirección, la labor de los investigadores y profesores no es trabajo subordinado, porque ellos tienen la más completa libertad de cátedra, de método y de exposición. Claramente se ve, dice la Dirección de Asuntos Jurídicos,

que la categoría de profesor no encuadra en el concepto de subordinación de la ley laboral, ya que nadie le impone determinada ideología, pues tiene la libertad de señalar los libros de texto que le parezcan adecuados para la conducción de la cátedra y, asimismo, actuar conforme al principio de "libertad de cátedra".

A mayor abundamiento, afirma la dirección, el concepto de subordinación va en contra de la misma esencia del servicio universitario, porque si se concluyera que los profesores e investigadores son trabajadores, y como tales, subordinados, se acabaría la libertad de cátedra, que es la base de la universidad, y se tendría que concluir que si las autoridades universitarias, en su calidad de patrones, ajenos y extraños al profesorado universitario, pudieran imponer un criterio y un sentido determinado al ejercicio de la cátedra y de la investigación, la desobediencia sería causa justificada de rescisión de la relación laboral. La relación de trabajo tiene un profundo contenido económico, del que se desprenden los derechos colectivos de los trabajadores: sindicato, contrato colectivo y huelga, -- que tienen como finalidad lograr nuevas y mejores prestaciones, de las que indudablemente la economía tiene señalada importancia. En la universidad, son los propios profesores e investigadores los que pueden señalarse mejores prestaciones, a través --

del Consejo Universitario, integrado abrumadoramente por ellos, y quien puede, por simple mayoría, congelar alguna o algunas -- partidas del presupuesto universitario, para decretarse a sí -- mismos mejores remuneraciones por sus servicios como catedráticos, facultad indicada en el artículo 10, fracción II de la Ley Orgánica.

También los directores de los institutos de investigación, que también son por reglamento profesores, salvo que tengan autorización expresa en contrario, un representante de los profesores, el que desde luego debe tener tal categoría por cada una de las facultades o escuelas, un representante alumno -- por cada una de las facultades o escuela y un representante de los empleados administrativos de la UNAM. Las otras autoridades de la universidad deben ser profesores, tal es el caso del rector, los miembros de la Junta de Gobierno, que si no se encuentran impartiendo una cátedra, deben haberse distinguido en una especialidad y haber prestado servicios docentes o de investigación a la propia institución; por último, los consejeros -- técnicos, profesores de las escuelas, facultades, de humanidades y de ciencias. Como claramente se ve, los órganos centrales de la universidad están formados e integrados mayoritariamente por los profesores e investigadores; es decir, ellos mismos se gobiernan a través de sus representantes en los órganos-

de decisión de esta institución.

En cada escuela o facultad existe un Consejo Técnico, - el que tiene una serie de facultades de la más alta jerarquía, - ya vistas en el párrafo anterior. Estos consejos técnicos están integrados por profesores y dos representantes de los alumnos. Los profesores son nombrados por el conjunto de catedráticos de esa facultad. Como se puede ver, en cada facultad o escuela son los propios profesores los que gobiernan y tienen la responsabilidad de esa escuela o facultad.

Por lo expuesto anteriormente, concluye la Dirección de Asuntos Jurídicos de la UNAM, no es posible pensar que entre la universidad y los profesores e investigadores de la misma exista una relación laboral regida por la Ley Federal del Trabajo, - en la que esta universidad es patrón y el profesor e investigador, trabajador, ya que son los propios profesores e investigadores, los órganos de autoridad y decisión de la universidad, - según se desprende de lo dicho en párrafos anteriores. La citada dirección, también asienta y sostiene que los profesores e investigadores no son trabajadores de acuerdo con las definiciones que de trabajador asientan tanto la anterior como la nueva Ley Federal del Trabajo. El artículo 8 de la nueva ley, declara: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o

moral, un trabajo personal subordinado. Para efectos de la anterior disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, requerido por cada profesión u oficio.

La idea de fuero, sostiene la multicitada dirección, -- connota la de privilegio y ventaja de una persona, grupo de personas o de una corporación, respecto al resto de la población, -- lo que lo coloca en una situación de excepción respecto a los demás miembros de la comunidad. Esto no acontece ni con la universidad ni con sus miembros, porque no se encuentran en situación de excepción ni de privilegio respecto a los demás integrantes de la comunidad mexicana.

Si la universidad tuviera fuero, el Tribunal Universitario juzgaría de todo caso en que un miembro de ella fuera parte, situación que no corresponde al Tribunal Universitario, ya que, como se ha dicho, su competencia es únicamente de tipo académico.

Como parte final de esta sucesión de ideas, nos dice la Dirección de Asuntos Jurídicos, la UNAM, como toda persona o -- corporación de México, está sujeta a los tribunales de este -- país, por lo que esta institución no se hace justicia por sí -- misma.

C. LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO NO TIENE EL CARACTER DE AUTORIDAD PARA LOS EFECTOS DEL JUICIO DE AMPARO

Toca ahora desarrollar el criterio que la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Universidad Nacional Autónoma de México pronunció acerca de cuál es el concepto del término - autoridad, referido a la naturaleza de la de nuestra máxima casa de estudios, como diferente a las de orden público para los --- efectos de la improcedencia del juicio de amparo, en contra de actos de aquéllas. Se persigue la finalidad de contribuir a la difusión de ideas que sobre el respecto tiene la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la naturaleza jurídica de la propia UNAM, y que se han venido fijando como resultado de la interpretación y de la aplicación a casos concretos, de las reglas de - los ordenamientos internos.

Sostiene la multicitada dirección, en los términos del artículo 103, fracción I de la Constitución General del país y del artículo 1, fracción I de la Ley de Amparo, lo siguiente:

El juicio de amparo tiene por objeto resolver toda controversia que se suscite por leyes o actos de la autoridad, que violen las garantías individuales. En consecuencia, para que - pueda promoverse el juicio de amparo, se requiere que, por una - parte, se impute a una autoridad, considerada responsable, la -

realización de un acto y, por otra, que dicho acto de autoridad viole las garantías individuales del promovente del amparo. Es así como el artículo 5º. fracción II de la Ley de Amparo, establece como parte en el juicio de amparo a la autoridad o autoridades responsables. Ahora bien, sostenemos que la Universidad Nacional Autónoma de México y, consecuentemente, sus funcionarios y organismos, específicamente el rector, el H. Tribunal -- Universitario y la H. Comisión de Honor del Consejo Universitario, no es ni puede ser considerada autoridad en los términos de los preceptos señalados, para los efectos del juicio de amparo y, en la misma forma, que sus actos, aún el supuesto sin conceder que violen garantías individuales, no son susceptibles de impugnación mediante el juicio de amparo; puesto que la UNAM, de conformidad con su Ley Orgánica de fecha 30 de diciembre de 1944, es una corporación pública --organismo descentralizado del Estado-- dotada de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender -- con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura. Es, por tanto, una corporación pública autónoma, con plena capacidad jurídica, es decir, una persona moral comprendida dentro de las señaladas en los artículos 25 al 28 del Código Civil del --

Distrito Federal. En consecuencia, la UNAM es una persona moral, de carácter particular, y sus actos no pueden ser objeto de la queja establecida por la Ley de Amparo, según la jurisprudencia firme bajo el número 36, página 97, aparece publicada en la Compilación de la Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, sustentadas en sus ejecutorias pronunciadas desde el año de 1917 a 1954, cuyo conocimiento y aplicación son obligatorios para las autoridades correspondientes. Por consiguiente, afirma la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la UNAM, ésta no es ni forma parte del Estado o de alguno de sus poderes u organismos. Es una institución autónoma. Es bien sabido que el concepto de autoridad, para fines del amparo, está en relación directa con el de poder u órgano del Estado y que únicamente son autoridades aquellas que forman parte del Estado, ya sea federal, estatal o municipal.

La Universidad, según se ha expresado, es un organismo descentralizado del Estado. Es bien sabido que, en algunos casos, el Estado, para hacer más efectiva la realización de sus atribuciones, permite u organiza sus actividades en dos formas genéricas, a saber: la organización centralizada, que se encomienda a sus propios organismos, autoridades y auxiliares y la organización descentralizada, cuyos actos, por la naturaleza técnica o de especialidad, subtrae del conocimiento de sus fun

cionarios, organismos, autoridades y auxiliares, para encomendar los a elementos que tengan la preparación suficiente, a fin de - que puedan atenderlos. Es decir, el Estado se descarga de algunas de sus labores y las coloca en organismos constituidos por - elementos particulares que no forman parte del personal del mismo Estado. Bajo esta consideración, los organismos descentralizados no son parte del Estado, no son autoridades, aun cuando -- desarrollen o desempeñen facultades por medio de sus propios órganos. Dentro de las modalidades que nuestra legislación establece para la descentralización, la Universidad Nacional Autónoma de México está dentro de la llamada descentralización por servicio, cuyo objeto, ya establecido en el artículo 1 de la Ley Orgánica citada, es totalmente independiente o autónomo, esto es, - sin estar sujeto a limitación o control por parte del Estado. - De acuerdo con estas ideas, la Universidad no tiene las características o caracteres que definen al concepto de autoridad, ya - que, por una parte, sus funcionarios y empleados no están sujetos a los poderes estatales que implica la relación jurídica jerárquica, e inclusive no son designados por el Estado, sino que - o son electos o nombrados por sus propios organismos, en los términos de la ley y estatutos universitarios; por otra parte, el - Estado en el funcionamiento y actividad de la Universidad, no -- tiene facultades de ninguna naturaleza, ni aún las de vigilancia o de reprimir disciplinariamente faltas, ni las de mando, puesto

que la misma Universidad sigue sus propias directrices, de acuerdo con su Ley Orgánica y sus diversos estatutos, expedidos por su propio Consejo Universitario y no por alguna autoridad estatal. Por último, señala dicha dirección, la Universidad carece del llamado poder político y que sus funcionarios corresponden a las de un organismo, que no es autoridad, puesto que, de acuerdo con la jurisprudencia firme de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, que puede verse bajo la tesis 179, página 360 de la compilación señalada, el término autoridad, para los efectos del amparo, comprende a todas aquellas personas que disponen de la fuerza pública, en virtud de circunstancias, ya legales, ya de hecho, y que por lo mismo, estén en posibilidad de obrar como individuos que ejerzan actos públicos por el hecho de pública, tanto en forma legal como de hecho, de tal manera que no es ni puede ser una autoridad.

Debemos señalar que de conformidad con el artículo 31, fracción IV de la Constitución General del país, que las actividades y funciones del Estado se realizan, en su aspecto patrimonial, con las contribuciones, que en forma de impuesto el Estado impone a todos los habitantes del país, situación que no existe en relación con la Universidad, puesto que ateniendo a los términos del artículo 15 de la Ley Orgánica, tiene su propio patrimonio, constituido por los bienes y recursos que se enumeran en el

propio precepto, que no hace referencia a los impuestos. Es de cir, el patrimonio de la Universidad es independiente del patrimonio general del Estado, lo que significá que existe una independencia entre el Estado y la Universidad; por lo tanto, afirma dicha dirección, que los actos de la Universidad no son actos de autoridad, ni siquiera actos administrativos, sino que se trata, por lo que hace a las funciones del H. Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor del Consejo Universitario, de actos de carácter académico, con el propósito de poder cumplir con la finalidad de la propia Universidad y de establecer el régimen de disciplina, moralidad y respeto y orden, que la Ley Orgánica y los estatutos universitarios señalan. De todo lo expuesto, se supone que la Universidad Nacional Autónoma de México no tiene el carácter de autoridad para los efectos del juicio de amparo.

## D. LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO Y SUS ANTECEDENTES

### EL INICIADOR, DON FRAY JUAN DE ZUMARRAGA

Fray Juan de Zumárraga, obispo de México, es quien tiene la primacía cronológica en las peticiones explícitas y formales que condujeron a la definitiva creación de la Universidad en la Nueva España, porque no existía universidad de letras a dónde recurrir y porque no había parte alguna ni para cristianos donde se lean todas las facultades que suelen leer en las otras universidades de la Madre Patria, y enseñar sobre todos los puntos, artes y teología, pues de ello hay más necesidad en la Nueva España.

Solicitud que resultaba natural, ya que la universidad significaba para fray Juan, no sólo un centro cultural, sino principalmente el instrumento de la formación de su clero. Para proveerse de clero, estuvo solicitando constantemente clérigos bien formados en las letras y en la virtud, tanto que se puede considerar éste como tema obligado de sus cartas a la corona.

A la petición de fray Juan de Zumárraga, se suma la del Cabildo de México y la de don Antonio de Mendoza, virrey de la Nueva España, quienes en 1539 se dirigen al rey en los términos

siguientes: "La universidad debe ser creada por Su Majestad, para que los españoles no tengan que enviar a sus hijos a España, con gran riesgo de sus vidas en la Vera Cruz y en el mar, para que en la Nueva España no se olvidasen de la lengua que les era muy necesaria y, además, porque existía ya muy buena preparación de muchos buenos gramáticos españoles, de los muchachos del Colegio de los Indios en Santiago Tlatelolco y de los Novicios de los Monasterios, los cuales se perdían por no haber quien los enseñase."

El gobierno de la ciudad de México, ante el poco éxito de sus gestiones anteriores, nombra una comisión el 13 de enero de 1543, la cual se traslada a España para insistir con argumentos fuertes en la creación de la universidad en la colonia.

En enero de 1553 inauguróse solemnemente la Universidad de la Nueva España, habiendo sido el virrey don Luis de Velazco quien primero cumplió lo mandado en la Real Cédula.

Primero, la universidad ocupó la casa de Juan Guerrero, antes propiedad de doña Catalina de Montejo, la cual se encuentra en la esquina de las calles de la Moneda y Seminario; después, las casas propiedad del Hospital de Jesús, en la calle de las Escalerillas, donde la universidad estuvo hasta el año de 1554. En ese año, se trasladó a la casa del marqués del Vall

ocupada hoy por el Monte de Piedad, frente al zócalo y, por fin, a principios del siglo XVII, se estableció en el edificio situado al oriente del mercado del Volador, donde estuvo a fines del siglo XIX el Conservatorio Nacional de Música. (Actualmente sabemos que definitivamente seguirá en los terrenos del Pedregal de San Angel y Copilco, al sur de la ciudad.)

El primer rector de la Real y Pontificia Universidad de México, fue el oidor, don Antonio Rodríguez de Quezada, y el -- cargo de maestro-escuelas se otorgó al oidor Gómez de Santillana; la cátedra de teología, fray Pedro de Peña, dominico, después obispo de Quito, reemplazado a poco por don Juan Negrete, -- maestro de artes en la Universidad de París y arcediano de la -- Metropolitana; el insigne agustino fray Alonso de la Vera Cruz, obtuvo la de escritura sagrada y después la de teología escolástica; el Dr. Morones, fiscal de la Audiencia, ocupó la de cánones; el Dr. Melgarejo desempeñó poco tiempo la de derecho, y le sucedió el Dr. Arévalo Sedeño, que vino de provisor con el Sr. -- Montúfar; la de instituto y leyes se dio al Dr. Frías de Albornoz, discípulo del gran jurisconsulto don Diego de Covarrubias; en las artes enseñó el presbítero Juan García, el Dr. Cervantes Salazar en la retórica, y en la gramática fue colocado V. R. -- Blas de Bustamante, incansable institutor de la juventud. Después se fundaron otras, entre ellas, las de medicina y de idio-

mas mexicano y otomí. Casi todos los primeros catedráticos --- eran sujetos distinguidos por su carrera literaria y los puestos que ocupaban. De su eficiencia no puede dudarse, con sólo-ver entre ellos nombres como el de fray Alonso de la Vera Cruz.

La nueva universidad fue investida con todos los privilegios de la de Salamanca; otorgándole el título de Real y Pontificia y se incorporaron a ella todos los doctores que en ese tiempo existían ya en México, contándose entre ellos al arzobispo Montúfar.

La universidad, al principio, se rigió por los estatutos de la de Salamanca, cuyos privilegios, franquicias y libertades se disfrutaban en la de México, según lo mandado por el virrey Felipe II, en cédula del 13 de abril de 1563. Posteriormente, estuvieron vigentes los estatutos de la Universidad de Lima; más tarde, los dados por el arzobispo Maya de Contreras y los del Dr. Pedro de Farfán, y después de la visita que el hizo el obispo de Puebla, don Juan de Palafox y Mendoza, quien encontró que: "La universidad tiene más lucimiento de doctores que de estudiantes y hállase en muy trabajoso estado", él mismo formó en 1645 las constituciones que estuvieron vigentes hasta la extinción de la universidad.

Y esto se hizo mediante el decreto del 19 de octubre de

1833, expedido por Gómez Farías, que en su artículo primero dice lo siguiente: Se suprime la Universidad de México y se establece una dirección general de instrucción pública para el distrito y territorios de la federación... Posteriormente, un decreto dictado el 23 del mismo mes de octubre, creó, para suplir a la universidad, seis establecimientos de estudios preparatorios, de estudios sociológicos y humanidades, de ciencias eclesiásticas. La obra reformista de Gómez Farías y de sus ilustres colaboradores, no pudo, sin embargo, llevarse a cabo, por el intenso movimiento de reacción encabezado por Santa Anna, -- quien, por decreto de 1834, restableció la universidad que no -- llegó ya, efectivamente, a salir del sueño en que se encontraba. Así siguió su penosa marcha decadente, hasta el 19 de diciembre de 1854, en que fue expedido el plan denominado de la res, de -- ideas completamente retrógradas, que no pudo entrar en vigor en virtud de la caída de Santa Anna. Triunfante la revolución de Ayutla, de tendencias eminentemente liberales, el presidente Comonfort expidió un decreto el 12 de septiembre de 1857, en virtud del cual se suprimió nuevamente la universidad.

Al siguiente año, después del golpe de Estado del mismo Comonfort, y vuelto al poder el partido conservador, el presidente interino, Zuloaga, con fecha 5 de marzo de 1858, derogó -- el decreto anterior, volviendo a establecer la Nacional y Ponti

ficia Universidad.

Uno de los antecedentes más recientes de la Universidad Nacional Autónoma de México es su autonomía, que le fue otorgada durante el régimen del Lic. Emilio Portes Gil, en el año de 1929.

La construcción de la actual universidad se debe, en forma determinante, a la administración del Lic. Miguel Alemán-Valdez, quien a toda costa realizó esta obra majestuosa, y fue el pueblo de México el que la costeó. Lo anterior es muy importante, pero más importante es la autonomía que siempre respetó, al igual que los regímenes posteriores, hasta que en el año de 1968 fue manchada con la invasión del ejército, que cumplió órdenes del presidente Gustavo Díaz Ordaz.

Sin embargo, ya en este régimen se ha declarado el respeto de la autonomía y sólo existe un lunar en un Estado del norte, donde el gobernador nombró a un coronel del ejército como rector; serán los estudiantes y el señor presidente de la República quienes digan la última palabra.

### CAPITULO TERCERO

#### BREVE ESTUDIO DE LOS ORIGENES DE LA LIBERTAD DE ASOCIACION

##### SECCION PRIMERA

##### LOS PRINCIPIOS SINDICALES

- A. Libertad sindical
- B. Reconocimiento
- C. Tratados

##### SECCION SEGUNDA

##### EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO Y SU DERECHO A SINDICALIZARSE

- A. El artículo 9 y el derecho de reunión
- B. El artículo 123 y su fracción XVI
- C. Los artículos 356 y 357 en la nueva ley

## SECCION PRIMERA

### LOS PRINCIPIOS SINDICALES

#### A. LIBERTAD SINDICAL

El movimiento sindical surge con el advenimiento del régimen capitalista. Pero cuando la burguesía conquista el poder político y pasa a liquidar las formas feudales de explotación, los trabajadores comienzan a darse en Europa formas de organización clasistas y participan junto con la burguesía en la lucha contra los resabios del feudalismo. Esta lucha, sin embargo, emerge en función de los propios derechos y reivindicaciones de los trabajadores y, por lo tanto, choca contra la misma burguesía que explota el trabajo asalariado y dicta, para defenderse, las primeras leyes antiobreras. Las luchas de los trabajadores eran entonces espontáneas y tumultuosas, sin plan ni dirección ni objetivos concretos, y esto permite a la burguesía sofocarlas fácilmente. Hacía falta un elemento nuevo: la organización.

A decir de Rubens Iscaro,<sup>38</sup> el movimiento sindical tiene que basarse en tres principios fundamentales; estos son: la unidad, en oposición a la atomización sindical que persiguen -- los enemigos del movimiento sindicalista, a través de sutiles -- maniobras divisionistas. Sin ese elemento, considero las luchas por la sindicalización de clases trabajadoras son ineficaces, y los trabajadores no alcanzan sus objetivos. Es por eso que el movimiento sindical debe estar unido para cumplir su función específica: el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, o sea, luchar por el mejoramiento económico de la clase que labora y, por ende, la transformación del régimen capitalista.

El segundo principio es la independencia sindical, que significa que toda la estructura de las organizaciones sindicales no depende en absoluto de los patronos ni del Estado, ni admite su intromisión en las cuestiones internas que le competen. El movimiento resulta por lo tanto soberano, y se conduce y administra en cumplimiento de la voluntad de los trabajadores que lo forman, sin interferencias ajenas. Por último, la democracia sindical que es el conjunto de métodos y procedimientos por los que el movimiento sindical rige sus actividades, toma deci-

---

<sup>38</sup> Diálogos sobre Temas Sindicales, pág. 104.

siones, elige sus autoridades, resuelve medidas de lucha, etc., todo lo cual se garantiza con la máxima participación de los -- trabajadores en la vida y la actividad de los sindicatos. Cuando se hizo conciencia, con los tres principios anteriores la libertad sindical se convirtió en una realidad y, al calor de los combates contra el capital, surgieron los primeros sindicatos. Sin embargo, no es hasta la aparición del manifiesto comunista -- cuando en verdad se plantea la lucha entre la clase trabajadora y la burguesía, partiendo de la base de un análisis científico, esto es, partiendo de que la historia de todas las sociedades -- existentes, hasta la fecha, es la historia de la lucha de clases. Fue Marx quien, al analizar en su obra el capital, las entrañas mismas del capitalismo, otorgó al naciente movimiento -- obrero una doctrina de clase de la que hasta entonces carecía y de la cual surgía con claridad el objetivo final del movimiento sindical y político de la clase trabajadora: la emancipación social de éste, a través de la socialización de los medios de producción. Esta comprensión, la disminución de la personalidad -- individual del obrero dentro del mecanismo de la producción, y la conciencia de la debilidad del obrero ante el patrón en las condiciones de aislamiento, son factores que determinan el desarrollo de los sindicatos. Es claro que en su origen, la libertad sindical se reducía a asociaciones de artesanos, solidari--

dad, etc., para desembocar luego en la lucha eminentemente reivindicatoria y emancipadora que los distingue hasta nuestros días.

## B. RECONOCIMIENTO

Una nueva situación se impone en el desarrollo del sindicalismo, el reconocimiento de éste tuvo efectividad, cuando la gran industria admitió que la mano de obra asalariada no formaba parte de su propio patrimonio, es así como se constituye otra etapa en la evolución de los sindicatos, pero no quiere decir que con esto se consiguió un derecho para la clase trabajadora, sino que la asociación sindical únicamente fue excluida de la clasificación de hecho criminal que antes tenía. O sea que dejó de ser considerada como delito. Cuando se proclamó el principio de libertad de convenios de trabajo, por el que se dejaba al empresario una libertad de acción absoluta para adquirir o utilizar todo lo que fuera necesario para el funcionamiento de su industria y, en particular, la mano de obra asalariada, la realidad fue que se produjo la ruptura del equilibrio entre las partes del contrato, que provenía de la diferenciación de las funciones sociales y de la propiedad del instrumento de trabajo. Y se agravaba por el hecho de que el objeto del contrato, el objeto del intercambio, no era de la misma naturaleza ni de la misma especie para ambas partes. Partiendo de la base, la mayor parte del conglomerado social se encontró apartada y excluida de uno de los principios básicos en que se fundaba el nuevo régimen económico (la propiedad privada), esto es, que la

clase trabajadora fue privada, si no ciertamente de toda forma de propiedad, si de la propiedad de los instrumentos de trabajo, por ende, se llevó a cabo una diferenciación más profunda de las funciones sociales entre los empleadores propietarios del instrumento de trabajo, y los obreros, prestadores de la mano de obra asalariada.

En el nuevo estilo económico, la libertad se coartó en nombre de la propia libertad y los hombres que habían vivido desde siglos en regímenes de asociación se encontraron, de pronto, frente a un sistema desconocedor de toda libertad, salvo la de vender su fuerza de trabajo en las condiciones impuestas por el patrón y la de abandonarse el obrero a merced del empleador. En este estado de cosas, y como se indicó en el párrafo anterior, la ruptura del equilibrio entre los factores de la producción no se hizo esperar. Pero no tardó la reacción de la clase trabajadora, empujados por un espíritu de solidaridad, de unidad de clase y de conciencia de clase, puesto que la opresión a que los sometían los empresarios tenía que provocar en ellos, necesariamente, la idea de no consentir en lo sucesivo este trato. Pero como la lucha era ineficaz si uno solo de los trabajadores o algunos abandonaban el trabajo, tenía forzosamente que imponerse la conclusión de dejarlo todos a la vez, para ejercer de esta manera la presión suficiente sobre el empresario. Pero

la separación del trabajo, esto es, la huelga, por sí sola no va a resultar como una solución, puesto que los trabajadores no podían resistir la falta de ingresos por mucho tiempo, de ahí nació el movimiento asociacionista como modo de resistir con mejores medios, al hacer efectiva la conjunción de las diversas fuerzas de oposición y choque en un solo conglomerado que era el sindicato, por lo tanto, esta organización representó una genuina cohesión destructora del individualismo atómico para tener en cuenta que la sociedad sólo es la consecuencia de la acción combinada de muchos individuos para el logro de sus objetivos. Las clases poseedoras se agrupan fácilmente, instintivamente, diría Kleinwachter,<sup>39</sup> porque resulta más fácil para estas clases, para los fuertes, unirse en bloque para aplastar a los débiles.

Ante esta situación, la población laborante fue haciendo sentir su fuerza así, y especialmente en los países de régimen parlamentario elevaronse voces cada vez más numerosas contra el abstencionismo sistemático del Estado en las relaciones del trabajo, reclamando la legalización de las coaliciones obreras. Es también el momento en que la clase poseedora comienza a ceder terreno en favor de la población laborante, así como también aquélla se constituye en verdaderas coaliciones y sindi

---

<sup>39</sup>Economía Política, 3a. Edición, pág. 123.

catos patronales, enfrentando sus intereses con los de la clase trabajadora, produciéndose el sindicalismo patronal como arma de defensa contra la asociación profesional de trabajadores. Tomando en cuenta estos antecedentes, el legislador reconsideró su actitud y consideró prudente legalizar las organizaciones -- sindicales y patronales, suprimiendo de paso, el delito de coalición.

Gran Bretaña fue el primer país que en 1824 derogó el - delito de coalición, pero las coaliciones obreras no tuvieron - carácter plenamente lícito hasta después de adoptada la ley sobre los sindicatos profesionales en 1871 y la ley sobre la conspiración y la protección de la propiedad en 1875. Estas dos le yes contienen definiciones particularmente claras, que son adoptadas en todos los países dominados por la Gran Bretaña.<sup>40</sup>

En Francia, una ley de 25 de mayo de 1854 suprimió el - artículo 414 del Código Penal, el cual disponía que toda coalición, tanto de los patronos para forzar la reducción de los salarios como de los obreros, con el fin de hacer suspender el -- trabajo en un taller, constituía de por sí un delito cuyos autores principales podían ser castigados con dos a cinco años de - prisión y los cómplices con una pena de seis días a tres meses-

---

<sup>40</sup> O.I.T., pág. 15.

de prisión y una multa de 16 a 3 000 francos. Pocos años más tarde, el ejemplo de Gran Bretaña y Francia fue seguido por la mayoría de los países continentales europeos.<sup>41</sup>

Aprobada por la legislación dicha coalición, y reconociendo el derecho de asociación profesional, se constituyó el tercer adelanto en la evolución del derecho de sindicación y, por ende, devino un derecho de las masas asalariadas, lo que antes era un delito, se convirtió, como dije anteriormente, en un derecho para la clase trabajadora.

---

<sup>41</sup>O.I.T., págs. 15 y 16.

### C. TRATADOS INTERNACIONALES

La Organización Internacional del Trabajo, desde su --- creación (su antecedente más remoto lo encontramos en la parte- XIII del Tratado de Versales, de 25 de enero de 1919), se ha de dedicado al estudio y solución de los problemas de las clases la- borantes en todo el mundo. De sus conferencias convocadas des- de que formaba parte de la extinta Sociedad de las Naciones, -- hasta la época contemporánea en que está convertida en uno de - los organismos de mayor trascendencia de la Organización de las Naciones Unidas, han surgido múltiples convenios, para ser más- exactos, 118 en total, de 1919 a 1962, que a su vez han venido a dar solución a problemas que otrora no dignificaban al hombre de trabajo que prestaba su energía sin protección legal de nin- guna especie. Por lo que hace a la libertad sindical, en reali- dad sólo hay un convenio, el número 87, relativo a la libertad- sindical y a la protección del derecho de sindicato, creado asi- mismo por la Conferencia de la Organización Internacional del - Trabajo, convocada en San Francisco, California, por el Consejo de Administración, el 17 de junio de 1948. Es interesante señ- alar que, de todos los convenios celebrados en el seno de la Or- ganización Internacional del Trabajo, sólo los convenios núme-- ros 11 y 87 están firmados y ratificados por México.

En el convenio número 87, el término organización se re

fiere a toda coalición de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los patronos. En el artículo dos del citado convenio se garantiza, tanto a los trabajadores como a los patronos, la constitución de las organizaciones sindicales para la defensa de sus respectivos intereses, así como el derecho de afiliarse a estas organizaciones, con la condición de observar los estatutos de las mismas.<sup>42</sup>

Este derecho se asegura, expresa en términos precisos -- el precepto, al igual que en nuestra legislación de trabajo, -- sin ninguna distinción y autorización previa, esto es, sin ninguna autorización del poder público, lo que quiere decir que la libertad de asociación profesional es absoluta, íntegra, y ningún poder puede menoscabar ese derecho. En el artículo tres -- del citado convenio, encontramos la libertad absoluta de que goza la asociación profesional para legislar, elegir libremente a sus representantes, organizarse y formular su programa de acción política, sin que las autoridades públicas intervengan, esto es, para evitar que el Estado limite este derecho o entorpezca su ejercicio legal. Es interesante hacer notar la garantía que se encuentra en el artículo 4 del convenio, pues trata de --

---

<sup>42</sup>Libertad Sindical. Manual de Educación Obrera, Ginebra, 1959, pág. 36.

beneficiar a las organizaciones profesionales con todas las garantías ofrecidas por el procedimiento judicial normal, en caso de suspensión y disolución previstas en la reglamentación nacional, como sanción por infracción a las leyes.<sup>43</sup> Es necesario hacer notar que el citado convenio en su artículo 5, al igual que el artículo 381 de la nueva Ley Federal del Trabajo garantiza el derecho para formar federaciones y confederaciones, como se ve, el poder organizativo de la asociación profesional, no se reduce a la sola institución de un sindicato. Por lo que -- respecta al artículo 7, éste garantiza la adquisición de la personalidad jurídica para las organizaciones de trabajadores y patrones, esto es con el fin de que sus agrupaciones no estén sujetas a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de los artículos 2, 3 y 4 del citado convenio. En el artículo 8, se establece la segunda cláusula de salvaguardia y que se refiere al orden público y a la legalidad. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo declara que los trabajadores y empleadores, al ejercer los derechos que se le reconocen en el presente convenio, están obligados, lo mismo que las demás personas, a respetar la legalidad.

Por último, es necesario hacer notar que el artículo 11

---

<sup>43</sup>Revista Internacional del Trabajo, Vol. 38, pág. 676.

del convenio impone al gobierno de nuestro país la obligación de adoptar las medidas que sean necesarias para asegurar a trabajadores y patronos el libre ejercicio de la libertad de asociación profesional. El citado artículo se apoya, por lo que respecta a nuestro país, en el artículo 133 de la Constitución General de la República. Para mejor hacer notar su contenido, transcribimos el citado artículo: Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que puede haber en las constituciones o leyes de los Estados.

## SECCION SEGUNDA

### EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO Y SU DERECHO A SINDICALIZARSE

Las relaciones entre la universidad y su personal docente deben regirse por la nueva Ley Federal del Trabajo, puesto que las mencionadas personas, al realizar su trabajo académico-dentro de los planes y programas aprobados por la dependencia - donde se encuentran adscritos, percibir la remuneración que les corresponde, cumplir puntualmente con la jornada de trabajo que se les asigne, esto, no contando con otras obligaciones no menos importantes que las anteriores que tiene que observar para-prestar un servicio eficiente en el cumplimiento de su deber, - hace que se les coloque en la concepción de trabajador del artículo 8 del ordenamiento laboral vigente. Como segundo argumento, creo es aplicable el citado ordenamiento en las relaciones jurídicas que existen entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal docente, pues se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, - la prestación de trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Considerando a los miembros de la comunidad universitaria, como trabajadores que desempeñan -- sus funciones la mayoría de las veces en forma intelectual, no-

veo por qué un ordenamiento interior como lo es el estatuto interno vigente pretenda en consecuencia que estos se agrupen únicamente para fines sociales, deportivos, culturales, etc., y no les otorga el derecho de constituirse en uniones de trabajadores para defender sus intereses sindicales. Por lo tanto, creo que la UNAM, a través de sus ordenamientos internos, sostiene un criterio absurdo, que no va de acuerdo con nuestros logros en materia de justicia social.

## A. EL ARTICULO 9 Y EL DERECHO DE REUNION

Toca ahora integrar los conceptos constitucionales y la borales, para dejar claramente establecido el fundamento jurídico de la asociación profesional.

Desde la Constitución de 1857, los diferentes entes sociales que formaban la sociedad mexicana contaban con la garantía constitucional que les asignaba el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente sin importar el objeto, siempre y --- cuando fuera lícito. O sea, despertar la conciencia de su propia personalidad, así como su interés económico. Si individualizamos un poco, entre las vinculaciones que se crean entre --- quienes poseen un oficio, o entre quienes trabajan en común, -- existe el derecho de reunión o asociación, para hacer una petición o presentar una protesta por algún acto de autoridad, que impida gozar de los beneficios de su trabajo y de los logros de la revolución.<sup>44</sup>

Debido a que las principales características del derecho de reunión son las del grupo de hombres que se reunen con el objeto de accionar, laborar y pensar conjuntamente en pro de sus intereses, creo que del derecho de agruparse pacíficamente se deriva el de asociación profesional.

---

<sup>44</sup>El Movimiento Obrero en México. Alfonso López Aparicio, pág.-165.

## B. EL ARTICULO 123 Y SU FRACCION XVI

La Teoría Integral del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, como teoría jurídica y social, es la fuerza dialéctica que hace conciencia revolucionaria entre los trabajadores para exigir sus derechos en las relaciones laborales, en los conflictos del trabajo, etc. Esto es, son parte esencial de la Teoría Integral, los derechos reivindicatorios de la clase trabajadora; al respecto, el maestro Alberto Trueba Urbina nos dice que son estatutos jurídicos que integran el artículo 123. Considero, pues, que la asociación profesional es uno de los principales derechos reivindicatorios, de los que deben gozar aquellos que desempeñan una actividad humana, ya sea intelectual o material. Siguiendo las directrices señaladas en el artículo 123, vemos que en su fracción XVI se estatuye el derecho de asociación proletaria,<sup>45</sup> mediante el cual, la clase trabajadora tendrá el derecho de coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales, para transformar a sus miembros en individuos más capaces, tanto en el trabajo como en su intelecto, que los dignificará como personas y no como simples instrumentos del capital.

Por último, creo, al igual que el maestro Alberto Trueba Urbina, que siguiendo la inspiración socialista de nuestra Nuevo Derecho del Trabajo. Trueba Urbina, págs. 239 y siguientes.

Constitución, el derecho de asociación profesional debe desarrollarse en sus dos aspectos fundamentales, o sea, el de formación de asociaciones profesionales, para el mejoramiento de los intereses comunes y para la celebración del contrato colectivo de trabajo, y el que no se ha ejercitado como derecho reivindicatorio, que tiene por objeto, al decir del maestro, la recuperación de lo que justa y realmente corresponde a los trabajadores por la participación con su fuerza de trabajo, ya sea intelectual o material en el fenómeno de la producción económica, - desde la colonia hasta la reintegración total de sus derechos, - esto es, la realización de la revolución proletaria.

### C. LOS ARTICULOS 356 Y 357 EN LA NUEVA LEY

La legislación laboral vigente nos dice que sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Para una mejor ubicación de este precepto, creemos importante analizar sus antecedentes legislativos en nuestro país. Posiblemente, el primer esfuerzo legislativo en México, además de la doctrina y legislación extranjera, sea el proyecto de ley presentado durante el período ordinario de sesiones de la XXVI Legislatura del Congreso de la Unión, el 28 de mayo de 1913, por el representante Arriaga, en el que se afirmaba: Consecuencia de la gran transformación que las relaciones capital-trabajo han sufrido en el siglo veinte, han hecho que la situación del trabajador sea más difícil; la ilimitada libertad de trabajo, libertad que deja solo e indefenso al trabajador, a merced del capital y expuesto a todos los excesos de la libre concurrencia, además de la supresión de toda organización --llámese sindicato-- en que aquél pudiese hallar alguna ayuda, colocan al legislador en la necesidad de intentar un esfuerzo loable para encauzar dentro de la ley al movimiento sindical. Posteriormente, en el Estado de Veracruz, tenemos también como antecedentes la Ley de Agustín Millán, del 6 de octubre de 1915, que incrementó el movimiento obrero. Previamente, la Ley del Trabajo de

Cándido Aguilar, había reglamentado con amplitud el contrato individual de trabajo y había reconocido la existencia de gremios y sociedades para los trabajadores.

Es necesario señalar que ya en el triunfo de la revolución carrancista, y al decir del maestro Alberto Trueba Urbina, el Congreso Constituyente de Querétaro creó un nuevo derecho social de asociación profesional, que supera al de otras partes del mundo por cuanto que el derecho de sindicación tiene entre nosotros no sólo la prerrogativa de coaligarse en defensa de sus intereses, sino que tiene además la tarea de alcanzar la reivindicación de la clase trabajadora, o sea, recuperar la plusvalía hasta la socialización de los bienes de la producción.

No obstante que la definición del artículo 356 limita el amplísimo derecho de sindicación, consideramos que es una de las más precisas por la limitación y finalidad que le asigna la ley al sindicato y por la calidad de las personas que pueden integrarlo.

La simple lectura del precepto, que indica que los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituirse en sindicatos sin necesidad de autorización previa, demuestra que en México, asociarse es un derecho y no una obligación, lo cual quiere decir que toda agrupación de trabajadores o de patronos-

se puede formar, sin que para ello requiera el haber recurrido con antelación ante una autoridad para gestarse. El registro, en consecuencia, sólo estará condicionado a la reunión de los requisitos de forma y fondo previstos por la ley y, por lo tanto, será hasta su otorgamiento cuando el sindicato de que se trate pueda ostentarse frente a terceros, como un organismo con todas las características de una persona moral y, consecuentemente, con la facultad de poder celebrar actos propios o su investidura.

**CAPITULO CUARTO**

**CONCLUSIONES**

1. Estoy convencido de la necesidad inaplazable de aumentar sensiblemente los ingresos económicos del personal docente de la Universidad Nacional Autónoma de México, debido a la subida incontrolable de los precios como expresión del incontenible proceso inflacionario; se lograría si estos obtuvieran el verdadero alcance de los mandamientos constitucionales, particularmente del derecho de asociación profesional que -- consagra la fracción XVI del artículo 123.
2. La Universidad Nacional Autónoma de México, no debe escudarse en su "autonomía" para aislarse, sino permeabilizar sus estatutos, a fin de que su personal docente haga efectivas las normas fundamentales del nuevo derecho del trabajo.
3. A mi juicio, la asociación profesional del personal docente-universitario, no debe considerarse como un atentado a la -- "autonomía universitaria".
4. La autonomía, concebida como la facultad de dirigirse a sí misma libre de toda coacción extraña, es una cualidad propia de todos los organismos intermedios. Pero dicha autonomía --

- debe entenderse que es para el cumplimiento de su finalidad específica y siempre que no se use esta libertad para atender, por acción o por inercia, en contra de la justicia social.
5. El mejoramiento de la condición social del personal docente exige una labor conjunta de la Universidad y el Estado. No es posible que un organismo alcance todo el proceso, pues no representaría el aporte real de las instituciones que en definitiva pondrán las medidas en práctica.
  6. Las relaciones laborales entre la Universidad y su personal docente deben guiarse por los principios y beneficios que -- otorga la nueva Ley Federal del Trabajo.
  7. Considero anticonstitucionales los ordenamientos internos de la UNAM que limitan el derecho de los trabajadores para formar asociaciones profesionales, o sea, deben derogarse esos mandamientos que impiden a los trabajadores ejercer los derechos sociales reivindicatorios.
  8. Creo que la constitución del sindicato del personal docente traerá una importante transformación en las tareas básicas - de docencia, investigación, extensión y administración interna, podrían obtener un substancial mejoramiento en sus resultados.
  9. Este trabajo pretende definir, que los integrantes del perso

nal docente de la UNAM son trabajadores y, consecuentemente, deben acogerse a los derechos reivindicatorios que señala la Teoría Integral.

10. El artículo 123 es un derecho social, que ampara a los trabajadores para ejercer sus derechos reivindicatorios.
11. La creación de una asociación profesional dentro de la UNAM, no tiene como principal fin la dominación política de la -- corporación universitaria.
12. El no otorgarle al personal docente el derecho de consti--- tuirse en uniones de trabajadores para defender sus dere--- chos sindicales hace que el ordenamiento laboral vigente en ocasiones sea nugatorio.

OBRAS CONSULTADAS

ALARCON SALVADOR

Código del Trabajo, Tomo II.

ARIAS CALDERON RICARDO y JOAQUIN UNDURRAGA

Universidad y Cambio Social. Editorial Guajardo, -  
México, 1970

CABANELLAS GUILLERMO

Derecho Sindical y Corporativo. Buenos Aires, 1959

CASTORENA JESUS

Tratado de Derecho Obrero

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES

Primera Edición Leyes y Códigos de México, 1953.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Editorial Porrúa, México, 1970

DE LA CUEVA MARIO

Derecho Mexicano del Trabajo. 5a. Edición, México,  
1960, Tomo I

DOLLEANS EDOUARD

Historia del Movimiento Obrero. Buenos Aires, 1960  
Tomo I

ISCARO RUBENS

Diálogos sobre Temas Sindicales. Ediciones de Cali  
canto, Buenos Aires, 1968

KROTOSCHIN ERNESTO

Tratado Práctico de Derecho del Trabajo

LA POLÍTICA

Capítulo I, Libro I.

LEGISLACIONES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE-  
MEXICO

Editorial Ediciones Andrade, S. A., México, 1967

LOPEZ APARICIO ALFONSO

El Movimiento Obrero en México. Editorial Jus. Mé-  
xico, 1952

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Ediciones Maestro Dr. Alberto Trueba Urbina y Lic.  
Jorge Trueba Barrera

RENARD GEORGE

El Trabajo en la Prehistoria

REVISTA DE LA DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS  
Ciudad Universitaria, 1963

TRUEBA URBINA ALBERTO

Nuevo Derecho del Trabajo (Teoría Integral). Edi-  
torial Porrúa, S. A., México, 1970