

97 2c1

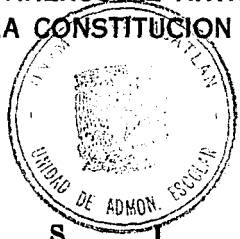


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ACATLAN”

PROCEDE LA CREACION DE NUEVOS
APARTADOS Y ANEXOS AL ARTICULO
123, DE LA CONSTITUCION



T E S I S
PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ALEJANDRO FERNANDEZ SUAREZ

MEXICO, D. F.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1990



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

PROCEDE LA CREACION DE NUEVOS APARTADOS Y ANEXOS AL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION.

CAPITULO PRIMERO

A.- LA LUCHA POR EL DERECHO DEL TRABAJO

- 1.- En la Historia Antigua
- 2.- En la Edad Media
- 3.- En Inglaterra, Francia y Alemania.

B.- EN MEXICO

- 1.- El Derecho del Trabajo Pre-Colombino
- 2.- Leyes de Indias
- 3.- Constitucionales de 1824 y 1857
- 4.- Huelgas de Cananea y Orizaba, (Rio Blanco)
- 5.- Revolución Política de 1910
- 6.- Transformación Social de la Revolución Mexicana
- 7.- Legislación Preconstitucional.

CAPITULO SEGUNDO

LA CONQUISTA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

- 1.- Antecedentes
- 2.- El Derecho del Trabajo Expresión Histórica del Derecho Social.

CAPITULO TERCERO

CONTENIDO DEL DERECHO DEL TRABAJO

A.- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

- 1.- Jornada de Trabajo y Descanso
- 2.- El Salario
- 3.- Participación en las Utilidades de la Empresa
- 4.- Protección a las Mujeres y a los Menores de Edad.

B.- DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

- 1.-Asociación Profesional
- 2.- La Huelga y el Paro.

C.- DE LA PREVISION SOCIAL

- 1.- Accidentes de Trabajo y Previsión de los mismos.
- 2.- Higiene y Seguridad
- 3.- Agencia de Colocaciones
- 4.- Casas para Obreros

- 5.- Servicios Públicos
- 6.- Seguro Social
- 7.- Autoridades del Trabajo.

CAPITULO CUARTO

EL ARTICULO 123 Y LA CREACION DEL NUEVO APARTADO

A.- LA UNIVERSIDAD

- 1.- La Autonomía
- 2.- La Autonomía Universitaria en México
- 3.- Las Relaciones Laborales en las Universidades Públicas con Carácter de Autonomía
- 4.- El Sindicalismo Universitario
- 5.- Algunos Antecedentes Sindicales
- 6.- El Conflicto de Trabajo
- 7.- El Conflicto Jurídico.

B.- LA CONTRATACION COLECTIVA EN LAS UNIVERSIDADES AUTONOMAS HASTA ANTES DE LA ENMIENDA CONSTITUCIONAL DE 1979

- 1.- Régimen de los Trabajadores Universitarios
- 2.- El Derecho de Huelga.

C.- MARCO JURIDICO DE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS UNIVERSIDADES PUBLICAS AUTONOMAS HASTA ANTES DE LAS REFORMAS EN 1979 A LA FRACCION VIII DEL ARTICULO 3 CONSTITUCIONAL

- 1.- Comentarios a favor de la propuesta
- 2.- Comentarios en contra de la propuesta
- 3.- Conclusión
- 4.- Propuesta de Reforma al Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional
- 5.- Propuesta a la Reforma de la Fracción VIII del Artículo 3 Constitucional.

D.- PROPUESTA DE ADICION DE UN CAPITULO ESPECIFICO EN EL TITULO DE TRABAJO ESPECIAL DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- 1.- Algunos Antecedentes
- 2.- Propuesta Sindical
- 3.- Comentarios a Favor
- 4.- Comentarios en Contra
- 5.- Conclusiones.

E.- CONTEXTO Y ANALISIS DEL CAPITULO XVII DEL TITULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- 1.- Contexto Político Social en que se dio la

- iniciativa
- 2.- Exposición de Motivos
 - 3.- Texto del Capítulo XVII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo aprobado por la Cámara de Diputados y Senadores
 - 4.- Algunas opiniones sobre el contenido de la Iniciativa.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

CAPITULO PRIMERO

A.- LA LUCHA POR EL DERECHO DEL TRABAJO

- 1.- En la Historia Antigua
- 2.- En la Edad Media
- 3.- En Inglaterra, Francia y Alemania.

B.- EN MEXICO

- 1.- El Derecho del Trabajo Pre-Colombino
- 2.- Leyes de Indias
- 3.- Constitucionales de 1824 y 1857
- 4.- Huelgas de Cananea y Orizaba
- 5.- Revolución Política de 1910
- 6.- Transformación Social de la Revolución Mexicana
- 7.- Legislación Preconstitucional.

A.- LA LUCHA POR EL DERECHO DEL TRABAJO

1.- EN LA HISTORIA ANTIGUA.

En el trayecto histórico seguido por la humanidad, encontramos siempre la presencia de dos clases antagónicas con intereses opuestos, la desposeída de todo y la detentadora de los medios fundamentales de la producción.

Estando estrictamente vinculadas la historia de la humanidad y la de las sociedades, con la evolución de las controversias o diferencias de trabajo, nada más lógico que intentar un pequeño resumen de las etapas seguidas por la primera para destacar las características que a nuestro estudio interesan.

Desde luego diremos que la etapa primitiva de la humanidad prevaleciendo el Instituto, los hombres llenaban individualmente sus necesidades por medio de los frutos, raíces, hojas y todo aquello que podrían obtener de los árboles, donde seguramente debían permanecer el mayor tiempo posible para estar a salvo de las fieras y de los peligros que deberían abundar en la primitiva infancia del género humano; aquí el hombre tiene más de animal que de humano, pues debido a su lenta evolución predomina el instinto animal en él, ya que "para la nueva y más científica historia, el hombre es de origen animal y producto de una lenta evolución" (1). Este periodo duró seguramente varios milenios y quizá hasta millones de años, ya que no existen testimonios directos que pudieran demostrar una u otra aseveración, pero si aceptamos que el hombre es de origen animal debemos admitir que aquél pasó por esa etapa genio", "en la cual nuestro más remoto antepasado ni siquiera era un ser humano propiamente dicho. Podríamos decir que era mitad animal y mitad hombre, con muchas posibilidades de que en los tiempos más remotos dominase la parte animal a la parte humana" (2).

Los primeros instrumentos de este hombre primitivo, fueron huesos de animales y piedras los que utilizó principalmente para cazar animales con qué alimentarse. aunque éste, "llegó a ser un alimento suplementario ocasional. Jamás hubo pueblos exclusivamente cazadores como se dice en los libros, es decir, que vivieran solo de la caza, porque sus frutos son hartos problemáticos" (3); por lo tanto, la cacería debió ser una actividad poco común en la vida de los primeros conglomerados humanos. Sin embargo, cuando dicha actividad se llevaba a cabo se hacía en forma colectiva, lo que "fue esencial para la coordinación de las tareas, el desarrollo de idiomas primitivos, diferentes según las diversas partes del mundo"(4). Este aspecto colectivo de la cacería, así como la distribución de lo que se había cazado, hace pensar en la posible existencia de un líder, lo que presupone una cierta jerarquía de tipo social, ligada probablemente a la existencia de familias primitivas.

Así transcurren centenares de milenios, durante los que este hombre va creando un arte primitivo fundamentalmente ligado a la magia, lo que obviamente supone la existencia de brujos; otra característica que nos hace pensar que durante ese periodo ya había ciertas diferencias sociales y que dada la naturaleza del grupo deben haber sido pequeñas. Conforme avanzan las diferentes épocas, se van produciendo algunas innovaciones de consideración que se traducen en una serie de inventos técnicos como: la elaboración de la flecha y la lanza, construcción de sus chozas y la elaboración de estatuillas de barro y de piedra tallada; pero sin lugar a duda lo más importante y trascendente en la vida del hombre primitivo, se da cuando éste aprende a "conservar el fuego, robando de la ignea lava de los volcanes o de algún árbol incendiado, hasta que él mismo por frotación de piedras ferruginosas sobre paja muy seca aprendió a encenderlos" (5), para muchos ésta es la primera hazaña técnica de la humanidad, y recordado por mucho tiempo como un acontecimiento decisivo; y por otro lado cuando

3) ENGELES, EL ORIGEN DE LA FAMILIA LA PROPIEDAD PRIVADA Y EL ESTADO, EDITORES MEXICANOS UNIDOS, SEGUNDA EDICION, MEXICO 1978, PAG. 24.

4) FLORES MARGADANTS GUILLERMO, INTRODUCCION A LA HISTORIA UNIVERSAL DEL DERECHO, UNIVERSIDAD VERACRUZANA, JALAPA VER. 1974. PAG. 71

descubre que de las semillas nacen las plantas y posteriormente los frutos, y así mismo, cuando aprende a domesticar algunos animales con lo que se "inicia el ennoblecimiento de ciertas plantas (granos uvas) y la domesticación de algunos animales (como el perro, el caballo o ciertas aves)" (6); avanzando este sistema en la época del Clan y de la Horda.

El Clan, conglomerado sedentario que empieza a conocer de la división del trabajo, pues cada uno de sus miembros se dedica a una sola actividad; empieza a conocerse el trueque, como medio de cambio de algunos satisfactores con el que surge primitivo sistema de comercio. Llegado el momento de no poder llenar sus necesidades, el Clan se da a peregrinar transformándose en Hordas iracundas en busca de lugares adecuados en donde establecerse, siendo sus características peculiares ser errantes y belicosos guerreros con lo que la guerra se convierte en su principal actividad durante toda esta etapa de luchas permanentes.

Las luchas de las Hordas entre sí, ocasionan la fusión de dos o más grupos dando el resultado de vencedores y vencidos. Esta fusión entre los grupos beligrantes hace que los adelantados técnicos y militares se vayan perfeccionando a medida que se incrementan las guerras, y la estructura social va sufriendo algunos cambios producidos por el contacto que se establece entre diversas civilizaciones, ya que cuando los vencidos poseen un mayor grado de civilización, éste es asimilado por los vencedores; aspectos que se suceden una y otra vez aunque, durante largos periodos de la antigüedad no se produce ningún cambio importante en la estructura social de esos conglomerados humanos, pues mientras las fuerzas productivas crecen y las relaciones de producción permanecen inalterables, se crea inevitablemente la discrepancia entre ambas, "hasta transformarse por último en conflicto, pues las relaciones de producción ya caducas, se convierten en un estorbo para que las fuerzas productivas sigan adelante".

5) ARREDONDO MUNDICEDO BENJAMIN, OB. CIT. PAG. 51

6) FLORES MARGADANTS GUILLERMO, OB. CIT. PAG. 19

"El conflicto entre las relaciones de producción y las fuerzas productivas agudizan las contradicciones en las distintas esferas de la vida social, y ante todo entre las clases de las que unas se mantienen vinculadas por sus intereses a lo viejo y otras ven su porvenir en las nuevas relaciones económicas que comienzan a madurar". La sociedad no puede volver a relaciones productivas ya superadas, aunque las clases sociales que se encuentran en el poder comprendieran que volviéndose atrás ahí encontrarían su salvación, pues "tarde o temprano el conflicto es resuelto por otro camino, el único posible; la supresión revolucionaria de las viejas relaciones de producción, que son sustituidas por otras en consonancia con el carácter de las fuerzas productivas y con las necesidades de ulterior desarrollo. Da comienzo un nuevo ciclo que atraviesa las mismas etapas y, si se trata de una sociedad de clase antagónicas, de nuevo culmina con la desaparición del viejo modo de producción y con la aparición de otro nuevo". (7)

(Así encontramos que cuando el hombre adquiere un pleno dominio sobre el fuego, es cuando se hace posible la pesca como alimento, ya que "ambos fenómenos van juntos porque el pescado sólo puede ser empleado plenamente como alimento gracias al fuego" (8); y cuando surge la agricultura y el pastoreo, con lo que) con aparición de la propiedad privada se hace posible la explotación del hombre; con todo esto el hombre primitivo logra una mayor independencia con respecto a los lugares y al clima para establecerse, esto hace que por lo general elija para tal efecto, las fuerzas productivas se han incrementado a tal grado que un nuevo orden en las relaciones de producción que existían entre los hombres, con lo que se inicia una fase de desintegración en el régimen de la comunidad primitiva, y así los "hombres al margen de su voluntad, inconscientemente sin adivinar siquiera las consecuencias sociales a que esto conduciría, preparaban una transformación completa de la sociedad: el paso de la formación de la comunidad primitiva a la del esclavismo" (9).

7) AGUILAR JOSE EFREN, APUNTES DE FILOSOFIA DEL DERECHO, FACULTAD DE DERECHO UNAM MEXICO 1971, PAG. 14.

8) ENGELES FEDERICO. OB. CIT. PAG. 27.

9) AGUILAR JOSE EFREN. OB. CIT. PAG. 19

Con el régimen esclavista nace el "hombre-cosa", destinado a realizar todas las actividades de producción, y a que los trabajos se consideraban como denigrantes; así encontramos al sujeto a todo tipo de obligaciones que tuviera a bien imponerle su dueño y sin derecho a nada, pues desde el momento en que es convertido en esclavo, éste solo va a recibir por parte del esclavista, lo estrictamente indispensable para no morir de hambre: (dando lugar al surgimiento del sistema de explotación más ignomioso que ha conocido la humanidad, y así mismo, originando el surgimiento de fuerzas antagónicas; la de los esclavos y la de los esclavistas).

Para justificar el nuevo orden de cosas, los explotadores despojan a los explotados de toda clase de derechos, reduciéndolos a la situación de instrumentos que hablan y empleando con ellos la violencia más descarada, y los medios de coerción y solidaridad característica de la sociedad primitiva, dejaron paso a las relaciones de dominación de una parte de la sociedad sobre la otra.

Pero a medida que la esclavitud se va institucionalizando, el sistema de explotación se hace más visible, esto provoca en los esclavos una desesperada resistencia y como para aplastarla no sirven los viejos órganos de gobierno de la comunidad primitiva, es por lo que se hace necesario un aparato especial de represión y de violencia, y es así como surge el Estado. Esta nueva Institución debe proteger la propiedad de la nueva clase dominante y al mismo tiempo garantizar la afluencia permanente de esclavos. Y como la esclavitud nace en la guerra fue necesario incrementar ésta, pues el vencedor podría apropiarse de la persona y bienes del vencido hasta el extremo de quedar a su arbitrio su propia vida, (es decir, el dueño del esclavo tenía el poder de vida o muerte sobre éste). Es así como comenzaron las guerras a gran escala, para asegurar la afluencia constante de esclavos para poder satisfacer las fuertes demandas de brazos que reclamaban

las nuevas fuerzas productivas; pero como la guerra es de por sí una Empresa difícil por lo mismo insegura, para suplir el abastecimiento de esclavos por ese conducto, se hizo necesario recurrir a otros sectores de la sociedad, recayendo éste, en todo aquel deudor insolvente o incumplido; el cual era reducido a la situación de esclavo; lo que motivó que a menudo la clase opresora cometiera las mas descaradas arbitrariedades en contra de los económicamente débiles.

Por otro lado como el cambio de las relaciones de producción revolucionó las esferas restantes de la vida social, fue menester reglamentar las nuevas relaciones entre los miembros de la comunidad. Es así como surge el Derecho; como un sistema de normas que expresan la voluntad de la nueva clase dominante, y cuya observancia irrestricta, está encomendada al Estado. Todo esto trae como consecuencia la aparición de nuevas costumbres, y una nueva ideología propia de la sociedad esclavista que determinan el carácter de las Instituciones Jurídicas, Políticas y Sociales de la época, pues durante el periodo de la sociedad esclavista, se pensó que los hombres por naturaleza no eran iguales, sino que todo lo contrario unos nacían para mandar y otros para obedecer, actitud que fue justificada hasta por los mas grandes filósofos de la antigüedad; principalmente en Grecia y Roma, los dos pueblos de la antigüedad que nos legaron los principios y las bases de la civilización occidental; la primera desde el punto de vista filosófico y la segunda en cuya tierra florecieron como en ninguna otra, el pensamiento y las Instituciones Jurídicas y en donde también se hizo de la esclavitud una verdadera Institución.

Sin embargo, como en el modo de producción de la sociedad esclavista, las posibilidades de progreso se van agotando poco a poco, hasta que, estas relaciones de producción se convierten en una verdadera traba para el desarrollo de las fuerzas productivas, éstas, van imponiendo cada vez mas la

imperiosa necesidad de suprimir las viejas relaciones de producción; pero conforme a la estructura del régimen esclavista, esto sólo podría lograrse mediante una revolución social, cuya fuerza motriz eran las clases y capas que sufrían del régimen esclavista y que por tanto, se habían hecho interesadas en su supresión. Eran los esclavos y la parte más pobre de la población libre. A medida que las contradicciones se ahondan en el viejo modo de producción, la lucha de clases adquiere mayor fuerza. En última instancia, el régimen esclavista cae bajo los golpes conjuntos de las incursiones de las tribus bárbaras vecinas, a las que eran ya incapaz de hacer frente a aquel Estado debilitado por las condiciones internas y las guerras" (10). Surgiendo una nueva forma de organización económico-social; el feudalismo que se desarrolla durante la llamada edad media.

2.- EDAD MEDIA.

En esta época caracterizada por los grandes feudos, ya encontramos por el desenvolvimiento económico, industrial y político signos característicos de las corporaciones llamadas también gremios, reguladas por normas que difieren según los tiempos y según los lugares, interviniendo en algunas ocasiones las Autoridades del lugar para reglamentar las funciones de las artes o profesiones, y otras veces, son las propias corporaciones quienes libremente se dan sus estatutos y reglamentos, limitándose a una mera tutela la ingerencia de la Autoridad.

Las corporaciones o gremios se componían de la reunión de los maestros, compañeros u oficiales, muchachos o aprendices y administradores o jefes llamados también cónsules, rectores o abades. A éstos últimos, estaba confiada la administración del patrimonio corporativo y la imposición de multas en caso de inobservancia de los estatutos o reglamentos del gremio; siendo asistidos en ocasiones por algunos oficiales

menores por un cuerpo consultivo de consejeros, tesoreros o síndicos, para el cumplimiento de esta obra.

Sin embargo, en los miembros de las corporaciones se distinguen las categorías: la de los maestros y la de los aprendices o muchachos, a éstos, incumbe la tarea de ayudar a aquellos en todas las actividades propias del oficio, aprendiendo las reglas y técnicas del mismo, y así poder llegar a ser maestro a su vez; pero no sólo esto, sino que era necesario tener la edad prescrita para tal efecto jurar la observancia de los estatutos y pagar la tasa de inscripción correspondiente; debiendo permanecer junto al taller o la tienda bajo la pena de graves sanciones en caso de faltar a esta disposición que no recae tanto sobre él como en el que la recibe; por otro lado, el número de aprendices estaba estrictamente limitado para cada oficio y variaba según los estatutos de cada corporación, como variaba también el periodo del disciplinado, conforme a las profesiones; así el aprendiz en algunas profesiones podía convertirse directamente en maestro; y en otras era necesario para ello que permaneciera determinado tiempo como oficial éste "llamado en Francia Valet o compagnon, es un nuevo escalón jerárquico que se agrega al ordenamiento interior de los gremios a todas las profesiones mayores, donde el oficial viene así a adquirir supremacía sobre el aprendiz" (11).

Las corporaciones perseguían como finalidad inmediata el amparo o defensa de sus intereses contra terceros, procuraban defender la naciente industria ciudadana de la competencia que pudiera hacerle el extranjero, impedían la competencia entre sus miembros para que los más fuertes no abusaran de los más débiles, fijaban los límites necesarios para evitar una superproducción que trajera como consecuencia el desequilibrio de los precios, por último se preocupaban por garantizar la calidad y cantidad de los productos, protegiendo con ello a los consumidores y a su mismo mercado; así mismo,

11) BALELLA JUAN, LECCIONES DE TRABAJO, EDIT. REUS, MADRID, 1970, PAG. 21.

estos gremios perseguían un objetivo religioso, ayuda mutua, tenían capillas, armas, símbolos del oficio y estandarte con la efigie reproducida de su santo patron.

Para alcanzar sus fines las corporaciones expidían sus Estatutos por conducto del Consejo de Maestros, en los que regulaba la forma de producción, se fijaban precios, se controlaba la compra de materiales, y la producción, se estableció que no podía pertenecer una persona a dos o más gremios, pues estaban perfectamente delimitados, ni podían sus miembros desempeñar trabajo que correspondiera a oficio distinto, ni tener más de un taller ni continuar el trabajo que otros empezaban.

("Los compañeros trabajaban a jornal o por unidad de obra, con la obligación de proporcionar un producto de buena calidad"). Es en este capítulo de la reglamentación donde ha querido encuadrarse el derecho del trabajo, recordando, entre otras disposiciones, las relativas al salario mínimo. Y es evidente que existió un derecho del trabajo, pues las relaciones entre maestros, compañeros y aprendices eran de trabajo (12), máxime que de los dos últimos, existía una total sumisión hacia el maestro, a la que en mucho contribuyó la vida en común, determinó una absoluta carencia de un sistema jurídico, para que los oficiales y muchachos pudieran hacer valer los derechos que les pudieran corresponder; y en los casos en que se suscitaba algún conflicto entre estos dos elementos, eran los gremios los que directamente administraban justicia, mediante tribunales compuestos exclusivamente por maestros y aprendices, quienes nunca estaban presentes, ni siquiera representados al decidirse su situación, lo que demuestra que se trataba de una justicia de la clase poseedora.

Al establecer con el tiempo las corporaciones, que el título de maestro se adquiría únicamente por herencia se hicieron más tirantes sus relaciones con los compañeros y

12) DE LA CUEVA MARIU, DEFECHO MEXICANO DEL TRABAJO, EDIT. FORRUJA, MEXICO 1939, PAG. 17.

aprendices, y es entonces cuando brota de manera violenta, la lucha de clases en el régimen corporativo. Entonces éstos, "no encontrando ya en la corporación aquella protección y ayuda de otros tiempos, se reunieron entre sí, constituyendo asociaciones de mutua defensas; en el último siglo medieval comienzan a extenderse las asociaciones de "compagnonnage" en Francia, las "Brudershften" en Alemania, las confraternidades en Italia, las cuales, bien secretas o bien públicas, so capa de religión y de mutuo socorro, eran verdaderos y propios órganos de defensa de los intereses de los trabajadores, los cuales se reservaban la colocación de los inscriptos, la discusión de las condiciones de trabajo y el salario; luchan contra la adaptación que nuevos sistemas de trabajo, contra la admisión del de mujeres y niños; reclaman la limitación del número o de aprendices instigan y mantienen huelgas mangas, con la celebre de los tipográficos lioneses de 1539" (13).

A pesar de que las autoridades, muestran su interés en amparar el poder de los maestros, las asociaciones proliferan, con suma facilidad, alcanzando su más alta difusión en los siglos XVII y XVIII. Así en el siglo XIV, parecía que los gremios se encontraban en un plano mejor de lucha, se unieron y hasta llegaron a formar "verdaderas confederaciones, como por ejemplo, en Florencia, donde la llamada "Mercantia od Universitas Mercatorum" "formaron al principio del siglo XIV una confederación constituida por las siguientes profesiones: Mercaderes de paños del barrio de Calimala, cambistas, fabricantes de telas de lana, mercaderes de seda, médicos y boticarios".

Pero los excesivos privilegios que adquirieron, la conversión en cuerpos cerrados y hostiles, en enemigos de toda innovación el progreso de las ciencias y de la técnica, el comercio creciente, el descubrimiento de América y por ende el nuevo mercado y el vinculismo absurdo y a veces ridiculo de sus reglamentos, "motivaron un cambio en la estructura económica y

fueron elementos que bien pronto pusieron de manifiesto la contradicción con el ordenamiento corporativo, al que, a la postre hicieron saltar. Fue la manufactura la primera brecha abierta en el régimen al identificar la producción y derramar las mercancías en el exterior; la economía de la ciudad y el sistema de clientela cedieron el puesto a la economía nacional y al sistema capitalista.

3.- EN INGLATERRA, FRANCIA Y ALEMANIA.

Inglaterra.- Antes que ningún otro País, destruyó Inglaterra jurídicamente la corporación en 1545, un acto del parlamento prohibió a las gildas poseer bienes y confiscó de los que ya eran propietarios en beneficio de la corona (14) otras necesidades, la del trabajo, y que por tanto se le debe de dejar en libertad para que ejerza el arte, profesión u oficio que mejor le acomode, y mediante el decreto del 17 de marzo de 1791, fueron aniquilados definitivamente por la Revolución Francesa y prohibida su reorganización para el futuro por la Ley Cahpelliir siguiendo también la idea de Turgot, de libertad en el trabajo y en la industria. El liberalismo y el individualismo triunfaron con la Revolución Francesa y se aniquilaron las conquistas de los gremios en toda Europa.

La burguesía, como clase portadora del nuevo modo de producción, triunfa sobre la nobleza, y con su triunfo empeora nuevamente las condiciones de trabajo. La división de clases se hace más profunda, la lucha entre la burguesía y el artesanado comienza a tener sus brotes. El nivel económico de vida desciende y las condiciones de trabajo empeoran: la manufactura y el pequeño taller desaparecen con la máquina y la fábrica; se desplaza el obrero y se emplean mujeres y niños de corta edad, se aumenta la jornada, disminuyen los salarios, las condiciones de higiene son insoportables y los accidentes de trabajo aumentan cada día. En este marco de condiciones, el

burgués es el amo de la situación, lo que le da todos los elementos para imponer al trabajador toda clase de condiciones que favorezcan su patrimonio, dejando al trabajador en la miseria y a merced de su debilidad.

Es entonces cuando el socialismo utópico sale a la defensa de los derechos de los trabajadores, y son en Inglaterra debido ésto fundamentalmente a que, este País siguiendo los principios de los mercantilistas, se dedicó a cambiar oro y plata por mercancías, lo que motivó que con el tiempo se convirtiera en el teatro de la transformación industrial.

La introducción de la máquina en la producción, produjo el desplazamiento de los trabajadores manuales; quienes al sentirse lesionados en sus intereses aplicaron la acción directa, emprendiendo serias campañas para la destrucción de las fábricas y de la maquinaria. La lucha fue a muerte, los incendios y la destrucción crecieron en forma impresionante que en el año de 1769, se dictó una Ley contra los asaltos a las máquinas y a los edificios fabriles.

Y en Inglaterra, donde encontramos dos de los movimientos de mayor importancia en la historia de la lucha de los trabajadores por lograr mejores condiciones de vida; el de los ludditas, y el de la Guerra Cartista. El primero "llamado así, probablemente del nombre de un tejedor Nedo Ludd, movimiento que tuvo en jaque a la sociedad Inglesa, y que motivó la promulgación de una nueva Ley de 1812, que impuso la pena de muerte a los destructores de máquinas. Ante esta situación se inició la lucha de los obreros Ingleses por obtener el reconocimiento de sus Sindicatos, tra-de Unions, la que terminó en 1824 con la aceptación por parte del Parlamento, de la libertad Legal de Asociación" (15).

Las huelgas se suceden unas a otras y las condiciones de vida empeoran, pero la lucha continúa en su marcha irreversible; es entonces cuando la burguesía Inglesa, decide utilizar en su provecho el movimiento popular, planteada al Gobierno la Reforma que le asegure todas las ventajas posibles, olvidándose completamente de la clase trabajadora, así es como el Parlamento Inglés votó la Ley de Beneficiencia, con la que se redujo el subsidio que se proporcionaba a los artesanos y a las personas carentes de recursos, y así mismo, creó las llamadas casas de trabajo, que se convirtieron en verdaderas cárceles para los trabajadores, con lo que las condiciones de miseria de la clase obrera, fueron en aumento hasta que llegaron a ser insoportables.

Esta situación y las ideas de Roberto Owen, que habían sido difundidas en todo el proletariado, produjeron el segundo de los movimientos mencionados; la Guerra Cartista. Los trabajadores en su primera acción democrático-revolucionaria, se dirigen al Parlamento por medio de la Carta-Petición, en la que solicitaban de aquél las garantías y la destrucción de los privilegios que autorizaban y garantizaban la explotación de una clase por la otra.

Pero "la burguesía y la nobleza comenzaron a hostilizar a los cartistas, obligándolos a trasladarse a Birmingham, en donde se sucedió una serie de motines que fueron, después que el parlamento deshechó las peticiones, enérgicamente reprimidos. En el año de 1842 volvieron a reunirse los cartistas y elevaron una segunda petición al parlamento, diferente de la anterior en que ya contenía no solo un programa político, sino también un plan de acción social en el que se sostenía que el Régimen imperante era una legislación de clase".

"Con el objeto de presionar al Parlamento, proclamaron los obreros el mes Santo, que debió consistir en

una huelga general la que, no obstante el valeroso comportamiento de los distritos del norte fracaso, entre otras cosas por la falta de preparación de los líderes que, o pertenecían al Socialismo Utopico o, como Levett, eran partidarios de la Corporación de clases. "Un tercer intento de los cartistas para celebrar un mitin gigantesco el 10 de abril de 1848 fue aniquilado con la ayuda de las fuerzas policíacas y militares de Inglaterra. El movimiento obrero quedo dominado y la legislación del trabajo hubo de detenerse durante muchos años" (16).

Francia.- De mayor importancia y enorme resonancia en Europa fue la Revolución en Francia, debido a su tendencia y sus resultados. En 1848, estallo la Revolución que liquidó a la monarquía y reestableció la República; y como la participación de la clase trabajadora en dicho movimiento fue determinante, ésta exigió una legislación del trabajo, que debía contener esencialmente: el reconocimiento del derecho a trabajar la organización del trabajo y la creación de una Institución que se encargara de llevar a cabo esos fines; viéndose obligado el gobierno a otorgar las exigencias de los trabajadores ante la ola de agitaciones que llevaron a cabo éstos.

Los trabajadores franceses, no se conformaron con las conquistas que habían logrado hasta entonces; y siguieron presionando con lo que lograron que las Autoridades emitieran el decreto por el cual se formó la Comisión de Luxemburgo, encargada de redactar Leyes de carácter eminentemente social, que reconocen la asociación, reorganizar los Conseils de Prudhommes, remotos precursores de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje, se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, se reconoce el derecho de huelga, se reduce la jornada de trabajo a diez horas, se reconoce el derecho de coalición y el establecimiento del sufragio universal.

Con todas estas trascendentales modificaciones, "Parecía que se había iniciado, de manera definitiva la formación del Derecho del Trabajo; más no fue así. A fines de mayo de 1948 el número de obreros que trabajaban en los talleres nacionales alcanzaba la suma de cien mil / su trabajo era estéril, pues debe verse en esos talleres mas bien una medida para desprestigiar las reformas sociales de una verdadera tendencia a mejorar la situación de miseria de los obreros Francéses. Acabar con ellos que significaban un lastre para el presupuesto del Estado se enderezaron las criticas de la burguesia. Después de algunos disturbios, fueron clausurados el 21 de junio; los obreros solteros de 18 a 25 años que ahí trabajaban debían entrar al ejército, los demás serían enviados a las provincias. Y ante la supresión de una conquista que se estimaba revolucionaria, el proletariado francés se encontro frente a frente de la burguesia; los campos quedaban definidos y por primera vez en la historia, del 23 al 26 de junio, se dio la primera gran batalla entre las dos clases sociales" (17).

Con el triunfo del General Cavaignac, todas las conquistas que habían logrado los trabajadores franceses, sucumben y el antiguo estado de cosas prevalece como en 1800, y una vez mas al igual que en Inglaterra después de la guerra cartista, la burguesia francesa salió triunfante, y el derecho del trabajo hubo de detenerse en su evolución.

Alemania.- Por su parte Alemania se empeñó en desconocer el derecho colectivo del trabajo durante casi todo el Siglo XIX, quizá por su desarrollo relativamente lento en materia industrial, permitiéndose por tanto la supervivencia de las corporaciones medievales por mucho mas tiempo que en Inglaterra y Francia. "Fue en efecto hacia la mitad del pasado Siglo, cuando la mudanza de los tiempos comenzó a hacer sentir en Alemania el carácter anacrónico del estrecho régimen corporativo que hasta entonces se había mantenido intacto" (18). No obstante el movimiento revolucionario que produjo en

17) IDEM. FAG. 39.

18) BALELLA JUAN, OB. CIT. FAG. 29.

Alemania el Manifiesto Comunista de Carlos Marx y de Engels, el cual despierta el proletariado y lo empuja a una lucha más efectiva.

Así en 1848, el trabajador inicia un movimiento firme; lo que sin embargo, culminó en graves tumultos obreros que no alcanzaron los objetivos que se proponían, debido principalmente a que las tendencias liberales de las burguesías Prusiana y Austriaca no quisieron apoyarse en la clase laborante para lograr el cambio de régimen. Y no será sino hasta con el Canciller Bismarck que se inicia la legislación en favor de los trabajadores Alemanes.

La obra en Bismarck, tiene una importancia de primer orden por las características eminentemente sociales en favor de los obreros que logra por medio de una política encaminada hacia una revolución obrera, conquistando definitivamente los principios que dan nacimiento al derecho del trabajo, y siguiendo la tesis del intervencionismo de Estado, esto es dando al Estado participación en los fenómenos económicos; o bien el socialismo de Estado por medio del cual a éste corresponde regular todo proceso económico-social, favoreciendo a aquellas clases o grupos que en cualquier momento lo necesitare.

Y es así como a partir del año de 1869, comienza el movimiento legislativo alemán auspiciado por Bismarck, quien en un intento por contener el socialismo y evitar la unión de los trabajadores, dicta una serie de disposiciones encaminadas a "mejorar las condiciones de vida de los obreros con la doble finalidad de impedir la lucha social y de garantizar a la industria alemana la posibilidad de competir ventajosamente en la contienda por la conquista de los mercados"

Y así encontramos disposiciones que protegen a las mujeres y a los niños, le reconoce el derecho de asociación y

el derecho de huelga; las condiciones de vida del trabajador cambian favorablemente, y en 1881 se dicta la Ley del Seguro Social, "punto culminante de su política intervencionista. El 17 de noviembre de 1881, en un mensaje a la clase trabajadora anunció el Emperador Guillermo I su establecimiento:

"El interés de la clase trabajadora estriba no solo en el presente, sino también el futuro. A los obreros importa tener garantizada su existencia en las diferentes situaciones que pudieran presentárseles, cuando sin culpa se ven impedidos de trabajar".

"En el año de 1883 se creó el Seguro de Enfermedades, en 1884 el de accidentes, con el que desde entonces se evitó Alemania todo el problema de la teoría de riesgo profesional, y en 1889 el de vejez e invalidez. La grandeza de la idea y las benéficas consecuencias que produjo para el salariado son sin duda uno de los timbres de gloria del Canciller" (19). En 1890 Bismarck se retira del poder, dejando sentadas las bases de las grandezas del pueblo Alemán y los cimientos de un derecho del trabajo.

B.- EN MEXICO.

1.- EL DERECHO DEL TRABAJO PRE-COLOMBINO.

Dentro de la historia del Derecho Pre-Colombino, nos ocuparemos únicamente en forma brevísima, del Derecho entre los Pueblos Azteca y Maya, debido a la naturaleza de nuestro trabajo y al objetivo del mismo, pues sabido es, que no sólo estos dos pueblos fueron los que ocuparon los que actualmente es el territorio mexicano, sino que estuvo ocupado por numerosos reinos mas o menos extensos, pero en un grado menor en su organización y en su desarrollo; y es por eso que creemos que fueron precisamente los Aztecas y los Mayas quienes han merecido principal atención de parte de los cronistas e

historiadores de la época prehispánica, debido esto a que eran los mas fuertes y los mas civilizados a la llegada de los conquistadores Españoles.

Dentro de la organización jurídica de los Aztecas encontramos que todas las normas de derecho que conocían, se referían principalmente; al Derecho Internacional, Derecho Penal, Derecho Civil y al Derecho Mercantil, éste último, "que nació gracias al auge que imprimió al comercio la poderosa organización de los "pochtecas" quienes gozaban de un verdadero fuero mercantil, pues tenían sus autoridades personalísimas y no podían ser juzgados mas que por ellas; los pochtecatecutin, eran los únicos capacitados para legislar y fallar sobre las cuestiones de comercio y sobre los conflictos surgidos entre comerciantes. Su potestad era amplísima, pues podían imponer hasta la pena de muerte; estaban revestidos de jurisdicción mixta" (20). Así pues, la organización jurídica en el Estado Azteca, estaba basada en la diferencia de clases y en el Régimen de Propiedad existente entre estos antiguos mexicanos.

Por lo que hace a las clases sociales, había nobles, plebeyos y esclavos; ya que el Derecho en el pueblo Azteca, "como entre todos los pueblos cultos de la humanidad, venía a constituir una nueva fuente de diferenciación social, su misión precisamente consistía en sancionar las desigualdades existentes entre los individuos y entre las clases de la Sociedad Azteca" (20).

En lo referente a la organización territorial, ésta se dividía entre tierras que pertenecían al Emperador, ya fuera por conquista o por ocupación y otras que eran de los nobles o de los guerreros, por donación del Monarca para premiar servicios. Además había la tierra comunal que era propiedad del Calpulli, que la dividía en parcelas y la asignaba a las familias que lo constituían y así con su trabajo lograban su sustento.

20) MORENO MANUEL M., LA ORGANIZACIÓN POLITICA Y SOCIAL DE LOS AZTECAS, INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGIA E HISTORIA, MEXICO 1971, PAG. 100.

Por lo que se refiere al Derecho del Trabajo no encontramos disposiciones encaminadas a normar esta actividad, lo que se explica por la organización política, agraria y económica de los Aztecas no permitía que surgiera este problema.

A este respecto nos dice Lucio Mendieta y Núñez, "nada sabemos respecto a las horas de trabajo y de salarios, nada respecto de las relaciones contractuales entre los obreros y sus patrones", no obstante que a pesar de la institución de la esclavitud debió ser frecuente el Contrato de Trabajo con los artesanos y obreros libres, pues según refiere Cortés en sus cartas: "En todos los mercados y lugares públicos de esta Ciudad (México), se ven diariamente muchos trabajadores y personas y maestros de todos oficios esperanzado quien los ocupe a jornales" (21).

El trabajo en el Imperio Maya, estuvo a cargo fundamentalmente de los esclavos debido a su organización social, pues al igual que los Aztecas, la sociedad Maya se encontraba dividida en clases sociales, siendo éstas Nobleza y Sacerdocio, Tributarios y Esclavos; estos últimos eran los encargados de realizar todo tipo de actividades productivas pues, dada su condición carecían de propiedades y de los más elementales Derechos.

Al respecto Brine, citado por Spencer en su obra El Antiguo Yucatán dice: "La construcción de enormes plataformas, sobre las cuales levantaban sus edificios, son una prueba de que existía una clase trabajadora numerosa y de la que se atendía grandemente a los ídolos y al Clero. En mi viaje a través de Yucatán, observé mejor esta circunstancia que en Centro América. El poder de los Sacerdotes y Caciques y de los horrores de los altares de los sacrificios. ...eran de una naturaleza tal, que habían hecho servil y cobarde a la población. Hubo indudablemente una época una, época en la que

los indios de Yucatán debieron ocuparse ante todo en construir altares y acarrear pesados bloques de piedra, desde grandes distancias para sus templos y plataformas, trabajo muy parecido al que los Egipcios se vieron obligados a desempeñar cuando construyeron sus pirámides" (22).

Así pues, considerando lo anterior concluimos que en las sociedades Azteca y Maya no existió una verdadera reglamentación del trabajo y como consecuencia, de esto no existieron tampoco ni en forma teórica, ni mucho menos en forma práctica Instituciones del Trabajo que protegieran a las clases laborantes de esa época que en todo tiempo y lugar ha sido oprimida por la clase poderosa. Y es natural que no existiera garantía alguna para las clases laborantes, pues donde existe esa Institución llamada "Esclavitud" no puede existir ningún tipo de seguridad social.

2.- LEYES DE INDIAS.

En la época de la Colonia, los Españoles no hicieron mas que trasplantar la organización del trabajo que imperaba en Europa durante la Edad Media, organizando gremios, confradías y hermandades; esclavizando al indio cada vez mas y explotando de la manera mas inicua al artesano. Sin embargo, se legisló a favor de los nativos, con el propósito de reglamentar sus derechos y obligaciones a través de las llamadas Leyes de Indias, con las que fue reglamentando el trabajo durante el Colonaje y que fueron; las ordenanzas de Gremios y las Leyes de Indias.

Las primeras regulaban los oficios y sus ejercicios, asegurando todo tipo de privilegios para los artesanos Españoles. Las segundas, en cambio contienen disposiciones protectoras para los indios, clase laborante por excelencia de la época sobre jornada de trabajo, descanso dominical, salario

22) SPENCER HEBER, EL ANTIGUO YUCATAN, OFICINA DE TIPOGRAFICA DE LA SECRETARIA DE FOMENTO, CALLE DE SAN ANDRES No. 15, TRADUCCION HECHA POR DANIEL Y GENERO GARCIA, PAG. 11.

mínimo de un real y medio, prohibición de la "tienda de raya", pago del salario en efectivo, etc.

"En las Leyes de Indias dice el maestro de la Nueva España creó el monumento más humano de los tiempos modernos, esas Leyes cuya inspiración se encuentra en el pesamiento de la Reyna Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al Indio de América, al de los antiguos Imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos" (23), pero a pesar de que estas disposiciones estaban animadas de un elevado sentimiento humanitario, en la práctica fueron letra muerta. La realidad de la Colonia era de sometimiento de los aborígenes de nuestro País a un régimen de esclavitud y de cruel explotación.

No obstante, hay que hacer notar que las Leyes de Indias fueron de gran valor desde un punto de vista jurídico y formal, a pesar de que de hecho solo fueron Leyes de potencia sin pasar a normas meramente románticas.

3.- CONSTITUCIONALES DE 1824 Y 1857.

En los primeros años de México Independiente, el Régimen Independiente, el Régimen de Esclavitud que imperó durante los casi tres siglos de coloniaje queda abolido, sin embargo, las condiciones de miseria y explotación del nativo siguieron las mismas de la época de la Colonia, debido a que quienes lucharon en el movimiento emancipador "creveron en la bondad de las doctrinas y la virtud de las instituciones; pensando que la elaboración de la Constitución, por sí mismas produciría la paz y el progreso" (24). Este fue el espíritu que prevaleció en la Constitución de 1824, "primera en exigir la vida independiente de México -pues la admirable Ley inspirada por Morelos y sancionada en Apatzingán en 1814, no alcanzó vigencia práctica-" (25), aunque su objeto era sustraerse definitivamente de la dominación extranjera, sustituir a la

23) DE LA CUEVA MARIO, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, EDIT. FORRUA, SEGUNDA EDICION, MEXICO 1975, PAG. 38.

24) DE LA CUEVA MARIO, CITADO POR SAYEG HELU JORGE, EL CONSTITUCIONALISMO SOCIAL MEXICANO, UNA EDIT. DE CULTURA Y CIENCIA POLITICA, AC. TOMO II MEXICO 1973, PAG. 21.

25) CAMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNION XLVII LEGISLATURA, MEXICANO ESTA ES TU CONSTITUCION, CAMARA DE DIPUTADOS, MEXICO 1968, PAGS. 8 Y 9.

monarquía española por un sistema de administración que, reintegraba a la nación en el goce de sus derechos, y la condujera a su plena independencia, para afianzar la prosperidad de todos sus habitantes.

"El individualismo liberal era entonces la ideología avanzada; luchaba por la supremacía de los derechos del hombre; la libertad, la igualdad y propiedad, el respeto a la persona humana y la abstención del Estado para intervenir en las relaciones económicas que entre los gobernantes se establecieran" (26).

En la Constitución del 4 de octubre de 1824, no existió ningún precepto relacionado con las cuestiones del trabajo, por lo tanto aún no había el Derecho del Trabajo dignamente reglamentado, pues: "Ni la Constitución de Apatzingán ni la de 1824, tomaron en cuenta la reivindicación económica proclamada por MORELOS, ni consagraron el principio de libertad de trabajo; solamente garantizaron la libertad de pensamiento, la libertad de prensa y la libertad individual" (27).

CONSTITUCION DE 1857.- "La revolución de Ayutla, además de su matiz político tuvo propósitos sociales; fue la protesta de un pueblo que ansiaba ver respetado los derechos humanos y llevar una vida digna, que las fuerzas sociales minoritarias, pero poderosas le negaban" (28).

Resultado de esa Revolución fue la Constitución de 1857 la que elaborada por verdaderos "paladines del liberalismo mexicano hicieron que surgiera esplendorosa la libertad de trabajo y que se plasmara jurídicamente en los Artículos 4o. y 5o. de la Constitución del 5 de febrero de 1857, promulgada por Don IGNACIO COMONFORT, Presidente de la República" (29).

26) IBIDEN.

27) TRUBA URBINA ALBERTO, LA EVOLUCION DE LA HUELGA, EDIT. BOTAS, MEXICO 1950. PAG. 33.

28) CAMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNION XLVII LEGISLATURA, OB. CIT. PAG. 9.

29) TRUEBA URBINA ALBERTO, OB. CIT. PAG. 36.

Al consignarse en la Constitución de 1857 la Libertad de Trabajo, se trató de evitar los abusos que durante la Colonia se cometían en contra de las clases laborantes, como la prestación de servicios gratuitos y forzados en beneficio de determinadas personas termino con la encomienda, repartimiento de indios y con los servicios de indios forzados en haciendas y oficinas. La clase trabajadora tuvo un estímulo en estas disposiciones y como consecuencia, anheló de desligarse de la opresión sufrida.

La Constitución de 57, además de la libertad de trabajo garantizó la libertad de asociación y como derivación de ésta, la coalición y la huelga estaban permitidas. La libertad de asociación prescrita por la Constitución de 1857, fue fundamental para los trabajadores, pues ello implicaba la tolerancia de parte del Estado para reunirse y discutir la mejor forma de contrarrestar la explotación de que eran víctimas por parte de los patrones; por eso, el Derecho de Asociación les permitía protegerse contra la tiranía del Capital.

Al Artículo 9o. de la Constitución de 1957 estableció la Libertad de Asociación en los terminos siguientes: "A nadie le puede coartar el derecho de asociarse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los Ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del País, ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar".

Así quedó establecida por primera vez en México la libertad de asociarse individualmente para fines lícitos, pero como se desprende del precepto transcrito, no se trata de la Asociación Profesional consignada en la Constitución de 1917, esto es, la Libertad Sindical; por eso los obreros tuvieron la

necesidad de constituir agrupaciones o asociadas de carácter mutualista cuyo objeto como su nombre lo indica, era reunirse para ayudarse unos a otros en sus problemas económicos: pero llegó el momento de que la clase obrera no contenta ni con expandir sus ansias de liberación tuvo necesidad de dar a sus agrupaciones mutualistas cariz externo de asociación de ayuda mutua, y en su parte interna formaban verdaderas asociaciones de lucha clasista contra los empresarios.

El abstencionismo del Estado para intevernir en los problemas económicos del País dio como resultado que en las pugnas habidas entre los intereses obrero-patronales, se impusiera generalmente la autoridad del mas poderoso, en este caso, el industrial capitalista. Considerando lo anterior, la Constitución de 1857, adelanto definitivamente en la vida social de México para liberar a la clase desposeída y oprimida, la trabajadora, al insertar en su texto la libertad de asociación, aunque no se haya tratado de la libertad sindical.

Por otro lado, la Constitución del 57, con el voto de Ponciano Arriaga, estuvo a punto de llevar a cabo, una verdadera revolución jurídica, iniciando los principios del Derecho del Trabajo. Desgraciadamente fue Ignacio L. Vallarta quien sosteniendo la libertad de industria y trabajo, desvía la atención del Legislador y el intento tan loable nació muerto para desgracia de la clase trabajadora. Al respecto dice Mario de la Cueva, "en el Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el Derecho del Trabajo. Al ponerse a discusión el Artículo 4o. del proyecto de Constitución, relativo a la Libertad de Industria y Trabajo, suscitó Vallarta el debate en un brillante discurso, puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de la clase laborantes; con profundo conocimiento, expuso los principios del Socialismo y cuando todo hacia pensar en que iba a concluir

en la necesidad de un derecho del trabajo semejante al que iniciaba o se preparaba en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo". "El error consistió en creer que la no intervención del Estado en la organización y en la vida de las empresas, a lo que se dio el nombre de libertad de industria, exigía que la relación de trabajo quedara sin reglamentación; se pensó que la reglamentación del Contrato de Trabajo era lo mismo que imponer prohibiciones, gabelas o aranceles a la industria y no se vio que la libertad de industria podía subsistir con una legislación que fijara un mínimo de condiciones de trabajo.

"Farece ser que la idea de Vallarta, era dejar que el Código Civil reglamentara las cuestiones de trabajo" (30), lo que había de suceder efectivamente, pues en el Código Civil de 1870, encontramos bajo el Título de Contratos de Obra los siguientes: servicio doméstico, servicio por jornal, contrato de obra a destajo o precio alzado, contrato de porteadores y alquiladores, contrato de aprendizaje y contrato de hospedaje. Comprendió este Código Federal todas las especies de contratos de prestación de servicios existentes, y de los que se ocupó posteriormente la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, "a pesar de las generosas ideas inspiradoras de la libertad de trabajo de los textos de la ley fundamental persistió la esclavitud laboral, continuó la explotación del hombre por el hombre en forma más enérgica hasta consolidarse el régimen capitalista" (31). Lo que ocurrió hasta fines del Siglo XIX, en que dadas las condiciones de la clase trabajadora del País, ésta hace patente su determinación de luchar por obtener mejores prestaciones en el desempeño de su trabajo; lo que por supuesto la burguesía combate a través de la represión y así impedir todo intento de organización de los obreros, hasta degenerar en el asesinato y

30) DE LA CUEVA MARIO, OB. CIT. PAG. 84.

31) TRUJEDA URBINA ALBERTO, OB. CIT. PAG. 39.

derramamiento de sangre proletaria como ocurrió con los movimientos de huelga de Cananea y Orizaba.

4.- HUELGAS DE CANANEA Y DE ORIZABA.

La organización profesional de los trabajadores y el Derecho de Huelga no tenían cabida en el Estado feudal mexicano. Todo acto colectivo de la clase obrera que tuviera por objeto la lucha por el mejoramiento de los salarios, era sancionado por el Artículo 925 del Código Penal de 1872; a pesar de la prevención del mencionado ordenamiento, tuvieron lugar las huelgas de Cananea y Río Blanco, pero en lugar de aplicarse la Ley, "se reprimieron con crueldad porque la organización sindical obrera minaba la solidez del Régimen Porfirista y el predominio de sus paniaguados" (32).

HUELGA DE CANANEA.- Sin duda la huelga de Cananea del día primero de junio del año de 1906, es el punto de partida de las luchas de un fuerte movimiento obrero organizado, pues desde años antes existía clara conciencia sindical entre los trabajadores de ese lugar.

En el año de 1906, la situación de los trabajadores en el mineral de Cananea era desesperante, no solamente por los bajos salarios, sino por el recargo de trabajo de los obreros en contraposición a las grandes ganancias de la empresa. A fin de discutir la situación, se reunieron en sesión secreta los elementos de la Unión Liberal "Humanidad" el día 28 de mayo del mismo año en un pueblo cercano a Cananea. Después de oír la palabra de dos o tres de los dirigentes del movimiento, en el mitín que se realizó el día 30 del mismo mes y año, se acordó llegar a un movimiento de huelga, para presionar a la empresa y hacer efectivos los derechos de los trabajadores. En represalia al día siguiente, los dueños de la "Cananea Consolidated Copper Company", notificaron a los obreros, que desde ese momento las labores se harían por contrato. Ese

mismo día se declaró la huelga en una de las minas de la Cananea la "Oversight", desarrollándose en forma pacífica, sin embargo, el Gerente de la Compañía mencionada, Coronel Williams C. Green, estimando sería la situación, demandó la intervención del Gobernador del Estado de Sonora.

"En las primeras horas de la mañana del día 10. de junio de 1906, más de dos mil trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas, con el objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo huelguistas, entregaron al Lic. Pedro D. Robles apoderado de la negociación, al Dr. Filiberto V. Barroso, Presidente Municipal, al Comisario Pablo Rubio y al Juez Menor Arturo Carrilo; un "memorándum" que consignaba sus peticiones, y como el apoderado de la empresa, "negó categóricamente las peticiones, en seguida se improvisó un mitin frente a la misma "Oversight", en el cual los comisionados informaron que la compañía no había aceptado sus peticiones" (33).

Después del mitin, los obreros organizaron una manifestación que siguió con dirección a la maderería de la empresa para invitar a sus operarios a secundar la huelga y como los trabajadores hicieron causa común, abandonando sus labores e incorporándose a los manifestantes, los hermanos METCALF, a cuyo cargo estaba ese departamento, se opusieron y uno de ellos mojó las banderas y la insignia patria que llevaban; esto enfureció a los huelguistas quienes acercándose "amenazadoramente" al edificio, gritando: "que salga el gringo desgraciado", y la respuesta fue una detonación y un obrero caído al suelo bañado en sangre. Entoncés se inició la lucha: los obreros desarmados arrojaban piedras y los hermanos Metcalf contestaban con balas: se entabló una pelea sangrienta entre huelguistas y sus agresores, incendió la maderería, heridos y muertos, entre éstos los agresores" (34).

33) IDEM. PAG. 78.

34) IBIDEN.

Los manifestantes acto seguido, se dirigieron a la Comisaría de Ronquillo, a fin de solicitar protección pero estando cerca del Palacio Municipal, fueron recibidos por una descarga de fusiles pereciendo numerosos obreros en esta lucha desesperada y desigual.

Izabal Gobernador de Sonora, llegó al lugar de los hechos acompañado de gendarmes rurales, que destacó para aplastar a los heroicos huelguistas y además permitió que mas de doscientos norteamericanos, mandados por el Coronel Thomas Rinning, violaron la soberanía nacional al transponer las fronteras; varios obreros fueron conducidos a la cárcel al día siguiente y por la tarde los trabajadores organizaron otra manifestación e intentaron hablar con el Gobernador del Estado, pero no fue posible porque fueron estorbados por incondicionales de la Empresa. Entónces se produjo un tercer combate, nuevos martires ofrendaron su vida por México y su libertad. La lucha duró hasta cerca de la media noche en que fue disuelta la manifestación.

"El día 5 mientras la agitación continuaba, fueron detenidos DIEGUEZ, CALDERON, IBARRA y otros cinco obreros señalados como directores del movimiento, a quienes se les sometió a "Proceso" y se les condenó a extinguir una pena de 15 años de prisión en las Tinajas de San Juan de Ulúa" (35).

HUELGA DE ORIZABA.- A mediados del año de 1906, se reunieron en la casa del trabajador Andrés Mota en Rio Blanco, Ver., un grupo de tejedores y después de conocer el motivo del llamado, el obrero Manuel Avila expuso la conveniencia de formar una agrupación de lucha en contra del clero, el capital y el Gobierno que se consideraba como instrumento de ambos; se discutió el asunto y los asistentes se dividieron en dos bandos, "uno encabezado por Andres Mota y el Prof. Jose Rubia, que sostenía la conveniencia de crear una "Sociedad Mutualista" para evitar persecuciones, y otra encabezado por Avila, los

hermanos Genaro y Anastacio Guerrero y Jose Neira, que invocaban la necesidad de organizar una resistencia y combate. Se acordó crear una "Sociedad Mutualista de Ahorro", a fin de provocar la ira de los enemigos del proletariado" (36). Sin embargo, en la sesión en la cual deberían discutirse los estatutos, Manuel Avila asistió, secundado de nuevos convencidos en constituir una unión para oponerse a los abusos de los patrones y proponiendo que la Agrupación se denominara "Gran Circulo de Obreros Libre", despues de una enconada discusión por mayoría de votos, se aceptó la proposición de Avila y se acordó que para evitar sospechas en público se tratarían cuestiones intrascendentes, y en secreto lucharían por llevar a cabo los principios del Partido Liberal Mexicano, que dio a conocer un manifiesto que, con fecha primero de junio de 1906 suscriban los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón; así nació el "Gran Circulo de Obreros Libres", en Junio de 1906.

La situación insoportable de los trabajadores de esa época, hizo que la organización se desarrolliera con mucha rapidez, se instalaron sucursales en distintas ciudades de la República, causando esta actividad hondas inquietudes entre los empresarios.

Los industriales se apresuraron a impedir los agrupamientos de los obreros, y para el efecto confeccionaron un reglamento en el que se prohibía toda clase de organizaciones obreras y se amenazaba con expulsión del trabajo a los transgresores. Los obreros protestaron contra el reglamento y resultó: "el Centro Industrial de Puebla ordenó un paro general en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores, con objeto de capitalizar la situación de angustia y miseria que produce el desempleo y dominar a las masas proletarias en su primer intento de asociación sindical" (37).

36) IBIDEN.

37) IDÉM. PAG. 85.

El conflicto fue agravándose a tal punto que, trabajadores o industriales sometieron el asunto al arbitraje del Presidente de la República, se nombró una comisión que acudiera a la ciudad de México para tratar el caso con el propio General Díaz.

Se iniciaba el año de 1907, y como era de esperarse, el laudo presidencial sólo fue una maniobra para burlar el Derecho de los Trabajadores. El domingo 6 de enero, en una magna asamblea celebrada en el teatro "Gorostiza", se dio a conocer la resolución presidencial, en la que el viejo Presidente, se expresaba despectivamente sobre las organizaciones obreras y amenazaba a sus integrantes si oponían la menor resistencia. En concreto el laudo sólo contenía una serie de artículos arbitrarios para salvaguardar los intereses del capitalismo y someter a los trabajadores a una oprobiosa sumisión tanto material como espiritual.

La mañana del lunes 7 de enero de 1907, las sirenas de las fábricas llamaban a los trabajadores a sus faenas. Las autoridades del Cantón de Orizaba tenían órdenes de que las labores se reanudaran inmediatamente. Muchos trabajadores acudían a las fábricas a exigir sus derechos, situándose frente a los edificios, mostrando que se negaban a reanudar las labores a pesar del mandato de la dictadura.

"Hombres y mujeres encolerizadamente se dirigen a la tienda de raya de Río Blanco, toman lo que necesitan y prenden fuego al establecimiento; después la muchedumbre se dirige a Nogales y Santa Rosa, ponen en libertad a sus correligionarios que se encontraban en las cárceles, incendiando éstas y las tiendas de raya. El pueblo se hizo justicia por sus propias manos a la tiranía una nueva chispa de la Revolución, pues la muchedumbre gritaba: "Abajo Porfirio Díaz y Viva la Revolución Obrera" (38). Pero las órdenes del General Rosalindo Martínez de acabar con el movimiento eran terminantes. Todo un ejército

de tropas de línea se desplegó contra los obreros indefensos y la matanza fue horrible, tenaz como la dictadura lo ordenaba.

"Después de los asesinatos colectivos llevados a cabo por la Autoridad, el orden fue reestablecido; días posteriores se realizaron aprehensiones de obreros para ser deportados a Quintana Roo, y finalmente se reanudaron las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros supervivientes, a quienes no les quedó más remedio que obedecer y cumplir, pero guardando en el fondo de su alma, odio y rencor contra los explotadores del trabajo humano y de su instrumento el viejo tirano PROFIRIO DIAZ" (39). Así fue como el día 7 de enero de 1907 quedó registrado en la Historia del Movimiento Obrero Mexicano como el más doloroso y sangriento suceso, por las características de verdadera hecatombe que revistió; y sin duda constituye la época más radiante y grandiosa en la historia del proletariado mexicano.

5.- REVOLUCION POLITICA DE 1910.

La situación económica, política y social a fines del Siglo pasado y principios del presente, en nuestro País dio origen a la Revolución Mexicana. Los trabajadores del campo no eran dueños de las tierras que trabajaban, y sufrían una vida llena de las más aprobiosas injusticias. Las desigualdades entre las clases sociales eran cada vez más profundas. La Constitución Política de 1857 había caído en desuso y en su lugar se había implantado la dictadura de un hombre que había hecho de México, un País miserable y hambriento en sus clases Obrero y Campesina; y éstas por alcanzar mejores condiciones de vida y sacudirse el yugo que por mucho tiempo padeció, empuñó las armas en lo que sería la primera Revolución Social del Siglo XX y de la que había de surgir, una vez apaciguados los bandos beligerantes, la primera declaración de derechos sociales para orgullo de México y satisfacción de todos los trabajadores del mundo.

El primero de julio de 1906, en San Luis Missouri: los dirigentes del Partido Liberal Mexicano, lanzan un programa y manifiesto a la Nación Mexicana, en que exposieron no solo propósitos de reformas políticas, sino también de carácter económico y social, con una clara ideología proletaria que concebía postulados fundamentales para la clase trabajadora del País; como jornada máxima de ocho horas de trabajo, salario mínimo de un peso para la generalidad del País, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida fuera mas cara, reglamentar el trabajo a domicilio y el servicio domestico, prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años de edad, obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo, declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con sus amos, etc.

México vivía el principio de hondas inquietantes que pronto habrían de aflorar en forma violenta, para buscar nuevas formas de vida mas justas y libres. El descontento contra el Gobierno del General Porfirio Díaz iba en aumento. Mas fueron las elecciones de 1910, donde el anciano Dictador se reeligió, pero sobre todo el hecho de que para la Vicepresidencia se hubiera impuesto a Ramón Corral, que significaba el triunfo de los llamados "científicos", lo que encendería los ánimos de la oposición.

El partido antirreeleccionista halló a un hombre puro en sus intenciones y convencido de la causa que defendía, que con entusiasmo de apóstol iba a enfrentarse a un Régimen decadente, que había cumplido su destino, y que a poco sucumbiría. Francisco I. Madero, amante de la paz, teniendo cerrados todos los caminos de concordia, comprendió muy a su pesar, que solo la guerra le ofrecía la posibilidad de concluir con el régimen dictatorial que padecía el País. Por eso, "inicia una lucha política muy activa y directa" el "Plan de San Luis" el 9 de octubre de 1910, que contiene la impresión del sentimiento nacional (40); y que señalaba el día 20 de

noviembre del mismo año, como la fecha en que había de iniciarse el movimiento revolucionario.

El día 13 de noviembre de 1910, los hermanos Aquiles Serdán, en la ciudad de Puebla, daban junto con su vida comienzo al movimiento que a poco había de cundir por todo el País. A mediados del año de 1911, el Presidente Porfirio Díaz, salía desterrado del País rumbo a Europa. Francisco I. Madero, y con él la primera etapa de la Revolución, singularmente política había triunfado el lema la dictadura pertenecía al pasado, y el pueblo libremente podría elegir a sus gobernantes.

"Don Francisco I. Madero asume la Presidencia de la República, con beneplácito del pueblo mexicano, el 6 de noviembre de 1911; sin embargo, el nuevo régimen político cuya composición gubernamental constituía un peligro para la estabilidad del gobierno, poco tiempo después tuvo consecuencias trágicas (41). Traicionado por Victoriano Huerta, murió asesinado.

La paz no podría lograrse por los cauces de armonía anhelada por el Presidente mártir, y la Revolución iba a abrir nuevas rutas del México futuro, cimentadas en principio de justicia y de libertad.

6.- TRANSFORMACION SOCIAL DE LA REVOLUCION MEXICANA.

El 19 de febrero de 1913, la legislatura y "el Gobernador del Estado de Coahuila, Don Venustiano Carranza, desconoció al gobierno del General Victoriano Huerta y se lanzó al campo Revolucionario, formulando el Plan de Guadalupe el 26 de marzo de 1913. El movimiento jefaturado por CARRANZA es conocido con el nombre de Revolución Constitucionalista" (42), ésto es porque pretendía implanter en el País la vigencia de la Constitución de 1857. que la dictadura de Huerta estaba

41) IBIDEM.

42) IDEM. PAG. 97.

violando, y así el "Plan de Guadalupe" resumió los principales propósitos del nuevo movimiento armado.

Las revoluciones, cuando en verdad lo son, hacen que la vida transcurra más rápido y los propósitos iniciales van dejando su lugar a otros nuevos, que antes no se veían, o se contemplan lejanos. Así, la idea de reinplantar la Carta de 1857 llegada la paz, fue perdiendo vigencia. Los hombres que empuñaron las armas combatían en aras del ideal de una vida distinta, con objetivos de mejoramiento en todos los órdenes de la vida; el obrero por no volver a las tristes condiciones a que los condenaban un trabajo inhumano; el campesino en pro de tierras que fueran suyas. Ambos amaban la libertad y la justicia, y aunque no supieran expresar sus ideales, luchaban y morían por ellos, convencidos de que la vida solo es digna cuando es quemada por un ideal. Fue así que Carranza precisó tales objetivos, al adicionar el "Plan de Guadalupe" el 12 de diciembre de 1914 en el Puerto de Veracruz, y donde el Primer Jefe dictó importantes Leyes, nacidas de los anhelos revolucionarios como fueron; la Ley del Municipio Libre y la del Divorcio, de la restitución y dotación de Ejidos, la de abolición de las tiendas de raya "y la que proscribía como cárcel el penal de San Juan de Ulúa, en cuyas mazmorras y tinajas sufrieron heroicamente los dirigentes de Cananea y Río Blanco y muchos desafectos del régimen Porfirista. También promulgó la célebre Ley Agraria del 6 de enero de 1915, que más tarde fue elevada al rango de Ley Constitucional, en el Artículo 27 del Código Supremo de la República". (43)

La Constitución de 1857 no se ajustaba a las nuevas reformas, porque la vida había superado algunos de sus principios básicos, y el Derecho debe normar la existencia real de los seres humanos. Así, con sagaz visión del presente y del futuro, fue surgiendo entre los principales jefes carrancistas la idea de convocar a un Congreso Constituyente que reformara la Carta Magna, y la pusiera acorde con el nuevo México que la

Revolución estaba surgiendo; Don Venustiano Carranza se dio cuenta de esa urgente necesidad nacional, y el 14 de septiembre de 1916 expide un Decreto convocando a elecciones para un Congreso Constituyente y exponía los motivos de tal decisión.

La Asamblea Legislativa de la Revolución, que había de conocer y discutir el proyecto de reformas presentado por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo Federal, quedó instalado el día primero de diciembre de 1916, y esa misma fecha inició sus sesiones que habrían de concluir el día 31 de enero de 1917. En el Congreso estuvieron representadas todas las tendencias políticas del País, ya que junto a los progresistas o radicales, como fueron; Heriberto Jara, Cándido Aguilar, Francisco J. Mujica, Héctor Victoria, Martínez de Escobar y tantos otros; a los que se debe en gran medida las grandes innovaciones constitucionales, estaban los moderados quienes eran partidarios de que el Supremo Parlamento de la Revolución Mexicana, solo llevara a cabo que el Coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del Estado de Veracruz, estableció el descanso semanal obligatorio en dicha entidad el 4 de octubre de 1914. A esta medida siguió la Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, promulgada el día 19 del mismo mes y año; en esta Ley se establecía la jornada máxima de trabajo en nueve horas, con derecho para los trabajadores a los descansos necesarios para tomar sus alimentos, descanso semanal obligatorio en los domingos y días de fiesta nacional, con excepción para los trabajos de los cargadores, panaderos, cocheros, papeleros, vendedores ambulantes, servicio de los domésticos, medicinas, comercio de drogas, mercados públicos y otros semejantes: el salario mínimo que señalaba en un peso, que podía ser pagado por día, por semana o por mes; la obligación por parte de los patrones en proporcionar a los obreros, asistencia médica, medicinas, alimentos y el salario habitual; salvo en los casos de que la enfermedad procediera de conducta viciosa, y a los que resultasen víctimas de accidentes de trabajo. La obligación patronal de atender a la enseñanza

primaria una jurisdicción especial, atribuida a las juntas de Administración Civil; la inspección del trabajo, y un sistema riguroso de sanciones para los patrones infractores, agravadas en caso de reincidencia.

Casi un año después, el Gobernador provisional de Veracruz, Agustín Millán, promulgó una Ley Local sobre asociaciones profesionales, a las que reconocía personalidad jurídica, limitando no obstante el derecho de adquirir inmuebles, que reducía a los estrictamente necesarios para sus fines sociales. En los considerandos de dicho ordenamiento se señalaba que: "Para formar y fomentar la capacidad cívica de cada proletariado, es indispensable despertar la conciencia de su propia personalidad, así como su interés económico". Para lograr ésto, los trabajadores deben asociarse y poder así gozar de los beneficios de su trabajo y realizar las promesas de la Revolución. Ninguna Ley hasta ahora ha impartido la debida protección a las sociedades obreras, como lo hace con las sociedades capireformas fundamentales de carácter Político, siguiendo el mismo corte de la Constitución de 1857, y dejando a cargo de las Leyes ordinarias lo relativo a las Reformas Sociales.

El proyecto presentado por Don Venustiano Carranza, sufrió importantes modificaciones, a tal grado que la Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917, es; no una Reforma a la de 1857, aunque de ésta heredó los principios básicos, como son: Soberanía Popular, forma de gobierno, división de poderes y derechos individuales; sino una nueva Ley que olvidándose de los cánones del Derecho Constitucional clásico, vigente entoncés en el mundo, recogió en sus preceptos los ideales revolucionarios del pueblo mexicano, y convirtió en mandato jurídico las promesas de la Revolución.

La Constitución Mexicana del 5 de febrero de 1917, es la primera en el mundo en declarar y proteger lo que

posteriormente habrían de llamarse Garantías Sociales, es decir, el derecho que tienen todos los seres humanos para llevar una vida digna y el deber del Estado de asegurar que así sea. Mientras las Garantías Individuales exigen del Estado una actitud de respeto para las libertades humanas, pues éstas forman un campo donde el poder estatal no debe penetrar. Las Garantías Sociales por el contrario, imponen al Estado la obligación de asegurar el bienestar de todas las clases que integran la comunidad nacional, para el logro de una patria mejor.

7.- LEGISLACION PRECONSTITUCIONAL.

Las Leyes mas importantes del periodo preconstitucional de la Revolución, son la legislación del trabajo del Estado de Veracruz; y la legislación del trabajo del Estado de Yucatán.

"A partir del año de 1914 se inició en Veracruz un intenso movimiento de reforma, que vino a culminar con uno de los primeros brotes del derecho mexicano del trabajo" (44). Y así encontramos tratadistas" (45). Con esta primera ley sobre asociaciones profesionales, se rompió la antigua corriente que creía en la imposibilidad de autorización legal para su constitución, pensando que su organización iba contra la libertad de industria, conceptos emanados del liberalismo de la Carta de 1857.

LEGISLACION DEL TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATAN.- Esta Legislación, importantísima como antecedente del Derecho Mexicano del Trabajo, se inicia con la promulgación en Mérida de la Ley del 14 de mayo de 1915, que creó "el Consejo de conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y meses despues, el 11 de diciembre del mismo año, se promulgó la Ley del Trabajo". (46).

44) DE LA CUEVA MARIÓ, OB. CIT. PAG. 91.

45) IDEM. PAG. 93.

46) IBIDEN.

Con su obra legislativa, el General Alvarado se propuso evitar la explotación de las clases trabajadoras y provocar una transformación radical del régimen económico, para resolver de manera integral el problema social de México. Esta legislación habría de influir en forma notable en el contenido de nuestro estatuto social de la Constitución de Querétaro.

La citada legislación encomendaba la aplicación, vigilancia y desarrollo de la Ley del Trabajo a las Juntas de Conciliación, al Tribunal de Arbitraje y al Departamento del Trabajo. Esta Ley, reconoció la existencia de las asociaciones profesionales, del Derecho de Huelga, la salvedad de que este solo debía usarse en último extremo; limitó la jornada de trabajo, estableció el Salario Mínimo, reglamentó el trabajo de las mujeres y de los niños; sentó la responsabilidad de los patrones por los accidentes de trabajo ocurridos con motivo y durante el desarrollo del mismo, a menos que el accidente fuese debido a fuerza mayor extraña al trabajo en que se produjese el accidente, y señaló que la necesidad de que el Estado creara una Sociedad Mutualista en beneficio de los trabajadores.

CAPITULO SEGUNDO

LA CONQUISTA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

1.- ANTECEDENTES.

**2.- EL DERECHO DEL TRABAJO EXPRESION HISTORICA
DEL DERECHO SOCIAL.**

LA CONQUISTA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

1. - ANTECEDENTES.

En un principio y siendo una de las mayores preocupaciones del México independiente; organizarse constitucionalmente a la última hora, la Legislación del trabajo no sólo se estancó sino que siguió la trayectoria del congreso, dejando perder el esfuerzo y adelantamiento de las Leyes de Indias, que duró hasta los primeros años del presente siglo, dejando al Derecho Civil la regulación de algunas relaciones de carácter laboral; aunque en el Constituyente de 1857 cambiaron las ideas de arrancar del Código Civil la Legislación del Trabajo, pero por desgracia para la clase trabajadora de México "en las décadas de la Asamblea Constituyente, la concepción individualista y liberal regía con fuerza soberana a todos los pueblos de Europa y América" (1), circunstancia que privó a nuestros Códigos de disposiciones encaminadas a proteger los derechos de los mas débiles. Pues, conforme a los principios de la escuela liberal, no podría admitirse que el Estado interviniera a través de Leyes para proteger a los obreros, a los artesanos, a los peones de las haciendas. Se desentendió el Constituyente de la existencia de un proletariado menesteroso y ayuno de instrucción que demandaba la tutela de sus derechos mediante el imperio de la Ley y la acción decidida de la Autoridad.

Así la Constitución de 57, se manifestó siguiendo la tendencia inicial en la redacción de bellas utopías que consagraban la libertad, la igualdad y la fraternidad, ignorando la realidad social que vivía México en esa época. Sin embargo, a partir de entonces parece que una fuerza instintiva, y las exigencias, de un nuevo orden social, han servido de impulso a la humanidad para la creación de una nueva doctrina, el pensamiento jurídico ha evolucionado a tal grado que había nacido la tendencia de romper las barreras del

1) DE LA CUEVA MARIO, PROLOGO A: DECLARACIONES DE DERECHO SOCIAL, EDIT. DEL V CONGRESO IBEROAMERICANO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, MEXICO 1974, EDIT. PORRUA, PAG. 21.

Derecho individualista y liberal clásico, para seguir una orientación social, igualando a todos, preparando una Federación Internacional en el dominio de las Leyes.

El Código Civil de 1870 que reglamentó a algunas especies de contrato, bajo el título de Contrato de obra, dejó al trabajador y al patrón en un plano de igualdad en que el Contrato era la expresión de la intención y voluntad exteriorizado de las partes.

Por su parte, el Código Civil de 1880, reprodujo los mismos principios.

Se ve por lo dicho, que la Legislación Mexicana en materia de trabajo hasta antes de la Constitución de 1917, se caracteriza por la aplicación de las doctrinas liberales. La filosofía oficial a partir de 1857, tenía carácter de dogma en las esferas de la política. El liberalismo económico era la síntesis de los derechos de asociación de los trabajadores, de coalición de huelga y de previsión social.

Es cierto que la Legislación Mexicana no llegó nunca a los extremos de la Ley Chapellier, pero la interpretación rigorista dada al Artículo 925 del Código Penal de 1871, y los postulados de la Escuela Liberal hicieron que la coalición obrera en defensa de sus derechos se considerara como delito: actitud que se agudizó durante los últimos años de la Dictadura Porfirina.

Durante el Régimen Porfirista, las pocas ventajas que pudieran obtener los trabajadores, desaparecen debido a las autoridades vendidas en favor del patrón y así vemos que en los albores del presente siglo mediante las huelgas los trabajadores tratan de evitar tales injusticias; de los movimientos huelguísticos más importantes de esa época fueron

los de Cananea, Nogales, Santa Rosa y Río Blanco, son manifestaciones contra el Régimen opresor.

Concomitantemente con estos movimientos, los programas políticos de los partidos políticos, y luego los planes revolucionarios reclamaron una legislación del trabajo.

El programa del Partido Liberal Mexicano de los hermanos Flores Magón, publicado el 10. de julio de 1906, contiene trece proposiciones concretas para integrar una legislación del trabajo. El Partido Antirreeleccionista se declara por el mismo principio. Al sobrevenir el movimiento armado de 1910 los jefes revolucionarios determinaron por regla general, en cada plaza que tomaban, las condiciones de trabajo que juzgaban convenientes.

En esta revolución constitucionalista donde nace el Derecho del Trabajo, con antecedentes sobre riesgos profesionales y leyes y disposiciones dictadas dentro del régimen por varios gobernadores se integró la legislación del trabajo.

Estas leyes se inician por los años de 1904 y 1906, para tratar de modificar la Ley sobre Riesgos Profesionales dictada en 1879, cuya teoría en Francia se basaba en un concepto de estrecha culpa; las iniciativas corresponden al gobernador del Estado de México, José Vicente Villada y el de Nuevo León, General Bernardo Reyes; concluyendo esta época de legislación preconstitucional, con la elaboración de la Ley del Trabajo de Coahuila de 1916, dictada por el Gobernador Gustavo Espinosa Mirales; de las numerosas disposiciones dictadas en varias entidades federativas, durante ese periodo, las mas sobresalientes fueron la legislación de "Aguirre Berlanga en Jalisco, Candido Aguilar en Veracruz y en 1915 Salvador Alvarado en Yucatán, quienes pusieron en vigor legislaciones bastante completas" (2).

La Constitución de 1917.- El proyecto de Venustiano Carranza no contenía aun el Artículo 123 Constitucional, solo se hacía referencia al derecho del trabajo en los Artículos 50. y 73 Fracción X. En efecto, no fue propósito del Primer Jefe del Ejército constitucionalista, incluir en el texto de la Constitución las bases del Derecho del Trabajo. El proyecto original remitido al congreso Constituyente de Querétaro, no encerraba ninguna disposición como no fuera la libertad de trabajo. Fue al debatirse el Artículo 50. cuando surgió la discusión que dio origen a la idea de adicionar la Constitución con un nuevo título que se iba a denominar "Del Trabajo y la Previsión Social"; "así se puso fin a las constituciones formales del siglo individualista y liberal y se entró por la vía del Constitucionalismo Social" (3).

Con ello, los Constituyentes mexicanos, lanzaron la idea del Derecho del Trabajo, como un mínimo de garantías Constitucionales, adelantándose a las legislaciones de otros países; sentando las bases y sistematizando de manera cabal los principios de una nueva disciplina, a la vez que, sentaron las bases de la derrota del individualismo.

Fueron inútiles los intentos de los Juristas para mantener a la Constitución dentro de los cánones formales que la doctrina quería asignarle. La idea de hacer del Derecho del Trabajo un mínimo de garantías en beneficio de la clase más débil y la de incorporar esas garantías en la Constitución para protegerlas contra cualquier política del legislador ordinario, es propia del derecho mexicano, expuesta por los diputados del pueblo y aprobada a regañadientes por los intelectuales.

En diciembre de 1916, se discutió el Artículo 50., que fue el que dio origen al 123. Inició el debate el Lic. Lizardi, pugnando por la supresión del Artículo 50., diciendo que las cuestiones de trabajo son ajenas a la Constitución, "porque las Constituciones tenían por objeto organizar los

poderes estatales y determinar las libertades de los hombres frente al poder, pero no tenían como destino resolver las relaciones entre particulares". Surgió la oposición en el congreso a la propuesta del Lic. Lizardi, provocándose uno de los debates más trascendentes en el seno de la asamblea, "cuyo valor histórico desbordó los límites nacionales, ya que ahí surgió la idea de los Derechos Sociales del Trabajo, se expusieron las tesis que forman el sustrato de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo y de la seguridad social de nuestro Siglo XX, y donde resplandecieron las ideas de los nuevos derechos de la persona humana y de la justicia social como la meta a alcanzar en la sociedad del mañana". (4)

Después de esta sesión se presentó el Lic. Macías a dar lectura a su proyecto del Artículo 123, que tan solo con algunas reformas fue incorporado a la Constitución.

Este Artículo, marca un momento decisivo en la historia del derecho del trabajo, pues es el paso más importante dado por un País para satisfacer las demandas de la clase trabajadora.

Por nuestra parte, consideramos que nuestro Artículo 123, es el estatuto más preciso, original y novedoso de nuestra Constitución de 17; el esfuerzo humano que lo hizo posible, merece tomarse en cuenta, sobre todo, debe estudiarse la idea más que su contenido, pues en la idea es donde radica la concepción de los nuevos derechos del trabajo, ya que la mayoría de las normaciones concretas del derecho del trabajo eran practicadas en Europa y algunos países de América. "Lo nuevo es la idea -escribe Mario de la Cueva- sobre la vida vegetal y animal y escalar los campos del bienestar, del progreso y de la cultura, que es lo propio del hombre. La idea fue expuesta, continúa el tratadista -con máxima claridad, en las palabras de Cravioto: 1789 y 1917, expresó el diputado constituyente, son dos expresiones de la libertad de la Edad

4) IDEM. PAG. 26.

Contemporánea, la manifestación de un mismo pensamiento, reconocido por dos pueblos que, en sus revoluciones, lo hicieron historia". (5)

2.- EL DERECHO DEL TRABAJO EXPRESION HISTORICA DEL DERECHO SOCIAL.

El Derecho se ha gestado por la influencia impulsiva de una serie de fenómenos sociales, que fomentan entre los hombres conflictos divergencias de clases, que las inducen a crear instituciones jurídicas que anteponen estas contradicciones, con el propósito de brindar una protección a la que en un momento dado, goza el privilegio autoritario de aplicar las instituciones jurídicas.

Por esos motivos, es imposible adoptar un criterio absolutamente jurídico, para analizar las ramas que tiene la ciencia jurídica, menos aún cuando se trata de hablar del Derecho del Trabajo. Esta nació como un verdadero derecho de clase, específicamente de la trabajadora.

No puede decirse que, el Derecho Mercantil es de clase, porque regula las relaciones de los comerciantes y ésta es una clase, éste no es el sentido que debe dársele al Derecho cuando se le califica de derecho de clase; sobre todo si estamos conscientes de la existencia de clases en la sociedad y éstas no ocupan una misma posición social. Y con esa concepción se verá que el Derecho del Trabajo es una expresión del Derecho Social y entre ambos hay una unidad histórica.

Como una necesidad de exposición, podemos mencionar que el Derecho del Trabajo, resulta imposible encuadrarlo dentro de la división clásica del Derecho en Público y Privado.

Refiriéndose a las pretensiones de intentar colocar al Derecho del Trabajo, dentro del público o privado, y al

analizar las características especiales del Derecho Mexicano del Trabajo, el Maestro Alberto Trueba Urbina, hace la siguiente exposición: "La doctrina se ha preocupado por determinar la naturaleza del Derecho del Trabajo, ubicándolo en el Derecho Público, en el Privado o en el Social; pero ésto es simplemente precisar la posición jurídica y no su naturaleza." Si por naturaleza se entiende no solo el origen y conocimiento de las cosas principio, progreso y fin, sino la esencia y propiedad característica de cada ser, el Artículo 123 es la fuente mas fecunda del derecho mexicano del trabajo, que tiene su genesis en la explotación del hombre que trabaja para su subsistencia y lucha por su liberación económica para la transformación de la sociedad capitalista.

La naturaleza del Derecho Mexicano del Trabajo fluye del Artículo 123 y en sus propias normas dignificadoras de la persona humana del trabajador, en las que resalta el sentido proteccionista y reivindicador de las mismas en favor de la clase proletaria. Este es pues, la verdadera naturaleza de nuestra disciplina y de nuestra Teoría Integral. (6)

Nuestro Derecho del Trabajo, -continúa el citado autor- como nueva rama jurídica en la Constitución, elevó idearios económicos y la mas alta jerarquía de Ley Fundamental, para acabar con el oprobioso sistema de explotación del trabajo humano y alcanzar en su dinámica la socialización del Capital. Por ello, su carácter social es evidente, tan profundamente social que ha originado una nueva disciplina que a la luz de un realismo dialéctico no pertenece ni a Derecho Público ni el Privado, que fue división dogmática entre nosotros antes de la Constitución de 1917: el nuevo Derecho Social, incluyendo en éste las normas de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, de Derecho Agrario y de Derecho Económico, con sus correspondientes reglas procesales. Sin embargo, nuestra jurisprudencia, equivocadamente, en alguna ocasión le llamó al Artículo 123 estatuto especial de Derecho Público. Fese al

6) TRUEBA URBINA ALBERTO, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, EDIT. PORRUA, III EDICION, MEXICO 1975, PAG. 115.

criterio del mas alto Tribunal de Justicia, el Artículo 123 que integra el Capitulo de la Constitución, titulado "Del Trabajo y de la Previsión Social", no es estatuto de Derecho Público ni Privado, sino de Derecho Social, porque las relaciones que de él provienen no son de subordinación que caracterizan al Derecho Público ni de coordinación de intereses entre iguales que identifican al Derecho Privado.

Concluye el Maestro Trueba Urbina: "La clasificación del Derecho en Público y Privado ha sido superada con el advenimiento de nuevas disciplinas jurídicas, como el Derecho del Trabajo y de la Previsión Social que por su esencia revolucionaria no pertenecen a uno u otro, sino a una nueva rama del Derecho: el Derecho Social, que caracteriza por su función dignificadora, protectora y reivindicadora de todos los débiles y específicamente de la persona que trabaja".

La verdadera naturaleza del Derecho del Trabajo no radica en su ubicación dentro de las tres grandes ramas jurídicas de nuestro tiempo, sino en las causas que originaron su nacimiento: la explotación inicua del trabajador y en su objeto fundamental: reivindicadora a la entidad huana desposeída que solo cuenta con su fuerza de trabajo, mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y transformar la sociedad burguesa por un nuevo régimen social de derecho; constituyendo el primer intento para la supresión de las clases y dar paso al surgimiento esplendoroso de la república de trabajadores.

El derecho mexicano del trabajo es norma exclusiva para el trabajador: su instrumento de lucha para su reivindicación económica. Es grandioso en su contenido, pues rige a todas las prestaciones de servicios y por ello no es expansivo ni incluso, es el único completo en el mundo: total. (7).

Independientemente, de que el camino para llegar a decir que el Derecho del Trabajo es un derecho diferente, con naturaleza propia, diversa de los Derechos que están en la división del Derecho Público o Privado, sea bajo una concepción jurídica formal, sostenida por varios autores, entendemos en forma personal que este enfoque no es el acertado, para sostener que el Derecho del Trabajo es un Derecho Social.

La vía más correcta y más lógica, que permite tomar partido en la determinación del Derecho del Trabajo, como una expresión del Derecho Social, no está precisamente en el análisis formal que se haga de él, sino de las condiciones de su nacimiento y después de ahí captar la hilación congruente de conceptos desde un punto de vista formal.

Si el Derecho Social, surgió de las absolutas concepciones del liberalismo del siglo pasado, en sus diferentes niveles, sociales, económicos y políticos, en virtud de haber agotado su destino histórico; produciendo con ello, las protestas de las clases sociales débiles, que lucharon por alcanzar mejores condiciones de vida, obligando al Estado, en virtud de esas luchas a tomarlas en cuenta y otorgarles un mínimo de garantías inclusive contra la voluntad estatal.

Como también, la ciencia jurídica fue obligada a reconocer todo ese estado de cosas y llamar a la nueva protección jurídica Derechos Sociales.

Y si el Derecho Social es la conceptualización de una serie de fenómenos sociales, que tiende a enmarcar a los económicamente débiles, entonces el Derecho del Trabajo es una expresión del Derecho Social, porque el Derecho del Trabajo es una creación indiscutible de la clase social más explotada, la clase trabajadora, que a merced de sus miembros, lograron a base de grandes luchas, conquistar un puesto en la sociedad, relativamente digno.

El Derecho del Trabajo, en su desarrollo histórico, que culminó con una regulación jurídica del mismo, vino a demostrar que: "No es la conciencia de los hombres lo que determina su ser, sino al contrario, su ser social determina su conciencia". Con otras palabras, en la sociedad, lo mismo que en la naturaleza, el ser o la vida espiritual, la conciencia (8); porque el Derecho del Trabajo no fue la creación especulativa del hombre, todo lo contrario el sufrimiento desgarrador de las masas laborantes, la existencia infrahumana de su situación, y de sus constantes luchas fueron y actualmente siguen siendo, las causas del surgimiento del Derecho del Trabajo y de su constante evolución.

Es por eso, que las precedentes ideas, dan margen para comprender cualquier estudio que se haga tanto del Derecho Social como del Derecho del Trabajo, desde un enfoque formalista; y entender el sentido que debe dársele, cuando el Estado busca mejorar las condiciones de la clase trabajadora, y está patente la lucha de clases con todas sus contradicciones inherentes a la misma.

CAPITULO TERCERO

CONTENIDO DEL DERECHO DEL TRABAJO

A.- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

- 1.- Jornada de Trabajo y Descanso
- 2.- El salario
- 3.- Participación en las utilidades de las Empresas
- 4.- Protección a las mujeres y a los menores de edad.

B.- DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

- 1.- Asociación Profesional
- 2.- La Huelga y el Paro.

C.- DE LA PREVISION SOCIAL

- 1.- Accidentes de trabajo y previsión de los mismos
- 2.- Higiene y Seguridad
- 3.- Agencias de Colocaciones
- 4.- Casas para obreros
- 5.- Servicios Públicos
- 6.- Seguro Social
- 7.- Autoridades del Trabajo.

CONTENIDO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

A.- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Hemos dicho que el contenido de la doctrina liberal de la Epoca, se plasmó en la Constitución de 1857, y en consecuencia, no pudo existir un conjunto de disposiciones y principios tendientes a proteger a la clase trabajadora.

Nuestra Constitución de 1917, por el contrario se apartó del camino señalado por el liberalismo y marcó un momento decisivo en la historia del Derecho del Trabajo, pues fue la primera Constitución en el mundo que elevó al rango de garantía social el Derecho del Trabajo. Esto representó una nueva concepción de la Teoría Constitucional, adecuada a las necesidades vitales de un pueblo que, al despertar de un prolongado periodo de vida latente, reclamó sus derechos. Y es así, como el Artículo 123 nace con un cuerpo de disposiciones que establecen el derecho del hombre a ser hombre, la protección del obrero, del jornalero, del empleado, del doméstico, del artesano y de una manera general, todo aquel que presta un servicio a otro o realiza cualquier actividad laboral, en el campo de la actividad humana, es decir, la protección de la entidad humana en cuanto al trabajador, "para la defensa de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones económicas, y para la reivindicación de sus derechos, que necesariamente lleva a la transformación del régimen capitalista en forma mediata". (1)

En efecto, la idea de hacer del Derecho del Trabajo, un mínimo de garantías en beneficio de la clase económica más débil, y la de incorporar esas garantías en una Constitución para protegerlas contra cualquier política del legislador ordinario, son propias del derecho mexicano, pues es precisamente en el Artículo 123 de nuestra Constitución dado por primera vez se consignaron.

1) TRUEBA URBINA ALBERTO, OB. CIT. PAG. 117.

El Artículo 123 contiene una serie de principios, normas e instituciones que rigen al trabajo humano: principios tutelares del trabajo individual, normas que protegen el trabajo de las mujeres y los menores; principios que regulan el Derecho Colectivo del Trabajo; consigna el Derecho de los Trabajadores a participar de las utilidades de las empresas; disposiciones sobre las autoridades del trabajo; establece los principios de una prevision social; normas que protegen a la familia del trabajador; consagra el supremo derecho de los trabajadores: la huelga, y con el mismo espíritu se consagra el derecho al paro, a favor del capital; y así mismo, establece principios de derecho internacional.

La primera disposición que contiene el Artículo 123 de nuestra Constitución vigente se refiere a las facultades que el Congreso de la Unión tiene para expedir leyes sobre el trabajo, la cuales regirán de una manera general todo contrato de trabajo doméstico o artesano.

Esta disposición es nueva; pues el texto original, facultaba al Congreso de la Unión a las legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre trabajo, a pesar de que, "la Fracción X del Artículo 73 del proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión: la convicción de que contrariaba el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente" (2). Pero por decreto de fecha 6 de septiembre de 1929, se reformó al párrafo introductorio del Artículo 123, tomando en consideración las exigencias sociales, las necesidades de toda la clase trabajadora del País y la conveniencia de que solo el Congreso de la Unión expidiera leyes sobre el trabajo, para acabar con las diferentes leyes de los Estados, que daban a los trabajadores tratamiento distinto,

falseando los principios consignados, por el propio Artículo 123.

•Sin detenernos a hacer un análisis exhaustivo del contenido del Artículo 123 Constitucional, pues no es el fin por nosotros propuesto, si haremos, aunque de manera muy general un esquema que podríamos sintetizar en la forma siguiente:

1.- JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO.

Los principios tutelares del trabajo individual consignados en el Artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, constituyen disposiciones que en forma imperativa buscan que todo trabajador realice la prestación de sus servicios con un mínimo de garantías que le permitan dignificar su vida, ya como persona o como grupo, para lograr su afirmación y proyección como un verdadero ente social, en el ámbito de la comunidad nacional.

En los principios que tutelan el trabajo individual se encuentran incluidas las disposiciones sobre la duración de la jornada máxima de trabajo, y que regulan las Fracciones I y II del referido Artículo 123, determinando que la duración máxima de la jornada será de ocho horas y la de la nocturna de siete; pero en la Ley Federal del Trabajo, se precisa que las jornadas pueden ser de tres calces, como se advierte del texto que a la letra dice:

ART.- 60.-Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es; la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o mas se reputará jornada nocturna.

Agregando que, la jornada diurna que comprenden de las seis a las veinte horas, no deberá excederse de ocho horas, la nocturna que comprende de las veinte a las seis horas tendrá una duración máxima de siete horas, y la jornada mixta que comprende periodos de tiempo de la diurna y de la nocturna, no podrá exceder de un máximo de siete horas y media.

Sin embargo, en la Fracción XI, el Artículo 123 de la Constitución, tomando en cuenta situaciones especiales de excepción, autoriza que se desarrollen trabajos en horas extraordinarias, es decir, despues de haber cumplido la jornada ordinaria legal.

Estos casos que están fuera de la regla general, pueden consistir en que, por circunstancias particulares propias de la negociación o industria, se necesita aumentar las horas de la jornada. De ser así, el trabajador tiene derechos a devengar un cien por ciento del salario que proporcionalmente al número de horas laboradas le corresponda; así mismo, el trabajo extraordinario no deberá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.

De lo anterior, se infiere que ningún trabajador podrá desarrollar trabajo continuado en un solo día por más de once horas, pues se considera que pondría en peligro su integridad física y que por esta misma razón, tampoco lo podría repetir mas de tres veces en una semana, por lo que se corige, que la semana legal de cuarenta y ocho horas, es susceptible de

prolongarse hasta cincuenta y siete horas en seis días de labor.

Por lo que se refiere al descanso semanal obligatorio de que deben gozar los trabajadores, resulta obvia la justificación, considerando que es muy humano que el trabajador disfrute, cuando menos, de un día de descanso por cada seis de trabajo; pues todo trabajador necesita descansar periódicamente para reponer las fuerzas perdidas; necesita además disponer del tiempo necesario para cultivarse y proporcionarse satisfacciones espirituales, así como para cumplir con sus deberes familiares. "Las razones de esta disposición se encuentran en la conveniencia de evitar la fatiga excesiva y permitir al trabajador dedicarse a otras actividades (culturales, deportivas, familiares, etc.)" (3)

La Fracción IV del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, dispone que, por cada seis días de trabajo, deberán disfrutar los trabajadores cuando menos de un día de descanso.

2.- EL SALARIO

Dentro de los principios contenidos en el Artículo que comentamos con relación al salario, encontramos una serie de preceptos, disposiciones y medidas, que el Estado ha dictado para proteger y liberar a las Fracciones VI, VII, VIII, X, XI, XXIII incisos b), c), d), e), f); de la Fracción XXVII cuyos principios rigen el salario, procurando la limitación de la explotación de la clase trabajadora, tomando en cuenta que, como dice en relación con el tema el Maestro Trueba Urbina: "La única fuente de ingreso del trabajador es el salario; una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia. Generalmente -agrega el tratadista- la remuneración no es compensatoria del trabajo desarrollado, constituyéndose la

plusvalía y consiguientemente el régimen de explotación del hombre por el hombre". (4)

Las Fracciones a que nos hemos referido, consignan la Institución del Salario, constituyendo una intervención por parte del Estado y una importante limitación a la explotación de que venían siendo víctimas los trabajadores; consignando que debe entenderse por salario mínimo el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades de la vida del trabajador, su educación, considerándolo, además, como jefe de familia.

Fija la clase de moneda con que debe pagarse y lo protege contra embargos, descuentos o compensaciones, establece medidas de protección del salario frente a los acreedores del patrón. Se refiere a que trabajo igual corresponde a salario igual, sin distinción de sexo o nacionalidad; y que será de un ciento por ciento más a lo fijado para las horas normales, cuando la jornada de trabajo sea ordinaria. "De ahí que se fije un salario mínimo y se garantice su entrega. El salario mínimo se estima que es la menor cantidad de dinero que puede recibir un hombre, para satisfacer sus necesidades esenciales y las de su familia. El salario comprende además del pago convenido, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato". (5)

Concluyendo, el salario en general es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo; y para garantizar al mismo, lo indispensable, se establece el salario mínimo. Con él se pretende proteger al trabajador, pues tiene como fin lograr que éste nunca carezca de los elementos mínimos necesarios para reponer la fuerza de trabajo consumida en la jornada y además, que pueda cumplir con sus obligaciones como jefe de familia.

4) TRUERA UREINA ALBERTO, OB. CIT. PAG. 29.

5) CAMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNION XLVII LEGISLATURA 1952. OB. CIT. PAG. 222.

3.- PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

La Fracción VI del Artículo 123 Constitucional, antes de ser reformada, consigno el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de las empresas; el precepto decía: "...En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera", los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la Fracción IX.

Esta última Fracción dispone que una Comisión Especial formada en cada municipio y subordinada a la Junta Central de conciliación que se establecería en cada Estado, procedería a fijar la participación de utilidades.

No obstante estas disposiciones, los trabajadores se encontraron imposibilitados para ejercitar el derecho a participar en las utilidades de las empresas, en virtud de que el precepto Constitucional contenía solamente mandamiento de tipo general. Inaplicables mientras no existieran normas reglamentarias u orgánicas que detallaran la forma de hacer uso de ese derecho. Por otra parte, tampoco había sido regulada la creación y funcionamiento de los órganos especiales por medio de los cuales se pudiera satisfacer los requisitos, términos y condiciones para que el derecho se pudiera ejercitar. Por lo que resultaba negatorio el reparto de utilidades establecido en la Constitución de 1917.

Aplazada de esta manera por casi medio siglo, la aplicación de este Derecho, no fue sino hasta el 20 de noviembre de 1962, que se declararon reformadas, previa aprobación de las Legislaturas de los Estados entre otras, las Fracciones VI y IX del mencionado precepto, haciéndose contener en esta última la Institución del reparto de utilidades, quedando en esta forma establecido definitivamente el principio de que los trabajadores participarían en las utilidades de las empresas.

4.- PROTECCION A LAS MUJERES Y A LOS MENORES DE EDAD.

Filosóficamente se ha considerado a la mujer inferior al hombre, y mientras no se justifique científicamente lo contrario, debe otorgársele protección por este concepto sobre todo si se toma en cuenta que su degeneración acarrearía también las de las generaciones futuras.

Además, necesita protección no solo en el aspecto físico, sino también en el moral; determinada clase de trabajo perjudicaría profundamente a la consistencia moral de la mujer, lo cual trascendería indudablemente a los hijos, a quienes tiene obligación de educar.

Por otra parte, la función biológica como multiplicadora de la especie, y el papel preponderante que desempeña la mujer en la familia, son razones suficientes para que el Estado intervenga a fin de impedir todo aquello que tienda a no permitirle un sano desarrollo y un debido cumplimiento de sus deberes.

Así lo ha hecho el nuestro, toda vez que en las Fracciones II y XI, prohíbe el trabajo nocturno o extraordinario, el que se tenga que ejercitar en expendios de bebidas embriagantes, de consumo inmediato y el que se considere insalubre o peligroso.

Por lo que hace a la protección de su función reproductora, la Fracción V establece que las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos que exijan esfuerzo físico considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán de descanso, percibiendo íntegro su salario y conservando su empleo y los derechos que hubieren adquirido por el contrato. En el periodo de lactancia, gozarán de dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

Tocante a la protección de los menores, la justificación resulta obvia. El desarrollo físico de los niños ha de efectuarse de tal manera, que no se vea impedido por trabajos anormales que no sean propios de su edad, pues la naturaleza de los niños no está debidamente constituida para soportar excesivo desgaste de energía, además de que cierta clase de trabajos son peligrosos y difíciles y requiere un mínimo de capacidad física y mental que es imposible encontrar en el niño.

Por otra parte, el niño está expuesto por razones de edad a un mayor número de riesgos que los trabajadores adultos; su salud se quebranta con más facilidad.

Finalmente, se debe prohibir que los menores presten servicios antes de alcanzar determinada edad, a fin de que estén en posibilidad de recibir la instrucción primaria elemental, y combatir de esa manera el problema tan grave del analfabetismo que impide el progreso económico, social y cultural de los pueblos.

B.- DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.

Contrato Colectivo de Trabajo.- En nuestro Artículo 123 el Constituyente no se refirió en forma expresa al Contrato Colectivo de Trabajo, sin embargo, es necesario concluir que si se encuentra reconocida la validez de este estatuto. Pues siendo el Contrato Colectivo un Contrato de Trabajo, y si el Artículo 123 autoriza todo Contrato de Trabajo, necesariamente tiene que caer dentro de esta autorización y porque como observa Mario de la Cueva: "El Artículo 123 de nuestra Constitución no hace mención expresa del Contrato Colectivo de Trabajo. Durante varios años, sostuvieron algunos sectores jurídicos que no era obligatorio para los empresarios su celebración. Pero se afirmó por la doctrina y la jurisprudencia que el Artículo 123 había considerado el

Contrato Colectivo de Trabajo como uno de los Contratos de Trabajo, por lo que debía considerarse incluido en el párrafo introductorio de la disposición constitucional". (6)

Además, siendo la finalidad fundamental de la asociación profesional y del derecho de huelga la celebración de estas clases de Contratos, no se comprendería que el legislador hubiera otorgado a los trabajadores los supremos derechos de asociación y declarar huelgas, si no pudieran por esos medios obtener la reglamentación colectiva del trabajo.

1.- ASOCIACION PROFESIONAL.

En la Fracción XVI del Artículo 123, se consagra el supremo derecho que tienen los trabajadores y los patronos para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc., haciendo posible cualquier forma de asociación de trabajadores o patronos, buscando así, el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y el capital, sin perder de vista que los derechos de éste último son de naturaleza patrimonial, es decir, que conforme a las finalidades del Artículo 123, de proteger a los trabajadores en general, tutelando la salud, la satisfacción de toda índole y en especial considerándolo como jefe de familia, y así mismo, encamina a la clase trabajadora, con los derechos que contiene dicho precepto a conseguir la reivindicación de los derechos proletarios, pues "en el Artículo 123 el derecho sindical de los trabajadores es un derecho patrimonial, porque sus funciones son distintas, aún cuando coinciden para los efectos de la formación de un derecho autónomo del trabajo siempre que supera las normas laborales". (7)

La evolución de la libertad sindical en nuestro País, fue acelerándose en el transcurso de los años; se volvió más raída después de la caída del viejo Dictador Porfirio Díaz,

6) DE LA CUEVA MARIO, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO II, EDIT. FORRUA, DECIMA EDICION MEXICO 1970, PAG. 478.

7) TRUEBA URBINA ALBERTO, OB. CIT. PAG. 352.

hasta que en la Constitución de 1917, se reconoció de una vez y para siempre, que tanto los trabajadores como los patrones tienen derecho de asociarse para defender sus respectivos intereses. "La asociación profesional (sindicato) es una de las principales garantías sociales de los trabajadores y se basa en el principio de que la Unión hace la Fuerza; con ella se quiere alcanzar un equilibrio entre dos factores: capital y trabajo". (8)

2.- LA HUELGA Y EL PARO.

"La huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales" (9), como fenómeno colectivo, es producto de la época de la manufactura y del maquinismo, y se perfeccionó tan luego como el sindicalismo fue el medio de que se valió la clase trabajadora para la defensa de sus intereses comunes, pugnado fundamentalmente por la mejoría de los salarios y de la reducción de la jornada de trabajo. En nuestro País, la situación de los trabajadores hasta finales del siglo pasado, impidió que éstos se organizaran en sindicatos y plantearan verdaderos movimientos de huelga. Sin embargo, la condición de una servidumbre de miseria de los trabajadores, mantenida por el férreo régimen dictatorial del general Porfirio Díaz, y los dos grandes episodios de la lucha de clases; las huelgas de Cananea y de Río Blanco, hicieron crecer la inquietud política y social, hasta hacerse incontenible en 1910.

Después de la Revolución de 1910, los Gobiernos emanados de ella, contraen la obligación de crear leyes en favor de los trabajadores y no fue sino hasta la Constitución de 1917, en que la Fracción XVII del Artículo 123, consignó el Derecho de Huelga, derecho cuyo ejercicio queda subordinado a

8) CAMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNION XLVII, LEGISLATURA 1968, OB. CIT. PAG. 332.

9) COMENTARIOS AL ARTICULO, 440 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EDIT. PORRUA MEXICO 1976, PAG. 192.

observar ciertos requisitos y cumplir con las condiciones que establece la Fracción XVIII del ordenamiento citado.

En nuestro derecho del trabajo, la huelga consiste en "la suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores". La coalición, pues, es una situación subjetiva que precede a la huelga.

El Faro "Es el derecho de los trabajadores a suspender las labores de las empresas, previa aprobación otorgada por las autoridades de trabajo, siempre y cuando dicha suspensión sea justa y económicamente necesaria". Este derecho se consagra a favor de los trabajadores, por las Fracciones XVII y XIX del Artículo 123, y es desde el punto de vista doctrinario, un fenómeno análogo al de la huelga, con la salvedad de que es suspensión temporal, parcial o total del trabajo hecha por los trabajadores. Este derecho, sin embargo, no puede ser un derecho absoluto; sino por el contrario se restringe a las actividades laborales en la empresa.

C.- DE LA PREVISION SOCIAL.

Resulta claro e irrefutable, que el único medio de que dispone el trabajador para ser satisfechas sus necesidades y las de su familia, es el salario; de suerte que cuando por circunstancias especiales, el trabajador deja de percibirlo, su situación se torna desesperada; no dispondrá de lo necesario para su subsistencia y su condición será la isma de aquel que vive de la caridad, la beneficencia o la asistencia pública.

Es por ello que en todo estado intervencionista, uno de los asuntos de mayor trascendencia, es resolver estos problemas mediante la creación de medidas encaminadas fundamentalmente a asegurarle al que vive de su trabajo, un mínimo económico que en todo tiempo y lugar, le proporcione los elementos para satisfacer sus necesidades vitales.

Asimismo, la existencia del trabajador, no entraña un problema de gravedad mientras asistiendo a sus labores, devengue su salario, pero existen numerosos riesgos a los que generalmente están expuestos todos los trabajadores y que alteran el desarrollo de poder conducir una vida digna de la persona humana. La diversidad cualitativa de los riesgos es evidente, por eso, el derecho del trabajo, "al transformarse en un haz de garantías sociales en beneficio del trabajador, impuso como una de sus partes la previsión social y no por un capricho, sino porque la fuente única de donde puede brotar la seguridad del futuro trabajador es la empresa, ya que el obrero no tiene mas ingreso que el salario, proyectado hacia el futuro por la previsión social. (10)

Nuestra Constitución, con criterio eminentemente intervencionista es muy amplia en materia de previsión social.

1.- ACCIDENTES DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DE LOS MISMO.

Las Fracciones XIV y XV de nuestro Artículo 123 Constitucional, responsabilizan al patrón y le impone obligaciones respecto de los trabajadores que vean mermada o suprimida su posibilidad de trabajar; debiendo pagar las indemnizaciones correspondientes, según se trate; de muerte, incapacidad temporal o permanente para trabajar. Por otro lado, el patrón estará obligado a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.

2.- HIGIENE Y SEGURIDAD.

La misma Fracción XV, prescribe que el patrón está obligado por una parte, a observar los preceptos legales sobre higiene y salubridad en los Centros de Trabajo, y por otra parte, a organizar de tal manera el trabajo que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía

compatible con la naturaleza de la negociación bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

3.- AGENCIAS DE COLOCACIONES.

La Fracción XXV, establece que el servicio para la colocación de los trabajadores, será siempre gratuito para los mismos, cualquiera que sea la institución que lo preste, sea esta oficial o particular.

4.- CASAS PARA OBREROS.

La Fracción XII, ordena que los patrones de toda negociación agrícola, industria minera o cualquier otra clase de trabajo, están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas cuando las negociaciones estén fuera de las poblaciones o cuando estando dentro ocupen un número mayor de cien trabajadores.

La Fracción XXX, considera de utilidad social la formación de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

5.- SERVICIOS PUBLICOS.

Establece la Fracción XII, que los patrones están obligados a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Existe además la obligación que impone la Fracción XIII, en sentido de que cuando en los centros de trabajo, su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, nunca menor a cinco mil metros cuadrados, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centro recreativos, prohibiendo en todo centro de trabajo la instalación de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

6.- SEGURO SOCIAL.

La Fracción XXIX, establece esta importante Institución al considerar a la Ley del Seguro Social de utilidad pública y al ordenar que ésta ley deberá comprender los seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos. "Por Ley publicada el 19 de enero de 1943, se reglamentó en México la Fracción XXIX del Artículo 123 creándose el Instituto Mexicano del Seguro Social". (11)

7.- AUTORIDADES DEL TRABAJO.

Nuestra disciplina jurídica, derecho del trabajo como rama del derecho en general, es esencialmente humana, el objetivo que persigue es la impartición de la justicia entre los factores de la producción; trabajo y capital, lo que se logra no solo por las leyes que se expiden, sino también a través de las costumbres y de los usos que se generan en los establecimientos donde el trabajador presta sus servicios, lo mismo que las soluciones que se da a los conflictos obrero-patronales o entre uno y otros, ya sean jurídicos o económicos.

Los organismos encargados de resolver los conflictos obrero-patronales, son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Locales y Federales formadas por igual número de representantes y de los obreros y de los patrones y uno del gobierno, con poder y potestad para dirimir los conflictos que surgen entre Capital y Trabajo, tanto jurídicos como económicos.

En las Fracciones XX, XXI y XXXI del Artículo 123 de la Constitución, se estructuran estas Autoridades del Trabajo a que nos hemos referido, las cuales son distintas a independientes de las del orden común, y tienen como funciones, las de crear, vigilar y hacen que se cumpla el derecho del

11) CAMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNION XLVII.

trabajo. Para el logro de su función, las Autoridades del trabajo se clasifican en locales y federales, es decir, la aplicación y cumplimiento del derecho del trabajo corresponde a los Estados y la Federación de conformidad con lo dispuesto en la Fracción XXXI del Artículo 123.

Podemos decir que para concluir este brevísimo análisis del Artículo 123, que el conjunto de principios, normas e instituciones que constituyen el derecho mexicano del trabajo, son la conquista de la dignidad, y el medio para que la clase trabajadora no solo de México, sino la de todo el mundo, pueda obligar a la sociedad a dar a cada individuo la oportunidad de vivir una vida conforme a la dignidad de la persona humana, que enseña; "En la lucha entre el Capital y el Trabajo, el derecho debe estar del lado del trabajo, porque éste es el factor humano, aquel en cambio, es "las cosas". (12)

12) DE LA CUEVA MARIO, OB. CIT. PAG. 216

CAPITULO CUARTO

EL ARTICULO 123 Y LA CREACION DEL NUEVO APARTADO

A.- LA UNIVERSIDAD

- 1.- La Autonomía
- 2.- La Autonomía Universitaria en México
- 3.- Las Relaciones Laborales en las Universidades Públicas con carácter de Autonomía
- 4.- El Sindicalismo Universitario
- 5.- Algunos Antecedentes Sindicales
- 6.- El Conflicto de Trabajo
- 7.- El Conflicto Jurídico

B.- LA CONTRATACION COLECTIVA EN LAS UNIVERSIDADES AUTONOMAS HASTA ANTES DE LA ENMIENDA CONSTITUCIONAL DE 1979

- 1.- Régimen de los Trabajadores Universitarios
- 2.- El Derecho de Huelga.

C.- MARCO JURIDICO DE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS UNIVERSIDADES PUBLICAS AUTONOMAS HASTA ANTES DE LAS REFORMAS EN 1979 A LA FRACCION VIII DEL ARTICULO 3 CONSTITUCIONAL

- 1.- Comentarios a favor de la propuesta.
- 2.- Comentarios en contra de la propuesta
- 3.- Conclusión
- 4.- Propuesta de Reforma al Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional
- 5.- Propuesta a la Reforma de la Fracción VIII del Artículo 3 Constitucional.

D.- PROPUESTA DE ADICION DE UN CAPITULO ESPECIFICO EN EL TITULO DE TRABAJO ESPECIAL DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- 1.- Algunos Antecedentes
- 2.- Propuesta Sindical
- 3.- Comentarios a Favor
- 4.- Comentarios en Contra
- 5.- Conclusiones.

E.- CONTEXTO Y ANALISIS DEL CAPITULO XVII DEL TITULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- 1.- Contexto Político Social en que se dio la Iniciativa
- 2.- Exposición de Motivos
- 3.- Texto del Capítulo XVII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo aprobado por la Cámara de Diputados y Senadores
- 4.- Algunas opiniones sobre el contenido de la Iniciativa.

EL ARTICULO 123 Y LA CREACION DEL NUEVO APARTADO

A).- LA UNIVERSIDAD.

No es el resultado de la casualidad, la historia de los pueblos, las instituciones y de los individuos así lo decía García Stahl. Fués detrás de cada pueblo, de cada institución y de cada individuo hay causas y efectos que pueden explicar el momento actual de su vida, de su desarrollo o de su eventual atraso y cuando hablamos de instituciones Universitarias de autonomía y de sus trabajadores, nos sumergimos en un tema fascinante, amplio y discutido, así como escurridizo. (1)

Las Universidades aparecen a partir del Siglo XII, a las cuales se les dio el nombre de "Studium Generale", lo cual no significaba que se enseñaran todas las ramas del saber, sino la asistencia a ella de todos los estudiantes de diferentes procedencias. (2)

Al parecer, a partir del Siglo XIV, es donde empieza la separación del Clero, y a caer bajo control del Estado, lo que no obstante significó un gran avance pues con el establecimiento del Estado, se preparó un nuevo papel social para la Universidad que suma el triunfo de la Libertad Religiosa y de la Libertad de la Ciencia.

Cuando la Universidad se reorganiza en el Siglo, surge con una fuerza extraordinaria a partir del Cartecismo con lo que se dio una nueva forma de entender al Mundo; El positivismo con lo que se adquirió de nuevo independencia, desde entonces la Universidad influyó en la orientación y el procedimiento intelectual de las Sociedades en que se desarrollaba hasta el momento en que no exhortó los diques con el Estado, con lo que surge una división tajante en la Historia de las Universidades, el establecimiento de una Institución Protectora: LA AUTONOMIA. (3)

1) GARCIA STHAL CONSUELO, SINTESIS HISTORICA DE LA UNIVERSIDAD DE MEXICO, EDIT. UNAM. MEXICO 1978. PAG. 3.

2) IBIDEN.

3) PALAVICHINI FELIX F. PERIODICO EL UNIVERSAL. MEXICO 1917, 16 DE JULIO.

1.- LA AUTONOMIA.

Como afirma el maestro. Pinto Mazal que "Uno de los temas mas discutidos y más controvertidos es el relativo a la Autonomia Universitaria. La casa, totalidad de las Universidades y de los teóricos Latinoamericanos que han estudiado este problema coinciden en afirmar que la autonomia es esencial en una Institución de Educación Superior. La ciencia, la investigación, la educación y la cultura no pueden progresar si se encuentran sujetas o bajo la tutela, por lo tanto estas actividades esencialmente universitarias deben estar bajo el cuidado exclusivo de quienes se dedican a ella, esto es los profesores, los investigadores y los estudiantes. Por lo que la autonomía es un derecho que consiste básicamente en la capacidad de la Universidad de darse íntegramente sus propias leyes y regir su comportamiento de normas que ella misma determine. (4)

Esta autonomía es la garantía de que la universidad tendrá oxígeno suficiente para no ahogarse en la maraña inexpugnable de los vaivenes de la política. Es un derecho que "consiste básicamente en la capacidad de la universidad de darse internamente su propia Ley y regir su comportamiento por normas que ella misma determina". (5)

Sin embargo, esta idea no surge tan clara cuando la Autonomia Universitaria la encontramos en un contexto político, social, cultural y jurídico de un Estado donde varían diversos estados, el término Autonomia Universitaria juega un papel importante en la creación de la propia Universidad por lo que se condiciona por la estructura social y estado en que se desenvuelve.

En tal situación si hacemos un síntesis de la Autonomia Universitaria basada en los diferentes estatus

4) PINTO MAZAL JORGE. LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA, ANTOLOGIAS, EDIT. UNAM. MEXICO 1974, PAG. 5.

5) IBIDEN.

sociales podemos confirmar en la clasificación del DOCTOR JORGE VANOSI. (6)

a).- Corriente negatoria que rechaza la más mínima descentralización autonómica de las Universidades, fundando su rechazo en razones políticas de seguridad nacional.

b).- La concepción absolutoria implica la expresión máxima de descentralización respecto de poder central.

c).- La corriente relativa considera a la autonomía como una forma valiosa y necesaria que no debe excluir la adecuada inserción de las funciones y fines universitarios con los demás fines nacionales y sociales, o sea que concibe a la autonomía como un medio pero no como un fin en si mismo.

Por lo que la autonomía es un seguro de protección de las actividades de la universidad a manera de ilustración hablemos de dar algunas definiciones de lo que es la autonomía.

1.- JORGE PINTO MAZAL.- La autonomía consiste básicamente en la capacidad de la Universidad de darse internamente en su propia Ley y regir su comportamiento por normas que ella misma determine. La autonomía es la facultad que el estado otorga a la Universidad a través de una Ley, esa facultad tiene tres aspectos: Académicos, gubernamental y Financiero. (7)

2.- JAVIER BARROS SIERRA.- Autonomía Universitaria es esencial ante la libertad de enseñar, investigar y definir la cultura. Dicha autonomía no existiría de un modo completo si la Universidad no tuviera el derecho de organizarse y de aplicar sus recursos económicos como lo estime más conveniente.

3.- JUSTO SIERRA.- La Autonomía tiende a emancipar la enseñanza del Estado al grado de hacer de la Universidad una

6) VANASSONI JORGE, SIPLU EDIT. UNAM ARGENTINA.

7) PINTO MAZAL JORGE, OB. CIT. PAG. 7.

persona jurídica y al mismo tiempo parece imponer al Gobierno la obligación perpetua de subsanarla y le da una intervención directa en los asuntos especiales de instrucción pública. (E)

Concluyendo podemos decir que todos los autores afirman la existencia de tres aspectos básicos de la autonomía dependiendo del perfil social, político y jurídico del estado de que se trate.

El Doctor VANOSI señala que es necesario precisar la noción amplia de la autonomía habría que concluir:

1.- La organización y desenvolvimiento dentro del régimen de autonomía normativa y docente y de autarquía administrativa, económica y financiera.

2.- Creación por la Ley, personalidad jurídica de Derecho Público.

3.- Ejercicio de su Gobierno.

4.- Disposición de sus bienes conforme a la Ley de sus Estatutos de cada Universidad.

5.- Aprobación de sus Estatutos por la propia Universidad.

6.- Limitación del Poder Estatal de intervención.

7.- Los interventores, deben reunir las mismas condiciones para desempeñar el cargo de rector.

8.- La fuerza pública, solamente entrará a los recintos universitarios con previo mandamiento escrito y motivado por el Juez competente, o a solicitud expresa y motivada de las Autoridades de la propia Universidad.

8) IBIDEN.

9.- Limitación de los recursos o acciones contrarios a los actos definitivos de la Universidad.

10.- Eliminación de los recursos jerarquicos ante el Poder Ejecutivo.

En el sistema venezolano la Ley establece que "el recinto de las Universidades es inviolable". La vigilancia y el mantenimiento del orden corresponden a autoridades Universitarias.

Algunas referencias extranjeras sobre autonomía Universitaria.

Haremos un análisis breve de las concepciones doctrinales y legislativas de la autonomía Universitaria, tomando ejemplos representativos de Latinoamérica.

En el año de 1967, el Gobierno tomó el poder un año atrás y se dictó la ley Orgánica de las Universidades Nacionales Decreto ley 17245.

En marzo de 1974, el Congreso expidió la Ley 20654. reguladora de las Universidades Argentinas. La que sigue vigente hasta la fecha.

Hasta 1930, hubo una honda penetración marxista, que a partir de la crisis de Córdoba en 1918, condicionó el advenimiento de la Autonomía Universitaria Boliviana, misma que fue decretada "aprovechando una coyuntura política derechista que sobrevino a raíz del derrocamiento del Presidente Herardo Siles". (9)

Como características propias de la Universidad Estatal Colombiana podemos anotar las siguientes:

9) IBIDEN.

1).- Es un ente descentralizado con personalidad jurídica propia.

2).- Posee un patrimonio proveniente íntegramente del patrimonio nacional y con destinación exclusiva a sus finalidades de investigación docente y formación profesional.

3).- Goza de una autonomía financiera administrativa y presupuestal en los términos de ley que la organica.

4).- El status de sus trabajadores es el de los empleados públicos cuya vinculación no es contractual sino legal y reglamentaria.

5).- Están sujetas a la tutela del Gobierno a través del Ministerio de Educación.

6).- Su gestión fiscal administrativa y financiera está vigilada por la Contraloría General de la República.

7).- Los rectores son designados y removidos libremente por el Presidente de la República.

En la doctrina chilena, el concepto genérico de autonomía ha sido desglosado en cuatro aspectos que se considera necesario distinguir para un mejor funcionamiento de la Institución y que son:

a).- Autonomía Académica.

b).- Organizativa.

c).- Administrativa.

d).- Económica.

La inestabilidad política que ha habido en Perú en los últimos años, y la toma del Poder por parte de los militares, han provocado que la autonomía de la universidad peruana este muy restringida, pues se considera fuente de agitación que conviene restringir lo más posible, por lo que se espera sobrevengan nuevos ciclos democráticos que realicen el ideal que quieren los universitarios de Perú.

En Venezuela, la Universidad posee personalidad jurídica propia, distinta del Estado y se le considera establecimiento público descentralizado por servicio.

En ese contexto la Universidad no es ente autárquico, en opinión del Maestro Humberto J. La Roche (10), por cuanto carecer de absoluta independencia económica.

2.- LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA EN MEXICO

La Universidad Mexicana fue reestablecida en 1910, ya que desde 1457, fue suspendida mediante un decreto expedido por Valentín Gómez Farias. La Ley de 1910 otorga a la Universidad el carácter de "Nacional de México", la cual conserva hasta nuestra fecha, teniendo una notable dependencia del Estado, pues el Rector era nombrado por el Presidente de la República, quien decidía sobre los Profesores, quienes eran pagados por la Federación (11). Así se mantuvo la Universidad con unas expediciones de leyes que no tuvieron mayor trascendencia con la Ley de la Universidad expedida por Huerta en 1913, así se llegó al año de 1917 y en su Artículo 14 Transitoria de la Nueva Constitución suprimía a la Secretaría Instrucción Pública y Bellas Artes y como la Universidad dependía de esta Secretaría quedó en un estado de indefensión jurídica que se resolvió mediante el decreto expedido en el año de 1917, en el cual se creó el Departamento Universitario y que fue regulado más claramente por la Ley de las Secretarías y Departamento de

10) LA ROCHE HUMBERTO J., SEMINARIO LATINOAMERICANO DE LEGISLACION UNIVERSITARIA, EDIT. UNAM MEXICO 1978, PAG. 226.

11) HURTADO MAQUEZ EUGENIO, LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE 1929 1944, DOCUMENTOS Y TEXTOS LEGISLATIVOS, EDIT. COMISION TECNICA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS LEGISLATIVOS UNAM 1976, MEXICO 1976, PAG. 7.

Estado y quien le puso el nombre de "Departamento Universitario y de las Bellas Artes". (12)

Entre 1910 y 1923, fueron elaborados algunos proyectos de la Ley para otorgarle a la Universidad el carácter de Autonomía como:

De Félix F. Palabanchini; el proyecto de la Ley de la Universidad Nacional de México, es el proyecto de la Autonomía de la Federación de Estudiantes de México, Departamento Técnico, sin embargo, ninguno de estos prosperó, sino que el 10 de enero de 1923, la Legislatura de San Luis Potosí concedió a la Universidad carácter de Autonomía mediante una Ley Orgánica y que le otorgó personalidad jurídica propia de autodeterminación para llevar a cabo su organización académica así como para administrar su patrimonio propio (13). Por lo que el Rector era nombrado por la Asamblea General que junto con el consejo que se integraba por representantes electos de la comunidad universitaria (14).

La autonomía de 1929, siendo Presidente provisional el Lic. Emilio Portes Gil, surgió un conflicto estudiantil, el cual provocó que la Sociedad de alumnos de la Escuela Nacional de Jurisprudencia y Ciencias Sociales se declara en huelga y con las múltiples protestas y mitines el Presidente le concedió a la Universidad la Ley de la Autonomía de 1929, cuya ley estuvo restringida, en la que se mantuvieron los fuertes nexos de control por parte del Estado, entre otros:

1.- La presencia en el Consejo Universitario de un Delegado de la SEP, Artículo 8.

2.- La designación del Rector por parte del Consejo Universitario entre una terna propuesta por el Presidente de la República, Artículo 9.

12) SIERRA JUSTO, OBRAS COMPLETAS, EDIT. UNAM, TOMO V, MEXICO 1974, PAG. 418.

13) BARQUIN MANUEL Y CARRILLO FRIETO IGNACIO, SIPLU, EDIT. UNAM, MEXICO 1979.

14) IRIDEN.

3.- La obligación de la Universidad de rendir un informe anual al Presidente, al consejo y a la SEP, en el que se diera cuenta de las labores que hubiera realizado. Artículo 12 inciso b), d) y 14.

4.- La facultad del Ejecutivo para designar Profesores extraordinarios y conferencistas con cargo a su presupuesto, Artículo 34.

5.- La facultad del Presidente para vetar algunas resoluciones del Consejo Universitario.

6.- La inexistencia del patrimonio propio que la sujetaba al Estado pues el subsidio podría ser aumentado o disminuido a voluntad del propio Gobierno.

Con estos lineamientos le fue concedida la autonomía a la Universidad como lo afirma Don Julián Rueda "La Ley de 1929, fue un producto de la demagogia imperante. La organización que se le dio a la Universidad continúa un germen en su propia desolución...". De este modo en 1929, se consolidó la autonomía académica pero no la administrativa y la financiera se vieron sustancialmente restringidas.

En 1933, se crea la ley de la autonomía absoluta "Ley Orgánica". No obstante con la restricción del Artículo 9 y 3 transitorio, suprimió la designación del Rector por parte del Presidente de la República, disponiendo así el Consejo Universitario de tal designación, suprime también al representante de la S.E.P. y deroga el capítulo especial de la Ley de 1929, denominado "de las relaciones entre la Universidad y el Estado". Así la Universidad fijó su propio patrimonio que estaba constituido por los Edificios, muebles, equipo y útiles que ya poseía y con el Fondo Universitario de Diez millones que el Gobierno entregaría para la subsistencia de la propia Universidad. En 1934, el Consejo Univesitario aprobó uno de

los mejores estatutos que han normado la actividad dentro de la Universidad. La Ley Orgánica de 1944, que actualmente dirige los destino de la Universidad de México, y la Ley de 1977, adolecía una serie de imperfecciones por lo que tocaba decir:

1.- Al régimen de los bienes de la Universidad, la obligación del Estado a contribuir mediante un subsidio, al mantenimiento de las Universidades y al establecimiento del patrimonio universitario que sería mejorado por la Comisión del Patronato donde la Junta de Gobierno, quien es la responsable de la conservación y del incremento de dicho patrimonio.

2.- A la definición del carácter mismo de la Universidad como Institución Pública, la cual se resolvió considerándola como una corporación dotada de plena capacidad jurídica de carácter nacional público y descentralizado. Por último señaló que la relación entre las Universidades y sus Empleados, se sujetaba a un régimen estatutario Artículo 13 expedido por el Consejo Universitario que en ningún caso sería inferior a la Ley Federal del Trabajo.

En México al igual que en otros Países la autonomía ha sido considerada como una forma de descentralización característica determinante de una Institución Jurídica. En la actualidad todas las Universidades Públicas gozan del régimen de descentralización con respecto de la administración pública, o sea, del Poder Ejecutivo pero de ninguna manera del Poder legislativo o Judicial, como se afirma anteriormente todas las Universidades Públicas de México gozan del régimen de descentralización; esto no quiere decir que existe un solo tipo de autonomía sino que cada Estado a través de sus legislaturas ha dotado a cada Universidad con su propia autonomía, situación que hace la diferencia que hace entre una y otra Universidad, pero no obstante lo anterior si coincide en que cada Universidad Pública cuenta con personalidad y patrimonios propios.

Se ha afirmado la existencia del régimen de descentralización, pero entendida a la luz de la teoría de Hans Kelsen (15), establece que existen dos clases de descentralización.

1.- La descentralización estática.- La cual extraña la creación de un orden jurídico específico que se ha traducido y manifestado en la expedición de leyes orgánicas por cada Universidad, por lo que se le otorga patrimonio y personalidad jurídica propia.

2.- La descentralización dinámica.- Implica la existencia de órganos propios electos por ellas mismas, autorizados para emitir reglamentos internos y aplicarlos, o sea, se encarga de actualizar su orden jurídico particular.

Existen Universidades Públicas descentralizadas que no son autónomas, en virtud de que la descentralización tanto estática como dinámica no han alcanzado tal grado, toda vez que en su orden jurídico existen facultades delegadas al ejecutivo, que es lo que precisamente se trata de evitar, como ejemplo: la Universidad de Guadalajara, Durango, Guanajuato y Veracruz, que corresponde al Gobernador el nombramiento del Rector.

Desde otro punto de vista, de nada serviría un régimen autónomo que no fuera respetado por los órganos del Estado. El Legislativo Federal se ha abstenido de intervenir en la esfera de las Universidades Públicas descentralizadas; por ejemplo: la Ley Federal de Educación en su Artículo 31 que hace un reconocimiento a la autonomía; la Ley de Profesiones es respetuosa a la autonomía, ya que reconoce expresamente la facultad de las Universidades Públicas para expedir Títulos Profesionales conforme a sus propias leyes. En general la legislación del Sector descentralizado no es aplicable a las Instituciones docentes como la Ley para control de organismos descentralizados y empresas de participación estatal por parte

15) KENSEL HANS, TEORIA GENERAL DERECHO Y DEL ESTADO, EDIT. UNAM. MEXICO 1969, PAG. 360.

del Ejecutivo Federal. Por lo que hace al poder Judicial, también ha sido respetuoso de los principios consagrados de las Leyes orgánicas Universitarias, por lo tanto existen precedentes en los que ha confirmado la autonomía, por ejemplo: la Ley Orgánica de la Universidad es del mismo rango que la Ley Federal del Trabajo, Amparo Directo 4958/51 Cuarta Sala resuelto en 1963.

Que la Universidad Nacional Autónoma de México, no es autoridad en los términos de Ley de Amparo, en virtud de que se trata de un organismo descentralizado autónomo queja 150762.
(17)

Desde otro punto de vista "de nada servirá un régimen automático que no fuera respetado por los órganos del Estado.

El Legislativo Federal "se ha abstenido de interferir en la esfera reservada a las Universidades Públicas Descentralizadas.

Por lo que hace al Poder Judicial cabe decir que ha sido respetuoso también "de los principios consagrados en las leyes orgánicas Universitarias, siempre que ha debido interpretar su alcance y contenido.

3.- LAS RELACIONES LABORALES EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CON CARACTER DE AUTONOMÍA.

No es posible considerar el tema como un mero conflicto de leyes o como un caso especial del Derecho Laboral, sino hay que tratarlo como un problema social que redunde en un fenómeno jurídico. Por otra parte y aunque podemos afirmar que los conflictos laborales en las Universidades no son un fenómeno propio de México, pues Universidades Europeas, Americanas y Latinoamericanas se enfrentan también a este problema de tipo laboral.

La confrontación política e ideológica dará que la enseñanza de México, existe en crisis, eso lo confirman 84 paros en las diferentes Universidades de la República Mexicana, ya que los problemas sociales en las diferentes etapas de la vida universitaria y toda vez que no se previó el crecimiento, monstruoso en México de las Universidades como ya se ha manifestado la Universidad Nacional fue reconstruida en 1910 y las notas que la caracterizaron en los años de 1929, 1933, 1945; entre los años de 1917 a 1940 surgieron 6 Universidades para el año de 1979, el País contaba con un total de 35 Universidades.

Como se ha hecho mención en la Universidad Mexicana; existen conflictos políticos cuando se toca el tema de Relaciones Laborales, en virtud de que existe en el País un partido abrumadoramente mayoritario; la Universidad caracterizaba por la Autonomía; la Libertad de Cátedra, la investigación; el Sindicalismo independiente, etc., etc.

Queda convertida en un campo de acción política por lo que produce una confrontación política, ya que distinguidos líderes de algunos sindicatos universitarios constituyen el Partido Comunista Mexicano.

A continuación mencionaremos algunas de las posiciones sobre este tópico, se hará adaptado y que por ser ideológico no deja de tener político como ya lo hemos mencionado estos debates que llevaron varios años habrán de conjugarse para crear un sistema jurídico nuevo que garantice el cumplimiento de los fines Universitarios y al mismo tiempo salvaguardar la integridad de los derechos de los trabajadores. Esta controversia de ideología que se han desarrollado en el Campo Universitario se inicia con respecto a la Naturaleza propia de la Universidad.

En primer término surge la idea de la Universidad comunitaria creadora y difusora de la Ciencia y la Cultura, objetivo alrededor de los cuales debe girar toda la vida Universitaria. En segundo lugar, surge la Noción de la Universidad Profesionalmente, esto es como expedidora de títulos que permiten el ejercicio de una profesión. Por último, nace el concepto de Universidades Polizante, en que la Universidad desempeña el papel de crítica social que la convierte en una auténtica conciencia de la Nación y Canal permanente para la movilidad social.

Autónoma de la Universidad, según lo establece la Ley Orgánica de 1929, el patrimonio de la Universidad se compone de bienes de la Nación afectados para la realización de un servicio público. La suprema Corte de Justicia de la Nación estableció en su ejecutoria que el Consejo Universitario estaba facultado por la Ley para reglamentar el trabajo de su personal y afirmó la Tesis que la Universidad es una Institución del Estado. En 1931, con la entrada de la Ley Federal del Trabajo los trabajadores de la Universidad no se encontraron sustraídos de la vigencia de dicha ley, por lo que tuvo lugar el Sindicato de Empleados y obreros de la U.N.A.M. exactamente 3 días antes de promulgarse la Ley absoluta de la Autonomía de 1933. Con el nuevo régimen los trabajadores sindicalizados consideraron que no encuadraban dentro de los servidores públicos por lo que quedaban sujetos al régimen de la Ley Federal del Trabajo, ya que no se encontraban dentro de la ley de Servidores Civiles, por lo que abarcaban la prohibición del Sindicalización.

Dicho Sindicato solicitó su registro ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, ya que se habían reunido los requisitos establecidos por el Artículo 242, 243 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo registro tuvo lugar el 2 de Noviembre de 1933, en el Libro Segundo de Asociaciones a fojas 190 bajo el número 474 constituyendo el primer antecedente del Sindicalismo Universitario.

En 1938, bajo las mismas bases el Sindicato de Trabajadores de la Imprenta Universitaria solicitó su registro, el cual le fue negado, contradiciendo el criterio sustentado en años anteriores. En ese mismo año fueron promulgados los Estatutos para los Servicios Públicos, en los que se permitía el Sindicalismo y el Derecho a la Huelga en forma restringida. En tal virtud los trabajadores de la Universidad no pretendieron incorporarse al nuevo régimen por considerar su carácter de Autonomía, ya que si se sujetaban a este Estatuto el Sindicato tendría que incorporarse a la Confederación de Empleados al Servicio del Estado, lo que eminentemente pondría en peligro la Autonomía Universitaria. En 1949 se replantea la situación jurídica del Sindicato, lo que ocasionó fue su cancelación obtenida en 1953.

Durante las 13 audiencias de la Comisión Especial del Consejo Universitario celebrados en Junio de 1978, el Consejo Sindical de trabajadores de los Centros de enseñanza Superior presentó un trabajo: "La Educación Superior ha vivido durante los últimos años una etapa de crecimiento acelerado y ese parece ser su perceptiva dominante a un futuro inmediato" (18) y mediato.

Refiriéndonos concretamente que las Relaciones Laborales están vinculadas en cuanto a proceso social a la determinación que a cierta distancia le informe la dinámica económica y política en cada una de sus etapas. La socialización del trabajo educativo resultante daría lugar a su vez a formar cada vez más complejas de solidaridad donde las Instituciones dejarían de ser simples sumas de Unidades aisladas y se convertirían en verdaderas comunidades de Educadores y Educados.

18) SOBERON ACEVEDO GUILLERMO, LA UNIVERSIDAD EN EL MUNDO

NUMEROS ESPECIALES 6 DE JUNIO A JULIO DE 1977, UNAM.
MEXICO 1977, EDIT. DIRECCION GENERAL DE DIVULGACION
UNIVERSITARIA UNAM, PAG. 7.

4.- EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO.

En mayo de 1977, el Doctor Guillermo Soberón, afirma que en los últimos dos años se ha desarrollado un proceso en la Universidad Nacional Autónoma de México. En cuanto a las relaciones laborales entre su personal académico y administrativo; en el cual se han consolidado organizaciones laborales de personal académico, así como de personal administrativo y se han suscrito instrumentos que regulan las relaciones laborales, el Título XIII del Estatuto de personal Académico no es negociable pero si es gremial. El agrupamiento Sindical de los Asalariados dentro de las universidades casi siempre se han negado a ver con buenos ojos dichos surgimientos dado que han sido procedidos por violentos choques desastrosos de huelgas de los que nadie absolutamente nadie ha salido bien librado. (19)

5.- ALGUNOS ANTECEDENTES SINDICALES.

En 1932, los señores Felipe Catalán y Carlos Sánchez, presentaron ante la Junta Especial No. 5 de la Central de Conciliación y Arbitraje la primer demanda laboral en contra de la U.N.A.M., emitiendo dicha Junta un Laudo condenatorio y que fue revocado por el Juez Cuarto de distrito quien afirmó que por el carácter de corporación Pública Autónoma de la Universidad, según lo perceptuado en la Ley orgánica de 1929, el patrimonio de la Institución se componía de bienes de propiedad de la Nación, afectados por la realización de un servicio público encomendado por la Federación a la Universidad. (20)

Los trabajadores formaron un nuevo Sindicato denominado "SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA U.N.A.M.", solicitando su registro el cual les fue negado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual decía:

19) IBIDEN.

20) CARRILLO PRIETO IGNACIO, MARCO JURIDICO DE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS UNIVERSIDADES, EDIT. CENTRO DE DOCUMENTACION UNIVERSITARIA, UNAM. MEXICO 1979.

Que en el caso de la U.N.A.M. opera la prohibición señalada en el Artículo 237, ya que sus trabajadores se reglamentan por reglamentos dictados por el Consejo Universitario, con los términos del Artículo 13 de su Ley Orgánica.

En 1963, los trabajadores administrativos solicitaron de nueva cuenta el registro del Sindicato de Empleados y Obreros de la U.N.A.M., fundándose en que estaban legalmente constituidos, derivados de su primer registro probado en 1933. La Junta de Conciliación y Arbitraje le negó dicho registro, manifestando que en el presente registro existe la conclusión de cosa juzgada; que con anterioridad fue solicitada ante esta Secretaría del registro de una agrupación similar.

En 1964, el Sindicato de Vaqueros y Trabajadores de Establos y Peones, Campesinos del Estado de México, emplazaron a huelga a la Universidad Nacional con motivos de la defensa de los trabajadores del rancho Cuatro Milpas, dicha Junta del Estado de México, se declaró incompetente turnando los autos a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, la que emitió declaratorio argumentando que la Universidad es una Institución del Estado y conserva con este vínculo de dependencia que hace posible su asimilación a una empresa, por lo que los empleados de la Universidad al prestar sus servicios no han celebrado Contrato de Trabajo alguno, ni celebran convenio sobre tal prestación sino, que recibe el nombramiento característico de Servidores Públicos.

En 1965, un Sindicato de Profesores de la U.N.A.M., solicitó su registro ante la Secretaría del Trabajo, la cual le negó dicho registro, argumentando que conforme el Artículo 2 Fracciones I, III, IV, V y VIII de la Ley Orgánica de la U.N.A.M. los profesores son los que constituyen las autoridades universitarias. Ese mismo año el Consejo Universitario aprobó

el estatuto del personal administrativo reglamentando las relaciones laborales y reconociendo el derecho de asociación.

En 1971, se constituyó el Contrato de Trabajadores y Empleados de la U.N.A.M., con el fin de solicitar su registro de la Secretaría del Trabajo, la cual se lo negó. En 1972, el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la U.N.A.M. (STEUNAM) planteó a las Universidades autoritarias el reconocimiento interno de su organización y la firma de un Convenio Laboral Colectivo. La universidad desechó la demanda y los trabajadores paralizaron la actividad universitaria. Paralelamente a este conflicto surgen dos nuevas agrupaciones sindicales: El Sindicato Independiente de Trabajadores de la U.N.A.M. (SITUNAM) y el Sindicato Unificador de los Trabajadores de la U.N.A.M. (SUTUNAM). Durante dicho conflicto se acordó reconocer al SITUNAM como representante del mayor interés profesional de los trabajadores, característica que le otorgó a la firma de un convenio de Trabajo del cual sería titular, sin embargo, el SUTUNAM se opuso a entregar las instalaciones universitarias, ya que por su cualidad mayoritaria sólo a él era atribuido el levantar la huelga que duró 80 días tras de los cuales se llegó a 14 puntos sobre el convenio Colectivo de Trabajo, hecho totalmente ajeno al derecho laboral, pero que se utilizó para subrayar el hecho de que las relaciones laborales entre la U.N.A.M. y sus trabajadores no se encuentran regidas completamente por la Ley Federal del Trabajo, pues a esta altura ya se admitían ciertos principios de la Ley a este tipo de relaciones laborales.

En 1974, el Tribunal Colegiado de Circuito en Materia Laboral, al conocer de la revisión interpuesta en contra de la resolución del Juez II del distrito en materia Administrativa que se había concedido el amparo a los Sindicalistas quejosos, estableció:

1.- Entre los quejosos de la U.N.A.M., existen relaciones de trabajo.

2.- Los derechos de aquéllos no pueden ser inferiores a los establecidos a la Ley Federal del Trabajo, para los trabajadores en general.

3.- Por prestar sus servicios a un organismo público descentralizado, están incorporados al régimen de seguridad establecido por el Estado para su servidores.

4.- Conforme a lo previsto por el Artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad a la que prestan sus servicios, sus relaciones se regirán por Estatutos especiales que dictará el propio Consejo Universitario, por lo que en ningún caso serán inferiores a los que conoce la ley Federal del Trabajo, la cual constituye una referencia más no una asimilación.

5.- Por ser la U.N.A.M. un organismo público descentralizado, destinado a cumplir un servicio y no una empresa descentralizada a la que se refiere la Fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, no resultan competentes las autoridades responsables para atender a la presentación de registro que les hizo los quejosos. En consecuencia, debe revocarse y negarse el Amparo solicitado, con ello nuestro más alto Tribunal dejó firme algunas cuestiones que parecían no muy claras para algunos allanando de ese modo el camino hacia la ubicación y final resolución del problema que se había planteado.

En el año de 1978, el Sindicato de Trabajadores de la U.N.A.M. reconocido sólo en el ámbito interno de la Universidad, manifestó su interés por intentar conjuntamente la búsqueda de una solución al problema de la legislación laboral llegándose a los siguientes puntos:

1.- Regular las relaciones de trabajo en los terminos establecidos en el Apartado "A" del Artículo 127 Constitucional.

2.- Garantizar la libertad de asociacion.

3.- Garantizar la contratación bilateral.

4.- Garantizar el ejercicio de la huelga por las causales de contratación, revisión y violación de las condiciones de trabajo.

5.- Prescribir las Cláusulas de Exclusión por admisión y por separación en el caso del personal académico, y por separación en el caso del personal administrativo.

6.- Establecer la no negociabilidad de las cuestiones académicas tales como la admisión, promoción y definitividad del personal académico.

7.- Constituir una instancia conciliatoria para delimitar los conflictos de carácter colectivo.

8.- Reconocer una instancia arbitral para la solución en un plazo perentorio de los conflictos colectivos una vez que éstos hubiesen estallado. Resultando claros estos puntos y tomando en consideración que lo más importante y salvaguardando al mismo tiempo lo esencial de la Autonomia Universitaria.

Por otra parte, la Asociación Nacional de Universidades del Instituto de Enseñanza Superior (ANUIES) y la Federación del Sindicato de Trabajadoras y Universitarios llevaron a cabo una serie de reuniones con lo concerniente a los diversos problemas de las diferentes universidades del

Fals, por lo que en el año de 1979, en su Asamblea General Extraordinaria se constituyó en los siguientes puntos:

- 1.- Libertad de sindicación.
- 2.- Bilateralidad de las relaciones laborales.
- 3.- Reconocimiento de los órganos académicos.
- 4.- Supresión de las Cláusulas de Exclusión para el personal académico y admisión de la exclusividad en la contratación del personal administrativo por parte del titular de la relación colectiva de trabajo.
- 5.- Admisión de las causales de huelga por firma, revisión y violación del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 6.- Para la solución de los conflictos colectivos habrá una instancia conciliatoria colectiva y estalladora en conflictos una instancia arbitral a la que cualquiera de las partes podría recurrir.
- 7.- El ámbito de aplicación personal de la legislación propuesta será el de las Instituciones Públicas con carácter autónomo.

Actualmente en más de 20 Universidades existen Sindicatos de Trabajadores Administrativos y Académicos, en algunos casos integrados conjuntamente y otros en forma separada, la manera en que se regulaban las relaciones laborales era a través de acuerdos bilaterales de orden colectivo o bien a través de disposiciones estatutarias.

6.- EL CONFLICTO DE TRABAJO.

Es una denominación genérica que comprende todos aquellos surgidos del núcleo social del trabajo y de todas las posesiones de antagonismo entre partes que concreten una manifestación a la cual se conceda valor jurídico.

En conclusión que para que exista un conflicto, se requiere de una causa que perturbe la relación jurídica existente entre las partes y si la relación nace de una prestación de servicios subordinados y remunerado de carácter laboral se configura el conflicto de trabajo.

7.- EL CONFLICTO JURIDICO.

El legislador de 1944, previó algunos de los problemas de fondo pero no todos y mucho menos cuestiones procesales que hicieron ciertamente más complejo el problema.

Todo esto es donde se encuentra el asunto, lo que obligó a reemplantar las condiciones de orden laboral (ya que como se ha hecho mención dichas relaciones se encuentran reglamentadas en la Ley Orgánica de la U.N.A.M. en su Artículo 13). Al respecto el Dr. IGNACIO GALINDO GARFIAS, sostenía que en el caso del personal administrativo y académico, quien presta sus servicios en las Universidades Autónomas, no tiene lugar los supuestos y aplicación del Apartado "A", del Artículo 123 Constitucional, señalando que las relaciones laborales entre la U.N.A.M. su personal administrativo y académico, no aparece una pugna de intereses privados frente a un interés colectivo. Por otra parte, es evidente que el Apartado "A", se refiere a la lucha entre el capital y el trabajo. Seguramente por la Universidad no es una Empresa en que evidentemente se puede hablar de explotación económica con fines de lucro, sino además por que en el Artículo I de la Ley Orgánica de la

Universidad se expresa claramente que nuestra máxima casa de estudios como un órgano descentralizado del Estado y por lo tanto participa de los fines de interés social y que cumple con el proceso en la adquisición, transmisión y acentuamiento del saber. Resumiendo diremos que una corriente que afirmó la aplicabilidad absoluta del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, al coincidir que en el texto condicional no condiciona su aplicabilidad a ningún propósito de lucro pues se menciona que regula las relaciones de trabajo "entre obrero, jornalero, empleados, domésticos, artesanos y de manera general todo contrato de trabajo". Motivo por el cual, las relaciones laborales universitarias si encajan correctamente dentro de dicho apartado. Por otra parte, el argumento que se esgrime para no aplicabilidad del apartado "A", es en virtud de que la Universidad no es una empresa destruyendo dicha aseveración de que la Universidad es considerada como una empresa en los términos del Artículo 16 de la Ley Laboral que la define como "unidad económica de producción o distribución de servicios". Caso éste último el de la Universidad es una unidad económica que se encuentra con un fin que es la prestación de un servicio LA EDUCACION.

Sin embargo, no dejó de causarnos duda el hecho de que los trabajadores universitarios se vieran disminuidos en sus derechos sin que existiera fundamento legal claro que los sostuviera.

Por otra parte, el Apartado "B" rige las relaciones de los trabajadores al servicio del Estado y admitir que la Universidad es un sector del Gobierno no correspondería su carácter de autonomía universitaria.

De este modo, si aceptamos la inaplicabilidad total o parcial del Apartado "A", a las relaciones laborales, estamos aceptando plácidamente la inaplicabilidad total o parcial de su

Ley reglamentaria, por lo que entonces la Ley Federal del Trabajo no sería reguladora de este tipo de relaciones.

En este caso, al hablar de parcial o total, lo cual parece absurdo no lo es, ya que fue lo que en realidad sucedió, pues la Ley Laboral se aplicó parcialmente a estas cuestiones en plena época de indefensión. Por lo que la toca al Apartado "B", es claro manifestar que el Congreso de la Unión está facultado para dictar sus leyes que regulen las relaciones laborales entre sus trabajadores, caso muy distinto entre la Universidad y sus trabajadores, ya que por su estructura legal presenta caracteres que la distinguen de los órganos del poder público, por lo que no puede aplicarse al Apartado "B", a las relaciones laborales universitarias.

B).- LA CONTRATACION COLECTIVA EN LAS UNIVERSIDADES AUTONOMAS HASTA ANTES DE LA ENMIENDA CONSTITUCIONAL DE 1979.

El proceso de sindicalización de los trabajadores universitario que se ha dado en los últimos diez años, el objeto fundamental ha sido evidentemente la contratación colectiva y la garantía de los derechos de los trabajadores universitarios, a continuación veremos el régimen jurídico que se ha dado en las universidades a través de los distintos procedimientos que se han organizado en la actualidad de junio de 1979.

1.- REGIMEN DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS.

En nuestro sistema universitario universal se ha dado dos tipos de régimen internos reguladores de las relaciones laborales:

- A.- De tipo contractual.
- B.- De carácter estatuario.

Las Universidades como U.N.A.M., Autónoma de Baja California, Michoacán, San Nicolás, viene operando sistemas mixtos, en los que el personal administrativo se regula a través de un régimen contractual. Y el personal académico se rige mediante el estatuario y/o contractual.

De las 35 Universidades que operan en el País consideramos que por lo menos 22 de ellas, tienen contratos colectivos de trabajo aunque en algunos casos se le denomina de distinta forma.

En relación al personal académico alrededor de 14 Universidades habían suscrito contracciones colectivas.

Por cuanto al régimen estatuario también en relación al personal académico por lo menos 21 Universidades contaban con estatutos o reglamentos, que regían las relaciones laborales siendo nota de diferencia entre las que poseen régimen contractual.

Caso específico de Universidad Autónoma Metropolitana, que tiene celebrado en un sólo contrato colectivo de trabajo que rige tanto el personal administrativo como el académico, y otra Universidad Benito Juárez de Oaxaca que tiene celebrados dos convenios colectivos con su personal administrativo uno con el de base y otro con el de confianza.

Cabe señalar que en algunas Universidades, fueron estudiados primeramente los "estatutos" con los sindicatos respectivos para ser expedidos posteriormente por el órgano legislativo universitario competente. Tal es el caso "el estatuto sobre relaciones laborales del personal académico de la Universidad Autónoma de Querétaro; el estatuto general de los trabajadores administrativos, técnicos y manuales de la Universidad Veracruzana; el Título XII del personal académico

de la U.N.A.M. y el de la Universidad Michoacana, la de San Nicolás de Hidalgo".

Respecto a la vigencia de los 23 instrumentos colectivos de trabajo se menciona que en 16 de ellos, tenía una duración indefinida con la salvedad de que podían ser revisados cada año por lo que toca a salarios. Sin embargo 7 de los del personal administrativo tenían una vigencia de anual, por lo que cada año eran revisados en su totalidad, tal es el caso de la Universidad de Baja California, Morelos, Nuevo León, Tlaxcala, Juárez de Durango y la de Veracruz. El señalamiento específico del régimen constitucional aplicable en las Universidades es en los siguientes casos:

1.- El Colectivo de trabajo de la Universidad Autónoma de Puebla; es el único caso que se establece que en el régimen constitucional es aplicable a las relaciones laborales en su Apartado "A" del Artículo 123 constitucional.

2.- En 30 Universidades se ha señalado que en los casos no previstos en los contratos colectivos de trabajo se regirán supletoriamente por la Ley Federal del Trabajo, por lo que debe entenderse que el régimen a que quedan sujetos es de suponerse al Apartado "A" del Artículo 123, aunque no se diga expresamente.

3.- Otro caso es el de la Universidad de Yucatán, en que el contrato colectivo celebrado por su personal administrativo establece que supletoriamente se aplicará en primer término el estatuto de los trabajadores al servicio del Estado de Yucatán y en segundo término la Ley Federal de Trabajo y las demás leyes aplicables en los casos no previstos en el estatuto.

4.- Por lo que respecta a la Universidad Autónoma Metropolitana y a la de Juárez de Durango, se mencionaba

antiguamente que las relaciones se regirán por el Artículo 127, sin precisar en qué apartado. Sin embargo, la primera de ellas menciona en su Artículo 35 de su Ley Orgánica que sus relaciones laborales estarán regidas por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Caso en el que se encuentra también la Universidad Autónoma de Chapingo.

2.- EL DERECHO DE HUELGA.

En forma expresa sólo en los contratos colectivos de trabajo relativo al personal administrativo en base de las Universidades: Benito Juárez de Oaxaca, Tabasco, Zacatecas, Veracruzana y de Yucatán, contiene esta disposición. Por lo que toca a las tres primeras tienen el derecho a la huelga para exigir el cumplimiento del contrato para su revisión general o salarial, por lo que toca a la Universidad Autónoma de Zacatecas, sólo tiene el derecho de ejercitar la huelga por solidaridad, y la Universidad Veracruzana se reconoce el derecho a huelga la aplicabilidad de la Ley Federal del Trabajo por lo que podemos concluir que la huelga es procedente en la forma y términos establecidos. Una nota novedosa es la establecida en el contrato colectivo de trabajo para el personal académico de la Universidad Autónoma de Morelos en la que se prevé el supuesto de que cierta dependencia universitaria no suspenderá sus actividades administrativas aunque existiera la huelga o suspensión de labores.

A continuación se realizó un establecimiento de procedimientos de conciliación y arbitraje para la solución de los conflictos individuales y colectivos:

a).- Conflictos individuales.- La mayoría de los contratos colectivos de trabajo mencionado conceden un lugar relevante a los procedimientos para tal efecto: 12 Universidades en relación a su personal administrativo, con interión establecer un sistema bi-instancial consistente en

seguir primeramente un procedimiento administrativo ante el titular del centro de trabajo donde se haya producido el conflicto. La segunda instancia consiste en un procedimiento de tipo arbitral ante la Comisión Mixta de Conciliación correspondiente.

b).- Conflictos colectivos.- De los instrumentos colectivos de trabajo que fueron examinados solamente el estatuto del personal administrativo de base de la Universidad Veracruzana prevee un procedimiento conciliatorio ante la Comisión Conciliatoria Universitaria, la cual tendrá una integración mixta partidaria y será de carácter transitorio.

En la Universidad Autónoma de Baja California Sur, opera una Comisión de Relaciones Laborales con aptitud plena para abordar conflictos de orden individual o colectivo.

Otra característica es el Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad Autónoma de Tamaulipas que instituye un procedimiento arbitral para resolver controversias individuales o colectivas, el cual deberá tramitarse ante el Tribunal numerativo de arbitraje declarando el propio estatuto que la Ley Federal del Trabajo se aplicará supletoriamente al procedimiento.

C).- MARCO JURIDICO DE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS UNIVERSIDADES PUBLICAS AUTONOMAS HASTA ANTES DE LAS REFORMAS DE 1979 A LA FRACCION VIII DEL ARTICULO 3 CONSTITUCIONAL.

De acuerdo al estudio realizado en el transcurso de este trabajo, destacados intelectuales mexicanos y extranjeros participaron en este proceso, se inclinaron esencialmente a plantear tres soluciones en el orden legislativo a saber:

a).- La adición o reforma a la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.

b).- La adición o reforma a la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.

c).- La adición o reforma a ambos cuerpos normativos.

Los cuestionamientos y proposiciones, las confrontaciones y análisis que se dieron en el transcurso del debate que dura unos 10 años, los cuales tomaron sugerencias esencialmente presentadas al Ejecutivo Federal, para su estudio y consideración en la toma de la decisión final.

1.- Propuestas de Reforma o Adición a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El primer punto está dirigido a la Jerarquía que debía corresponder a la legislación que habría de regular las relaciones laborales de las Universidades Públicas con carácter Autónomo. Esto es, a qué nivel debían establecerse los principios normativos de esta situación jurídica.

Al respecto creemos que el Constituyente de 1917, tuvo el espíritu de garantizar el marco constitucional al derecho a la Educación con las características planteadas en el Artículo 3 Constitucional, así como otras garantías de carácter social que marcan nuestra Constitución.

1.1.- Propuestas de adición de un Apartado "C" al Artículo 123.

a).- Comentarios a favor.

b).- Comentarios en contra.

c).- Conclusiones.

En 1976 el 24 de Agosto, el Dr. Guillermo Soberón Acevedo, Rector de la U.N.A.M. propuso al Presidente de la República un proyecto para la adición de un Apartado "C" al Artículo 123 Constitucional para regular las relaciones laborales. Las principales características del antiproyecto fueron los siguientes (21)

1.- El Apartado "C" define que los trabajadores administrativos y académicos de las Universidades Públicas, salvo las que son dependencias directas del Gobierno de la Unión o de los Gobiernos de las Entidades Federativas, se regirán por disposición que correspondan a las características propias de las Instituciones de Educación Superior, de que se trate, si dejan de depender de dicho Gobierno, entonces, se les aplicará el régimen laboral del Apartado "C".

2.- Se admite la organización del Personal Administrativo y Académico en asociaciones y sindicatos.

3.- Se reconoce el Derecho de huelga.

4.- El personal académico tendrá la opción de organizarse un sindicato o asociaciones, y deberá ser distintos a los del personal administrativo.

5.- La función de las Universidades se basa en los procedimientos que se asemejen para nombrar y promover al personal académico.

6.- El aspecto salarial del personal académico o administrativo se establecerán en Convenios diferentes que serán revisuales con los procedimientos que señala la Ley Federal del Trabajo.

21) SOBERÓN ACEVEDO GUILLERMO, OB. CIT. PAG. 3.

7.- El Convenio Colectivo del personal académico, intervendrán tanto los sindicatos como las asociaciones que estén facultadas para exigir el cumplimiento de las condiciones laborales de sus egresados.

8.- El personal académico realizará una tarea cuya evaluación no puede llevarse a cabo después de un año de labores.

9.- Que en la Universidad no afecta la cláusula de exclusión por separación.

10.- Se aplicará el Apartado "C" cuando haya disposición expresa en el propio Apartado "C", y respecto a todo lo no señalado en él, se aplicarán las disposiciones del Apartado "A".

Todas estas cuestiones fundamentaron e ilustraron lo que fue propiamente el antiproyecto de enmienda constitucional, cuyo texto fue el siguiente:

Artículo 123, Apartado "C".- El personal académico y administrativo de las Universidades e Instituto de Enseñanza Superior con carácter público, salvo aquéllos que dependan directamente del Gobierno de la Unión o de los Gobiernos de las Entidades Federativas, se regirán por las siguientes disposiciones:

1.- El personal académico y administrativo podrá organizarse en sindicatos o asociaciones que deberán ajustarse a normas que aseguren la libertad de cátedra e investigación y los fines universitarios. Los sindicatos sólo tendrán el derecho de huelga cuando violen en forma sistemática, general y reiterada, las condiciones laborales.

2.- Los sindicatos o asociaciones del personal académico serán diversos de los sindicatos o asociaciones del personal administrativo.

3.- Las cuestiones de carácter académico, incluyendo el ingreso, promoción y definitividad del personal académico serían establecidos por el Consejo Universitario o el órgano equivalente que determine la respectiva legislación de la Universidad o Instituto, y no podrán ser objeto de negociación.

4.- Las condiciones laborales del personal administrativo se establecerán en un Convenio Colectivo.

5.- Las condiciones laborales del personal académico se establecerán en un Convenio Colectivo distinto al señalado en la Fracción anterior y serán discutidas entre la Universidad o Instituto y las asociaciones o sindicatos del personal académico, los que estarían facultados para exigir el cumplimiento de esas condiciones en favor de sus respectivos asociados.

6.- Para la determinación de las prestaciones de carácter económico y social, las organizaciones del personal académico y administrativo presentarán sus proposiciones a las autoridades de cada Universidad o Instituto para su discusión.

7.- El personal administrativo será definitivo en los términos que establezca la Ley aplicable. El personal académico, con una antigüedad mayor de tres años de servicios ininterrumpidos deberá ser evaluado académicamente a través de un procedimiento idóneo para que se dictamine si procede su definitividad.

Los ayudantes del personal académico, por la naturaleza del trabajo que desempeñan, no podrán ser definitivos.

8.- No podrán limitarse a las Universidades o Institutos el derecho a la libre admisión de su personal académico, ni podrá establecerse la exclusión forzosa de cualquier tipo de personal.

9.- Las Universidades e Institutos se regirán en materia de seguridad social, por lo que establezcan las leyes o acuerdos respectivos.

10.- En lo previsto en este apartado, son aplicables las disposiciones del Apartado "A" y de sus leyes reglamentarias.

Por lo que se levantó en el País una ola de comentarios, entonces el Presidente de la República comisionó a los señores Secretario de Gobernación y Procurador General de la República para que se llevaran a cabo una serie de audiencias públicas y escucharon a los sectores interesados del anteproyecto de Reforma Constitucional.

A continuación haré mención de algunas audiencias públicas de los comentarios:

1.- COMENTARIOS A FAVOR DE LA PROPUESTA DEL APARTADO

Manifiesta que la Universidad, tiene precisos que cumplir dentro de la Sociedad, el cumplimiento de esos fines constituye su obligación, su necesidad en ésta se funda su derecho, no en la fuerza. La autonomía de la Universidad, su propia existencia, se justifican solo por el cumplimiento de sus fines. Los derechos de la Universidad y de los universitarios solo cobran vigencia en el cumplimiento de sus obligaciones; solo somos trabajadores universitarios, primero en la medida que trabajamos; segundo pero esencial, en la medida que trabajamos para cumplir los fines de la Universidad con fundamento en sus principios de autonomía y de libertad de

cátedra e investigación, así como dentro del máximo respeto a la persona humana de los universitarios sin restricción alguna por motivos de raza, sexo, nacionalidad, religión, posición, ideología, o actividad política. La propuesta del rector Guillermo Soberón, elevarla a norma constitucional, dentro de las peculiaridades que le son propias al derecho del trabajador universitario, académico y administrativo. Lo que dicha propuesta aspira a reforzar y garantizar en nuestra ley fundamental la autonomía y los Derechos de la Universidad al hacerlos normalmente compatibles con el derecho de su personal quedarían protegidos.

- 1.- Los fines universitarios.
- 2.- La libertad de Cátedra e Investigación.
- 3.- El ingreso, promoción y definitividad del personal académico.
- 4.- El derecho de las Universidades o Institutos a la libre admisión de su personal y la permanencia del mismo.

1).- LIC. JORGE CARPIZO

La primera de dos intervenciones en las audiencias públicas fue la de Lic. Jorge Carpizo, (22) Abogado General de la Universidad Nacional Autónoma de México, misma que podría considerarse como la intervención-guía respecto al sentir de la U.N.A.M. y sus autoridades, en cuanto a la precisión de algunos que es de suponerse que fue justamente en la oficina del Abogado General, en donde se elaboró el anteproyecto. Los comentarios más apegados a los intereses del ante-proyecto presentado por el Dr. Guillermo Soberón.

2.- LIC. RIGOBERTO CARDENAS VALDEZ.

Importante resultó su intervención quien en su carácter de Rector de la Universidad del Estado de Baja

22) CARPIZO JORGE. LA UNIVERSIDAD EN EL MUNDO, EDIT. DIRECCION GENERAL DE DIVULGACION UNIVERSITARIA, UNAM. EDICION NUMEROS ESPECIALES DEL 6 AL 14 DE JUNIO A JULIO DE 1979. MEXICO 1979, PAG. 22.

California Norte, expresó puntos muy representativos del sentir de las Universidades jóvenes de Provincia, señalando que éstos no han podido escapar de los problemas surgidos por las relaciones laborales; por lo que señaló el hecho urgente de conciliar mediante un instrumento legal como el discutido antiproyecto, las aspiraciones legítimas de los trabajadores de huelga, y, al mismo tiempo salvaguardar a la Universidad para que pueda cumplir con los fines para los cuales fue creada. (23)

3.- DR. MANUEL BARQUIEN CALDERON.

Representante de la Asociación de Profesores de la Facultad de Medicina de la U.N.A.M. señaló "El mencionado proyecto reconoce el derecho de huelga y lo enmarca dentro de los requisitos que se dan en la realidad en el derecho, pues en nuestra Carta Magna, en los incisos del Artículo 123 se establece en forma clara los procedimientos para hacer patente este derecho, de lo cual estamos conscientes no sólo nosotros; sino lo están todos los trabajadores mexicanos". (24)

4.- LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO.

Presidente de la Asociación de Profesores Universitarios de México, A.C. En una brillante exposición manifiesta a nombre de la organización que preside, que se justificaba plenamente a creación de una ordenación jurídica que resolviera los agobiantes problemas que en los últimos años ha venido padeciendo la Universidad, lo cual solo podría concretarse válidamente, mediante una adición a la Constitución, apoyando con ello el anteproyecto que se comenta.

5.- LIC. CLEMENTE VALDEZ.

Abogado General de la Universidad Metropolitana, expuso la situación de dicha Universidad la que en virtud de

disposición expresa de su Ley Orgánica, esta regida por el Apartado "B" y su Ley Orgánica, lo cual inexacta y choca indefectiblemente con el concepto de autonomía, de lo anterior la Universidad Autónoma, Instituto Político no se ha escapado a los problemas de inseguridad jurídica, consecuencia de la duda sobre las disposiciones legales que rigen las relaciones de trabajo con la Universidad.

Ahora bien, los que afirman que las Universidades están comprendidas dentro del Apartado "A" ignoren los requisitos para la existencia legal de la huelga, lo que en caso de las Universidades es imposible, puesto que en una Universidad nunca podrá darse el caso de una huelga legal. Ya que la Huelga tiene el objeto de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con capital, por lo que en las Universidades no existen factores de producción y mucho menos, derecho del capital. (25)

6.- C.P. JUAN JOSE ROJAS CHAVEZ

Se manifestó a favor de la propuesta, pero en nombre de diversas asociaciones y colegios de la Escuela Nacional Preparatoria, hizo notar un error, a la Fracción I donde se excluye del derecho de huelga a las asociaciones que pudieran formarse por el personal académico o administrativo al señalar que los sindicatos solo tendrán el derecho de huelga y no mencionan a las asociaciones por lo cual va en contra del espíritu del proyecto, pues de lo contrario el reconocimiento de formas diversas de agrupación de los trabajadores universitarios sólo sería una "trampa" para que dichos trabajadores, por el hecho de estar organizados de otra forma que no fuera un sindicato, no pudieran ejercer el derecho de huelga. (26)

25) VALDEZ CLEMENTE, LA UNIVERSIDAD EN EL MUNDO, EDIT. DIRECCION GENERAL DE DIVULGACION UNIVERSITARIA, UNAM. EDICION DE NUMEROS ESPECIALES DE 6 A 14 DE JUNIO A JULIO DE 1976, MEXICO 1978, CUARTA AUDIENCIA PAG. 6.

26) ROJAS CHAVEZ JUAN JOSE, LA UNIVERSIDAD EN EL MUNDO, EDIT. DIRECCION GENERAL DE DIVULGACION UNIVERSITARIA, UNAM. EDICION DE NUMEROS ESPECIALES DE 6 A 14 DE JUNIO A JULIO DE 1978, MEXICO 1978, PAG. 54.

2.- COMENTARIOS EN CONTRA DE LA PROPUESTA DEL NUEVO

APARTADO:

1.- Profesor Eleazar Morales (27), Representante del Sindicato del Personal Académico de la U.N.A.M., indicó en la exposición presentada por el Dr. Soberón, al señor Presidente de la República "señala como un problema fundamental el de las relaciones laborales".

En su opinión se rechaza el anteproyecto argumentado que no se incorporan las realidades que actualmente norman la actuación de los grupos sociales, ni en la U.N.A.M., ni en otra Universidad, además de que no dan los fundamentos para que en el futuro se eviten los conflictos dentro de los planteles universitarios. Al finalizar su intervención al representante del SPAUNAM, Dijo... a manera de conclusión deseamos señalar que rechazamos el proyecto presentado por el Rector de la Universidad.

2.- Federación de Sindicato de Trabajadores Universitarios, mediante un volante dirigido a la Comunidad Universitaria en 1974, expresaba:

a).- "Repudiar enérgicamente la iniciativa del Rector Soberón de agregarle un apartado más a la Constitución en su Artículo 125, con esto se intenta limitar en forma autoritaria las conquistas que los trabajadores hemos ganado en años de lucha en el seno de un Sindicato independiente y democrático".

b).- Discutir a nivel de todas las bases de los trabajadores la táctica más correcta que debemos implantar para hechar por la borda esta absurda imposición del Rector Soberon.

3.- Sr. Evaristo Perez Arriola, del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la U.N.A.M.

27) MORALES ELEAZAR. LA UNIVERSIDAD EN EL MUNDO, EDIT. DIRECCION GENERAL DE DIVULGACION UNIVERSITARIA, UNAM. EDICION DE NUMEROS ESPECIALES DE 5 A 14 DE JUNIO A JULIO DE 1978, MEXICO 1978, PAG. 36 PRIMERA AUDIENCIA.

Sin que mediara una discusión abierta y democrática, sino desde las sombras el Rector Guillermo Soberón propuso una legislación laboral reaccionaria que afectaría a todos los trabajadores de las Instituciones Autónomas de Educación Superior, utilizando argumentos totalmente tendientes a asustar a la Nación con el peligro de que las Universidades se conviertan en Instituciones para engañar al País por culpa de los Sindicatos y de la lucha sindical que en ella se realizan, el Rector de la U.N.A.M. pretende una reforma al Artículo 123 Constitucional para someter a los trabajadores universitarios a un régimen que los excluya del derecho laboral reconocido en México.

Todo lo que hoy propone el Rector Soberón es precisamente lo contrario de lo que ha suscrito en las relaciones contractuales con los trabajadores administrativos y académicos de la U.N.A.M.. Para decirlo más claramente, el Rector pretende implantar mediante una reforma constitucional promovida por el Ejecutivo de la Unión, todo lo que los universitarios le han impedido que imponga en forma arbitraria en la Universidad Nacional. Siendo el argumento principal del Rector Soberón, que los Trabajadores Universitarios no tienen los derechos de la Ley Federal del Trabajo (no se reglamentan por el Apartado "A" en el Artículo 123), porque "las universidades no organizan los factores de producción **Capital y Trabajo** en la finalidad de algún propósito lucrativo ni persiguen ningún provecho económico. Estos argumentos no están sacados de la Constitución, pues el Apartado "A", señala que "entre los obreros jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo. En la parte relativa la Fracción XXX del precepto constitucional en cita dice: "La aplicación de las Leyes de trabajo corresponde a las Autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las Autoridades Federales en asuntos relativos a ...empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el

Gobierno Federal". Por otro lado, el Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, define al trabajador como "la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado" considerando los contratos de trabajo como toda actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

El Artículo 10 de la misma ley, define al Patrón, como "persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

De los preceptos legales antes descritos se deriva el concepto jurídico de trabajadores y del patrón como elementos esenciales. Por lo que resulta falso que el Apartado "A", sea exclusivamente para empresas que tengan una actividad económica y cuyo fin sea el de lucro, y más falso que el concepto empresa se refiera únicamente a sociedades mercantiles o industriales; siendo que el Artículo 16 de la ley Laboral señalado "para los efectos de las normas de trabajo, se entienda por empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios", por lo que la U.N.A.M. queda dentro de este precepto antes señalado, ya que indica a la Universidad -empresa- como la unidad que proporciona el servicio de la Educación.

No es necesaria ninguna reforma o adición al texto constitucional, es indispensable evitar que él continúe militando la Carta Fundamental, necesitamos reglamentar las relaciones entre las Universidades y sus Trabajadores para no afectar la autonomía, la cual puede expresarse mediante una reforma a la Ley Federal del Trabajo, que establezca que el trabajo universitario puede ser perfectamente concebido como uno de los considerados en la propia ley como Trabajos Especiales.

Por lo que nos permitimos manifestarle al Sr. Presidente de la República, nuestro rechazo a una adición al Artículo 123 Constitucional y sin embargo, proponemos de que la Ley Federal del Trabajo sea enriquecida en su Título Sexto con lo que sería el Capítulo 16.

4.- Sr. Ruedas Olivos Cuellas, Secretario General de la Federación de Sindicatos Universitarios de la F.M., organización que agrupa 21 Sindicatos de igual número de instituciones de educación superior del País, quien manifestó desde el inicio su rechazo al anteproyecto por considerarlo agravio a los derechos de los trabajadores universitarios y a la propia autonomía.

3.- CONCLUSIONES A LAS PROPUESTAS FORMULADAS.

1.- De que a partir de la adición de un nuevo apartado "C", tuvo lugar una clara y profunda toma de conciencia de los problemas de los trabajadores universitarios, puesto que fue el dedo que se puso en la llaga que impidió se continuara el problema o por lo menos fue el primer intento serio.

2.- Se puntualizó la importancia y actualidad de otros temas adyacentes al de las relaciones laborales, como lo fue el del financiamiento de las Universidades y la elevación a rango constitucional de la autonomía universitaria.

3.- Coincidimos en que los propósitos específicos del proyecto fueron garantizar la continuidad de los estudios; la estabilidad de la investigación y la calidad académico, lo cual se pretendió a base de disminuir los derechos de los trabajadores.

4.- Si bien de la discusión del anteproyecto en diversos foros nacionales no se pudo definir de una forma clara

y precisa, la aplicabilidad o inaplicabilidad de los apartados "A" y "B" a las relaciones laborales universitarias, si se definió clarísimamente que había una situación confusa, una ambigüedad jurídica que permitía establecer criterios más o menos fundados para determinar la existencia de juicios excluyentes o contradictorios, lo que llevaba a situaciones, hecho de inseguridad dentro de la Universidad.

5.- Uno de los puntos fundamentales en los que jamás se llegó a la concordia, fue el relativo al tratamiento que dio el anteproyecto a los derechos de huelga, sindicalización y estabilidad en el empleo.

6.- Sentimos que el anteproyecto estuvo viciado de origen, porque no hubo una auscultación de la comunidad universitaria nacional, lo cual ocasionó las situaciones:

a).- No se consideraban a las universidades de Provincia, lo que hizo parecer por lo menos lo que esencialmente se buscaba solucionar la problemática de UNAM.

b).- La indignación de las asociaciones y sindicatos de otras universidades por considerar que se trataba de imponer el criterio providente de la Rectoría de la UNAM en un asunto en el que se tenía pleno derecho a participar toda la comunidad universitaria nacional a mas del problema de fondo consistía en una auténtica disminución de los Derechos de los trabajadores Universitarios.

4.- PROPUESTA DE REFORMA AL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Decimos que ésta proposición tuvo poca respuesta, en virtud de que si bien la posibilidad fue explorada, ninguna de las partes del conflicto apoyó tal noción, ni la hizo suya ningún sector importante.

Hubo universitarios que creyendo en esa modificación plantearon algunas cuestiones en las que realmente no hemos de profundizar. En primer lugar: porque no creemos en ellas; en segundo lugar porque es claro el panorama; las autoridades universitarias en general se inclinaron por la adición del Apartado "C"; los sindicatos apociferos y defendieron la propuesta de adición de un capítulo específico en el título de trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia la aplicación del Apartado "A", sin embargo, he aquí los puntos principales del planteamiento. (28)

Por lo anterior, se hace la prouesta para que el Apartado "B", sea modificado en los siguientes terminos:

A.-

B.- Entre los poderes de la Unión el Gobierno del Distrito Federal, las Universidades e Instituciones de Enseñanza Superior con carácter público y autónomo y sus trabajadores.

III.-

IV.-

V.-

VI.-

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes...

VIII.-

IX.-

28) VAZQUEZ CARRILLO EDUARDO, LA UNIVERSIDAD EN EL MUNDO, EDIT. DIRECCION GENERAL DE DIVULGACION UNIVERSITARIA, UNAM, EDICION DE NUMEROS ESPECIALES DE 6 A 14 DE JUNIO A JULIO DE 1978, MEXICO 1978, PAG. 90, SEPTIMA AUDIENCIA.

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes en el caso de los trabajadores de Universidades e Institutos de Educación Superior Pública y Autónomos. Los sindicatos o asociaciones del personal académico serán diversos del personal administrativo, podrán hacer uso del derecho de huelga, previo cumplimiento de los requisitos que determine la Ley...

XI.-

XII.-

XIII.- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior se regirán por sus propias leyes. Las condiciones laborales del personal académico y administrativo de las Universidades e Institutos Públicos Autónomos se establecerán en diferentes convenios colectivos pactados entre ellos y los sindicatos o asociaciones.

Creemos sinceramente que la propuesta resulta desafortunada, pues en el planteamiento previo no se hace celebraciones "jurídicas" alguna.

5.- PROPUESTA DE REFORMA DE LA FRACCIÓN VIII DEL ARTÍCULO TERCERO CONSTITUCIONAL.

A).- El Presidente de la República, Lic. José López Portillo, que ha sido un destacado universitario, envía en el mes de octubre de 1979, al Congreso de la Unión, una iniciativa para adicionar con una Fracción la Octava del Artículo 3 Constitucional y modifica la numeración de la última Fracción del mismo Artículo.

En la iniciativa el C. Presidente reafirma su determinación de respetar la autonomía universitaria,

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes en el caso de los Trabajadores de Universidades e Institutos de Educación Superior Pública y Autónomos. Los sindicatos o asociaciones del personal académico serán diversos del personal administrativo. Podrán hacer uso del derecho de huelga, previo cumplimiento de los requisitos que determine la Ley...

XI.-

XII.-

XIII.- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior se regirán por sus propias leyes. Las condiciones laborales del personal académico y administrativo de las Universidades e Institutos Públicos Autónomos se establecerán en diferentes convenios colectivos pactados entre ellos y los sindicatos o asociaciones.

Creemos sinceramente que la propuesta resulta desafortunada, pues en el planteamiento previo no se hace celebraciones "jurídicas" alguna.

S.- PROPOSTA DE REFORMA DE LA FRACCION VIII DEL ARTICULO TERCERO CONSTITUCIONA.

A).- El Presidente de la República, Lic. José López Portillo, que ha sido un destacado universitario, envía en el mes de octubre de 1979, al Congreso de la Unión, una iniciativa para adicionar con una Fracción la Octava del Artículo 3 Constitucional y modifica la numeración de la última Fracción del mismo Artículo.

En la iniciativa el C. Presidente reafirma su determinación de respetar la autonomía universitaria,

elevandola al mas alto rango juridico, salvaguardando sus características y alcances, otorgando a las Universidades un cumplimiento de sus funciones.

Al ser discutida la iniciativa en la Cámara de Diputados, este consideró procedente modificar el texto, por lo que tocaba a la Fracción VIII, a efecto de que las relaciones laborales tanto del personal académico como el administrativo quedarán regulados por el Apartado "A".

Una vez aprobada la iniciativa en la Cámara de origen, fue turnada a la Cámara de Senadores, misma que tuvo a bien hacer otras modificaciones.

El texto final de la iniciativa fue aprobado el 12 de diciembre de 1979, en la Cámara de Senadores por 52 votos a favor, y en contra, y fue devuelto a la legisladora para la aprobación de las modificaciones, proyecto de decreto.

Que adiciona el Artículo 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo Único.- Se adiciona con unas Fracciones VIII del Artículo 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y cambia el número de la última fracción del mismo artículo para quedar como sigue:

VIII.- Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la Ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse asimismo; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este Artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; sus planes y programas; fijaran los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico y administración de su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del

administrativo, se normarán por el apartado "A" del Artículo 127 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere.

IX.- El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la federación, los Estados y los Municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no han cumplido las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan.

b).- Algunas consideraciones.

Como se indicó este fue el texto enviado a las legislaturas Locales para su aprobación en los términos del Artículo 135 Constitucional, lo cual sucedió publicándose el decreto en el diario oficial del 6 de junio de 1990 y convirtiéndose un mandato constitucional en la forma y términos en que salió de la Cámara de Senadores.

En primer lugar, hay que resaltar el hecho de que el Ejecutivo Federal no fue responsable directo de la determinación del Legislador de encuadrar en el Apartado "A" las relaciones laborales universitarias.

El Presidente determinó que era una postura mas general la de garantizar la autonomía universitaria la cual esta aceptado de antemano por todos los sectores interesados.

En segundo lugar, debemos decir que es muy significativo que la modificación de la iniciativa, puesto que las relaciones laborales universitarias encuadren en el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, pues de otra forma hubiera podido parecer que se trataba de una imposición arbitraria y de predilección hacia algunos de los grupos.

Pensamos que a lo largo del trabajo se ha clasificado el hecho de que no estamos frente a un problema jurídico aislado en una probeta, sino que estamos frente a un problema social político y jurídico.

D.- PROPUESTA DE ADICION DE UN CAPITULO ESPECIFICO EN EL TITULO DE TRABAJOS ESPECIALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- ALGUNOS ANTECEDENTES .

En los foros públicos que se integraron con la intención de debatir un torno al marco jurídico laboral de las universidades públicas, esta fue una de las posturas más defendidas como solución al problema planteado y que al presente, justamente como la contrapropuesta más decidida en contra del proyecto de adición de un Apartado "C" al Artículo 123 de la Constitución.

La idea de adicionar el título de trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo con un capítulo específico, relativo al trabajo en las universidades, fue la tesis sindicalista, más defendida asunto de los foros públicos.

2.- LA PROPUESTA SINDICAL.

La necesidad de reglamentar las relaciones entre las universidades y sus trabajadores para no afectar la autonomía puede expresarse mediante una reforma a la Ley Federal del

Trabajo que establezca que el trabajo universitario puede perfectamente concebirse como uno de los considerados en la propia Ley, como Trabajos Especiales tanto por la naturaleza de las Instituciones Educativas, como por la del tipo de trabajo'.
(29)

Artículo.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores académicos y administrativos de las Instituciones de Educación Superior, tanto públicas como privadas.

Artículo.- Los trabajadores administrativos y académicos podrán organizarse en sindicatos conjunta o separadamente según convenga a sus intereses, los que deberán sujetarse a las disposiciones constitucionales en materia de educación, así como a normas que aseguren la libertad de cátedra e investigación y los fines de la educación superior.

Artículo.- Los sindicatos que se formen en las Instituciones Públicas de Educación Superior acreditarán su personalidad jurídica ante los representantes legales de dichas Instituciones.

Artículo.- Los sindicatos que se formen en las Instituciones Privadas de Educación Superior deberán registrarse de acuerdo con lo establecido en los Artículos 365 al 370 inclusive, de esta Ley.

Artículo.- Las condiciones laborales incluyendo los aspectos salariales de los trabajadores administrativos y académicos se establecerán mediante contrato colectivo de trabajo que serán revisables con la periodicidad que señala esta Ley.

29) PEREZ ARREDOLA EVARISTO, LA UNIVERSIDAD EN EL MUNDO, EDIT. DIRECCION GENERAL DE DIVULGACION UNIVERSITARIA, UNAM, EDICION DE NUMEROS ESPECIALES DE 6 A 14 DE JUNIO A JULIO DE 1978, MEXICO 1978, PAG. 49, PRIMERA AUDIENCIA.

Artículo.- Los sindicatos de trabajadores administrativos y académicos podrán hacer uso del derecho de huelga, de acuerdo con las siguientes disposiciones.

I.- La huelga deberá tener por objeto:

a).- Conseguir el mejoramiento económico y social de los trabajadores.

b).- Obtener de las Instituciones donde presten sus servicios la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, y exigir su revisión al término del periodo de su vigencia.

c).- Exigir la revisión de los salarios con la periodicidad que señala la Ley.

d).- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en los incisos anteriores.

II.- Para suspender los trabajos se requiere:

a).- Que la huelga tenga por objeto de alguno o algunos de los que se señala en la Fracción precedente.

b).- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores organizados en sindicatos de la Institución de que se trate. En el caso de que existan contratos colectivos de trabajo distintos para trabajadores administrativos y académicos, se computará la mayoría considerando únicamente el sector de que se trate.

c).- Se deberá emplazar a la Institución por escrito, anunciando el objetivo y el propósito de ir a la huelga, con 60 días de anticipación y 6 días cuando se trate de huelgas de apoyo.

El término se contará desde el día y hora en que los representantes legales de la Institución queden notificados.

d).- Las negociaciones entre ambas partes deberán iniciarse a partir de la notificación del emplazamiento legal.

III.- El procedimiento de verificación de la mayoría a la que se refiere el inciso b) de la Fracción precedente se determinará en cada uno de los contratos colectivos de trabajo y en el caso de que no los hubiere, mediante referéndum convocado por el Consejo Universitario o el órgano equivalente. En todo caso los trabajadores deberán participar en todo el proceso.

IV.- En el caso de los trabajadores de las Instituciones privadas de educación superior el derecho de huelga se regirá conforme a lo establecido en el Artículo 50. de esta Ley.

Artículo.- En los contratos colectivos de trabajo, no podrá establecerse la exclusión forzosa de ningún trabajador, ya sea administrativo o académico, por causas Sindicales, políticos o ideológicos.

Artículo.- No podrá limitarse la admisión de ningún trabajador académico o administrativo por razones ideológicas o políticas.

Artículo.- Las Instituciones de educación superior, en materia de seguridad social, se regirán por lo que establecen las leyes o acuerdos respectivos.

Con lo anterior hemos planteado la iniciativa y el sentir de los trabajadores Universitarios.

3.- COMENTARIOS A FAVOR.

Se ha dicho que el proyecto es viable por varias razones:

En primer lugar, precisa lo que ha parecido poco claro en cuanto a que no haya una norma exacta aplicables a las relaciones laborales universitarias.

Por otra parte, la objeción principal que se hizo al admitir la aplicabilidad del Apartado "A" del Artículo 123 en el sentido de que sirve para regular el trabajo de la empresa y que la Universidad no es una empresa, al respecto debemos decir, que el Artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo define a la empresa "La unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios" y que en estos términos habrá de considerarse para los efectos de las normas de trabajo, definición en la que se encaja la Universidad. Negarlo es pretender privar a los trabajadores Universitarios de los derechos constitucionales que les asisten.

4.- COMENTARIOS EN CONTRA.

Al proyecto que presente la Federación de Sindicatos Universitarios se les hicieron objeciones, la primera de ellas fue que en él se dice que a los trabajadores universitarios en general, sin distinción de académico o administrativo, público o privado, autónomo o dependiente del ejecutivo ya federal o estatal se les debe considerar como "Trabajadores Especiales".

Lo cual, es falso puesto que la situación laboral por ejemplo entre los trabajadores de universidades públicas autónomas y la de una Universidad privada es muy distinta; otra objeción fue la que se desprende del procedimiento establecido para el registro de los sindicatos ante los representantes de

las propias instituciones y la consecuente acreditación de su personalidad jurídica. Las complicaciones e impresiones son obvias, pues muchas de las asociaciones del personal universitario aún cuando realmente tienen el carácter de sindicatos no reúnen jurídicamente más que la condición de conclusiones.

Por lo que toca al procedimiento de huelga no se admite la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pretendiendo que se tramite en forma interna y por convenios entre las partes.

Por otra parte, se menciona casi en su totalidad cuestiones de carácter colectivo que no son objetos de este título y que además la mayoría ya están considerados en otros artículos de la propia Ley, por lo que resulta francamente repetitiva.

5.- CONCLUSIONES A LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- La propuesta de adición de un capítulo específico en el título de trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo surgió como una respuesta concreta y definida.

2.- Podemos afirmar que en cuanto al texto concreto del proyecto no fue muy afortunado; si existieron fundamentaciones serias que hicieron sostenibles. Tal tesis.

3.- Creemos que el proyecto no prosperó debido entre otras razones de orden jurídico que ya se mencionaron, porque se convirtieron en un estandarte político de una de las partes.

4.- Sentimos que al final el proyecto cumplió con uno de sus objetivos, que fue el de representar con argumentos

jurícos a los trabajadores universitarios en oposición al "Proyecto Soberón".

5.- Al fin aunque con sustanciales correcciones la solución adoptada fue la de establecer en la norma fundamental, que el Apartado "A" del Artículo 123 consecuentemente, la ley Federal del Trabajo son reguladores de las relaciones laborales universitarias.

E.- CONTEXTOS Y ANALISIS DEL CAPITULO XVII DEL TITULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El 10 de octubre de 1980, el Señor Presidente de la República, Lic. José López Portillo, envió a la Cámara de Diputados un proyecto de Ley para adicionar al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo con un capítulo XVII reglamentario de los aspectos laborales de la Fracción VIII del Artículo 3 Constitucional.

1.- CONTEXTO POLITICO SOCIAL EN QUE SE DIO LA INICIATIVA.

Al llevarse a rango constitucional la autonomía universitaria, tal como ya lo expresamos se dio el primer paso definitivo que orientaría la marcha en la solución de los problemas laborales en las Universidades.

Sin duda alguna el punto sobresaliente de la situación laboral universitaria en aquellos momentos fue la pretención de registro de diversas organizaciones sindicales ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El problema más conciso fue cuando el Sindicato autodeterminado (SUNTU) solicitó su veredicto (Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios).

Al respecto el Dr. Guillermo Soberón, manifestó que con la entrada en vigor de la Fracción VIII del Artículo 3 Constitucional, se había impedido de una vez por todas la Constitución de Sindicatos Nacionales por ser lesivos al régimen de autonomía. A lo que el propio SUNTU respondió; sin dejar pasar mucho tiempo, presentado en solicitud de registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que a través de su titular Lic. Pedro Ojeda Paullada informó en conferencia de Prensa "Ningún Sindicato Universitario será registrado por la S. T. en tanto no concluya el proceso legislativo que reglamentará las reformas hechas a la Constitución.

Este desde luego, creó un clima de disgusto entre algunos sectores sindicalistas sobre todo un SUNTU (recuérdese que los dirigentes de esta agrupación ocupan sitios prominentes en el partido Comunista), que formuló un emplazamiento a huelga a 27 casas de estudios de todo el País.

El sistema nuevamente se vio en jaque, lo que provocó se acelerara la preparación de la iniciativa de Ley con la que se adicionaría el Capítulo XVII del Título Sexto de la Ley Laboral, lo cual sucedió en el mes de octubre; el día 10. el Sr. Presidente envió la iniciativa a la Cámara de Diputados estableciendo las bases sobre las que deberían operar los derechos de los trabajadores a la asociación sindical a la contratación colectiva y a la huelga que fueron los aspectos modulares del problema desde que este empezó a gestarse.

La iniciativa presidencial fue turnada a la comisión respectiva y discutida en dos sesiones, hubieron 25 oradores, quienes a favor y en contra resultando aprobado en la segunda de ellas por 342 votos a favor y 25 en contra, provenientes estos últimos de la coalición de izquierda quienes consideraban lesivo del derecho de asociarse sindical el contenido del

Artículo 353 que establece la creación legal de un Sindicato Nacional.

El viernes 17 de octubre el Senado de la República aprobó por unanimidad de 50 votos, el dictamen de la comisión, por lo que la iniciativa se convertía en Ley y el mismo día era expedido por el Presidente de la República el Decreto de publicación respectivo, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de octubre de 1960, entrando en vigor al día siguiente según lo ordena el Artículo transitorio del Decreto.

Exposición de motivos de la iniciativa de decreto, por el que se adiciona el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo con el Capítulo XVII.

C.C. Secretarios de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Por el digno conducto de ustedes y en ejercicio de la facultad que me confiere la Fracción I del Artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, me permito someter a la alta consideración del H. Congreso de la Unión, la siguiente iniciativa de Decreto que tiene por objeto promover el correspondiente proceso legislativo para adicionar el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo con un Capítulo XVII que regule las relaciones de trabajo en las universidades e Institutos de educación superior por Ley.

2.- "EXPOSICION DE MOTIVOS".

Es considerable el crecimiento de las universidades en el País, sobre todo en las últimas décadas y a muchas de las cuales la Ley les ha otorgado la autonomía. Lo que ha traído consigo el aumento de los trabajadores académicos y administrativos. Los trabajadores de estas instituciones ha

venido demandando el pleno reconocimiento de sus derechos laborales.

El 10 de octubre de 1979, presenté ante esa H. Cámara, una iniciativa de adición a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que permitiera precisar los Derechos y obligaciones laborales de las Universidades e Instituciones de Educación Superior a los que la Ley otorgue autonomía.

El 10 de junio concluido el proceso legislativo correspondiente entró en vigor el Decreto, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día anterior por virtud del cual se adiciona con una nueva frase al Artículo 3 Constitucional, a partir de entonces, tiene el carácter de garantía constitucional la autonomía Universitaria; "Las Universidades públicas del País han solicitado que se les legisle a nivel Constitucional para garantizar el ejercicio de su autonomía y precisar las modalidades de sus relaciones laborales, con la finalidad de hacer compatibles la autonomía y los fines de las instituciones con los derechos laborales de los trabajadores. La naturaleza especial de las relaciones laborales que existen en las instituciones de ese tipo, se deriva tanto de la índole específica del trabajo que en ella se realiza como de los objetivos que en el se persigue, no son muy numerosas, ni los términos en las modalidades que han de imponérsele a nuestro sistema laboral para que resulta aplicable a las Instituciones autónomas.

La iniciativa en conformidad con la Fracción VIII del Artículo 3 Constitucional distingue entre trabajador académico y administrativo:

El trabajador académico, se señalan bases para que queda considerárseles sujetos a una relación de trabajo por tiempo indeterminado, ya que por una parte se exige que la

tarea que realicen tenga ese carácter y por otra, que se han demostrado que poseen la aptitud necesaria para hacerlo a juicio de las Universidades e Instituciones. Al considerar que los trabajadores académicos puedan ser contratados por jornada completa o media jornada, sin excluir la posibilidad de que también sean por hora clase en el caso de los docentes para lograr una mayor profesionalidad en las Universidades. (30)

La Ley Laboral establece en su Artículo 86 el principio de que trabajo igual debe corresponder igual salario, preciso que la aplicabilidad depende de que el puesto, jornada y condiciones de eficiencia en que se lo desempeña sea también iguales.

Por lo que se ha considerado el principio del legislador que ha adoptado uno de los capítulos de trabajos especiales.

La Ley Federal del Trabajo, establece las diversas formas de Sindicatos que pueden constituirse, en esta iniciativa se fijan de conformidad con la nueva frase del Artículo 3 Constitucional, por tal motivo se señala que sólo podrán formarse sindicatos de personal académico, se incorpora a los dos tipos de trabajadores.

La autonomía de que disfrutaban estas instituciones, les garantiza también su independencia entre si y de ahí el principio de que solo pueden formarse sindicatos por cada institución de no entender tal situación podría darse el caso de que intervinieran en la contratación colectiva personas ajenas, impidiéndoles a los propios trabajadores el ejercicio directo de sus Derechos Laborales.

Para diremir problemas de titularidad en la contratación colectiva, la iniciativa adopta por analogía el sistema fijado por el Artículo 388 estableciendo que los

sindicatos de personal académico y los sindicatos de personal administrativo, recibieran, en este caso el tratamiento que corresponde a los sindicatos gremiales mientras que el Sindicato de empresa; Esta iniciativa tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal manera que concuerden plenamente con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y con los fines propios de las Instituciones Autónomas.

Es en atención a este fin que se precisan, las reglas para el ejercicio del Derecho a la contratación colectiva. Para titular de su manera más efectiva los derechos de ambos trabajadores, se propone que las disposiciones que corresponden a cada una, solo podrán extenderse a la otra, cuando así se convenga expresamente.

Sus cláusulas de exclusión no se apliquen en ninguna de sus modalidades al personal académico, ni por separación en el caso del personal administrativo, introduciendo así la concordancia entre las relaciones laborales, la autonomía y sobre todo los principios de libertad de cátedra e investigación.

Se hace dos referencias a la huelga: La primera se ocupa del aviso de suspensión de labores, que ha de notificarse con una anticipación de cuando menos 10 días. La segunda añade a las privaciones del Artículo 935, sobre las labores que deben seguir ejecutándose en caso de una huelga.

La iniciativa propone que en la integración de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, participe un representante de la Institución y uno de los trabajadores a su servicio, ya sea académico o administrativa y el presidente respectivo o serán así miembros de la comunidad educativa y no otros quienes con el Estado resuelve sus problemas.

Al atender a los distintos regimenes de seguridad social que las Instituciones ofrecen a sus trabajadores, se propone que en materia su personal se rija por lo que determine la Ley que haya creado cada Institución o los acuerdos suscritos en ellas.

Este tratamiento con validez a los sistemas de protección social aplicable evita reajuste administrativo que podrían entorpecer el ejercicio de los derechos adquiridos por los trabajadores sobre la base de que las prestaciones nunca podrían ser inferiores a las establecidas por la Ley Fundamental y la Ley Federal del Trabajo.

Es imprescindible reconocer los acuerdos o convenios que rigen actualmente las relaciones laborales en las Universidades. Por ello, señala en el Primer Artículo transitorio que para los efectos de esta Ley, considera como contrato colectivo aceptando que tienen fuerza legal para todos sus efectos y sin mayor trámite siguieran vigente su vencimiento. Sin embargo, no pueden tener validez que exceda de dos años, ya que esta es la regla general de vigencia de los contratos colectivos.

El segundo Artículo Transitorio, prevé un plazo breve para elegir a los representantes para integrar las Juntas de Conciliación y Arbitraje o de Conciliación Permanente que corresponda.

El ejecutivo a mi cargo, estima que la iniciativa que aquí se presenta al atender las legítimas inquietudes de un sector de trabajadores mexicanos al que la Ley no culpaba, establecer principios que pueden producir importantes avances en la Justicia social y a la vez las Instituciones Autónomas de

Educación Superior pueden lograr el equilibrio social en sus funciones académicas.

3.- TEXTO DEL CAPITULO XVII DEL TITULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, APROBADO POR LA CAMARA DE DIPUTADOS Y SENADORES.

Trabajos en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónoma por Ley.

Artículo 353-J. Las disposiciones de este capítulo, se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por la Ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de estas instituciones.

Artículo 353-K. Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas. Trabajador Administrativo, es la persona física que presta sus servicios no académicos a tales universidades o instituciones.

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

Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el

órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan.

Artículo 353-M. El trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora-clase.

Artículo 353-N. No es violatorio del principio de una igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.

Artículo 353-O. Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyen en las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:

I.- De personal académico.

II.- De personal administrativo, o

III.- De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores.

Artículo 353-O. Los sindicatos a que se refiere el Artículo anterior, deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, según sea Federal o Local la Ley que creó a la universidad o institución de que se trate.

Artículo 353-P. Para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, seguirán reglas fijadas en el Artículo 386. Para tal efecto el sindicato de institución

recibirá el tratamiento de sindicato de la empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial.

Artículo 353-Q. En los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente.

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

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

Además de los casos previstos por el Artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de aquellas, fijarán el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión, pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso.

Artículo 353-S. En las Juntas de Conciliación permanente, funcionarán Juntas Especiales que conocerán de los asuntos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley y se integrarán con el Presidente respectivo, el representante de cada universidad o institución y al representante de sus trabajadores académicos o administrativos que corresponda.

Artículo 353-T. Para los efectos del Artículo anterior, la autoridad competente expedirá la convocatoria

respectiva, estableciendo en ella que cada Universidad o institución nombrará su representante, y que deberán celebrarse sendas convenciones para la elección de representantes de los correspondientes trabajadores académicos o administrativos.

Artículo 353-U. Los trabajadores de las universidades e instituciones a la que se refiere este capítulo, disfrutarán de sistemas de seguridad social en los términos de sus leyes orgánicas, o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren. Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.

4.- ALGUNAS OPINIONES SOBRE EL CONTENIDO DE LA INICIATIVA.

Dada la importancia y trascendencia de la iniciativa, se manifestaron en el País, una serie de comentarios de todos los sectores universitarios y políticos. Estas opiniones podríamos clasificarlas básicamente en dos polos; los que apoyando la propuesta y los que estuvieron en contra, que esencialmente fueron grupos identificados con la izquierda y principalmente los líderes del cueto llamado SUNTU.

He aquí algunas de esas opiniones:

1.- Enrique Morelo G. publicó "De Norte a Sur y de Este a Oeste de la República Mexicana las autoridades y estudiantes responsables de las universidades del País, aplaudieron la iniciativa del Presidente José López Portillo, para adicionar a la Ley Federal del Trabajo. El derecho que tienen los Trabajadores administrativos y los maestros para sindicalizarse e ir a la huelga en defensa de sus intereses laborales, dejó claro que no caba su Sindicato Nacional de esta índole -ni empleados- ni maestros, puesto esto va en contra del Derecho Constitucional con lo que seguido

verticalmente cualquier pretención tendiente a integrar el SUNTU a pesar de que éste continúa tratando de alborotar, pero ya sin ninguna bandera legal posible a su alcance".

2.- Rodolfo Echeverría Ruiz.- Subsecretario del Trabajo y Previsión Social, manifestó que la iniciativa "garantiza para los trabajadores universitarios sus derechos de asociación sindical, contratación y huelga". (31)

3.- Baltazar Cabaes. "Hoy por lo menos tres aciertos fundamentales en la iniciativa presidencia que en forma muy idónea reglamenta las relaciones laborales en las universidades: se determina que no haya un Sindicato Nacional Unico, se distinguen con toda precisión a los trabajadores académicos y administrativos y se evita la aplicación de la Cláusula de Exclusión; lo que es un error es que se deja abierta la puerta a las huelgas por solidaridad.

4.- Marco Antonio Rosales. Dirigente de la Federación Unica de Sindicato de Trabajadores Administrativos externó:

"Su rechazo al Contrato Colectivo Unico de Trabajo en nuestra casa de estudios por ser atentatorio de la autonomía universitaria ya elevada a rango constitucional, así como por extensión y esencia fundamental lesivo de la soberanía independencia y libre culto determinación de nuestra organización sindical". (32)

5.- Carlos Seveni. Arriculistas al periodico Excelsior "El Presidente optó por una solidad que además de mantener la autonomía y la libertad académica sostenia los valores del Derecho del Trabajo...

6.- Bernado Fonce. "Asegurar la trascendente misión de la Universidad bajo el signo de las libertades, sin disminuir ninguno de los derechos de los trabajadores en

31) ARANDA HUMBERTO, EL GOBIERNO GARANTIZA DERECHOS A TRABAJADORES UNIVERSITARIOS PERIODICO EL EXCELSIOR, MEXICO 6 DE OCTUBRE DE 1980.

32) ROSALES VALDEZ, AFIANZAR POSICIONES POLITICAS, LAS METAS DEL SUNTU., PERIODICO EL UNIVERSAL MEXICO 6 DE OCTUBRE DE 1980.

problema a resolver y el Proyecto Presidencial de referencia se resuelve de modo inteligente sin lesión para ninguna de las partes.

7.- Jorge Cruikshan García, Senador de la República, participó como orador en el Debate Legislativo. Esta iniciativa presidencial es sin duda un paso importante en la lucha de los trabajadores universitarios, y así debemos reconocer; se reconoce principios fundamentales en la lucha sindical y debemos celebrarlos". (33)

8.- Eleazar Morales A. Secretario de organización de SUNTU, manifestó "si la iniciativa para adicionar el título de Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo se convierte en Ley, los trabajadores agremiados en el SUNTU, buscaremos la forma de revocarla, ejercitando a fondo el derecho de huelga, pues en la iniciativa se hace una interpretación superficial e incompleta". (34)

9.- Bernardo Cobos. Secretario de Educación de la Confederación de Trabajadores en México. "debe evitarse que en las universidades lo administrativo llegue a fijarle el rumbo a lo académico.

10.- Rafael Velasco Fernández, Secretario General de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) "La iniciativa hace compatibles los derechos de los trabajadores con la autonomía universitaria, pues preserva los derechos fundamentales de los trabajadores cuyo ejercicio no afectaría en nada a la autonomía y deja a las instituciones en avance para el sindicalismo universitario"; "Los trabajadores deben tener libertad de sindicalizarse donde mejor les convenga y de acuerdo a sus intereses sean universitarios o no; el derecho de sindicalización es universal".

33) SENADO DE LA REPUBLICA, LUZ VERDE, REVISTA TIEMPO, VOLUMEN LXXXVIII, NUMERO 2008, MEXICO 27 DE OCTUBRE DE 1980, PAG. 8.

34) CASANOVA ALVAREZ FRANCISCO, APOSTILLOS POLITICOS, LA INICIATIVA DEL LIC. JOSE LOPEZ PORTILLO, UN ACIERTO, PERIODICO EL UNIVERSAL, MEXICO 8 DE OCTUBRE DE 1980. PAG. 77

11.- Angel Olivo Solis, Presidente del Congreso del Trabajo. "La iniciativa presidencial es la culminación de la demanda para borrar el pleno conocimiento de los Derechos Laborales de quienes prestan sus servicios en esos Centros de Educación..."

CONCLUSIONES.

1.- Como se ha demostrado que en nuestro Sistema Nacional la Educación Superior en general, se encontraba en crisis, como también se encontraba la Sociedad en este y otros aspectos, por lo que se hizo necesario avocarse a encontrar la forma de resolver la problemática de la Universidad.

2.- Bajo estas condiciones, se buscó y encontró una fórmula Nacional para la Educación Superior, mediante la cual se resolverían los problemas que presentaban las Universidades e Instituciones de Educación Superior, tales como su financiamiento, la falta de preparación en sus cuadros técnicos y profesionales y principalmente la regularización entre las relaciones laborales de éstas con sus trabajadores.

3.- En la reglamentación de la fracción VIII del Artículo 3o. Constitucional, se tomó en consideración los problemas planteados desde el inicio del debate y principalmente se buscó salvaguardar de la autonomía Universitaria y la Garantía de la existencia de los elementos necesarios para la consecución de los fines Universitarios, que conjuntamente con los derechos individuales y colectivos de los trabajadores trae consigo LA LIBERTAD SINDICAL.

4.- Es de suma importancia la disposición y la reglamentación del Artículo 3o., fracción octava de la Constitución, ya que además de haber garantizado la Libertad Sindical, el ejercicio y derecho de Huelga, dió estabilidad al empleo y a las contrataciones colectivas, dejando a la responsabilidad de las partes la estabilidad de la Universidad, el cumplimiento de su fines y la buena marcha de las relaciones Obrero-Patronales bajo una situación de realidad.

5.- Habiendo obtenido el rango de Constitucional la Autonomía Universitaria mediante la adición al Artículo 3o. Constitucional, se hace necesario analizar la situación laboral de acuerdo a las características especiales de las relaciones existente entre la Universidad y su personal.

6.- En virtud de lo anterior, ha sido objeto de análisis en ese estudio, las características de los Apartados "A" y "B" del Artículo 123 Constitucional, concluyendo que las relaciones de los trabajadores y del personal al servicio de la Universidad hoy "Autónoma" por disposición del Artículo 3o. Constitucional, están dentro del marco Jurídico del Apartado

"A" del Artículo 123 de la Constitución y por ende, de la Ley Federal del Trabajo.

7.- Es evidente que el Capítulo relativo "Trabajos en las Universidades e Instituciones de Educación Superior, Autónomas por Ley", en el Título de Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo, surge como una necesidad de regular las relaciones laborales de éstos trabajadores Universitarios por encontrarse dentro del marco Jurídico del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional. Por lo que resulta innecesario la creación de un nuevo Apartado.

8.- Bajo estas condiciones, considero que fué muy positiva la enmienda al Artículo 3o. Constitucional en su fracción VIII, mediante la cual se le otorgó a la Universidad el carácter de "Autónoma", ya que con este nuevo concepto se ratifica nuestra vocación por buscar y obtener libertad, la solidaridad en un régimen independiente, que permita un mejor desarrollo de los Mexicanos.

9.- Independientemente de que existan clases sociales, culturales, credos religiosos o políticos, todo estudiante esta obligado a defender a esta casa de estudios, como lo es la Universidad, pero de manera especial todo mexicano que ha tenido la oportunidad y el privilegio de vivir en el mundo de esta Universidad, tiene **"EL DEBER DE SER UN BUEN UNIVERSITARIO"**.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- PROFESOR BENJAMIN ARREDONDO MUÑOZLEDO
Panorama de la Historia Universal.
- 2.- FEDERICO ENGELS
El origen de la familia, la propiedad privada y el estado,
Pág. 24.
- 3.- GUILLERMO FLORES MARGADANT
Introducción a la Historia Universal del Derecho de la
Universidad Veracruzana.- Jalapa, Ver., 1974, Pág. 17.
- 4.- JOSE EFREN AGUILAR
Apuntes de Filosofía del Derecho Facultad de Derecho
U.N.A.M. 1971, Pág. 14.
- 5.- JUAN BOTELLA
Lecciones del Trabajo, Editorial REUS Madrid, 1937, Pág.
21.
- 6.- MARIO DE LA CUEVA
Derecho Mexicano del Trabajo Librería Porrúa, S.A., México
1938, Pág. 17.
- 7.- MANUEL M. MORENO
La organización Política y Social de los Aztecas Instituto
de Antropología e Historia México, 1971, Pág. 133.
- 8.- LUCIO MENDIETA Y NUÑEZ
El Derecho Precolonial, Editorial Porrúa, S.A., México,
1976, Págs. 120 y 131.
- 9.- HERBERT SPENCER
El antiguo Yucatán
Oficio tipográfico de la Secretaría de Fomento, Calle de
San Andrés No. 15, (Av. Oriente 51), Traducción hecha por
Daniel y Genaro García, Págs. 11 y 12.

- 10.- MARIO DE LA CUEVA
Citado por Jorge Sayeg Helu
El Constitucionalismo Social Mexicano Tomo II, una edición
de Cultura y Ciencia Política, A. C., México, 1973, Pág.
21.
- 11.- CAMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNION
LEGISLATURA XLVII
México ésta es tu Constitución 1968, Págs. 8 y 9.
- 12.- ALBERTO TRUEBA URBINA
La Evolución de la Huelga Editorial Botas México, 1950,
Págs. 23 y 24.
- 13.- ALBERTO TRUEBA URBINA
Nuevo Derecho del Trabajo Editorial Porrúa, S.A., Tercera
Edición México, 1970, Pág. 115.
- 14.- MARIO DE LA CUEVA
Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, Décima Edición,
Editorial Porrúa, México, 1970, Pág. 478.
- 15.- COMENTARIOS AL ARTICULO 440 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S.A., Edición 1976, Pág. 182.
- 16.- MARIO DE LA CUEVA
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa,
S.A., 1975, Pág. 38.
- 17.- MARIO DE LA CUEVA
Prólogo A: "Declaraciones de Derechos Sociales", Edición
del V Congreso Iberoamericano de Derecho de Trabajo y de
la Seguridad Social, Primera Edición 1974, Pág. 21.
- 18.- GARCIA STHAL CONSUELO
"Síntesis Histórica de la Universidad de México", Pág. 3.
- 19.- PALAVINCHINI FELIX F.
Julio de 1917, Pág. 1.
- 20.- PINTO MAZAL JORGE
"La Autonomía Universitaria", Pág. 5.

- 21.- VASSONI JORGE
Argentina SIPLU.- U.N.A.M.
- 22.- LA ROCHE HUMBERTO J.
Seminario Latinoamericano de Legislación Universitaria,
Pág. 226.
- 23.- CARDENAS VALDEZ RIGOBERTO
"La Universidad en el Mundo", Págs. 30 a 32 ARC.
- 24.- BARQUIN CALDERON MANUEL
"La Universidad en el Mundo" Primera Audiencia, Págs. 33 a
35 ARC.
- 25.- VALDEZ CLEMENTE
"La Universidad en el Mundo", Cuarta Audiencia, Págs. 6 a
11 ARC.
- 26.- ROJAS CHAVEZ JUAN JOSE
"La Universidad en el Mundo", Quinta y Sexta Audiencia,
Págs. 54 a 66.
- 27.- MORALES ELEAZAR
"La Universidad en el Mundo", Primera Audiencia, Págs. 36
a 39 ARC.
- 28.- VAZQUEZ CARRILLO EDUARDO
"La Universidad en el Mundo", Séptima Audiencia, Págs. de
la 90 a 94.
- 29.- PEREZ ARRIOLA EVARISTO
"La Universidad en el Mundo", Primera Audiencia, Págs. 48
y 49 ARC.
- 30.- ARANDA HUMBERTO
"El Gobierno Garantiza Derechos a Trabajadores
Universitarios", Mexico, D.F., a 6 de Octubre de 1980,
Pág. 4.
- 31.- SENADO DE LA REPUBLICA LUZ VERDE
"Tiempo Volumen LXXXVIII" No. 2006, 2 de Octubre de 1980,
Pág. 8.

- 32.- CASANOVA ALVAFEZ FRANCISCO
Apostillos Flíticos la iniciativa del Lic. Jose López
Portillo, un scierto "El Universal", México, D.F., 9 de
Octubre de 1980, Pág. 23.
- 33.- ROSALES VALDEZ
"Afianzar Posesiones Politicas".- Las Metas del SUNTU.
"El Universal", México, D.F., 6 de Octubre de 1980, Pág.
4.
- 34.- HURTADO MARQUEZ EUGENIO
"La Universidad Autónoma" de 1929 a 1944, Págs. 7 a 15.
- 35.- SIERRA JUSTO
"Obras Completas", Págs. 418 y 428
- 36.- BARQUIN MANUEL Y CARRILLO PLIEGO IGNACIO
SIPLU.- UNAM 1979.
- 37.- KENSEL HANE
"Teoría General del Derecho y del Estado", Pág. 360.
- 38.- SOBERON ACEVEDO GUILLERMO
"La Universidad en el Mundo" No. Especial 6 de Junio.-
Julio de 1977 UNAM, Pág. 7.
- 39.- CARRILLO Y PRIETO IGNACIO
"Marco Jurídico de las Relaciones Laborales en las
Universidades" Centro de Documentación Universitaria UNAM,
1979.
- 40.- CARFIZO JORGE
"La Universidad en el Mundo, Frimera Audiencia, Págs. 22 a
25 ARC.