



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
" ARAGON "

256
2ej-

" LAS CAUSALES DE HUELGA EN
LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE
EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS "

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

MARIA TERESA OJEDA ESCOTO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ENEP



ARAGON

San Juan de Aragón, Edo. de México

1994



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

D E D I C A T O R I A S

AL SER SUPREMO

POR TODAS LAS BENDICIONES DE LAS -
QUE ME HA COLMADO INMERECDAMENTE.

A MIS PADRES

CON CUYO APOYO Y CONSEJOS HAN LOGRADO
GUIARME POR EL BUEN CAMINO, HACIENDO-
POSIBLE UNO DE MIS MAYORES ANHELOS, -
QUE ES EL DE SER UNA PROFESIONISTA.
GRACIAS POR EL CARIÑO QUE SIEMPRE HE-
RECIBIDO. LOS QUIERO MUCHO.

A MIS HERMANOS

POR LAS GRANDES ALEGRIAS Y ENOJOS
QUE ME HAN IMPULSADO PARA LOGRAR-
MI SUPERACION PERSONAL, PROFESIO-
NAL Y ESPIRITUAL.

A MI UNIVERSIDAD

POR ACOGERME EN SU SENDO Y DARME LA
OPORTUNIDAD DE APRENDER, PROGRESAR
Y DESENVOLVERME A LA LUZ DE SU CUL-
TURA.

A TI ALFREDO

**POR ALENTARME CON TUS PALABRAS,
DISIPANDO MIS ANGUSTIAS, DUDAS
Y TEMORES, CON CARINO Y COMPRENSION.**

A MIS MAESTROS

**POR INCULCARMEL OS CONOCIMIENTOS
NECESARIOS. DOTANDOME DE LAS HE-
RRAMIENTAS INDISPENSABLES PARA -
SERVIR A LA SOCIEDAD.**

AL LICENCIADO ARTURO ARRIAGA FLORES

**SIN CUYA PACIENCIA Y AYUDA NO HUBIESE SIDO
POSIBLE LA ELABORACION DE LA PRESENTE.**



LICENCIADO ARTURO ARRIAGA FLORES,
ASESOR DE TESIS

I N D I C E

DEDICATORIAS	I
INTRODUCCION	VIII

" LAS CAUSALES DE HUELGA EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS "

CAPITULO I.- EL TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS POR LEY.

1.1. Definición de trabajo especial	2
1.2. El trabajo en las Universidades	6
a). Garantía Constitucional de la Autonomía Universitaria (artículo 3o. de la Constitución)...	11
b). Declaración de Derechos Sociales (artículo - 123 Apartado A de la Constitución)	22
c). Capítulo XVII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo	27

CAPITULO II.- RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES.

2.1. La Sindicación	36
2.2. La Contratación Colectiva	40
a). Aspectos sujetos a contratación	42
b). Aspectos excluidos de contratación	45
2.3. La Huelga.....	50

CAPITULO III.- LA HUELGA.

3.1. Concepto y ubicación legal	54
3.2. Clasificación	
a). Huelga legalmente existente	57
b). Legalmente inexistente	58
c). Lícita	59
d). Ilícita	60
e). Justificada	61
f). No imputable al patrón	61
g). Por solidaridad	62
3.3. Objeto	
a). Equilibrio entre los factores de la producción. 64	
b). Celebración del contrato colectivo de trabajo.. 66	
c). Celebración del contrato ley	67
d). Cumplimiento del contrato colectivo o del con - trato ley	69
e). Cumplimiento del reparto de utilidades	70
f). Solidaridad	71
g). Revisión salarial	81
3.4. Requisitos	81
3.5. Procedimiento	84
3.6. Terminación	115

CAPITULO IV .- PROPUESTA DE REFORMAS A LA CONSTITUCION Y A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.1. Propuesta de reforma a la Constitución	120
---	-----

4.2. Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo.122

CONCLUSIONES126

BIBLIOGRAFIA131

INTRODUCCION

Las Universidades e Instituciones de Educación Superior son - centros creadores y propagadores de la cultura, razón por la cual consideramos que su naturaleza es sui géneris, dado que sus finalidades son las de promover, difundir e incrementar los conocimientos; formando en sus aulas a más y mejores profesionistas, técnicos, científicos, investigadores, catedráticos, etcétera, que en su momento y oportunidad puedan y sean capaces de dar satisfacción a las demandas y exigencias de la sociedad a través de - la aplicación correcta tanto de sus conocimientos como de su cri-terio ético y profesional.

Por tanto, no debemos permitir que intereses sindicales, políticos o partidistas, se antepongan a esta hermosa y primordial - labor como lo es la de la enseñanza e investigación, la que muchas veces hemos visto obstaculizada al impedirse el acceso a estas Instituciones por el cierre que de sus puertas hacen los trabajadores en forma imprevista, empleando esto como un medio de - presión para que sus peticiones sean escuchadas y cumplidas. Todo esto implica graves daños en la buena marcha de las Casas de - Estudio, ocasionándose con este tipo de acciones grandes perjuicios a la comunidad universitaria en general (estudiantes, catedráticos, investigadores, científicos), incluso al resto de los trabajadores por la falta del sustento económico que durante el - período de suspensión de labores dejan de percibir, orillando a sus propias familias al desamparo.

Por tal motivo, el punto de partida que se ha tomado como base para la realización de la presente investigación, ha sido precisamente la gama de conflictos laborales que han tenido que afrontar las Universidades durante el transcurso del presente año.

De esta forma, consideramos pertinente estudiar cuáles causas de huelga pueden ser invocadas por los trabajadores que prestan sus servicios a las mismas, así como, el procedimiento que sería idóneo seguir para solucionar éstas, evitando por consiguiente su prolongación indefinida.

Comenzamos así, por tratar de explicar porqué este trabajo ha adquirido la connotación de trabajo especial; el marco legal que lo rige; la forma en que quedan concretizadas las relaciones colectivas de trabajo, haciendo referencia a la sindicación y a la importancia que tiene el contrato colectivo de trabajo.

Asimismo, nos concentramos en la investigación de las modalidades que le han sido impuestas a este trabajo, toda vez que en atención a su especificidad no pueden serle aplicables las reglas generales contenidas en la Ley Federal del Trabajo para el resto de los trabajadores.

Por cuanto hace al derecho de huelga, consideramos que debe quedar sujeto a una regulación específica, de manera que su ejercicio por parte de los trabajadores sea compatible con la autonomía, libertad de cátedra e investigación y con los fines que per-

siguen estas Instituciones Culturales. Al mismo tiempo, proponemos una solución pacífica y breve de la misma a través de un arbitraje obligatorio ante las Juntas competentes.

Por tal motivo, pretendemos a través de esta investigación,-- demostrar la necesidad de imponer modalidades al ejercicio del derecho de huelga en las Universidades, ya que resulta inconcebible que por problemas de carácter laboral y económico se interrumpa la buena marcha de las actividades e investigaciones, así como de los experimentos que en estas Casas de Estudio se realizan.

C A P I T U L O

I

" EL TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E
INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS
POR LEY "

1.1. DEFINICION DE TRABAJO ESPECIAL

1.2. EL TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES

A). GARANTIA CONSTITUCIONAL DE LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA (ARTICULO 30. DE LA CONSTITUCION)

B). DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES (ARTICULO 123 APARTADO A DE LA CONSTITUCION)

C). CAPITULO XVII DEL TITULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.1. DEFINICION DE TRABAJO ESPECIAL.

La constante evolución que actualmente ha sufrido nuestro derecho del trabajo, atiende precisamente a su carácter expansivo, lo cual ha dado origen a la necesidad de que determinadas relaciones de trabajo sean reguladas en una forma especial.

De ahí que, reciban el nombre de trabajos especiales todas -- aquellas actividades, que si bien, dan nacimiento a relaciones -- de trabajo, también es cierto que, presentan ciertas características particulares que exigen una regulación especial para su me jor desenvolvimiento.

Sin embargo, es indispensable aclarar que la especialidad se refiere, no a la creación de leyes exclusivas o de tribunales -- singulares, que se apliquen o funcionen en forma particular para determinado individuo; sino más bien, es referida a la actividad que desempeña el trabajador y que hace necesario el establecimiento de un régimen jurídico diferente.

Por lo que, puede hablarse de un derecho común del trabajo y de un derecho especial.

Néstor De Buen, indica que:

"El derecho especial es, respecto al derecho común, lo que la equidad respecto a la justicia. El derecho especial modera -- al derecho común de tal manera que sus normas sin desviación de

su tendencia general se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados." (1).

Pero no debe pensarse que el derecho especial va en contra de lo que dispone el derecho común, sino que al contrario, al ser este la regla general, en aquél sólo se van a establecer ciertas especificaciones que van a atender a las particularidades del -- servicio y que en la mayoría de los casos tiende a beneficiar al trabajador, como en el caso de la jornada de trabajo, los descansos, los salarios, duración, suspensión y terminación de la relación laboral, entre otras.

"Los derechos especiales implican en realidad, una modificación de las reglas relativas a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo y establecen regímenes diferentes de condiciones de trabajo particularmente con respecto a jornadas y a derechos y obligaciones de patrones y trabajadores. En ocasiones se establecen condiciones superiores a las generales ..." (2).

No obstante lo anterior;

"... se conservan intocados los principios generales del derecho del trabajo y los fundamentales de cada uno de los trabajadores, y únicamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir." (3).

- (1). Buen Lozano, Néstor De; DERECHO DEL TRABAJO; Tomo II; Editorial Porrúa; 9a. edición actualizada; México, 1992; P. 410.
- (2). Idem.
- (3). De la Cueva, Mario; EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO; Tomo I; Editorial Porrúa; 12a. edición; México, 1990; P. 455.

Por lo tanto, desde nuestro particular punto de vista, trabajo especial es toda aquella actividad que desempeña el trabajador, que por revestir una serie de características particulares, en las que concurren ciertas modalidades vinculadas en su desarrollo a las condiciones de trabajo, así como, a los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones; surge la necesidad de regularlas en forma diferente. Y cuyas normas tienden a valorar aquello que hace distinta a dicha actividad, por tal motivo se requiere de un ordenamiento jurídico determinado; pero sin constituir un régimen jurídico exclusivo o privilegiado, toda vez que, se rigen en lo general por las normas del derecho común laboral, respetando siempre lo dispuesto por nuestra Carta Magna en su artículo 123.

Ahora, haciendo alusión y atendiendo al carácter expansivo del derecho del trabajo, es menester señalar que, en la ley laboral de 1970, todos aquellos trabajos especiales ya existentes desde la ley de 1931 juntos con los de reciente inclusión, vinieron a integrar un solo título al que se le denominó "TRABAJOS ESPECIALES", conformando de esta manera el Título Sexto de la ley, que comprende los artículos 181 al 353-U y dentro de los que se encuentran los trabajadores de confianza, de los buques, de las tripulaciones aeronáuticas, el trabajo ferrocarrilero, de auto transportes, de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio y semejantes, deportistas profesionales, trabajadores actores y músicos; trabajadores a domicilio, domésticos, trabajo en hote -

les, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos; industria familiar; trabajo de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad; y por último el trabajo en -- las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

Por lo tanto, la interpretación que del artículo 181 de la -- Ley Federal del Trabajo se dé, y que a la letra dice: "Los trabajos se rigen por las normas de éste Título (Sexto) y por las generales de esta ley en cuanto no la contraríen"; debe ser en el mismo sentido que lo hace De la Cueva y con el cual estamos de -- acuerdo, ya que este Título comprende el mínimo de beneficios -- que deben de disfrutar este tipo de trabajadores, en la inteligencia de que en lo general le serán aplicables las normas contenidas en esta ley, siempre y cuando no contraríen las disposiciones contenidas en la misma. En caso de duda se aplicará el principio indubio pro operarium, ya que la interpretación debe hacerse en forma tal, que hasta donde sea posible puedan aplicarse -- las normas generales; de no ser así, entonces se deberá atender a lo que más favorezca al trabajador.

"Si bien todas las relaciones de trabajo están regidas por el artículo 123, ello no quiere decir, que no debieran diversificarse las normas reglamentarias para adaptarlas a las modalidades especiales de algunos trabajos." (4).

(4). Idem.; P. 456.

"Siempre que una relación humana es diferente de otra, por presentar características específicas, la ley reglamenta de manera diferente. Esto es lo que hace la Ley Federal del Trabajo cuando se refiere a trabajos especiales en su Título Sexto, lo que no es sino apreciar la necesidad de valorar aquello que al hacer diferente una relación exige un orden jurídico particular, sin que ello implique la concesión de un privilegio o la imposición de una limitación o perjuicio, sino la de una variante consecuente con la razón y la naturaleza de las cosas." (5).

La realidad de los hechos es que los trabajos especiales deben de operar sólo como excepción a las condiciones generales de trabajo, pero siempre respetando lo previsto en el artículo 123.

A manera de conclusión del presente punto, podemos decir que el catálogo de trabajos especiales no está concluido, de modo que corresponderá a las generaciones futuras la creación y justificación de otros capítulos en los que se incluyan aquellas modalidades de los trabajos humanos, que no esten contemplados actualmente.

1.2. EL TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES.

Durante mucho tiempo se estuvo discutiendo la naturaleza de los servicios que prestan quienes trabajan en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, personas que desempeñan puestos de carácter administrativo y académico; siendo objeto de grandes controversias la posibilidad de que

(5). Briceño Ruíz, Alberto; DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO; Editorial HARLA; 1a. edición; México, 1984; P. 551.

este tipo de trabajadores pudieran estar sindicalizados, sin embargo, todo esto quedó resuelto con la reforma que sufrió la -- fracción VIII, del artículo 3o. de la Constitución Política de -- los Estados Unidos Mexicanos; aprobada por el Congreso de la --- Unión en 1979 y por las legislaturas de los Estados; y a través- de la cual se garantizó la autonomía universitaria. Reformándose unos meses más tarde la Ley Federal del Trabajo, para incluir en su Título Sexto, un Capítulo XVII, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de Octubre de 1980, -- quedando establecidas de esta forma las modalidades que deberían de observarse en la prestación de este tipo de trabajo, y al cual se le denominó "Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley".

Entre las principales características que presenta este tra - bajo especial, encontramos las siguientes:

a). Se hace la distinción entre personal académico y personal administrativo, estableciéndose que corresponderá a la Universi- dad, la facultad de fijar los términos de ingreso, permanencia y promoción de los primeros, por lo que, los aspectos académicos - no estarán sujetos a negociación colectiva.

b). En atención a la naturaleza y complejidad de la labor del profesor universitario, las diversas categorías académicas han - sido consideradas como puestos diferentes, existiendo presunción legal al respecto; por lo que se pueden fijar salarios diferen -

diferentes aunque se trate de trabajo igual, sin que esto implique violación al principio de " a trabajo igual, deberá de corresponder salario igual ", lo anterior se encuentra previsto en el artículo 353-N de la Ley Laboral Vigente.

c). Por cuanto hace a la formación de sindicatos, la propia Ley en comento, sólo admite la posibilidad de integrar sindicatos de personal académico, de personal administrativo, o de institución en caso de que al mismo se incorporen estos dos tipos de trabajadores.

d). Por otro lado, solo se permite la formación de sindicatos por cada institución. No se autoriza la formación de un sindicato nacional, en virtud de que, los problemas de cada una son muy independientes , particulares y específicos respecto de las demás; evitándose con esta medida la intromisión de personas ajenas a dichos conflictos y que pudieran impedir el ejercicio de los derechos por parte de los mismos trabajadores al servicio de las Universidades.

e). El personal académico no quedará sujeto a la cláusula sin sindical de admisión y exclusión, debido a que, su ingreso, permanencia y ascenso se encuentran condicionados a la aprobación de la evaluación académica respectiva, conforme a sus normas estatutarias, misma que son aplicadas por sus propios órganos y autoridades universitarias.

f). Por cuanto hace al derecho de huelga, el aviso de suspensión deberá de darse con una anticipación de diez días; debiéndose continuar con la ejecución de aquellas actividades que sean necesarias para evitar daños irreparables a las investigaciones o experimentos en curso, o en la misma reanudación de labores.

g). Respecto de la solución de los conflictos laborales que en las mismas instituciones puedan existir, estos podrán ventilarse ante la Junta Especial Número 14-BIS que forma parte de la Federal de Conciliación y Arbitraje; y que estará constituida -- por un representante de cada una de las partes, es decir, uno -- por parte de los trabajadores y uno por parte de la Universidad; y por un representante estatal o del gobierno.

Cabe señalar, que se encuentran excluidos de este capítulo -- XVII de la ley, las relaciones laborales en las Instituciones de Educación Privadas, las cuales sí bien, gozan de un alto grado de autonomía, la misma no les ha sido otorgada en forma expresa por una ley o por la propia Constitución. Por lo que se someterán a las disposiciones comunes de la Ley Federal del Trabajo. -- Asimismo, las Instituciones Públicas de Educación Superior que no tienen el carácter de autónomas, también se encuentran excluidas de dicho capítulo, puesto que el régimen laboral de su personal se asimila al de los servidores públicos.

Por otro lado, las Universidades e Instituciones de Educación creadas y controladas por los gobiernos de las entidades federa-

tivas, a las que no se les ha concedido autonomía, se rigen por las leyes o estatutos locales que regulan precisamente las relaciones laborales de los trabajadores que se encuentran al servicio de los gobiernos, tanto estatal como municipal (escuelas normales superiores de los distintos Estados); mientras que las que dependen del gobierno federal se rigen por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Instituto Politécnico Nacional, creadas por el Congreso de la Unión o por decreto Presidencial como es el caso de la Universidad Pedagógica Nacional).

De esta manera podemos afirmar que, a las Universidades podemos agruparlas en 3 clases:

a). Universidades Autónomas por Ley (se rigen por lo dispuesto en la fracción VII del artículo 3o., en el Apartado A del artículo 123 Constitucional; Ley Federal del Trabajo Capítulo XVII de su Título Sexto; así como, por los estatutos, leyes y reglamentos expedidos con base en las mismas).

b). Universidades del Estado (se rigen por lo dispuesto en el Apartado B del artículo 123 de la Constitución y por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y reglamentos respectivos).

c). Universidades Particulares (apartado A del artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo).

La creación de las nuevas disposiciones laborales para las --

Universidades Públicas Autónomas, vinieron a garantizar adecuadamente los derechos de los trabajadores universitarios, brindándole protección a su autonomía, a los principios de libertad de cátedra e investigación, libre examen y discusión de las ideas, como, a los fines propios de las mismas, haciendo compatibles -- los derechos de los trabajadores académicos y administrativos -- con el gobierno, y con los principios y fines que prevalecen en estas instituciones culturales.

a). GARANTIA CONSTITUCIONAL DE LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA.
(ARTICULO 3o. DE LA CONSTITUCION).

"La Universidad es una comunidad de cultura de hombre libres, en la que se busque y enseñe la verdad y en la que se preparen los estudiantes, los profesores y los investigadores a usar los conocimientos adquiridos en beneficio del hombre, de la familia, de la patria y de la humanidad y a resolver los grandes problemas e interrogantes de su siglo.

Las Universidades o Instituciones de Cultura Superior en México moderno han establecido indisolublemente vinculadas al concepto de autonomía, entendida esta como el gobernarse por sí mismas, con el respeto irrestricto del Estado para que se organicen, administren y funcionen libremente, y sean sustento de las libertades." (6).

La situación laboral en las Universidades, durante mucho tiempo fue imprecisa, debido a la falta de definición de su autonomía. Todo esto ocasionó grandes conflictos, aparejados de constantes suspensiones de labores.

(6). De la Cueva, Mario; Op. Cit., P. 597.

Así y a medida que pasaba el tiempo, surgió la necesidad de que el ejercicio de la autonomía fuera garantizada a nivel constitucional; de esta manera se consideró la conveniencia de legislar en esta materia, precisando las modalidades de sus relaciones laborales, con la finalidad de hacer compatibles la autonomía y los fines que persiguen estas Instituciones de Educación Superior con los propios derechos laborales de sus trabajadores, tanto académicos como administrativos.

Por tal motivo, se publicó en el Diario Oficial de la Federación de 9 de Junio de 1980, un decreto mediante el cual se reformó el artículo 3o. en su fracción VIII, pasándolo el contenido anterior de la misma a ser la fracción IX, a medida de que en la nueva fracción VIII quedará garantizada y elevada a rango constitucional la autonomía universitaria. La cual por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 5 de Marzo de 1993 pasa a ser actualmente la fracción VII de dicho artículo.

Por dicha reforma constitucional se estableció que en las Universidades y demás Instituciones de Educación Superior a las que la Ley otorgue autonomía, tendrán la facultad de gobernarse así mismas; le serán respetadas su libertad de cátedra e investigación, de libre exámen y discusión de las ideas. Sus relaciones laborales tanto del personal académico como administrativo, se normarán por lo dispuesto en el Apartado A del artículo 123 de la misma Constitución, con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características de un trabajo

especial.

La autonomía es una cuestión que ha estado en el centro de la problemática universitaria durante muchos años. Es un elemento de definición necesaria a efecto de que las Instituciones de Educación Superior puedan desarrollarse y cumplir cabalmente con -- sus funciones.

"El concepto rebasa ampliamente la idea de la simple libertad de cátedra y de investigación como la expresión de una potestad personal, y alcanza la categoría de un derecho colectivo.

La autonomía debe estar garantizada por la organización amplia y democrática de los trabajadores y estudiantes en cada Universidad. En el terreno académico, la defensa de la autonomía se refuerza con la existencia de organizaciones colegiadas de trabajadores intelectuales capaces de señalar las líneas que han de seguir la investigación, la docencia y la difusión de la cultura." (7).

Pero ninguna de estas facultades podrá hacerse valer cabalmente, si dentro de la definición de autonomía no se contempla la potestad de los universitarios para autogobernarse sin que exista interferencia de ninguna especie, para resolver sus problemas colectivamente.

"En el terreno jurídico la autonomía significa la capacidad que tiene la universidad para dictar sus propias normas en las relaciones internas sobre todo de carácter académico, respetando, en lo que a relaciones externas se-

(7). Morales Aragón, Eliezer; REFORMA UNIVERSITARIA, EDUCACION SUPERIOR Y SINDICALISMO UNIVERSITARIO; Editorial UNAM; 1a. edición; México, 1989; P.54.

refiere, el estado general de derecho aplicable a todo el país." (8).

De esta manera, es menester señalar lo que el Ejecutivo Federal puntualizó respecto de la autonomía en su Iniciativa de adición al artículo 3o. Constitucional, misma que fue recibida por la Cámara de Diputados el 16 de Octubre de 1979. Quedando asentado en la exposición de motivos de la siguiente forma:

"La autonomía universitaria es una institución que -- hoy es familiar a la nación mexicana. Es compromiso permanente del Estado respetar irrestrictamente la autonomía para que las instituciones de cultura superior se organicen, administren y funcionen libremente, y sean sustento de las libertades, jamás como fórmula de enfeudamiento que implique un derecho territorial por encima de las facultades -- primigenias del Estado. Fortalecer estas instituciones arraigadas y obligadas con la colectividad nacional e independientemente entre sí es requisito indispensable para el cumplimiento de su objeto.

Las universidades e instituciones de educación superior que derivan su autonomía de la ley, deberán responsabilizarse primeramente ante las propias comunidades y en -- última instancia ante el Estado, del cumplimiento de sus planes, programas, métodos de trabajo y de si sus recursos han sido destinados a sus fines. La universidad se consolidará de esta manera idóneamente para formar individuos -- que contribuyan al desarrollo del país.

Las universidades públicas del país han solicitado que se legisle a nivel constitucional para garantizar el ejercicio de su autonomía y precisar las modalidades de sus relaciones laborales, con la finalidad de hacer compatible la autonomía y los fines de las instituciones de educación superior con los derechos laborales de los trabajadores tanto académicos como administrativos. El Gobierno de la República está persuadido de que estas precisiones auxiliarán a --

que las universidades cumplan cada día mejor sus finalidades y se superen académicamente para que México pueda lograr su independencia científica y tecnológica." (9).

Por su parte, la Cámara de Diputados al dictaminar sobre la -
Iniciativa Presidencial, recomendando la aprobación del Proyecto
Presidencial, apuntó:

"Mediante el ejercicio y observancia de la autonomía universitaria, se hace responsable a las universidades autónomas, de cumplir con su natural función de impartir la educación superior, ante las comunidades, ante el Estado y ante sí mismas, dejando a éstas la facultad de formular sus planes, proponer sus programas y ejecutar sus métodos de trabajo, a través de una libre organización e independientemente administración de sus recursos, declarando el compromiso del Estado de respetar irrestrictamente la autonomía de las instituciones de cultura superior.

Contra el pueblo, contra México, no caben fueros ni privilegios, ni derivados del artificio de una supuesta jerarquía social, ni aún de la noble y digna posición de la libre búsqueda de la verdad se confirma que aún en este campo, tiene aplicación el precepto de que no hay libertad sin leyes, y que es el Estado en uso pleno de la Soberanía popular, el que otorga, y en su caso limita o restringe, el uso de tales facultades. No cabe otro Estado dentro del Estado Mexicano. No existe en el orden jurídico nada sobre ni más allá, del régimen constitucional. El ser universitario no implica una prerrogativa superior a los derechos del común de los ciudadanos, ni se excluye de los ordenamientos jurídicos que considera a todo hombre igual frente a sus semejantes, frente a las autoridades y frente a la ley; es en realidad una nueva y mayor responsabilidad para éstos, en relación a la sociedad, de donde viene, y a la que se debe, y a la que irá a servir con madurez, amplitud de criterio, responsabilidad e inteligencia." (10).

- (9). Diario de Debates; CAMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; LI Legislatura; año I; Tomo I; No. 29; 16 de Octubre de 1979; - P. 6
- (10). Diario de Debates; CAMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; LI legislatura; año I; Tomo I; No. 37; 13 de Noviembre de 1979; P.P. 13 y 70.

Como se observa, el otorgamiento de la autonomía a las Universidades e Instituciones de Educación Superior no implica un nuevo orden jurídico para los mismos, toda vez que por encima del Estado y de la Constitución, no cabe otro Estado ni otro orden jurídico, por lo que la elevación a rango constitucional de la misma no debe ni puede traducirse en la posibilidad de que exista fuero, ni prerrogativas para los universitarios, dado que estos disfrutarán de los derechos y cumplirán con las obligaciones establecidas comúnmente para cualquier ciudadano.

"En la iniciativa se reconoce la presencia de peculiaridades que requieren de un ordenamiento especial, en el que sin lesionar los principios de equidad y de justicia, relativos a quienes realizan un trabajo o prestan un servicio, se establezcan modalidades que impidan que las relaciones laborales desvirtúen los atributos de las universidades, de su autonomía o los principios fundamentales de libertad de cátedra, investigación y libre examen de las ideas a fin de que tales instituciones puedan cumplir cada día sus finalidades y se superen académicamente para que México pueda lograr su independencia científica y tecnológica." (11).

Dentro del mismo orden de ideas, el C. Fernando Ortíz Arana, diputado de la LI Legislatura del Congreso de la Unión, integrante de la fracción parlamentaria del Partido Popular Socialista manifestó : que la autonomía universitaria se constituye por un conjunto de libertades que permiten a las Casas de Cultura Superior, cumplan con plenitud su misión de servir a la ciencia, a la cultura y a la sociedad. La libertad de debatir todas las co-

(11). Briceño Ruiz, Alberto; Op. Cit.

rrientes, doctrinas y estructuras sociales sin limitación alguna; la de gobernarse a sí misma con disposiciones propias y con autoridades elegidas en su seno; la de designar a su personal, bien académico o administrativo; determinar sus planes de estudio y - sus normas; decidir respecto a su propia política de admisión; - establecer equilibrio entre enseñanza e investigación y determinar su desarrollo mediato o inmediato.

En la iniciativa existe congruencia entre el principio de la autonomía universitaria y la esencia de libertad y principios -- que previene el artículo 3o. constitucional, tanto para la enseñanza cuanto para el aprendizaje, apreciando la educación como - uno de los derechos fundamentales del ser humano que debe permanecer ajeno a sectarismos, encaminado hacia valores objetivos -- que se hallan al alcance de la ciencia y de la cultura y de una permanente actividad democrática, la autonomía no implica soberanía ni sustracción al régimen de derecho en el que se desenvuelve la República. La iniciativa busca dotar a las Universidades y a los universitarios de los principios jurídicos que superen la inseguridad y proporcionen a las instituciones y trabajadores -- los medios que rijan sus relaciones laborales garantizando los - derechos de las Universidades y de los trabajadores para asegurar el cumplimiento responsable, eficaz y eficiente de sus obligaciones."

Por cuanto hace, al dictamen de los Senadores, este fue en el sentido de que:

"Las Universidades han contribuido de manera importante al desarrollo de una Nación libre como la nuestra y deben corresponder al adelanto que los intereses del país reclaman logrando la más alta calificación de sus egresados, mediante el cuidadoso cumplimiento y desarrollo de sus objetivos. Es necesario, para ello, que las Universidades y los Centros de Estudio Superior cuenten, dentro del marco jurídico de nuestras instituciones, con la mayor libertad, a fin de que puedan determinar su propio ser y configurar sus actividades académicas y de investigación.

Para esos propósitos es muy positivo que tan importante iniciativa del Ejecutivo Federal eleve a rango Constitucional la autonomía con la facultad y la responsabilidad de las instituciones de gobernarse a sí mismas; realizar sus fines de educar, investigar y difundir la cultura, de acuerdo con los principios que ya consigna el artículo 3o. constitucional." (12).

A grandes rasgos, estos fueron los antecedentes inmediatos -- que dieron origen a un nuevo curso dentro de la vida universitaria, logrando que a base de reformas desde el año de 1980 y que a la fecha continúan presentándose, la autonomía tome un nuevo -- cause dentro del artículo 3o. constitucional, actualmente -- fracción VII por reforma, ya citada en un principio y publicada en -- el Diario Oficial de la Federación el día 5 de Marzo de 1993; para quedar como sigue:

ARTICULO 3o.- "Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado -- Federación; estados y municipios -- impartirá -- educación preescolar, primaria y secundaria. La educación primaria y la secundaria son obligatorias.

(12). Diario de Debates; CAMARA DE SENADORES DEL CONGRESO DE LA UNION; LI -- Legislatura; año I; Tomo I; No. 31; de 13 de Diciembre de 1979; P.P. 3 y 4.

La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar ar --
mónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en --
él, a la vez, el amor a la patria y la conciencia de la solida --
ridad internacional, en la independencia y en la justicia.

DE LA FRACCION I A LA VIII HAN SUFRIDO MODIFICACION, SIN EM --
BARGO, EN ATENCION AL TEMA QUE SE PRETENDE DESARROLLAR, UNICAMEN --
TE NOS PERMITIMOS CITAR LA FRACCION EN COMENTO.

FRACCION VII.- "Las universidades y las demás instituciones --
de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, ten --
drán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas;
realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura
de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la li --
bertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión --
de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los --
términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal aca --
démico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales,
tanto del personal académico como del administrativo, se norma --
rán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en --
los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal
del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo
especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad
de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a --
que esta fracción se refiere, y ".

Por último, y antes de manifestar nuestra opinión respecto al

punto analizado, resulta importante destacar, lo que sostiene --
Alfonso Rangel Guerra:

"La autonomía debe entenderse como el ejercicio de --
ciertas facultades que originalmente corresponden al Estado; es decir; este se desprende de esas facultades que le son propias para depositarlas en otra entidad. Estas facultades están directamente relacionadas con el ejercicio del servicio público de educación, en este caso del tipo superior, y el Estado crea la institución en la cual deposita esas facultades. En este sentido, no puede concebirse la --
autonomía ni fuera del marco jurídico que le es propio ni otorgada por otra instancia que no sea el Estado." (13).

Jacobo Casillas Mármo1, Secretario general de la Sección Sindical de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales del SPAUNAM en 1976, señaló los que a su juicio deberían ser elementos rectores de la autonomía universitaria:

A). Libertad para gobernarse sin interferencia del --
Estado, en base a procedimientos que aseguren la participación amplia, organizada y consciente de todos los universitarios;

B). Libertad de cátedra y de investigación, entendida ésta como prerrogativa no del individuo sino del conjunto de los profesores e investigadores agrupados en organismos colegiados.

C). Libertad para definir el contenido y la orientación de la docencia, la investigación y la difusión de la cultura, procurando atender a las amplias capas de la población con mayores necesidades.

D). Seguridad de la satisfacción de las necesidades materiales de la institución sin restricciones que consti-

(13). Rangel Guerra, Alfonso: LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA EN LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; Deslinde; Editorial UNAM; No. 153, Septiembre de 1982; México; P. 9.

tuyan limitaciones al contenido y orientación de las funciones básicas de la Universidad." (14).

De esta forma, podemos definir a la autonomía universitaria , como : la facultad y responsabilidad con la que cuentan las Universidades e Instituciones de Educación Superior para gobernarse a sí mismas, sin interferencia del Estado; el cual deberá de respetar su libertad cátedra e investigación, de libre examen y discusión de las ideas; su libertad para definir los planes, programas y métodos de trabajo; así como, para fijar las bases y términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y la administración de su patrimonio. Con la finalidad de hacer compatibles los fines que persiguen estas Instituciones, con los derechos laborales de su personal académico como administrativo, todo ello por cuanto hace a sus relaciones internas, dando que en las externas, deberán de respetar el estado general de derecho, que es aplicable a todo el país.

La autonomía universitaria está integrada por un conjunto de modalidades que en su concepción y aplicación, la convierten en un elemento excesivamente dúctil, y que da motivo a que sobre ella se viertan un sin número de interpretaciones, a las cuales cada personalidad quiere imponerle su sello propio. No obstante lo anterior, la solución a este problema terminará cuando la in-

(14). Casillas Mármod, Jacobo; HACIA UNA DEFINICION DE AUTONOMIA UNIVERSITARIA: en SPAUNAM ante los problemas de la Universidad; Ediciones SPAUNAM; México, 1976; P. 120.

terpretación que se de, sea en el mismo sentido como lo marca la propia Constitución en la fracción VII del artículo 3o. Por ende queda reglamentado el trabajo universitario en el título Sexto - que se refiere a los trabajos especiales de la ley laboral, la - que encuentra su fundamento en lo dispuesto en el artículo 123 - apartado A de nuestra Carta Magna, así como, en las leyes orgánicas correspondientes.

b). DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES. (ARTICULO 123 APARTADO A DE LA CONSTITUCION).

Bajo la denominación de derechos sociales se engloban al conjunto de principios y procedimientos protectores en favor de individuos, grupos y sectores de la sociedad económicamente débiles, toda vez que el derecho laboral está integrado por normas - que son no solo proteccionistas de la clase obrera, sino que son reivindicatorias de los derechos de los trabajadores y que están encaminadas al mejoramiento de las condiciones económicas de los mismos.

En general todas las disposiciones sociales contenidas en el artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores. La aplicación de las mismas tiene por objeto lograr el mejoramiento de -- sus condiciones económicas, para así, alcanzar cierto bienestar social.

El artículo 123 protege no solo al trabajo económico, es de -

cir , aquel que se realiza en el campo de la producción, sino el trabajo en general; el de los empleados comerciales, artesanos, - jornaleros, domésticos, artistas, deportistas, médicos, etcétera.

Lo grandioso del derecho del trabajo radica precisamente en - que protege por igual a todos los que prestan un servicio personal subordinado, de modo que sus normas protegen y tutelan a los que viven de su trabajo, a los económicamente débiles.

De esta forma, si bien, las relaciones laborales, tanto del - personal académico como del administrativo, se norman por lo dis- puesto en el Apartado A del artículo 123, en los términos y con- las modalidades que establece la Ley Federal del Trabajo, confor- me a las características de un trabajo especial, de manera que - concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investiga- ción y los fines que las propias Universidades persiguen; resul- ta indispensable destacar cuales son las modalidades que respec- to al trabajo en las Universidades se desprenden de las mismas.

Si bien es cierto, que el trabajo en las Universidades se ri- ge en lo general por lo previsto en la ley laboral para los tra- bajadores en común; también es cierto, que hay algunas excepcio- nes, las cuales se desprenden de las mismas fracciones de el ar- tículo en comento, así tenemos:

A). Por cuanto hace a la jornada de trabajo; la duración máxi- ma de la misma, así como, el tiempo que comprende cada una se en

cuentra previsto al pie de la letra en cada contrato colectivo - que la Universidad celebra con su personal, tanto académico como administrativo; pero la única modalidad que se presenta, es respecto a la clasificación de la jornada; existiendo así, jornada-completa, media jornada y la denominada por hora clase (no siendo ésta común para los trabajadores en general).

B). La fracción IV preve que por cada seis días de labores, - el trabajador deberá de disfrutar de un día de descanso por lo - menos. Tratándose de trabajadores universitarios esto se traduce en cinco días de labores por dos de descanso, lo cual es prueba-irrefutable, de los grandes logros laborales que los mismos han-obtenido, tras largos años de lucha y que representan beneficios aún mayores que los previstos para los demás trabajadores.

C). Respecto de lo previsto en la fracción VII que consagra - el principio de "a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad"; cabe señalar que, -- por la naturaleza y complejidad, tanto de la labor del maestro, - como de las materias que imparte, la propia ley señala que pue--den fijarse salarios diferentes aún cuando se trate de un traba-jo igual, sin que por ello exista violación de dicho principio;- esto en atención, a las diferentes categorías académicas que en-las mismas Instituciones existen y que están previstas en el ar-tículo 353-N de la ley reglamentaria.

D). Al resultar difícil asimilar, concebir a las Universidades

como unidades de producción, donde se busca obtener un equilibrio entre sus factores; y mucho menos al concepto de empresa. Son razones suficientes para justificar la no observancia de las normas relativas a la participación en el reparto de utilidades a que tienen derecho los trabajadores amparados por la ley laboral, por la simple razón de que en estas instituciones culturales no se da la existencia de tales utilidades.

E). Mediante lo dispuesto por la fracción XVI, se reconoce el derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses a través de la formación de sindicatos. Sin embargo, aún cuando en la ley Federal del Trabajo quedan previstos los tipos de sindicatos que pueden formarse; tratándose de los trabajadores universitarios se establece cierta excepción, ya que solo es permitido integrar sindicatos gremiales (de personal académico y de personal administrativo) o de empresa (que es el de institución integrado por los dos tipos de trabajadores). Se excluye la posibilidad de que puedan formar sindicatos nacionales o de industria, en virtud de que, las necesidades de cada Institución difieren de las demás, al presentar sus propios problemas que son muy peculiares y particulares.

F). Por lo que respecta al aviso de suspensión de labores, en nuestra Carta Magna se le asimila a un servicio público el que se presta en las Universidades, quedando establecido que el mismo deberá darse con diez días de anticipación.

Antes de vertir nuestra opinión, es necesario distinguir entre servicios públicos que tienen el carácter de necesarios y -- los que son de naturaleza vital; dentro de los primeros podemos citar los servicios de educación, de policía, de administración de justicia, solo por mencionar a algunos. Mientras que dentro de los que son de naturaleza vital encontramos el suministro de energía eléctrica, de agua potable, transporte, elaboración de productos alimenticios, panteones, hospitales, entre otros. Posiblemente estas consideraciones fueron suficientes para causar convicción en el ánimo de los legisladores, para asimilar la educación como otro servicio de carácter público por lo especial del mismo. Y buscando lograr la justicia social, no podían permitir que para dar satisfacción a las demandas de un grupo minoritario, de trabajadores, se afectaran los demás sectores de la sociedad. De esta forma, en el artículo 353-R de la ley laboral se establece que para evitar perjuicios irreparables en la buena marcha de una investigación o un experimento en curso, las partes o en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje con audiencia de -- aquellas, fijarán el número de trabajadores que deberán continuar laborando, a efecto de evitar los posibles daños que con el estallamiento de una huelga se ocasionarían.

G). El principio de estabilidad en el empleo consagrado en la fracción XXII , se somete a las reglas de excepción que la ley -- establece tratándose del personal académico, a quienes se les -- priva del derecho de permanecer en su empleo, al otorgarse a la

Universidad la facultad de decidir los términos de ingreso, promoción y permanencia de los mismos, lo cual se lleva a cabo a través del concurso de oposición, de cuyo resultado depende la duración de su contrato.

Estas vienen a ser algunas de las modalidades o reglas de excepción que respecto del trabajo que se presta en las Universidades, fue necesario establecer en forma específica en la ley reglamentaria, dando origen de esta manera a la inclusión en la misma de un capítulo especial lo cual tuvo por objeto regular aquellos trabajos que por la naturaleza y particularidad de la labor desarrollada no encuadran completamente en los supuestos generales previstos para todos los trabajadores en común.

Las normas consignadas en el Título Sexto Capítulo XVII de nuestra ley, son el mínimo de beneficios que disfrutaban quienes laboran en las Universidades, pero respetando siempre dentro de los lineamientos generales, lo que dispone la misma, en común para todos los que prestan un trabajo personal subordinado.

**c). CAPITULO XVII DEL TITULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL -
DEL TRABAJO.**

En el año de 1980, correspondió nuevamente al Presidente de la República, Licenciado José López Portillo, enviar a la Cámara de Diputados, una iniciativa de ley para adicionar con un capítulo XVII el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo. La iniciati-

va presidencial de primero de Octubre de 1980, fue recibida el día dos por la Cámara de Diputados, donde después de un prolongado debate, en sesión de nueve de Octubre fue aprobada con ciertas modificaciones, enviándola a la Cámara de Senadores, la cual a través de una breve decisión la aprobó el 17 de Octubre.

De esta manera, y dando cumplimiento al mandato Constitucional, dicho proyecto se aprobó y publicó en el Diario Oficial de la Federación de fecha 20 de Octubre del mismo año. Así, el trabajo de quienes laboran en las Universidades, quedó regulado en el Título relativo a los trabajos especiales capítulo XVII, bajo la denominación de "Trabajos en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley".

El nuevo marco jurídico creado para regular el trabajo en las Universidades está encaminado a hacer compatibles los derechos laborales de los trabajadores, la libertad de cátedra, de investigación y los fines que las mismas persiguen.

Así el artículo 353-J establece expresamente que "las relaciones de trabajo entre la Universidad y su personal, tanto académico como administrativo, 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 propios de estas Instituciones."

Cabe señalar, que esta disposición determina el criterio fun-

damental que guía los términos y modalidades que corresponden a este tipo de trabajo, justificando su especificidad al subrayarlo especial del ente prestador del servicio y la importancia de proteger no solo los intereses de aquellos a los que se destina el mismo, sino de la sociedad mexicana en general, en atención a la importancia de tales instituciones, a fin de que estas logren un desarrollo integral.

"... el bien jurídico a tutelar en el equilibrio de - las relaciones laborales del proceso mencionado no puede reducirse a la exclusiva consideración de los intereses y expectativas laborales de las partes, ignorando las repercusiones que tienen los conflictos que entre ellos se generan y que pueden afectar a la sociedad en su totalidad." (15).

Por lo que respecta a los trabajadores, la ley en su artículo 353-K, establece la distinción entre trabajador académico y administrativo. Para definir a los primeros, se apoya en la prestación del servicio, en este caso, el de docencia e investigación; el cual debe basarse en los planes y programas que establece la propia Institución o Universidad. En tanto, que para definir al trabajo del personal administrativo, emplea el método de exclusión, al decir, que es la persona física que presta servicios no académicos a las mismas.

Compete a las Universidades regular los aspectos académicos,-

(15). Carrillo Prieto, Ignacio y Barquín, Manuel; LA REGULACION DEL TRABAJO - EN LAS INSTITUCIONES AUTONOMAS DE EDUCACION SUPERIOR; Editorial UNAM; - 1a. edición; México, 1984; P. 135.

lo cual se encuentra previsto por el artículo 353-L. En este sentido, las cuestiones relativas al ingreso, promoción y permanencia del personal académico, está condicionado a la aprobación de la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias Universidades e Instituciones establecen. De este modo, el legislador encontró una solución positiva al problema de estabilidad en el empleo para el personal docente y de investigación, sin que se amenazara la calidad de los servicios prestados por estas.

Una de las modalidades previstas respecto de la jornada de trabajo, es precisamente la que se refiere a la posibilidad de que los trabajadores académicos sean contratados por jornada completa o media jornada; y para aquellos que se dediquen exclusivamente a la docencia, podrán serlo incluso por hora clase (artículo 353-M). Siendo aplicables las demás reglas generales previstas por la ley laboral sobre la duración de los contratos para el resto de los trabajadores.

En consideración a la existencia de diversas categorías académicas bajo las cuales se puede prestar el servicio educativo, es factible aún cuando se trate de trabajos iguales, que los salarios sean distintos. (artículo 353-N).

"Las diversas categorías académicas tienen la presunción legal de considerarse puestos diferentes por lo que no es violatorio del principio de igualdad de salario, en

que en estos casos se fijen remuneraciones diferentes." (16).

Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las Universidades o Instituciones de Educación Superior, únicamente estarán formados por trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas (artículo 353-Ñ). Dicho artículo dispone que solo podrán crearse sindicatos de personal académico, de personal administrativo o de institución si comprende a ambos tipos. Negando la posibilidad de constituir sindicatos nacionales o de industria.

Para los efectos de la contratación colectiva entre las Universidades y sus correspondientes sindicatos, la ley dispone en el artículo 353-P, que a los sindicatos de institución se les dará el tratamiento de sindicatos de empresa, mientras que a los del personal académico o personal administrativo, el de sindicatos gremiales. Los cuales 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 Instituciones de que se trate (artículo 353-O).

"No podía ser de otra manera. Un sindicato único de trabajadores universitarios acabaría con la autonomía universitaria y estaría, en muchas ocasiones, inmiscuido en problemas que le serían ajenos.

Cada Universidad, precisamente por ser única y distinta de las demás, debe tener, en todo caso, su propio sindicato, puesto que sus problemas también son muy peculiares y sus necesidades muy específicas." (17).

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-Q).

El presente artículo, prohíbe la inclusión de las cláusulas de admisión y de exclusión para el personal académico, en atención a que, la contratación de dichos trabajadores se da no por preferencias de índole sindical, sino por sus propios merecimientos en el ámbito científico. Mientras que, tratándose del personal administrativo se son aplicables las normas generales previstas por nuestra ley, para los trabajadores en general.

El artículo 353-R establece dos modalidades al procedimiento de huelga. La primera en relación con el aviso de suspensión de labores, el cual se fijó que debe darse cuando menos con 10 días

(17). Cavazos Flores, Baltasar; INSTANTANEAS LABORALES (notas y comentarios - sobre derecho del trabajo); Editorial Trillas; 2a. edición; México, 1988, P. 214.

de anticipación, dándole el mismo tratamiento que en la fracción XVIII del artículo 123 apartado A, se preve para los servicios públicos. La segunda se refiere al señalamiento del personal de-emergencia que deberá de seguir laborando a efecto de que no se-entorpezca el curso de las investigaciones o experimentos que se están llevando a cabo en el momento de estallar la misma.

El artículo 353-S establece que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las de Conciliación Permanentes, funcionarán Juntas Especiales que conocerán de los asuntos laborales de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley y se integrarán con el Presidente respectivo, el representante de cada Universidad o Institución y el representante de sus trabajadores académicos o administrativos que corresponda.

Actualmente el órgano jurisdiccional competente para conocer de este tipo de conflictos, es la Junta Especial No. 14-Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Para el nombramiento de los representantes a que el artículo anterior se refiere, la autoridad competente expedirá la convocatoria respectiva, celebrándose sendas convenciones para la elección de los mismos.

Finalmente los trabajadores de las Universidades e Institu -- ciones de Educación Superior disfrutarán de sistemas de seguri - dad social en los términos de sus leyes orgánicas, o conforme a-

los acuerdos que con base en ellas se celebren. Dichas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos en la Constitución y en la ley laboral (artículo 353-U).

De lo anterior podemos concluir, que el nuevo marco jurídico-laboral que para las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley se estableció habilita y hace posible a las mismas, el desarrollo y cumplimiento de los más altos fines que les han sido encomendados, pero siempre con el propósito de hacer compatibles los derechos laborales de su personal académico y administrativo, con los derechos y necesidades propias de ellas. Por lo que, debe existir una armonía entre el fin de que los trabajadores tengan seguridad y una vida digna y decorosa; con el fin de que las Universidades cumplan cada día mejor con la tarea que se les ha encomendado y que es la de preservar el conocimiento, difundirlo e incrementarlo, formando a los profesionistas que la propia sociedad demanda.

C A P I T U L O

I I

" RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO
EN LAS UNIVERSIDADES "

2.1. LA SINDICACION

2.2. LA CONTRATACION COLECTIVA

A). ASPECTOS SUJETOS A CONTRATACION

B). ASPECTOS EXCLUIDOS DE CONTRATACION

2.3. LA HUELGA

2.1. LA SINDICACION.

A partir de 1933, el movimiento sindical universitario adquirió conforme pasaba el tiempo gran fuerza. Existían sindicatos - que aún cuando habían cobrado fuerza no se les reconoció legal - mente; exigiendo por ese motivo su registro dieron origen a gran - des conflictos laborales, que se caracterizaron por movimientos - que muy frecuentemente paralizaban la vida económica de las Uni - versidades, incluso en ocasiones haciendo uso de la violencia. - Esto creó una situación delicada, surgiendo la necesidad de dar - solución a los mismos a través de la creación de normas, que si - bien, tendían al mejoramiento y reglamentación de las relaciones laborales entre la Universidad y su personal académico y adminis - trativo, también deberían de mantenerse siempre respetuoso y no - intervenir con la autonomía de las que éstas gozaban.

El derecho de sindicación, fue resultado de grandes y largos - años de lucha, lo cual culminó con el reconocimiento y registro - de sus agrupaciones, todo esto a partir de las reformas que su - frieron tanto la Constitución, como la Ley Federal del Trabajo. - Esta última, consigna dentro de sus propios artículos relativos - precisamente al trabajo en las Universidades e Instituciones de - Educación Superior Autónomas por Ley, que dicho derecho puede -- ejercerse a través de la formación de sindicatos de personal acá - démico o del administrativo, a los que la misma da tratamiento - de sindicatos gremiales, o bien, mediante la constitución de sin - dicatos de institución que comprenden a ambos tipos de trabaja -

dores de una misma Universidad, dándoles tratamiento de sindicatos de empresa. A su vez, niega la posibilidad de que se formen sindicatos nacionales, que comprendan a dos o más Universidades, en uno o varios Estados.

Al respecto, la exposición de motivos de la iniciativa presidencial expresó:

"La autonomía de que disfrutaban estas instituciones de educación superior les garantiza, también, su independencia entre sí y de ahí el principio de que sólo puedan formarse sindicatos por cada institución. De no entender así la autonomía universitaria, podría darse el caso de que - intervinieran en la contratación colectiva personas ajenas a estas instituciones, impidiéndole a sus propios trabajadores el ejercicio directo de sus derechos laborales - y afectaría el derecho constitucional de las universidades e instituciones autónomas para gobernarse a sí mismas." (18).

Efectivamente, la creación de un sindicato nacional del cual formarían parte todos los trabajadores que laboran en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, resultaría prácticamente incompatible con las características de dichas instituciones, en el sentido de que en cada una las condiciones laborales, son previstas de diferente forma, en atención a sus propias necesidades; mientras que la solución de sus problemas se da en base a la particularidad de los mismos.

En este orden de ideas, si concurren varios sindicatos tanto-

(18). DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, de 20 de Octubre de 1980; Tomo CCCLXII, No. 35; P. 6.

de personal académico como de personal administrativo, quien demuestre contar con un número mayor de afiliados será el que obtenga la titularidad del contrato colectivo y por ende con quien la Universidad celebrará el mismo.

A efecto de comprobar que los sindicatos que se constituyen en las Instituciones culturales cumplen o satisfacen con todos los requisitos exigidos por la ley, ésta misma establece que deberán registrarse ante la autoridad laboral competente. De esta manera, las Instituciones creadas por el Congreso de la Unión, por una ley federal se registrarán ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En tanto que, las creadas por las legislaturas locales, lo harán ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

La importancia del registro de los sindicatos se desprende de que será solo a través del mismo cuando se les reconocerá personalidad jurídica; es decir, se les otorga la suficiente capacidad jurídica para defender sus derechos colectivos, convirtiéndose esto en su objeto de lucha para conseguir el mejoramiento de las condiciones económicas de sus agremiados.

Con motivo de la reforma al título Sexto de la ley laboral, se mantienen vigentes respecto a este trabajo especial, las disposiciones relativas al registro de los sindicatos en general para todos los trabajadores, claro es, con las modalidades que la propia ley preve.

Así tenemos, por cuanto hace a los requisitos que deben cubrirse para que el sindicato sea reconocido como tal, se observarán los enumerados en el artículo 365. Pero con la exigencia de que los mismos se integrarán exclusivamente por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas.

Las causales por las cuales se podrá negar el registro se encuentran previstas en el artículo 366 de la ley.

La constancia que recibirá el sindicato para comprobar que ha quedado registrado será la toma de nota, que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expida tratándose de sindicatos federales, o tratándose de sindicatos locales la que expida la Junta de Conciliación y Arbitraje, a través del Registro de Asociaciones.

El registro del sindicato sólo podrá cancelarse en caso de disolución, o por dejar de cubrir los requisitos legales. Todo lo relacionado con la disolución, suspensión o cancelación del registro de los sindicatos se tramitará ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme al procedimiento ordinario previsto en los artículos 870 a 891.

De esta manera, todo lo relativo a la sindicación, salvo las modalidades previstas en la misma ley, se regirán por lo dispuesto en el Título Séptimo, Capítulo II.

2.2. LA CONTRATACION COLECTIVA.

Al garantizarse constitucionalmente el derecho de los trabajadores universitarios a organizarse a través de sindicatos, conforme a las modalidades previstas y establecidas para las Universidades, las nuevas disposiciones laborales permitieron a dichas organizaciones gremiales la suscripción de contratos colectivos de trabajo con las instituciones en las cuales prestaban sus servicios.

Cabe señalar, que en atención a la distinta naturaleza de las labores que desempeña el personal académico, respecto de las -- que desempeña el personal administrativo, la ley laboral preve en su artículo 353-Q que "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". Pretendiéndose por tanto, que la tutela de los derechos de ambos tipos de personal sea más efectiva.

Así y en relación con lo dispuesto en la fracción VII del artículo 3o. constitucional, por el que se faculta a las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley para establecer los términos de ingreso, promoción y permanencia, -- y donde se garantiza la libertad de cátedra e investigación, así como el libre examen y discusión de las ideas, son aspectos que han quedado excluidos de contratación. Asimismo, tampoco podrán

suscribirse en dichos contratos las cláusulas que establezcan la admisión exclusiva o la separación por expulsión del personal -- académico sindicado, puesto que lo anterior, en este caso atenta -- contra la autonomía de la que fueron dotadas las Universidades.

"En los contratos colectivos las disposiciones en relación con el personal académico no serán de aplicación -- al personal administrativo, no se permite incluir la cláusula de exclusión por admisión o por separación con respecto al personal académico, lo que resulta lógico y razonable, pues al trabajador académico se le contrata por su -- preparación, merecimientos y experiencia científica y no por determinaciones de carácter sindical." (19).

Distinta es la situación en la que se encuentran los trabajadores administrativos, toda vez, que las instituciones podrán -- pactar con los sindicatos que los representan y respecto al contrato colectivo, las cláusulas de exclusión para el ingreso y -- para la separación, en los términos del artículo 395. Pero claro -- ro, para que operen dichas cláusulas, las partes deben de haberlas pactado previamente.

De esta manera, y por las reformas laborales de 1980, ha quedado restringido el ámbito tradicional de la contratación colectiva obrero-patronal, estableciéndose ciertas modalidades por -- tratarse de un trabajo especial, de manera que concuerden con la

(19). Borrell Navarro, Miguel; ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO; Editorial SISTA; 3a. edición; México, 1992 ; P. 350.

autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines -- propios de estas instituciones.

Por tal motivo, a continuación se hace un breve estudio de -- aquellos aspectos que se encuentran sujetos y de los que se en -- cuentran excluidos de la contratación colectiva.

a). ASPECTOS SUJETOS A CONTRATACION.

De acuerdo al marco jurídico laboral previsto para las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, serán materias de negociación las que no sean incompatibles con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas Instituciones.

Cabe señalar, que dichas materias pueden clasificarse en aquellas cuya negociación es obligatoria y aquellas en las que la negociación es potestativa.

Dentro de las primeras se encuentran propiamente las condiciones de trabajo cuya negociación debe ser compatible con la autonomía, libertad de cátedra, investigación y fines que persiguen las Universidades.

"Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares-

de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo." (20).

Dentro del propio Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo denominado "Condiciones de Trabajo", quedan incluidas las jornadas de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, el salario (mínimo, normas protectoras del salario y privilegio del mismo); y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Respecto de ésta última, es preciso advertir, que no son aplicables ni observadas las reglas sobre reparto de utilidades en las Universidades e Instituciones de Educación Superior, por no tener el carácter de empresas, además de que la propia fracción V del artículo 126, exceptúa terminantemente de esta obligación a las Instituciones Públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

Como ya lo mencionábamos anteriormente, dichas condiciones de trabajo quedarán sujetas a las modalidades establecidas por el Capítulo XVII del Título Sexto de la ley, referente al trabajo en las Universidades, cuyo objeto consagrado en el artículo 353-J es el de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, libertad de cátedra e investigación y los fines de estas Instituciones.

(20). De la Cueva, Mario; EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO; Tomo I; Editorial Porrúa; 12a. edición; México, 1990; P. 266.

Así pues, el contrato colectivo contendrá las disposiciones - relativas a la vigencia del contrato, la jornada de trabajo, el monto de los salarios, las vacaciones, días de descanso; así como lo relativo, a la integración y funcionamiento de las comisiones previstas por la ley (capacitación y adiestramiento, de esca lafón, de higiene y seguridad, de cuadro general de antigüedad), todo ello con fundamento en el artículo 391, pero sujetándose -- siempre a las modalidades previstas para los trabajos en las Uni versidades e Instituciones de Educación.

Por otro lado, por lo que respecta a las materias cuya nego - ciación es potestativa tenemos que, son aquellas que sin ser pro piamente condiciones de trabajo, su negociación es aceptada por las partes, pero sin contrariar los fines y autonomía, libertad de cátedra e investigación de estas Instituciones. El propio artículo 391 en su fracción X da la pauta para que puedan pactarse dichos aspectos al señalar que, el contrato colectivo podrá con - tener las demás estipulaciones que convengan las partes. Y entre las cuales podemos citar las licencias y permisos, servicio de - guardería, seguros de vida, programa turístico y cultural, be -- cas, entre otras, que si bien son ciertas prestaciones que les - otorga la Universidad, también es cierto, que respecto de las -- mismas hay negociación a efecto de que beneficien a todos los -- trabajadores.

En términos generales y de acuerdo con lo dispuesto por el ca pitulo XVII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, en -

relación con lo previsto por el artículo 3o. fracción VII de la Constitución, sólo serán negociables aquellas materias que no resulten incompatibles con la autonomía y fines de las Instituciones de Educación Superior.

Por consiguiente, quedarán excluidas de contratación colectiva y por ende de negociación aquellos aspectos cuya determinación corresponda exclusivamente a las Universidades.

De esta manera, se establecerán los criterios fundamentales respecto de los aspectos cuya negociación está prohibida, haciéndose un breve estudio y cita de estos en el siguiente inciso.

b). ASPECTOS EXCLUIDOS DE CONTRATACION.

La negociación de los aspectos concernientes a la autonomía, la libertad de cátedra, investigación, extensión de la cultura; la fijación de los términos de ingreso, promoción, permanencia, definitividad, superación y actualización de los conocimientos; lo que se refiere al método para impartir la educación; clases, requisitos para fijar categorías y niveles, así como los que deben satisfacer las mismas; la compatibilidad de actividades, las comisiones, año sabático, entre otros; no es propia, jurídicamente hablando, de los contratos colectivos. Pero si se diera el caso, de que alguna de estas materias se sometieran a negociación colectiva, dichas cláusulas se reputarán nulas, por ir en contravención a lo dispuesto por la Constitución y la Ley laboral.

La Universidad por sí misma, se encarga de decidir sobre estos aspectos día con día. De esta forma, todo lo relativo al nombramiento y contratación del personal docente de la misma, se rige por lo dispuesto en la Ley Orgánica, así como, por lo dispuesto en los estatutos y reglamentos que la propia Universidad exige a través de sus órganos colegiados.

FUENTE : LABORAL
SECCION : JURISPRUDENCIA
APENDICE : 1985
NUMERO TESIS : 331
PAGINA : 299
VOL. TOMO : VIII

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, NOMBRAMIENTOS Y CONTRATOS DEL PERSONAL DOCENTE DE LA. SE RIGEN POR LA LEY ORGANICA, ESTATUTOS Y REGLAMENTOS DE LA PROPIA INSTITUCION.

Las características de los nombramientos y contratos que rigen la situación jurídica del personal docente en la Universidad Nacional Autónoma de México, se encuentran reguladas por las disposiciones de la Ley Orgánica de dicha Institución y los Estatutos y Reglamentos que de la propia Ley emanan, los cuales, en la parte conducente, indican los procedimientos internos para que las designaciones de profesores o investigadores adquieran el carácter de definitividad, exigiéndose en todo caso el cumplimiento de los requisitos de prueba de oposición o procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los contratados.

SEXTA EPOCA, QUINTA PARTE:

Vol. LXX, Pág. 40. A. D. 4958/61. Universidad Nacional Autónoma de México. Unanimidad de 4 votos.

SEPTIMA EPOCA, QUINTA PARTE:

Vols. 133-138, Pág. 75. A. D. 7323/79. Universidad Nacional Autónoma de México. 5 votos.

Vols. 133-138, Pág. 75. A. D. 5048/79. Berdardo - Antonio Muñoz Riverhol. Unanimidad de 4 votos.

vols. 133-138, Pág. 97. A. D. 3047/77. Mauricio - Millán Gómez Aguado. 5 votos.

Ahora bien, en este mismo orden de ideas, las materias que específicamente han quedado excluidas de contratación colectiva, y que por ende quedan fuera de toda posibilidad de negociación, -- apoyándonos en el criterio de Orozco Henríquez, son:

A). El régimen y la facultad de autogobierno de las universidades, que se desprende de su autonomía para gobernarse a sí misma, estableciendo sus propias normas, estatutos y reglamentos, -- así como, para nombrar y remover a su personal y órganos internos, fijando las atribuciones y mecanismos necesarios para la designación de los mismos; y como ejemplo podemos mencionar la negociación del procedimiento de relación e integración de los órganos colegiados de gobierno.

B). La libertad de cátedra e investigación, de libre examen y discusión de las ideas, las que deberán mantenerse ajenas a todo tipo de dogmatismos e ideologías, tanto religiosas como políticas.

C). Todo lo relacionado con los procesos, decisiones y políticas, de las actividades de educación, investigación y difusión de la cultura; organización, administración y contenido de las mismas.

D). Todo lo que impida o comprometa gravemente la consecución por parte de las Universidades e Instituciones de Educación Superior, de los fines que les han sido asignados.

E). Todo lo relativo a los aspectos académicos; sus planes y programas, los términos para el ingreso, promoción y permanencia de los mismos. La facultad de las Universidades para determinar sus planes y programas, tanto de estudio como de investigación, los cuales abarcan la discusión, selección, elaboración, formulación, contenido, organización, supervisión, coordinación, instrumentación, etcétera, también deben mantenerse ajenos a negociación.

F). La clasificación y categorías del personal académico.

G). El número de plazas académicas y el porcentaje de profesores de asignatura.

H). Los aspectos que afecten las prerrogativas de la administración, como son, la organización y estructura administrativa de las actividades y programas institucionales, las facultades para nombrar y remover libremente a los funcionarios administrativos, en general, todas aquellos aspectos que afecten o que sean esenciales para la administración de la institución.

I). Aquello que pretenda sustituir o limitar las facultades de asignación presupuestal que compete a los órganos establecidos por la correspondiente ley orgánica. Dentro de las cuales podemos mencionar la negociación de la suma destinada a recursos humanos o materiales, para funciones académicas o de apoyo, estudios de posgrado, investigaciones, bibliotecas, centros depor-

tivos, entre otros.

J). La estabilidad en el empleo, que si bien es indispensable para que el personal académico disfrute de una auténtica libertad, también es cierto, que ésta se encuentra supeditada a un periodo de prueba en el que el aspirante demuestra su vocación y capacidad, así como, su aptitud y calidad para contribuir al desarrollo académico de la comunidad universitaria, evitando que la definitividad se de en base a privilegios sindicales o lazos de amistad. Lo anterior estará sujeto a las propias necesidades y fines de las Instituciones.

K). El año sabático, que son las licencias que conceden las Universidades y cuya finalidad es brindar oportunidad al personal docente de perfeccionar su preparación, asistiendo a otros centros de estudio sin dejar de percibir su sueldo. En la Universidad Nacional Autónoma de México éste es concedido al personal -- tanto de tiempo completo como al de medio tiempo y comprende un año por cada cinco de trabajo continuo.

La determinación de los aspectos relativos a la forma de gobierno, administración de los recursos y las cuestiones académicas, corresponde a la propia comunidad universitaria, por tal motivo se encuentran excluidas de contratación colectiva. Mientras que todo aquello que atañe directamente a las cuestiones exclusivamente laborales puede quedar sujeto a negociación.

2.3. LA HUELGA.

La huelga en las Universidades e Instituciones de Educación Superior, es una materia a la que debe darse un tratamiento especial dada la importancia de los intereses que se ponen en juego ante la presencia de la misma.

El propio Capítulo XVII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, preve solo dos modalidades respecto a esta cuestión, que son:

La primera se ocupa del aviso de suspensión de labores, el cual debe darse con una anticipación de diez días por lo menos, dándosele el mismo tratamiento que la Constitución da tratándose de servicios públicos, ya citado en páginas anteriores.

La segunda, determina que, además del personal que debe seguir trabajando para evitar que con la suspensión de las labores se ocasionen perjuicios graves en la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o en la reanudación de los trabajos (artículo 935); deberá también fijarse el número de trabajadores que sea necesario para que continúen ejecutando las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso (artículo 353-R). Cuestión que en la realidad no es observada, ni respetada al estallar un movimiento de huelga en tales Instituciones, perjudicando gravemente no sólo el seguimiento e inicio de investigaciones o experimento, sino en general a toda la comuni-

universitaria.

Por su parte, el artículo 936 dispone que, si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos citados anteriormente, así como los previstos en el artículo 466, el patrón podrá utilizar a otros trabajadores para que desempeñen los mismos. Esto difícilmente puede llevarse a cabo tratándose de las Universidades, ya que comunmente una vez estallada la huelga los mismos trabajadores de la Institución impiden todo ingreso a los establecimientos de las mismas.

También señala que, en caso necesario, la Junta solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios. La observancia de lo dispuesto en éste párrafo tratándose de las Universidades, atentaría contra la autonomía de la que gozan las mismas, toda vez que a través de ella han quedado facultadas para gobernarse a sí mismas bajo su responsabilidad, por tal motivo no puede permitirse al Estado su intervención en tales cuestiones.

Asimismo, la ley laboral no establece un plazo máximo para dar el aviso de suspensión de labores, dejando al arbitrio de los trabajadores y sindicato, el que el periodo de prehuelga pueda prolongarse por un tiempo mayor.

Por lo que se refiere, a las causales de huelga previstas en el artículo 450, la ley tampoco ha establecido las modalidades -

a las que debería de quedar sujeta la misma cuando se pretenda -- hacer valer en las Universidades e Instituciones de Educación Superior, y entre otras sostenemos, el que el objeto de la huelga en estas Instituciones culturales debe ser el que resulte compatible con la naturaleza y funciones que en las mismas se persiguen, y cuyo análisis da pie al siguiente capítulo.

También sostenemos el criterio de que la solución a los conflictos laborales ocasionados por el estallamiento de huelgas en las Universidades debe darse a través de un arbitramento o arbitraje obligatorio con el que se ponga fin a las mismas. De esta forma no solo respetamos el libre ejercicio del derecho de huelga, sino que también, evitaríamos su prolongación indefinida, solucionando los mismos de una forma pacífica.

La huelga en las Universidades ocasiona graves daños a la comunidad universitaria, pero también a la sociedad en general. Va en contra de la cultura, y nos conducirá irremediablemente, en caso de que no sea regulada en forma específica (en atención a la especialidad de la labor que en las mismas se realiza), al sepelio de nuestras casas de cultura como lo señala Cavazos Flores.

Por tal motivo, tales aseveraciones dan pauta a un análisis exhaustivo de la misma en el siguiente capítulo.

C A P I T U L O

I I I

" LA HUELGA "

3.1. CONCEPTO Y UBICACION LEGAL

3.2. CLASIFICACION

- A). HUELGA LEGALMENTE EXISTENTE
- B). LEGALMENTE INEXISTENTE
- C). LICITA
- D). ILICITA
- E). JUSTIFICADA
- F). NO IMPUTABLE AL PATRON
- G). POR SOLIDARIDAD

3.3. OBJETO

- A). EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION
- B). CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
- C). CELEBRACION DEL CONTRATO LEY
- D). CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO O DEL CONTRATO LEY
- E). CUMPLIMIENTO DEL REPARTO DE UTILIDADES
- F). SOLIDARIDAD
- G). REVISION SALARIAL

3.4. REQUISITOS

3.5. PROCEDIMIENTO

3.6. TERMINACION

En el presente capítulo se hace un estudio completo de la -- huelga, señalándose dentro del mismo las modalidades a las que -- desde nuestro punto de vista, deberá sujetarse la que se pretenda hacer valer en las Universidades e Instituciones de Educación Superior, a efecto de que resulte compatible con la naturaleza y fines que las mismas persiguen.

Asimismo, se expondrán los motivos por los que dichas modalidades deberán quedar reguladas, no solo dentro de la Ley Federal del Trabajo, sino también, dentro de la propia Constitución.

3.1. CONCEPTO Y UBICACION LEGAL.

La huelga es un derecho de los trabajadores que se encuentra consagrado en la Constitución desde 1917. Su fundamento lo encontramos previsto en las fracciones XVI, XVII y XVIII del Apartado A del artículo 123 de la misma. Mientras que su regulación específica la encontramos en los artículos 440 al 469 por cuanto hace a su aspecto sustantivo, y del 920 al 928 de la ley reglamentaria por lo que respecta a la cuestión procedimental.

Por su parte, y respecto de las modalidades establecidas para ejercer el derecho de huelga en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, encontramos que su fundamento está consagrado en el artículo 353-R de nuestra ley, -- y cuyo estudio es el que nos atañe.

La huelga constituye el ejercicio de un derecho para suspender las labores. Al respecto, la mayoría de los autores conside-

ran a ésta, como un medio eficaz a través del cual los trabajadores pueden persuadir o presionar al patrón para que cumpla con las obligaciones que tiene asignadas.

De esta forma, resulta importante citar las definiciones que algunos tratadistas en derecho laboral han vertido al respecto.

Y entre las cuales destacan la de:

1.- MANUEL ALONSO GARCIA.

"El acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y económica, que consiste en la cesación del trabajo llevado a cabo de manera libre y colectiva." (21).

2.- Para MARIO DE LA CUEVA:

"La huelga es la suspensión concertada del trabajo, - llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, - que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad." (22).

3.- TRUEBA URBINA señala que:

"En general, la huelga es la suspensión de labores - en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el Capital y el Trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico, específicamente en el con

(21). Alonso García, Manuel; CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO; Editorial Ariel; 5a. edición; Barcelona, 1975; P. 659.

(22). De la Cueva, Mario; EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO; Tomo II; - Editorial Porrúa; 6a. edición actualizada; México, 1991; P. 588.

trato colectivo de trabajo que en esencia es un instrumento de lucha de la clase obrera para crear en el mismo underecho autónomo en favor de los trabajadores, dentro del régimen capitalista." (23).

4.- NESTOR DE BUEN LOZANO manifiesta que:

"La huelga es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo." (24).

5.- Al respecto BARAJAS MONTES DE OCA, estima que:

"La huelga representa una lucha de fuerzas que consiste en el abandono colectivo de trabajo por parte de un grupo de obreros de un oficio, clase o estado, o de una categoría de ellos, con el propósito de obtener ventajas económicas, sociales o políticas; puede estimarse en suma como la coacción ejercida sobre un patrón, sobre el público o sobre los poderes del Estado, para obtener mayores condiciones de empleo o la modificación de determinadas condiciones de trabajo." (25).

6.- Para SANTOS AZUELA:

"La huelga es la suspensión del trabajo en la empresa o establecimiento, por todo el tiempo que se estime necesario, decidida por la coalición de los trabajadores, para la tutela y propoción de sus intereses laborales." (26).

- (23). Trueba Urbina, Alberto; NUEVO DERECHO DEL TRABAJO (TEORIA INTEGRAL); Editorial Porrúa; 6a. edición; México, 1981; P. 368.
- (24). Buen lozano, Néstor De; DERECHO DEL TRABAJO; Tomo II; Editorial Porrúa; 9a. edición actualizada; México, 1992; P. 878.
- (25). Barajas Montes de Oca, Santiago; LA HUELGA (UN ANALISIS COMPARATIVO); Editorial UNAM, La Gran Enciclopedia Mexicana, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie B. Estudios Comparativos. v). Estudios Especiales. No. 22; 1a. edición; México, 1983; P. 12.
- (26). Santos Azuela, Héctor; CURSO INDUCTIVO DE DERECHO SINDICAL DEL TRABAJO; Editorial Porrúa; 1a. edición; México, 1990; P.P. 215 y 216.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo establece lo que debe entenderse por huelga en su artículo 440, que a la letra dice: - "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

De lo anterior se desprende que, para definir la huelga deben tomarse en consideración los hechos que la ponen de manifiesto, como son: la suspensión de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores, y que el ejercicio de la misma este encaminada a ejercer presión contra el patrón para obtener el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

De esta forma, nosotros estimamos y concluimos que la huelga es una suspensión temporal de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para obtener, no solo la satisfacción de un interés colectivo, sino además, un mejoramiento de las condiciones tanto de trabajo, como económicas de quienes laboran en una empresa o establecimiento, y la cual podrá abarcar a una o varios de ellos.

3.2. CLASIFICACION.

Conforme a lo dispuesto por el Apartado A del artículo 123 y en la propia Ley Federal del Trabajo, se distinguen las siguientes clases de huelga:

a). HUELGA LEGALMENTE EXISTENTE.

Su fundamento lo encontramos en el artículo 444 de la Ley La-

boral y que a la letra dice: "huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450."

"Huelga legalmente existente es la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos." (27).

De esta forma la huelga legalmente es la que cumple con todos los requisitos legales como son los de fondo, forma y mayoría; - debiendo perseguir alguno de los objetivos consagrados en el artículo 450. En caso de no solicitarse la declaración de inexistencia dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las labores, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales en términos del artículo 929.

b). LEGALMENTE INEXISTENTE.

Es aquella que no satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría, y por ende no persigue ninguno de los objetivos señalados en el artículo 450. Su fundamento se encuentra en lo dispuesto por el artículo 444 a contrario sensu.

A su vez, el artículo 459 establece en que casos la huelga es considerada inexistente:

I.- Si la suspensión del trabajo se realiza por la minoría -

(27). De la Cueva, Mario; Op. Cit.; P. 602.

de trabajadores.

II.- Si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450.

III.- Si no se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por casos distintos a los ya enumerados.

En caso de que se declare la inexistencia del estado de huelga, por disposición del artículo 932, la Junta competente fijará un término de veinticuatro horas para que los trabajadores regresen a sus labores, debiendo notificarse lo anterior por conducto del representante sindical. La falta de observancia de ello implicará la terminación de las relaciones de trabajo, salvo que exista causa justificada para ello.

También declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad, por lo que en caso de que los trabajadores no se presenten a trabajar en el término fijado por la ley, éste quedará en libertad de contratar a otros. Asimismo, dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

El procedimiento a seguir para la calificación de la huelga será abordado más adelante.

c). LICITA.

Es aquella que, como lo define la fracción XVIII del Apartado

A del artículo 123 Constitucional, tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Asimismo, la huelga será lícita cuando la mayoría de los huelguistas se abstengan de realizar actos violentos, o cuando, la estallan quienes trabajen en establecimientos o servicios que dependan del Gobierno, en los casos en que no exista peligro de guerra (artículo 445 de la Ley Laboral a contrario sensu).

d). ILÍCITA.

Es aquella en que la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 934, una vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. Pero para que tal declaración se pronuncie, es necesario la plena comprobación de las hipótesis mencionadas en el párrafo anterior. Y solo serán rescindidas las relaciones de trabajo a aquellos huelguistas que ejecuten actos violentos, no siendo sancionados quienes no intervinieron en tales actos, ya que de ser así se cometería una injusticia.

En el mismo orden de ideas, una vez declarada ilícita la huelga

ga y dados por terminados los contratos colectivos de trabajo, - el patrón quedará en libertad de celebrar nuevos contratos sin perjuicio de las responsabilidades de carácter civil y penal en que incurren los huelguistas.

Asimismo, a partir del momento en que el movimiento sea declarado ilícito, las autoridades no deberán continuar protegiendo a los huelguistas, permitiéndose que los trabajadores que no participaron en el movimiento regresen a sus labores, así como, aquellos que lo defendieron.

e). JUSTIFICADA.

Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón (artículo - 446).

Dicha declaratoria solo es posible cuando los trabajadores se meten el conflicto que ha motivado la huelga, a la decisión de - la Junta. Si se estima por ésta que el patrón dio causa al movimiento de huelga, será condenado a satisfacer las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, pero no al pago de salarios de los trabajadores que hubieren declarado una huelga de apoyo (artículo 937 en relación con el 926).

f). NO IMPUTABLE AL PATRON.

Su fundamento se encuentra en lo dispuesto por el artículo --

446, pero interpretado a contrario sensu.

De modo que, será aquella cuyos motivos no son imputables al patrón, y por ende no quedará obligado a pagar los salarios de los trabajadores, correspondientes a los días en que hubiere durado la huelga, ni a dar satisfacción a las peticiones de los trabajadores.

g). **POR SOLIDARIDAD.**

Es aquella que tiene por objeto apoyar alguna otra huelga.

En este tipo de huelga, la suspensión de labores la realizan trabajadores que no tienen conflicto con su patrón, por lo que es una huelga que deriva de una ya existente (artículo 450, fracción VI).

Mario De la Cueva la define como:

"La huelga por solidaridad es la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales, sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrono y presionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales." (28).

Cabe señalar, que tratándose de huelgas por solidaridad, la ley no le da el mismo tratamiento que a las demás; carece de operatividad, por tal motivo no se autoriza el pago de salarios a -

(28). De la Cueva, Mario; Op. Cit.; P. 682.

los trabajadores por el tiempo que dure la misma, ni se suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presentan (artículo 448 en relación -- con el artículo 937 in fine).

3.3. OBJETO.

En este punto procederemos a analizar cuales causales de las contenidas en el artículo 450 de la ley, pueden ser invocadas en atención a la naturaleza y fines que persiguen las Universidades e Instituciones de Educación Superior, así como, al tipo de servicio que prestan.

Cabe advertir, que si bien, el derecho de huelga debe ser -- irrestricto, también es cierto que, dada la importancia de la mi sión que estas Instituciones cumplen como Centros de Cultura, -- este derecho debe regularse en forma especial, imponiéndose moda lidades a la misma para evitar perjuicios a la enseñanza, educación y cultura, no solo de la Comunidad Universitaria, sino del país en general, a efecto de impedir el uso indiscriminado del -- derecho de huelga.

Por tal motivo, analizaremos cada una de las causales por las que se puede acudir a la huelga, determinando cuales podrán ser invocadas en este tipo de instituciones, y cuya regulación específica es la que ha motivado una propuesta personal para reformar, tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo, en --

el siguiente capítulo. Por lo que expondremos a continuación el criterio que nos ha encaminado a tal aseveración.

Como todos sabemos, la huelga no puede ejercerse libremente, ya que la propia ley en su artículo 450 nos marca cuales son los objetivos que la misma debe perseguir. Así tenemos:

a). EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION.

Compartiendo el criterio de Cavazos Flores, efectivamente si bien es cierto, que las personas que laboran o prestan sus servicios en las Universidades e Instituciones de Educación Superior tienen el carácter de trabajadores, también es cierto que estas, no pueden ser asimiladas al concepto de empresa, toda vez que no son unidades económicas de producción ni de distribución, que -- cuenten con un capital propiamente dicho. Las Universidades más -- que con un capital en el sentido económico y mercantil del término, cuenta con un presupuesto que en forma de subsidio le otorga el Estado, de esta forma las mismas se financian con el dinero -- de un pueblo lleno de necesidades, tal y como lo señala el Rector Soberón en su exposición de motivos para adicionar con un -- Apartado C el artículo 123 Constitucional.

De esta forma y en concordancia con el criterio de Cavazos -- Flores y del Rector Guillermo Soberón, sostenemos que es improcedente la huelga que pretenda conseguir el equilibrio entre los -- factores de la producción en los términos de la fracción XVIII --

del Apartado A del artículo 123 Constitucional y fracción I del artículo 450 de la ley reglamentaria. Dada la naturaleza de estas Instituciones las cuales no están encaminadas a fines lucrativos, sino más bien, a la realización de fines culturales; por lo que en las mismas no pueden existir los factores de la producción en el sentido estricto que lo maneja la ley, en atención a que las actividades desarrolladas en las mismas no les reportan ninguna utilidad o beneficio de carácter económico del que pueda hacer participe a sus trabajadores.

Por tal motivo, consideramos pertinente señalar que, el equilibrio que debe buscar la huelga que se pretenda hacer valer en las Universidades e Instituciones de Educación Superior, debe ser el previsto por el artículo 353-J que a la letra dice: "... conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas Instituciones".

"... esto puede afirmarse conforme al principio de -- que lo especial prevalece sobre lo general, y tomando en cuenta que las Universidades no cuentan con los recursos necesarios para hacer frente a las demandas económicas de sus trabajadores, sino que dependen del subsidio que el pueblo mexicano les entrega a través de la autoridad del Estado." (29).

En este orden de ideas, cabe advertir, que las Universidades-

(29). Dávalos, José; CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO; Editorial Porrúa; 2a. edición actualizada; México, 1991; P. 199.

deben fomentar sus labores de investigación y formación de profesionales y técnicos bien capacitados para beneficio y grandeza del país. Por lo que es necesario hacer compatible los derechos-laborales de los trabajadores administrativos y académicos, con los derechos, necesidades y fines que persiguen las Universidades.

b). CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Otro de los objetos que debe perseguir la huelga es el previsto en la fracción II del artículo en comento y que es precisamente el de obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo (artículos 398 al 399bis).

Esta causal de huelga puede ser invocada por los sindicatos universitarios sin ninguna limitación.

La celebración del contrato colectivo de trabajo constituye una de las causales más importantes por la que se puede ejercer el derecho de huelga, al ser este instrumento primordial para crear o establecer el equilibrio en las relaciones laborales entre trabajadores y patrones.

Por tal motivo, el sindicato de trabajadores podrá hacer uso de este derecho, cuando el patrón se niegue a celebrar el contrato colectivo de trabajo que le demanden cuando éste represente a

la mayoría de sus trabajadores, siempre y cuando no exista depositado algún otro contrato en la Junta y que haya sido celebrado con el mismo patrón y respecto de la misma empresa o establecimiento.

Por cuanto hace a la revisión del contrato colectivo al terminar su vigencia y de conformidad a lo dispuesto en los artículos respectivos del Capítulo III del Título Séptimo de la ley. Esta causal puede invocarse en el caso de que exista negativa por parte del patrón para revisar el contrato, pero deberá probarse -- plenamente que procedía tal revisión; que se cumplieron y observaron todos los requisitos legales y que efectivamente el patrón se negó a revisar el contrato colectivo.

Como ya lo apuntamos anteriormente, el objetivo consignado en esta fracción II como medio para acudir a la huelga, aparece --- cuando termina el periodo de vigencia de dicho contrato; por lo que el sindicato no podrá invocarla sino hasta después de que ha vencido el plazo consignado en el artículo 399 y con observancia de lo dispuesto en el artículo 920 de la ley laboral. De lo contrario, dicha causal cuando pretenda hacerse valer será reputada de inexistente.

c). CELEBRACION DEL CONTRATO LEY.

Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo, -

es otra de las causales que no podrán invocar los trabajadores - universitarios.

El propio artículo 353-Ñ prohíbe la integración de sindicatos nacionales con trabajadores que pertenezcan a dos o más Universidades o Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, - por consiguiente, también se prohíbe con esta disposición la celebración de contratos ley, ya que de permitirse esto, implicaría una transgresión de la autonomía de cada Institución.

Al respecto, en la propia iniciativa presidencial para reformar el artículo 3o. en su fracción VIII de la Constitución, en - el año de 1979, quedó asentado que la mera intervención en la -- contratación de personas ajenas a cada una de éstas institucio - nes, impediría a sus propios trabajadores el ejercicio directo - de sus derechos laborales y afectaría el derecho constitucional - de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autó - nomas para gobernarse a sí mismas.

Por su parte, es menester señalar que, tratándose de la celebración o revisión del contrato ley, la presión que ejerza el -- sindicato para obtener los mismos a través de la huelga puede -- resultar incluso indiferente para el patrón, en atención a que - no depende de él el cumplimiento de tales exigencias, toda vez - que, la celebración y revisión del contrato ley es facultad dis - crecional de la autoridad laboral iniciarlo a través del procedi - miento respectivo, sí es que a su juicio resulta justificado pa - ra la industria la celebración del mismo, o la elevación del con

trato colectivo a ésta categoría (artículos 406 al 421).

Asimismo, la revisión del contrato quedará condicionado al -- cumplimiento de los requisitos exigidos en el artículo 419.

De ésta forma, observamos que aquí el problema adquiere características diferentes, en la medida que no depende de la voluntad de un solo patrón el pactar un contrato ley o revisarlo, al decir de Néstor De Buen, sino de una serie de requisitos que deben cumplirse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o ante el Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, según se trate de industrias de jurisdicción local o de jurisdicción federal.

d). CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO O DEL CONTRATO LEY.

La fracción IV del citado artículo comprende como causal de huelga el exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

Por cuanto hace el contrato colectivo de trabajo, no existe ninguna discusión para que se emplace y estalle la huelga, a fin de obtener su cumplimiento en las Universidades. Pero por cuanto hace al contrato ley, ya señalamos las razones por las que no -- puede constituirse un sindicato nacional y por consiguiente celebrarse contratos ley o elevar los contratos colectivos a esta modalidad, por ende al no darse la posibilidad de que estos exis -

tan, no es aplicable dicha disposición, por encontrarse implícita tal prohibición en el artículo 353-Ñ.

De tal forma que no podrá exigirse el cumplimiento de aquello que no tiene posibilidad alguna de existir.

Cabe señalar que respecto de las Instituciones cuya autonomía no ha sido reconocida a través de una ley, también sostenemos la necesidad de que en las mismas operen las causales de huelga que sean con la naturaleza y funciones de las mismas.

En el mismo orden de ideas, resulta importante destacar que, para que nazca ésta causal, debe tratarse de una violación de -- naturaleza colectiva, de actos que tiendan a evitar la protección que el derecho colectivo otorga respecto de los derechos individuales, como es respecto al salario, jornada, vacaciones, formación de las comisiones mixtas, entre otros.

e). CUMPLIMIENTO DEL REPARTO DE UTILIDADES.

Por lo que respecta a lo dispuesto en la fracción V, el exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades por medio de la huelga, es otra causal que si bien, los trabajadores en general pueden ejercer cuando exista - abstención o negación por parte del patrón para dar cumplimiento a este mandato; también es cierto que, la huelga en las Instituciones de Educación Superior no podrán tener dicho objeto, primeramente en atención a que las mismas no son empresas y segundo no pueden ser consideradas como parte integrante del proceso de-

producción. Además no persiguen fines lucrativos o la obtención de algún provecho económico.

Por su parte, el propio artículo 126 en su fracción V de la ley laboral, exceptúa de la obligación de repartir utilidades -- precisamente a las Instituciones Públicas descentralizadas con fines culturales como lo son las Universidades.

Por tal motivo, como ya lo hemos mencionado el derecho de --- huelga no puede ser irrestricto ni ejercido libremente por los -- trabajadores universitarios, sino que deberá serlo a través de -- la observación de ciertas modalidades.

f). SOLIDARIDAD.

De la Cueva manifiesta que la huelga por solidaridad es la -- suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empuresa, los cuales, sin tener conflicto alguno con su patrono, -- desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores-- de otra empresa que sí están en conflicto con su patrono y pre -- sionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales.

Asimismo señala como requisitos de la misma, que:

a). Los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio, -- sino más bien buscan apoyar uno ajeno, testimoniando su simpatía a los que buscan resolver el conflicto que les atañe directamen-- te.

b). Presupone la existencia de una huelga principal.

c). Los huelguistas solidarios deberán de cumplir con todos los requisitos exigidos por la ley (mayoría de trabajadores, forma escrita, registro de emplazamiento, cumplimiento de los exigidos en el periodo de prehuelga).

d). La terminación de la huelga principal o su declaración de ilícitud, pone fin a la subsidiaria.

De esta forma, cabe señalar que este tipo de huelga ha sido declarada como revolucionaria o anticonstitucional, toda vez, -- que a través de ella no se busca dar solución a un problema que se haya suscitado entre trabajadores y patrones en una empresa o establecimiento directamente, y en la que no hay un desequilibrio entre los factores de la producción, sino buscar dar apoyo a otra ya existente.

A este criterio se adhiere De la Cueva al decir que la huelga carece de fundamento y es contraria a la fracción XVIII del Apartado A del artículo 123, pues no tiene por objetivo resolver un conflicto entre trabajadores que declaren a su patrón, sino testimoniar simpatía y apoyo a otro grupo de trabajadores en huelga.

A su vez la propia ley reglamentaria establece que el ejercicio de la huelga por solidaridad no suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 448); mientras que el artículo 937 exceptúa de la obligación de pagar los sala-

rios vencidos o caídos durante todo el tiempo que duro la huelga al patrón en cuya empresa o establecimiento se suspendieron las labores por los trabajadores para dar apoyo a una huelga existente en otra empresa.

En el mismo orden de ideas y por cuanto hace a la huelga que pretenda ejercitarse en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas para dar apoyo a otra existente, tenemos que la misma Constitución en el artículo 3o. fracción VII último párrafo, niega la posibilidad de existencia de la misma, al establecer "las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el Apartado A del artículo 123 de esta Constitución, ... DE MANERA QUE CONCUERDEN -- CON LA AUTONOMIA, LA LIBERTAD DE CATEDRA E INVESTIGACION ...".

Al respecto el ilustre investigador Don José de Jesús Orozco-Henríquez, en su estudio sobre las relaciones colectivas de trabajo en las Universidades Públicas Autónomas, señala "que las -- huelgas por solidaridad, además de una serie de argumentos en -- contra de su procedencia, violan la autonomía universitaria al -- paralizar una Institución por razones ajenas y es una forma de -- represión contra los demás miembros de la comunidad universita -- ria, al forzar una aparente adhesión institucional, conculcando -- los principios de independencia ideológica que caracterizan a -- las Universidades".

De tal forma, es menester señalar, que nosotros nos inclinamos por la idea de que las huelgas por solidaridad deben ser ter

minantemente declaradas improcedentes en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas, por ser contrarias a la autonomía, a la libertad de cátedra e investigación, así como a los fines propios que las mismas persiguen, compartiendo de -- esta forma el criterio, no solo de Orozco Henríquez, sino de todos aquellos tratadistas que sostiene dicha aseveración. En atención de que al permitir la misma bastaría que en una Universidad hubiera un problema, para que las demás Instituciones lo hicieran suyo. Al decir de Cavazos Flores, esto más que ir en busca de un equilibrio en las relaciones laborales, se traduce en un chantaje como un medio para presionar a un patrón a que dé cumplimiento a las peticiones de los huelguistas directamente involucrados en el conflicto.

En base al criterio anterior, sostenemos que las huelgas por solidaridad no deberán quedar previstas dentro de las modalidades que propondremos en el siguiente capítulo, para que tenga objeto la huelga en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas, por ser incompatible con la naturaleza y fines que las mismas persiguen.

A su vez, tampoco estamos en favor de los paros que realicen los trabajadores en apoyo y para mostrar su solidaridad a la huelga emplazada y estallada en otras Instituciones, en atención a los daños y perjuicios que ocasionan a la comunidad universitaria en general, por problemas que no les son propios.

Por lo anterior nos hemos tomado la libertad de citar el con-

flicto que se presentó en la Universidad Autónoma Metropolitana, cuyas actividades se vieron obstaculizadas por la huelga estallada por los trabajadores el primero de Febrero del presente año, - mismo que se prolongó durante cincuenta días, y a la que mostraron solidaridad entre otras Universidades la de Chihuahua, Chapingo, Guerrero, Oaxaca, Baja California, el Instituto Nacional de Antropología e Historia entre otras, a través de la realización de paros escalonados.

"Por mayoría de votos, los más de 21 mil trabajadores administrativos de la UNAM resolvieron no realizar el paro de 12 horas programado para hoy, en apoyo a la huelga del Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM --- (SITUAM) con lo que se vino abajo el paro nacional en 18 universidades y organismos de cultura que amenazaron con este movimiento.

Después de más de seis horas de votaciones y recuento de los sufragios, Nicolás Olivos Cuéllar, secretario general del STUNAM, dio a conocer que hoy habrá clases normales aunque expresó que este gremio sigue solidario con --- los del SITUAM).

Entre las universidades públicas que SECUNDARAN al --- SITUAM está la de Chihuahua, que realizará un paro de labores mañana, hoy lo harán los trabajadores del Instituto Nacional de Antropología e Historia. Se espera que otros sindicatos lo realicen en forma escalonada.

UN RECTOR SIN RESPUESTAS

Mañana por la tarde habrá una concentración en el Zócalo capitalino con representantes y delegados de más de 15 universidades y organismos públicos, integrantes de la Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios, Chapingo, el INAH-INBA, universidades de Chihuahua, Guerrero, Oaxaca, Colegio de Bachilleres y otras instituciones DE --- CLARARON SU APOYO AL SITUAM." (30).

- (30). García Salinas, David; NO HABRA PARO DE LABORES EN LA UNAM; en el periódico LA PRENSA; México, D.F.; Martes 15 de Febrero de 1994; P. 38.

Lo anterior es muestra irrefutable de que el apoyo a una huelga por parte de trabajadores a los que no atañe directamente el conflicto, puede ocasionar graves daños en el curso normal tanto de investigaciones, experimentos, y en general de las cátedras - que se imparten en estas Instituciones Culturales, en perjuicio de la comunidad universitaria integrada por estudiantes, catedráticos, investigadores, técnicos; así como, de los trabajadores - en general de las mismas, puesto que se verán privados de sus salarios correspondientes al tiempo en que permanecen en paro o en huelga por solidaridad o apoyo a un movimiento ajeno.

Inclusive este acto de apoyo puede incluso dar pauta a que -- los trabajadores solidarios con este movimiento opten a su vez -emplazar a huelga a sus propias Instituciones exigiéndoles mejoramiento de sus condiciones laborales o incrementos salariales.

"TEXCOCO, Méx., 15 de febrero.- El Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Chapingo (STAUACH) decidió estallar hoy por la noche la huelga por violaciones al contrato colectivo y por la negativa de -- las autoridades de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos (SARH) para incrementarles 40% al salario y 15% en prestaciones.

Asimismo, los trabajadores académicos tomaron las instalaciones de rectoría como protesta al tope salarial de 5% que rechazaron categóricamente durante el pleno de las negociaciones.

Luego de una asamblea resolutive, el STAUACH dijo que hoy a las 23:30 horas colocarán las banderas rojinegras - en las puertas principales de la casa de estudios, en rechazo a los ofrecimientos de las autoridades académicas - "que no rebasa la política de austeridad y mantiene los niveles educativos rezagados", indicó Fernando Serrat -- Cruz, secretario de organización, durante el mítin cele --

brado después de que tomaron rectoría." (31).

"CHILPANCINGO, Gro., 15 de febrero.- Poco más de cuatro mil trabajadores de la Universidad Autónoma de Guerrero (UAG) estallaron la huelga indefinida; desde las 18:00 horas instalaron las banderas rojinegras en los diversos centros de trabajo de la casa de estudios. Este movimiento afectará por lo menos 45 mil estudiantes.

Información proporcionada por el secretario general - del STAUAG, Romualdo Hernández dijo que hasta la hora del estallamiento, las autoridades no hicieron un ofrecimiento aceptable." (32).

"El Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Chapingo (STAUACH) decidió estallar esta noche, a las 23:00 horas, la huelga en esa casa de estudios.

En boletín, el STAUACH informó que dadas las condiciones que prevalecen en la negociación contractual, decidió convocar a una asamblea general de sus agremiados y que - después de un riguroso análisis decidieron estallar la - huelga referida.

El sindicato reclama 40% de aumento salarial y asegura que ningún incremento inferior a esta tasa, restituye el poder adquisitivo." (33).

"Alrededor de 75,000 alumnos de licenciatura y posgrado de universidades públicas del país están siendo perjudicados con los movimientos de huelga y paro que realizan sindicatos de las casas de estudio de la Autónoma Metropolitana, Chapingo, Durango, Guerrero, Universidad Pedagógica Nacional y de Michoacán.

- (31). Tinoco Oros, Elizabeth; ESTALLARON LA HUELGA EN LA UACH ANTE LA NEGATIVA DE UN INCREMENTO SALARIAL; en el periódico EL UNIVERSAL, Sección Estados; México, D.F.; Miércoles 16 de Febrero de 1994; P. 3.
- (32). García Salinas, David; HUELGA EN LA UAG; en el periódico LA PRENSA; México, D.F.; Miércoles 16 de Febrero de 1994; P. 41.
- (33). García Salinas, David; PARO EN CHAPINGO; Idem.

En votación efectuada ayer en la Casa del Maestro Jubilado, en Calzada de Tlalpan 1112, declararon que también estallarían en huelga esta madrugada las universidades de Oaxaca y Baja California.

El SITUAM encabeza este movimiento, con una huelga -- que se prolonga ya por 16 días, dejando sin clases a más de 40,000 estudiantes de las unidades Azcapotzalco, Xochimilco e Iztapalapa; le sigue la Universidad Autónoma de Chapingo, con 10,000 alumnos, cuyos 800 académicos pararon labores antenoche, en tanto que los administrativos -- indicaron que lo harán mañana.

UNIVERSIDADES PUBLICAS QUE FIRMARON

Los trabajadores académicos de la Universidad de Morelia, Michoacán, levantaron su huelga al obtener el mayor incremento salarial del 15%, y el pago íntegro de salarios caídos durante los 18 días que estuvieron en paro. Falta por firmar los administrativos.

Los sindicatos que también aceptaron la elevación salarial y rompieron ese movimiento son los de las universidades de Aguascalientes, Nuevo León, Tabasco y Zacatecas, cuyo personal académico obtuvo aumento directo al salario del 8.5%; sus similares de Colima, Yucatán, Campeche y Coahuila, se informó, no enfrentan conflicto por revisión salarial." (34).

"Estalló la huelga en dos universidades; el sindicato administrativo de la Universidad Autónoma de Oaxaca y el académico de Baja California, por lo que hasta el momento suman ya 10 planteles educativos de nivel superior en paro de actividades en toda la República, que se han unido al movimiento de huelga que encabeza la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).

SIN CLASES

Alrededor de 100 mil alumnos son los que han dejado de acudir a clases por los estallamientos de huelga, registrados en 10 planteles de nivel superior del país. Tan solo en la UAM se considera que son 45 mil los estudiantes que han resultado perjudicados con todo ello, y en Chapingo aproximadamente 6 mil, quienes en general corren

(34). García Salinas, David; PERJUDICADOS 75 MIL ESTUDIANTES; en el periódico LA PRENSA; México, D.F.; Jueves 17 de Febrero de 1994; P.P. 2, 26 y 57.

el riesgo de perder el semestre en caso de prolongarse el conflicto.

Por lo que respecta a los trabajadores, también la situación es lamentable ya que han dejado de percibir durante 17 días sus salarios, lo que los pone en aprietos económicos. Sobre esto, Sergio Gutiérrez precisó que de ser consideradas sus demandas justas y en cuanto se levante la huelga, el SITUAM solicitará el pago de salarios caídos." (35).

"De los corresponsales. El Sindicato de Trabajadores y empleados de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (STEUABJO) inició ayer una huelga, al rechazar un incremento global de 8 por ciento al salario. Por su parte, el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Baja California Sur (SPAUBCS), también paró actividades al no aceptar 7 por ciento de aumento directo al salario y 5 por ciento en prestaciones.

En la Universidad Autónoma de Chapingo (UACH), el Sindicato de Académicos cumplió dos días en huelga, mientras que los trabajadores administrativos sindicalizados aceptaron ayer 2 por ciento de aumento salarial, 2 por ciento para productividad y 2.9 en prestaciones, además de 620 mil nuevos pesos para vivienda, equipo de oficina y vehículos, con lo que evitaron el paro de labores.

Por otra parte, los sindicatos de académicos y administrativos de la Universidad Autónoma de Guerrero (UAG), que desde el martes por la tarde se encuentran en huelga, informaron que rechazarán el ofrecimiento oficial de 7 por ciento, y mantienen su petición de 20 por ciento, así como que se establezca una sola zona de pago por vida cara, considerando como base Acapulco.

A su vez, los sindicatos de empleados y académicos de la Universidad Autónoma de Hidalgo (UAH) prorrogaron las negociaciones para acordar con la Rectoría el porcentaje de incremento salarial hasta después del 4 de marzo, fecha en que presentaría su informe de labores el rector — Gerardo Sosa Castelán.

El vocero de la UAH, Jorge del Castillo, informó que—

(35). Ortiz Gutiérrez, Genoveva; SON YA 10 UNIVERSIDADES EN HUELGA; en el periódico LA PRENSA; México, D.F.; Viernes 18 de Febrero de 1994; P.P. 3, 26 y 58.

el sindicato de académicos prorrogó las negociaciones para acordar un incremento salarial hasta el 7 de marzo, — mientras que los trabajadores administrativos reanudarán las negociaciones el día 15. En ambos casos la solicitud es de 25 por ciento de aumento.

Respecto a la situación en Oaxaca. Francisco Arredondo González, dirigente del STEUABJO, informó que las pláticas conciliatorias se suspendieron la noche del miércoles, al no aceptar el ofrecimiento de las autoridades universitarias de 5 por ciento directo al salario, 2 por ciento por eficiencia en el trabajo y uno por ciento en — prestaciones.

Por su parte, el personal académico de la UABCS inició la huelga en demanda de un incremento de 19 por ciento. — Las autoridades universitarias sólo ofrecen 7 por ciento directo al salario y 5 en prestaciones." (36).

"En un creciente rechazo a los topes salariales y a los aumentos vinculados a la productividad, los sindicatos académicos y administrativos de las universidades públicas están multiplicando las huelgas en el país.

El lunes 14, estalló su movimiento la Universidad Autónoma de GUERRERO; el martes 15, la de DURANGO; el miércoles 16, la de MICHOACAN, y el jueves 17, las de OAXACA y BAJA CALIFORNIA SUR.

Los sindicatos académico y administrativo de la Universidad Autónoma de Guerrero rechazan el aumento salarial de 7%, exigen 20% de incremento y demandan que, para ello, se despidan al personal de confianza, que se ha incrementado en 30% y rebasa los niveles establecidos por la — SEP." (37).

Ante ésta situación, sostenemos la idea de que es necesaria — la previsión de un procedimiento a través del cual se evite la — prolongación indefinida de una huelga.

- (36). Enríquez, Manuel; Etal.; INICIO LA HUELGA EN LAS UNIVERSIDADES DE OAXACA Y BCS; en el periódico LA JORNADA; México, D.F.; Viernes 18 de Febrero de 1994; P. 24.
- (37). Dávila, Patricia; Etal.; SE MULTIPLICARON LAS HUELGAS UNIVERSITARIAS — CONTRA LOS TOPES SALARIALES; en PROCESO; México, D.F.; 21 de Febrero de 1994; Número 203; p. 42.

g). REVISION SALARIAL.

El derecho de ejercitar la huelga invocada la causal consistente en exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis, es decir, cuando -- tenga por objeto exigir la revisión de los salarios contractuales cada año, es procedente tratándose de las Universidades sin que exista limitación alguna por cuanto hace al contrato colectivo. Pero por lo que respecta al contrato ley es improcedente por las razones ya expuestas anteriormente.

3.4. REQUISITOS.

Para que puedan suspenderse los trabajos, la ley reglamentaria en su artículo 451 establece cuales son los requisitos para que pueda llevarse a efecto dicha suspensión.

De esta forma y apoyándonos en el criterio de clasificación sustentado por De la Cueva, podemos mencionar que estos requisitos pueden ser de tres tipos:

- a). De forma.
- b). De mayoría obrera.
- c). De forma.

A). REQUISITOS DE FONDO.

Se encuentran previstos en la fracción I del artículo citado,

y en el que se exige que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los señalados en el artículo 450.

De modo que, los requisitos de fondo son los motivos por los cuales la ley faculta a los trabajadores para hacer valer o ejercer el derecho de huelga.

Así tenemos, que podrá entenderse cumplido éste requisito, -- una vez que los trabajadores coaligados hacen constar que ha sido observada o cumplida alguna o algunas de las hipótesis del -- artículo 450, como es el de exigir el cumplimiento de un contrato colectivo aún cuando no ha sido violado. Es decir basta con -- hacer alusión al objeto que persigue la huelga que pretende estallarse, para cumplir con el requisito de fondo; puesto que la calificación o imputabilidad de la misma es hecha con posteriori -- dad.

B). DE MAYORIA OBRERA.

Esta previsto en la fracción II, y se refiere a la voluntad -- mayoritaria que se requiere para estallar una huelga, es decir, -- que la suspensión del trabajo cuente con el apoyo de la mayoría -- de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o egtablecimiento o dependencia de que se trate.

Por su parte, la ley laboral establece que la determinación -- de la mayoría sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga y en ningún caso como --

cuestión previa a la suspensión de los trabajos, lo que significa, al decir de Néstor De Buen, que la mayoría debe de establecerse a posteriori, después de estallada la huelga y nunca como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

A su vez, el propio artículo 459 fracción I de la ley, confirma la importancia y trascendencia de este requisito, al establecer que la huelga será legalmente existente si la suspensión del trabajo se realiza por una mayoría e inexistente si se realiza por un número menor de trabajadores al fijado en el artículo -- 451 fracción II (que es el de la mitad de los trabajadores más -- uno).

De esta forma, se confirma a través de estos artículos que la huelga es un derecho de las mayorías.

C). DE FORMA.

Son los que se encuentran consagrados en el artículo 920 de -- la ley, el cual establece que el pliego de peticiones que se presente para iniciar el procedimiento de huelga, debe reunir entre otros requisitos los siguientes:

- Deberá dirigirse al patrón.
- En el mismo deberán formularse las peticiones.
- Señalar el propósito de ir a la huelga, si no son satisfechas expresarán concretamente el objeto de la misma (artículo -- 450).
- Indicarán el día y hora en que suspenderán las labores o el

término de la prehuelga.

- Deberá presentarse por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje; o a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento; si está ubicado en lugar distinto a -- aquel en que resida la Junta.

- El aviso para la suspensión de labores deberá darse, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos.

Si no se reúnen todos estos requisitos (fondo, forma y mayoría) la huelga será declarada legalmente inexistente (artículo 459).

3.5. PROCEDIMIENTO.

A partir de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo, cuya vigencia inició el primero de mayo de 1980, el legislador -- acertadamente separó el aspecto sustantivo, del aspecto procesal de nuestra materia.

Así tenemos que, por cuanto hace al procedimiento de huelga -- éste quedó consagrado en los artículos 920 al 936, cuyo contenido antiguamente se encontraba previsto en los artículos 452 a -- 458 y del 460 al 465 respectivamente.

Una vez citado lo anterior, cabe señalar, las etapas por las-

que atraviesa la huelga, y entre las cuales se encuentran: la de gestación, la de prehuelga, la de suspensión de labores y la de calificación de la huelga, siguiendo el criterio de clasificación doctrinal tradicional.

GESTACION

"Se habla de gestación del movimiento, cuando los trabajadores se congregan para cuestionar la conducta del patrón; analizar el desequilibrio económico existente dentro de la empresa; elaborar el pliego petitorio; decidir, en asamblea, la táctica de la acción, la perspectiva legal y el consenso de votar la huelga." (38).

De lo anterior se desprende que, el periodo o la etapa de gestación comprende desde el momento en que la mayoría de los trabajadores se reúnen en una asamblea para votar sobre la declaración de la huelga, hasta el momento en que el pliego petitorio es presentado ante la Junta competente, momento en el cual inicia la etapa de prehuelga.

PREHUELGA

"El periodo de prehuelga es un espacio de tiempo impugnado por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida." (39).

Este periodo o etapa comprende, desde la presentación del pliego petitorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje hasta el estallamiento de la huelga.

(38). Santos Azuela, Héctor; CURSO INDUCTIVO DE DERECHO SINDICAL Y DEL TRABAJO; Editorial Porrúa; 1a. edición; México, 1990; P. 224.

(39). De la Cueva, Mario; Op. Cit.; P. 632.

La misma tiene por objeto conciliar a las partes a través de una audiencia de avenimiento o conciliación, dando oportunidad al patrón de analizar las prestaciones exigidas por los trabajadores, así como, el evitar las consecuencias que produciría la suspensión de las labores.

De esta forma tenemos que, el **EMPLAZAMIENTO** constituye una advertencia que los trabajadores hacen al patrón para que le sean satisfechas sus exigencias, de lo contrario procederán a la suspensión de labores. Estas peticiones o exigencias deberán constar por escrito a través de un pliego petitorio el cual deberá reunir los requisitos que exige la ley en su artículo 920, y que a la letra dice:

El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los siguientes requisitos:

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga, si no son satisfechos, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y la hora en que se suspenderán las labores o el término de prehuelga;

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad po

lítica de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III.- EL AVISO PARA LA SUSPENSIÓN DE LAS LABORES deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Para estos efectos, se entiende por servicios públicos, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 925: los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpieza, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Por lo que respecta a este precepto, desde nuestro punto de vista se limita únicamente a señalar cuales tienen el carácter de vitales, pero hay que recordar que hay otros servicios, que si bien no tienen éste carácter, sí son necesarios, como lo es el de la educación que también tiene el carácter de servicio público por que así se lo ha reconocido la propia Constitución.

Por tal motivo, y en atención a que nuestro objeto de estudio son las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas, nos pronunciamos en favor de que en tal disposición quede contemplada la misma, toda vez, que servicio público es toda actividad organizada que se realice apegándose a las leyes vigentes, con el fin de dar satisfacción en forma continua, uniforme, regular y permanente a necesidades de carácter colectivas y de interés general por una organización pública, sea, centralizada, descentralizada, empresa de participación estatal o por particulares a través de una concesión. Situación que en otros países ya es observada dentro de sus legislaciones respectivas, como el caso de Honduras, Mauritania, Turquía, entre otros.

Continuando con el emplazamiento, por cuanto hace a la **NOTIFICACION** del mismo, el artículo 921 establece que el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

La notificación del emplazamiento a huelga produce varios **EFFECTOS**, entre los que la ley reconoce:

a). El de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo (artículo 921 segundo párrafo).

b). Dar inicio al periodo de pre huelga, comenzando a correr - el termino de cuarenta y ocho horas para que el patrón dé CONTES TACION al pliego petitorio (artículo 922).

c). Suspende la ejecución de sentencias, embargos, asegurami- entos, diligencias o desahucios en contra de la empresa o esta - blecimiento; así como, el secuestro de bienes del local en que - se encuentren instalados. Salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de :

- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemni- zaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, - hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.

- Garantizar créditos derivados de la falta de pago de las -- cuotas al IMSS.

- Garantizar créditos derivados de las cuotas a favor del IN- FONAVIT.

- De los demás créditos fiscales.

Cabe señalar que del propio artículo 924 en su último párrafo se desprende que los derechos de los trabajadores serán preferentes sobre los demás créditos antes mencionados. Asimismo, señala que las actuaciones (excepciones o incidentes) respectivas a los casos de excepción ya mencionadas se practicarán sin afectar el- procedimiento de huelga.

De esta forma al decir de Trueba Urbina, se impidieron los -- fraudes legales que se cometieron en perjuicio de los trabajado-

res a través de la confabulación entre patrones y líderes deshonestos, ya que sólo bastaba emplazar a huelga para que el cobro de dichos créditos sociales se postergara o prorrogara hasta la solución de la misma.

d). El ejercicio del derecho de huelga suspende a su vez la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (que son -- las que tienen por objeto modificar, aumentar o reducir, las condiciones generales de trabajo), salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la misma o se trate de huelgas por solidaridad (artículo 448).

Dentro de éste mismo orden de ideas, el artículo 923 establece que **NO SE DARA TRAMITE AL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO DE HUELGA**, cuando:

a). Cuando no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 (fondo, forma y mayoría).

b). Cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley.

c). Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo cuando ya existe uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Pero previamente al inicio del trámite del emplazamiento, el Presidente de la Junta debe cerciorarse de que no concurren las circunstancias mencionadas anteriormente y deberá a su vez, orde

nar la certificación correspondiente a efecto de verificar si -- existe un contrato colectivo de trabajo ya depositado y notificará por escrito la resolución al promovente.

Por otra parte resulta importante destacar que, existen ciertas MODALIDADES EN LAS FORMALIDADES TRATANDOSE DEL EMPLAZAMIENTO A HUELGA PARA OBTENER LA CELEBRACION O REVISION DEL CONTRATO LEY y entre las cuales se encuentran:

a). El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II.

b). En el escrito se señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

c). Si el escrito se presenta ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, -- bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas.

d). Por último, si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.

En el periodo de prehuelga la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es, lograr la conciliación de las partes, -- sin hacer declaración alguna sobre la calificación de la huelga.

Al respecto el artículo 926 señala que la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una **AUDIENCIA DE CONCILIACION** procurando avenirlas.

Esta audiencia debe de ajustarse a las normas previstas en el artículo 927; así tenemos:

a). Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas para el procedimiento conciliatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables.

b). Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores.

c). El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de a -

premio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación y entre las cuales se encuentran: multa hasta siete veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se comete la infracción; presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública y el arresto hasta por treinta y seis horas en términos del artículo 731. A su vez, éstas medidas de apremio pueden ser impugnadas a través del recurso de reclamación previsto en los artículos 853 y 854.

d). Ni la suspensión de la audiencia de conciliación, ni la rebeldía del patrón para concurrir a ella, suspenderán los efectos del aviso para el estallamiento de la huelga.

Esta audiencia solo podrá diferirse por una sola vez y a petición de los trabajadores (artículo 926 in fine).

A su vez, es necesario observar algunos **ASPECTOS O NORMAS PROCESALES ESPECIALES DEL PERIODO CONCILIATORIO** y entre las cuales se encuentran:

a). Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas contenidas en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones de falta de personalidad, incompetencia, terminación de la huelga, excepciones en el trámite del emplazamiento; trabajos de emergencia, declaración de inexistencia o ilícitud de huelga (artículo 928 fracción I).

b). En materia de huelga no son aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones.

Puesto que las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechos (artículo 928 fracción II).

c). En el procedimiento de huelga todos los días y horas son hábiles, para lo cual la Junta tendrá guardias permanentes paratal efecto (fracción III).

d). No serán denunciables en los términos del artículo 710 de la ley, los miembros de la Junta.

e). No se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución (fracción IV).

f). No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente (fracción V). En este caso los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente. Lo anterior lo hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Si las partes llegan a un convenio en la etapa de conciliación, la Junta de Conciliación y Arbitraje, previo el examen del

convenio y siempre que no se viole ningún derecho de los trabajadores, aprobará el mismo y el conflicto terminará.

De no llegar a ningún arreglo, las partes quedarán en libertad de proceder en los términos que más convengan a sus intereses, pero apegándose siempre a lo dispuesto por la ley.

ETAPA DE SUSPENSION DE LABORES

De acuerdo a lo establecido por la misma, antes de suspender las labores la Junta de Conciliación y Arbitraje con audiencia de las partes, designará el PERSONAL DE EMERGENCIA, que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá condenar la práctica de las diligencias que juzgue convenientes (artículo 935).

Asimismo, una vez estallada la huelga, los trabajadores huelguistas deberán CONTINUAR PRESTANDO SUS SERVICIOS: en los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, debiendo conducirse a su punto de destino. Y en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento (artículo 466).

En el caso de que se nieguen los huelguistas, a prestar los servicios mencionados, el patrón podrá utilizar otros trabajado-

res. Incluso las Juntas, en caso necesario, podrán solicitar el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios (artículo 936).

En atención a lo que preve el artículo 466, a nuestro punto de vista deberían de contemplarse, dentro de este tipo de servicios o trabajos, los de carácter experimental y de investigación que requieren condiciones especiales; el que se realiza en los laboratorios químico-farmacéuticos, bio-genéticos, entre otros. Por lo que proponemos que estos queden incluidos en su contexto. Y tratándose de huelgas en Universidades, tales labores son obstaculizadas por los huelguistas al prohibirse e impedirse la entrada a tales laboratorios una vez estallada la misma y colocadas las banderas rojinegras.

"Se pierden diariamente alrededor de 7 mil millones - de viejos pesos por las huelgas que se realizan en ocho - universidades públicas. Zacatecas y Aguascalientes suspendieron ya sus movimientos por lo que urge que los trabajadores universitarios, sin dejar de luchar, depongan su actitud y reabran las puertas de esas casas de estudio.

Importantes proyectos de investigación científica, — tecnológica, médica y bioquímica, entre otros, así como - del ramo agropecuario, se realizan desde hace años en centros universitarios como Chapingo, Autónoma Metropolitana, Durango, Guerrero, Oaxaca, Michoacán, Baja California y - en la Universidad Pedagógica Nacional.

Entre los múltiples proyectos científicos y tecnológicos que realizan expertos de las mencionadas casas de estudio, principalmente en la UAM que tiene investigadores de primer nivel reconocidos internacionalmente, se encuentra Sergio Revah.

El doctor Revah ha efectuado importantes estudios, — llevados a la práctica, sobre biotecnología para combatir las emisiones contaminantes, trabajos por los que recibió el premio en este rubro de la Organización de Estados Ame

ricanos.

Investigadores de las unidades Xochimilco e Iztapalapa comentaron que las autoridades universitarias deben sensibilizarse, lo mismo que el gobierno federal, para reconocer el derecho de los trabajadores administrativos y académicos a un salario digno y justo, que aunque no sea del 40 por ciento, al menos rebasa el tope salarial y tengan efectivamente mejores prestaciones." (40).

"Que la Universidad Autónoma Metropolitana pida a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declare inexistente la huelga del SITUAM, porque está afectando al INTERES PUBLICO, a más de 40 mil estudiantes y hay pérdidas económicas en proyectos que se encuentran paralizados, de mandaron a la UAM alumnos de esa casa de estudios.

Expresaron que si bien dan su apoyo moral a los trabajadores independientes de la UAM, sin embargo no están dispuestos a perder el trimestre y a retrasar sus estudios con todos los problemas que esta situación acarrea." (41).

"Si la huelga en la Universidad Autónoma Metropolitana se prolonga hasta el jueves, se podría hablar práctica mente de la pérdida del trimestre, lo que perjudicará e — normemente a poco más de 40 mil estudiantes, amén de la — paralización de los PROYECTOS CIENTIFICOS que se reali — zan." (42).

Adentrándonos a la etapa de **SUSPENSION DE LABORES** tenemos que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo (artículo 443), por lo que basta que los trabajadores dejen de laborar para que se produzca el estallido de la huelga.

- (40). García Salinas, David; PERDIDAS POR LAS HUELGAS UNIVERSITARIAS DEL PAIS; en el periódico LA PRENSA; México, D.F.; Sábado 19 de Febrero de 1994;— P. 2, 27 y 37.
- (41). García Salinas, David; DECLARAR INEXISTENTE EL PARO EN LA METROPOLITANA, Idem.; P. 2 y 29.
- (42). García Salinas, David; PERDIDA DEL TRIMESTRE SI LA HUELGA LLEGA HASTA — EL JUEVES; en el periódico LA PRENSA; Martes 22 de Febrero de 1994; P.59.

Respecto de la colocación de las banderas rojinegras, esto -- constituye más que un requisito (puesto que la ley no lo contempla) un medio para dar a conocer su estado de huelga; es un logotipo, es su símbolo, la forma de hacer pública su situación.

La huelga debe estallar exactamente el día y la hora anunciadas para tal efecto. Sin embargo, hay trabajos en los que la suspensión de labores es posterior, como son los que señala el artículo 466, ya que debe suspenderse hasta la conclusión del viaje y el traslado de los pacientes a otro establecimiento.

Mientras que hay otros en los que la suspensión del trabajo es anterior, como sucede en el caso de los trabajadores cuya labor es eventual, o incluso ésta suspensión puede darse por causas ajenas a los huelguistas; ejemplo, en el caso de que una autoridad clausure la empresa o que el mismo patrón haya suspendido las labores.

Ahora bien, el ejercicio del derecho de huelga debe ser hecho respetar por la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para realizar dicha suspensión (artículo 449). Toda vez que la huelga -- es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que la misma dure y en forma pacífica (artículo 447).

Una vez que se decide estallar la huelga, al decir de San-

tos Azuela, deberá formarse un Comité de Huelga integrado por -- los elementos más honestos, responsables y capaces para interpretar y ejecutar los acuerdos que se toman en la asamblea.

Deben designarse las comisiones de trabajo que sean necesarias y entre las cuales podemos mencionar, la de:

- a). Vigilancia de puertas, guardias y orden.
- b). Información, propaganda y relaciones.
- c). Brigadas de movilizaciones, volanteo y boteo para recabar fondos para la causa.
- d). Finanzas, en el que se formará un fondo de resistencia y de recursos económicos.
- e). Alimentación o cocina popular.
- f). Primeros auxilios en accidentes o enfermedades, contando con el auxilio y asistencia de médicos y enfermeras calificados.
- g). Control de tribuna, procurando que sé de información fidedigna del hecho (en forma escrita o a través de oradores).
- h). Protección a los dirigentes del movimiento.
- i). De recopilación de documentos como escritos, tesis, publicaciones sobre el movimiento.

Lo anterior nos confirma, que el llevar a cabo un movimiento de huelga no es nada fácil, puesto que se requiere de una gran organización y supervisión de las comisiones, vigilando que estas funcionen correctamente; coordinación de los trabajadores para realizar sus asambleas; para comunicar de su movimiento a la opinión pública sin que se preste a falsas interpretaciones; para

obtener la certificación oficial de que dicho movimiento se efectuó apegado a la ley; para la colocación de los signos o banderas; para la guardia y vigilancia de la empresa o establecimientos.

A su vez, los trabajadores al decidir ejercer su derecho de huelga deben estar plenamente concientes de los beneficios o perjuicios que la misma trae consigo, como podrían ser el que triunfe o fracase el movimiento al ser declarada la huelga como inexistente o ilícita.

ETAPA DE CALIFICACION DE LA HUELGA.

La calificación de la huelga por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje no podrá ser hecha con anterioridad a la suspensión de labores, sino con posterioridad a ella y sólo a solicitud de los trabajadores, patrones de la empresa o establecimiento afectado o de cualquier tercero que demuestre su interés, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del para que declare la **INEXISTENCIA** de la misma (artículo 929).

Las **CAUSAS DE INEXISTENCIA** que pueden invocar los afectados son:

a). Que dicha suspensión se realizó por una minoría de trabajadores.

b). Que no ha tenido o persigue alguno de los objetos o causas que señala el artículo 450.

c). Que no se cumplieron los requisitos de forma previstos en

el artículo 920.

Por lo tanto, no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las mencionadas líneas arriba (artículo 459).

Por su parte el artículo 929 en su párrafo final señala que, si no se solicitó la declaración de inexistencia en el tiempo señalado, la huelga será considerada existente de oficio surtiendo todos los efectos legales, por lo que no es necesario tramitar un incidente para obtener de la autoridad tal declaración.

En el mismo orden de ideas, el **PROCEDIMIENTO PARA LA DECLARACION DE INEXISTENCIA** de la huelga, que deberá seguirse es el siguiente:

a). La solicitud debe presentarse por escrito, acompañada de una copia para cada una de las partes. Indicándose en la misma las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse con posterioridad causas distintas de inexistencia.

b). La Junta correrá traslado de la solicitud, citará a las partes a audiencia, misma que se celebrará en un término que no exceda de 5 días, en donde las partes además de ser escuchadas, podrán ofrecer pruebas.

c). Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia citadas en la solicitud, y cuando ésta sea presentada por terceros, las pruebas que tiendan a comprobar su interés. La Junta solo aceptará las que satisfagan los requisitos ya señalados.

d). Las pruebas deben rendirse en la misma audiencia, salvo cuando se trate del recuento de los trabajadores en cuyo caso se apegará a lo dispuesto por el artículo 931. Y si por la naturaleza de las pruebas no pueden desahogarse, la Junta en estos casos diferirá su desahogo.

e). Una vez concluida la recepción de las pruebas, la Junta resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado de huelga, dentro de las veinticuatro horas siguientes.

f). Para la resolución de inexistencia, los representantes de los trabajadores y patrones serán citados para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurran, y en caso de empate, se sumarán al voto del Presidente los votos de los ausentes (artículo 930).

En el caso de que se ofrezca como prueba el **RECUESTO DE LOS TRABAJADORES**, deberá estarse a lo dispuesto por el artículo 931:

a). La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse.

b). Solo tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento.

c). Se considerarán trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.

d). No serán computados los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de -

emplazamiento de huelga.

e). Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

La **CARGA DE LA PRUEBA** de que la huelga fue realizada por un número menor al fijado por la ley correrá a cargo del que promueve el incidente de calificación de inexistencia de la huelga.

En ningún caso el recuento podrá realizarse antes de la suspensión de labores.

Los **EFFECTOS DE LA DECLARACION DE INEXISTENCIA** de la prueba -- son:

a). La Junta fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo.

b). Notificará lo anterior por conducto de la representación-sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, salvo que haya existido causa justificada para ello.

c). Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores en el término señalado, éste quedará en libertad para contratar a otros.

d). Procederá a dictar las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse al trabajo.

Por cuanto hace a la calificación de **ILICITUD** de la huelga, - la ley señala que el procedimiento a seguir será el mismo que se señala para la declaración de inexistencia.

Las **CAUSAS DE ILICITUD** son entre otras, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o - las propiedades, y en caso de guerra, cuando los trabajadores -- pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobi-
erno.

Los **EFFECTOS DE LA DECLARACION DE ILICITUD**, son distintos a -- los que se producen tratándose de la declaración de inexistencia puesto que, si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas que hayan ejecutado tales actos.

IMPUGNACION DE LA RESOLUCION

En el proceso laboral contra las resoluciones de las Juntas - no procede recurso alguno (artículo 848), solo el de aclaración de laudos para corregir errores o precisar algún punto sin que - ello implique su revocación o modificación; el de revisión de ac-
tos de ejecución; y el de reclamación contra las medidas de apre-
mio. Por tal motivo, la resolución que resuelve el incidente po-
drá ser impugnado sólo mediante el juicio de garantías, y por --
ser un acto ajeno a juicio deberá promoverse amparo indirecto.

ARBITRAJE DE LAS JUNTAS EN LA HUELGA

De acuerdo con nuestra legislación, el conflicto de huelga, -

puede ser sometido optativamente o en forma voluntaria por los trabajadores a la decisión de la Junta; de ser así, deberán seguir el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según se trate de la celebración, firma o cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo, en cuyo caso se aplicarán las normas previstas para la solución de los conflictos colectivos de naturaleza jurídica. O bien, si se trata de obtener la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o de la suspensión o terminación de las relaciones colectivas, se seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Asimismo, señala la ley que, si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste:

a). A la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes.

b). Al pago de los salarios correspondientes a los días que duró la huelga. Salvo que se trate de una huelga por solidaridad, en cuyo caso el patrón no quedará obligado al pago de los salarios caídos.

Al respecto nosotros vertimos la siguiente crítica:

De acuerdo al sistema creado por nuestra legislación, las Juntas no están facultadas para intervenir de oficio en la solución de los conflictos que con motivo de la huelga se suscitan entre-

trabajadores y patrones, puesto que solo cuenta con la facultad para citar a las partes a una audiencia de conciliación, en donde procurará avenirlas, a efecto de que las mismas lleguen a un convenio que ponga fin a la huelga. Y su intervención, tanto para la calificación como para dar solución al conflicto, se encuentra condicionada a la voluntad de las partes para acudir ante la misma.

Lo anterior nos parece inconcebible tratándose de los conflictos que se susciten entre las Universidades y sus trabajadores - en el ámbito laboral con motivo de una huelga, puesto que al ser declarada existente y lícita se puede tornar indefinida si tanto los trabajadores como los patrones (Instituciones Culturales) -- continúan en defensa de sus respectivas posturas. Por un lado -- unos pretenden presionar para que sus demandas o peticiones sean cumplidas; mientras por el otro, el patrón se mantiene en su actitud e imposibilidad de responder satisfactoriamente a dichas peticiones por falta de recursos económicos, como sucede comúnmente. Esto motiva que la huelga entre en un estado de estancamiento que se traduce en un periodo prolongado e indefinido de inactividad, durante el cual los centros educativos permanecerán cerrados, provocándose con ello graves daños (que pueden ser incluso irreparables) y molestias a la comunidad universitaria en general.

"Las posiciones de una y otra partes son hasta el momento invariables porque (en el caso de la rectoría) no se puede rebasar el tope de 5% acordado en el Pacto Económico para la Estabilidad, Competitividad y el Empleo (PE-

CE), y porque según trabajadores, el país a partir de Chiapas es otro." (43).

"Cruciales las pláticas esta tarde entre el comité de huelga del Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM y los directivos de esta universidad, que se espera presenten una mejor propuesta al SITUAM para levantar la huelga que anoche cumplió 11 días de iniciada.

Por la rectoría que dirige el doctor Julio Rubio Oca, estará la secretaria general, Magdalena Fresán. La proposición no aceptada por los trabajadores administrativos y académicos fue del 5% de aumento directo al salario, 2.9% en diversas prestaciones y 2% únicamente para los administrativos, por su desempeño laboral.

Los huelguistas poco más de 7,300 demandan incremento en sus percepciones del 40% y mejoras en prestaciones, están contra el tope salarial del 5%. Antonio Venadoero, dirigente sindical del SITUAM, comentó que de no presentarse una mejor propuesta la UAM se ve inminente siga la huelga y el paro nacional de universidades en todo el país el próximo martes 15." (44).

"La nueva propuesta de la Universidad Autónoma Metropolitana al SITUAM, amén del 5% de incremento salarial y del 2.9% en prestaciones, un aumento del 4% para gastos de reordenación del tabulador salarial para los trabajadores administrativos, únicamente, fue rechazado por los sindicalistas.

Este incremento adicional del 4% fue calificado de confuso por los del SITUAM, quienes manifestaron que según la proposición del rector Julio Rubio Oca, esta elevación se haría efectiva después de 120 días y vendría a significar una mejoría irrisoria en el programa de recuperación salarial, además de variable según el salario del trabajador administrativo, discriminando a los académicos." (45).

- (43). Autor Anónimo; INVARIABLES POSICIONES DE LA UAM Y TRABAJADORES; PERSISTE EL PARO; en el periódico EL UNIVERSAL; México, D.F.; Martes 8 de Febrero de 1994; P. 4.
- (44). Anónimo; ESPERA SITUAM MEJOR OFERTA PARA LEVANTAR LA HUELGA; en el periódico LA PRENSA; México, D.F.; Sábado 12 de Febrero de 1994; P. 11.
- (45). García Salinas, David; RECHAZO EL SITUAM NUEVA PROPUESTA DE AUTORIDADES; en el periódico LA PRENSA; México, D.F.; Jueves 17 de Febrero de 1994; P. 57.

"La rectoría dijo que esperará el compromiso del sindicato para resolver el conflicto dentro de los cauces propios de la vida universitaria.

Expresa que a pesar de la conducta ofensiva de algunos trabajadores, la Rectoría está dispuesta a resolver las demandas del SITUAM mediante el diálogo y la negociación de propuestas razonables. Puntualiza que los planteamientos económicos que ha hecho son los mayores posibles dentro de las condiciones económicas y financieras de la casa de estudios.

Las autoridades señalan que la mejor prueba de la voluntad y la disposición de la Universidad para resolver las demandas del SITUAM es la lista de acuerdos alcanzados hasta la fecha, entre los que destacan los correspondientes a la demanda interna y que el propio sindicato publicó en su órgano de difusión." (46).

"Sostienen pláticas con los gobernantes estatales los rectores de seis universidades públicas del país, cuyos sindicatos declararon la huelga, con el fin de obtener mayores subsidios y atender, en lo posible, las peticiones de incremento salarial de los trabajadores y académicos.

Asimismo elevarán sus demandas ante el gobierno federal, concretamente la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, debido a que los jefes del gobierno estatal les han dicho que están muy limitados de presupuesto y únicamente podrán aportar partidas muy modestas. Alrededor de 75 mil estudiantes son perjudicados con esos paros; 40 mil de ellos pertenecen a la UAM." (47).

"El porcentaje de incremento salarial que promueven las autoridades apenas representa un aumento en nuestras percepciones económicas de entre dos y cuatro nuevos pesos, por lo que no estamos dispuestos a aceptarlo, señalaron miembros del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Chapingo (STAUACH).

(46). Anónimo; UAM: NO REANUDARON AUTORIDADES NEGOCIACIONES CON EL SINDICATO, AYER; en la JORNADA; México, D.F.; Viernes 18 de Febrero de 1994; P. 24.

(47). García Salinas, David; 6 RECTORES BUSCAN MAYOR SUBSIDIO A SUS PLANTELES; en el periódico LA PRENSA; México, D.F.; Domingo 20 de Febrero de 1994; P. 2.

Quienes desde el pasado 15 de febrero sostienen un movimiento de huelga en las instalaciones de la Universidad Autónoma de Chapingo, luego de rechazar el ofrecimiento -- que hicieran las autoridades de 5% de aumento directo al salario y 2% en prestaciones, por considerarlo insuficiente.

Cabe señalar que los trabajadores académicos demandan un incremento salarial de 40% directo al salario y que el rector Carlos Orozco Alán, se niega a dar solución a la -- problemática laboral que vive desde hace cinco días la -- institución, prueba de ello es que en los últimos tres -- años, Chapingo ha registrado cuatro paros de labores, refirió Ana María López." (48).

"La rectoría de la Universidad Autónoma Metropolitana ofreció anoche al SITUAM, además del 5% directo al salario y 2.9 en prestaciones, ya propuesto, un aumento del -- 2% directo para el mejoramiento de las actividades de los docentes y un 2% exclusivo, al tabulador de los trabajadores administrativos. Globalmente el aumento es del 7%." (49).

"TOLUCA.- El Sindicato Unico de Trabajadores y Empleados al Servicio de la Universidad Autónoma del Estado de México (SUTESUAEM), no aceptará como incremento salarial -- para 1994, 5% en forma directa y 2% aplicado al bono de -- productividad como a nivel nacional se presenta, coincidieron en señalar trabajadores de la máxima casa de estudios, luego de indicar que demandan por lo menos 7% global.

En entrevistas por separado, administrativos de la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Humanidades, señalaron que 2% como bono no les ayuda en nada, pues será repartido sólo a las personas más allegadas al sindicato y a las autoridades como sucede con los estímulos."(50).

De esta forma y en atención, a la relevancia que para el desa

- (48). Anónimo; NO ACEPTARA EL SINDICATO EL 5% DE AUMENTO SALARIAL QUE OFRECE LA UACH; DEMANDA 40%; en el periódico EL UNIVERSAL; México, D.F.; Domingo 20 de Febrero de 1994; P. 3.
- (49). Anónimo; OFRECE RECTORIA DE LA UAM ULTIMO AUMENTO AL SITUAM; en el periódico LA PRENSA; México, D.F.; Lunes 21 de Febrero de 1994; P. 27.
- (50). Hidalgo, Claudia; NO ACEPTARA SINDICATO 7% DE AUMENTO SALARIAL; en el periódico EL UNIVERSAL; Sección Estados; México, D.F.; Martes 22 de Febrero de 1994; P. 3.

rollo nacional tiene el servicio que prestan las Universidades e Instituciones de Educación Superior, así como, a la presión -- que ejerce la opinión pública para que se de solución a este tipo de conflictos por la falta de prestación del mismo, y por las -- consecuencias tan graves que produciría el que se prolongara indefinidamente la huelga, poniéndose en peligro los fines y supervivencia de estas instituciones; consideramos necesario y conveniente la previsión de un procedimiento para resolver este tipo de problemas, claro está, sin menoscabar el derecho de huelga -- del que disfrutaban los trabajadores y que se encuentra consagrado en la fracción XVIII del Apartado A del artículo 123 , a través de la aplicación de lo previsto en nuestra Carta Magna en el mismo artículo pero en su fracción XX, que ordena sujetar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la solución de este tipo de conflictos sustentados en una huelga.

"Grupos de estudiantes realizaron ayer, imprevistamente, diversas marchas silenciosas en derredor de sus planteles.

Aún cuando el estudiantado se ha solidarizado con los trabajadores del SITUAM y lo apoya en sus justas demandas de incremento salarial y mejores prestaciones, sin embargo, opinan que deben levantar ese movimiento y, sin renunciar a su derecho, proseguir las pláticas.

Diariamente hay pérdidas económicas por los proyectos que está paralizados, amén del retraso en las clases. Al respecto, el vocero de la UAM, licenciado Jesús Rodríguez Santillán, en nombre del rector general, doctor Julio Rubio Oca, ha dicho que hay mecanismos varios para recuperar el tiempo perdido. Hoy en la tarde reiniciarán las -- conversaciones UAM-SITUAM." (51).

- (51). García Salinas, David; MARCHAS REPENTINAS DE ESTUDIANTES DE PLANTELES -- DE LA UAM; en LA PRENSA; México, D.F.; Domingo 20 de Febrero de 1994; P. 2 y 58.

Por tal motivo, nos hemos pronunciado en favor del establecimiento del arbitraje obligatorio para dar solución a los conflictos laborales suscitados en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas, apoyando de esta forma el criterio de todos aquellos autores que justifican su aplicación y de entre los cuales podemos citar a, De la Cueva:

"Siempre que una huelga, por la paralización de un servicio, sea susceptible de causar un daño a la comunidad, - el arbitraje será obligatorio... Y es porque en estos casos, están en presencia tres factores: los trabajadores, - el patrón y la comunidad y ésta no puede sufrir daño; cuando el conflicto afecta solamente a los dos primeros, el orden jurídico los puede dejar en libertad, pero cuando la comunidad sufre tiene obligación de intervenir el Estado, - pues el interés general, que es el interés de todos, está por encima de los intereses particulares." (52).

Por lo anterior, proponemos que si una vez estallada la huelga las partes no llegan a un acuerdo apoyándose en lo dispuesto por el artículo 469 en un período que no exceda de 5 días, la autoridad competente a través de un arbitraje obligatorio dará solución a la misma, claro está, con presencia y asesoría de los representantes de las partes, es decir, uno del sindicato, uno patronal y uno del gobierno, a efecto de que la decisión de este conflicto sea dentro de un orden justo y en un término breve.

Esta solución no solo beneficia a la comunidad universitaria, sino a la vez a los trabajadores, toda vez que, en un corto término, verán satisfechas sus peticiones sin que sea necesario pro

(52). De la Cueva, Mario; DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO; Editorial Porrúa; Tomo II; 1a. edición; México, 1975; P. 890.

longar indefinidamente la huelga y pasar apuros económicos por no percibir su salario durante el tiempo que dure ésta. Posiblemente, los logros que obtengan sean iguales a los que hubieran obtenido si prolongan la huelga, pero con las diferencias anotadas líneas arriba.

Consideramos pertinente señalar que, durante este año de 1994, ya algunos trabajadores que mantenían su estado de huelga, sujetaron la solución de la misma al arbitraje obligatorio.

"A su vez, mientras persiste la suspensión de clases que afecta a más de 40,000 estudiantes de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) sin que haya visos de solución al corto o mediano plazos, los 2800 trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Chapingo (UACH) aceptaron 5% de aumento nominal y 2% por productividad.

La intervención de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje hizo posible que las negociaciones entre los trabajadores y autoridades de la UACH culminarán con el acuerdo mencionado, quedando conjurada así la huelga en contra de esa casa de estudios, emplazada para el medio día de ayer.

La firma del convenio estuvo a cargo del jefe del Área de Funcionarios Conciliadores de la JFCA, Carlos Augusto Siqueiros Moncayo; la representante legal de la UACH, Flor de María Robles Ortiz; y el secretario general del SITUACH, Leopoldo Ortega." (53).

"MORELIA, Mich., 19 de febrero.- Los 1,100 miembros del Sindicato de Empleados (SPUM) levantaron hoy la huelga en la Universidad de Michoacán, después de que aceptaron el ofrecimiento de la Rectoría de un incremento de 5% directo al salario y 2.5 en prestaciones, que en total suman un aumento global de 7.5%.

- (53). Rodríguez Lozano, Javier; TERMINO EL PARO DE ADMINISTRATIVOS DE LA UACH; PERSISTE EL DE LA UAM; en el periódico EL UNIVERSAL; México, D.F.; Viernes 18 de febrero de 1994; P. 3.

El convenio acordado por ambas partes ante el presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Amado Chávez Chávez, establece que el pago del incremento será pagado a los maestros universitarios con carácter retroactivo al primero de enero, además de que la casa de estudios les cubrirá 100% de salarios caídos.

Los integrantes del Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana retiraron las banderas rojinegras de los 32 edificios universitarios que hay en la entidad a las 19:00 horas." (54).

"Los académicos de Guerrero firmaron un convenio en el que la rectoría se compromete a pagar a más tardar el 15 de marzo los adeudos que ascienden a poco más de 13 millones de nuevos pesos.

El convenio será llevado ante Conciliación y Arbitraje para que se eleve a laudo. El mismo contiene el pago de salarios caídos al ciento por ciento, demanda que negoció el Sindicato de Trabajadores Administrativos y de Intendencia de la UAG, cuya huelga levantó el sábado pasado, tras aceptar los mismos porcentajes de incremento.

PIDE LA UJED DECLARAR INEXISTENTE LA HUELGA

El abogado general de la Universidad Juárez del Estado de Durango, Rafael Favela Alvarez, interpuso ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje el recurso de inexistencia de huelga en contra del Sindicato de Trabajadores Académicos (STAUJED) por considerar minoría a quienes realizan el paro de actividades.

Al realizarse este lunes la audiencia de ofrecimiento de pruebas, las autoridades universitarias ofrecieron las nóminas de pagos de los catedráticos. El organismo laboral acordó desahogar esta prueba mediante un recuento que deberá realizarse el miércoles 23." (55).

"DURANGO, Dgo., 21 de febrero.- La Junta Local de Con

- (54). Roque Madriz, Ignacio; FINALIZO EL PARO DE 1,110 MIEMBROS DEL SINDICATO DE LA UM; en el periódico EL UNIVERSAL; México, D.F.; Domingo 20 de febrero de 1994; Sección Estados; P.4.
- (55). Benítez, José; Etal.; ACABO LA HUELGA DE ACADEMICOS DE LA UAG; 5% DE AUMENTO; en LA JORNADA; México, D.F.; Martes 22 de febrero de 1994; P. 21.

ciliación y Arbitraje (JLCA) aceptó la petición de rectoría de la Universidad Juárez del estado de Durango (UEJD) de llevar a cabo el próximo miércoles el recuento de personal que integra el Sindicato de Trabajadores Académicos (STAUJED) para determinar si la mayoría de los catedráticos se pronunciaron en favor del estallamiento de huelga.

El viernes pasado, Juan Francisco Salazar, rector de la máxima casa de estudios de la entidad, hizo llegar a la Junta Local de Conciliación la solicitud de inexistencia de la huelga estallada el pasado martes por la noche, argumentando que la mayoría de los trabajadores no decidieron irse al paro indefinido.

Rogelio Luna, asesor jurídico del STAUJED solicitó hoy por la mañana revocar la petición de la parte patronal, toda vez que, de acuerdo con el documento presentado ante las autoridades laborales del sindicato, contó con el apoyo necesario para el estallamiento de huelga.

Luego de analizar las pruebas presentadas por las partes en conflicto, Fernando Ortiz, secretario de la Junta de Conciliación, anunció esta mañana que el fallo de las autoridades se inclinaba por que el próximo miércoles se llevará el recuento del personal académico, y de esta manera definir si la huelga es legal." (56).

HUELGA SIN EMPLAZAMIENTO

Son aquellas que estallan sin que se reúna ninguno de los requisitos exigidos por la ley laboral, son las llamadas huelgas de hecho o constitucionales, puesto que solo se toma como base lo dispuesto en la fracción XVIII del Apartado A del artículo 123.

Este tipo de huelga no puede ser motivo de calificación de inexistente, puesto que la falta de emplazamiento impide la posibilidad de que se inicie el procedimiento de huelga.

(56). Hernández, Víctor R.; REALIZARAN UN RECUENTO DE PERSONAL EN FAVOR DE LA HUELGA EN LA UJED; en el periódico EL UNIVERSAL; México, D.F.; Martes - 22 de Febrero de 1994; Sección Estados; P. 5.

Por lo tanto, la forma de impugnar este movimiento será en base al ejercicio por parte del patrón de la acción de rescisión de las relaciones de trabajo, en atención a que el trabajador no cumple con sus obligaciones como son la de ejecutar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero y en la forma, tiempo y lugar convenido; por falta de probidad, entre otros.

O bien, puede incluso esta conducta de los trabajadores configurar la comisión del delito de despojo, por impedir al patrón y a su personal de confianza el acceso a la empresa o establecimiento.

3.6. TERMINACION.

Nuestra ley laboral preve como supuestos de terminación del estado de huelga, los siguientes:

a). El acuerdo entre las partes. Este puede darse en la etapa de Conciliación o con posterioridad.

b). El allanamiento del patrón en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y al cubrir los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.

c). El laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.

El laudo que dicte el árbitro privado, deberá ser sancionado por la autoridad competente quien verificará que éste no impli -

que violación de los derechos de los trabajadores.

d). El laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

En caso de que los trabajadores sometan la decisión del conflicto a la Junta, la ley establece dos procedimientos el ordinario y el de conflictos colectivos de naturaleza económica, dependiendo de las peticiones que los trabajadores hayan hecho en su pliego petitorio.

No obstante lo anterior, nosotros consideramos que también -- son casos de terminación de la huelga:

a). El desistimiento de los trabajadores.

b). La declaración que la Junta haga respecto a la inexistencia o ilícitud de la huelga.

Entre los efectos que produce la declaración de terminación de la huelga, encontramos:

a). El patrón quedará condenado a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en lo que sean procedentes.

b). El pago de los salarios correspondientes al tiempo que duró la huelga, salvo que ésta haya sido estallada en apoyo de una ya existente.

c). Y la reanudación de los trabajos por los trabajadores.

Por su parte el artículo 947 preve el caso de que el patrón no acepte someter sus diferencias al arbitraje o cumplir con el laudo pronunciado, por lo que la Junta lo condenará:

a). A dar por terminada la relación de trabajo.

b). A indemnizar al trabajador con el importe de tres meses - de salario.

c). Fijará al patrón la responsabilidad que resulte del con - flicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 frac-- ción I y II para el pago de indemnizaciones.

d). Al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que de jaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones.

e). Al pago de la prima de antigüedad en los términos del ar - tículo 162.

C A P I T U L O

IV

" PROPUESTA DE REFORMAS A LA
CONSTITUCION
Y A LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO "

4.1. PROPUESTA DE REFORMA A LA CONSTITUCION

4.2. PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A través de este capítulo proponemos la necesidad de regular las causales de huelga que podrán invocarse por los trabajadores en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas, a efecto de que sean compatibles con la autonomía, naturaleza y fines de estas Instituciones.

Es por eso, que en el capítulo anterior analizamos cada uno de estos aspectos, incluso el de la conveniencia de implantar un arbitraje obligatorio para la solución de tales conflictos laborales suscitados en las mismas.

Nosotros apoyamos la idea de que el derecho de huelga en estas casas de estudio no puede ni debe ser irrestricto, pero sí protegido, a efecto de que no se lesionen los derechos de los trabajadores, ni de la comunidad universitaria en general. Paralelamente proponemos el establecimiento y observación de ciertas modalidades a este derecho de huelga. El fundamento de tales aseveraciones las encontramos en las situaciones de hecho, reales que se han presentado a lo largo del presente año.

Es por eso que consideramos oportuno que el derecho de huelga quede restringido a través de la observancia de ciertas condiciones, dada la gran importancia de la misión y servicio que prestan estas Instituciones Culturales, puesto que hay que recordar que las Universidades surgieron en base a una necesidad social, para que se formaran profesionales que el país demandaba, fomentando la investigación, trasmitiendo la cultura y haciéndola llegar a la población.

La imprecisión legal que en esta materia existe, ha provocado que en muchas ocasiones los trabajadores suspendan las labores - en estas Instituciones por largos periodos de tiempo, exigiendo prestaciones mayores a las que les fueron otorgadas y que son in suficientes dadas las enormes fluctuaciones económicas que sufre nuestra moneda y que se traduce en un aumento de precios, de los productos y servicios vitales, lo anterior ha sido demostrado en el capítulo anterior a través de la cita de los conflictos laborales que algunas de estas Instituciones han tenido que afrontar.

En este sentido muy acertadamente el Catedrático en Economía-Eleazar Morales Aragón ha declarado que resulta artificioso y va no tratar de desarraigar el problema que sufren las Universidades de la sociedad.

Es por eso que proponemos, que el derecho de huelga en estas Instituciones quede regulado en forma especial, a través de las siguientes reformas, a efecto de no perjudicar la buena marcha - de la investigación y enseñanza en estas Casas de Estudio, así - como para evitar la afectación u obstáculo al ejercicio pleno de los derechos de los trabajadores universitarios.

4.1. PROPUESTA DE REFORMA A LA CONSTITUCION.

Nos parece conveniente que a través de la fracción XVIII del Apartado A del artículo 123 de nuestra Carta Magna, quede establecido específicamente, que el carácter del servicio que prestan las Universidades es público. En atención a que, en las mis-

mas no se persiguen fines lucrativos y que la posibilidad de ingreso a las mismas este abierta, dirigida a personas de indistinta clase social, así como que, a través de ellas se pretende dar satisfacción a las demandas de enseñanza que exige la población.

Por tal motivo, proponemos la siguiente reforma:

ARTICULO 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión,
....., las cuales regirán :

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general; todo contrato de trabajo:

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto -- conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.- En los servicios públicos, DENTRO DE LOS QUE SE CONTEMPLA EL PRESTADO POR LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS será -- obligatorio para los trabajadores dar aviso con TREINTA días de -- anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las
.....
.....
.....

4.2. PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como ya lo apuntamos antes, dada la importancia de las actividades que se desarrollan en las Universidades e Instituciones de Educación Superior, el derecho de huelga del que disfrutaban los trabajadores consideramos pertinente que se sujete a ciertas modalidades, en atención, a que los graves perjuicios y daños que ocasionan la suspensión de labores en estas Instituciones, no solo afectan a trabajadores y patrones, sino también a la propia comunidad universitaria y por ende a la sociedad.

No debemos permitir que continúe, por parte de los trabajadores, el ejercicio inmoderado de éste derecho, ya que de ser así, lo único que lograremos es ver sepultado día a día el ideal universitario, que es el conocimiento y la cultura; y el surgimiento de un ideal partidista y político, donde triunfe la anarquía y la injusticia, e impere la ley del más poderoso.

Por esta razón, proponemos las siguientes modificaciones o reformas de algunas de las disposiciones relativas a esta materia, y que se encuentran contenidas en la Ley Federal del Trabajo, de manera que se respeten los derechos de los trabajadores, y a la vez que estos sean compatibles con la autonomía, naturaleza y fines que persiguen las Universidades e Instituciones de Educación Superior.

Dentro de las cuales se encuentran:

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

Además de los casos previstos por el artículo 935,

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ARTICULO 353-R Bis.- La huelga deberá tener por objeto:

I.- Conseguir el equilibrio y la justicia social de los trabajadores en compatibilidad con la autonomía y fines perseguidos por estas Instituciones.

II.- Los previstos en las fracciones II, IV y VII del artículo 450 de esta ley.

ARTICULO 466.- Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I.- a su punto de destino ;

II.- a otro establecimiento;y

III.- LOS DE CARACTER EXPERIMENTAL Y DE INVESTIGACION, CUYO INICIO, SEGUIMIENTO Y CULMINACION PUEDAN VERSE AFECTADOS IRREVERSIBLEMENTE. EN ESTE SUPUESTO NO SE SUSPENDERAN LAS LABORES HASTA QUE QUEDE SALVAGUARDADA TAL SITUACION.

ARTICULO 470.- SI LA SUSPENSION DE LABORES TIENE LUGAR EN UNIVERSIDA -
DES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS, LAS PARTES DISPONDRAN DE
UN TERMINO DE CINCO DIAS, CONTADOS A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE A LA SUSPENSION,
PARA DAR POR TERMINADO EL CONFLICTO; PARA ELLO OBSERVARAN LO DISPUESTO EN EL-
ARTICULO ANTERIOR.

SI PASADO ESTE TERMINO, LAS PARTES NO LOGRAN PONER FIN AL CONFLICTO, ESTE
SE SUJETARA A LA DECISION DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, INTEGRADA-
EN FORMA TRIPARTITA POR REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, PATRONES Y UNO --
DEL GOBIERNO.

EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR SERA EL QUE ESTABLECE LA LEY, EN ATENCION A LA-
NATURALEZA DEL CONFLICTO.

ARTICULO 920.- El procedimiento de huelga se iniciará median-
te la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir -
los siguientes requisitos:

I.-

II.-

III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse,
por lo menos con y con TREINTA días de anticipa-
ción cuando se trate de servicios públicos, observándose las dis-
posiciones legales de esta ley. El término se contará a partir -
del día y hora en que el patrón quede notificado.

ARTICULO 925.- Para los efectos de este Capítulo, se entiende

por servicios públicos los de comunicaciones y transportes,

.....
.....
.....

..... y los de alimentación, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio. QUEDARA COM
PRENDIDO DENTRO DE LOS MISMOS EL DE EDUCACION.

CONCLUSIONES

1.- Las Universidades son los centros propagadores de la cultura por excelencia a nivel superior. Su labor creadora del conocimiento les ha dado la característica de ser centros de trabajo únicos en su género, en atención, a que los fines que persiguen son de carácter cultural más que lucrativo.

2.- El servicio que prestan está encaminado a dar satisfacción a las necesidades de formar más y mejores profesionistas que sean útiles a la sociedad. Por tal motivo, no pueden estas Instituciones quedar desvinculadas de los problemas que aquejan a ésta.

3.- El servicio que prestan estas Instituciones es público, por lo que tal situación deberá quedar prevista específicamente en la fracción XVIII del Apartado A del artículo 123 Constitucional. De esta forma, a su vez, podremos proponer una reforma al artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo, para que dentro de la clasificación de servicios públicos que hace, quede incluido el de educación. Lo anterior, en atención, a que hay que recordar que para que una disposición contenida en una ley reglamentaria sea constitucional, debe ésta situación encontrarse prevista específicamente en una precepto de la Constitución Federal. Toda vez, que por encima de ésta no puede existir ninguna otra ley.

4.- Los constantes conflictos laborales que han dado lugar a múltiples suspensiones de labores que actualmente han afectado a

estas Casas de Estudio; así como, la falta de recursos suficientes para darles solución, han dado origen a un grave deterioro de los niveles académicos y a un estancamiento en el avance de investigaciones, proyectos y experimentos de relevante importancia para el desarrollo científico, económico, político y social de nuestro país.

5.- Lograr la armonía y compatibilidad de los derechos laborales de que disfrutaban los trabajadores que prestan sus servicios a estas Instituciones, con los fines que persiguen las mismas, no ha sido una tarea fácil de resolver, por lo que resulta de gran importancia reformar en forma uniforme las disposiciones relativas a la huelga, para lograr así éste equilibrio.

6.- El aviso de suspensión de labores debe darse con mayor anticipación al que establece actualmente nuestra ley laboral para este tipo de servicio, a efecto de que sin lesionar a los trabajadores en el ejercicio de este derecho, exista la posibilidad de atender sus demandas sin necesidad de llegar a la huelga. Por lo que nos pronunciamos en favor de reformar los artículos 123 - Apartado A de la Constitución Federal en su fracción XVIII, y los artículos 353-R y 920 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

7.- El derecho de huelga es un arma de tipo legal, una vez que reúne todos los requisitos exigidos por la ley para su ejercicio. No obstante lo anterior, el empleo de la huelga como un medio de presionar al patrón, se torna excesivamente peligroso,

sobre todo, si su solución continúa dejándose al arbitrio voluntario e irresponsable de los trabajadores universitarios.

8.- Consideramos que el reconocimiento y respeto al derecho de huelga del que disfrutaban los trabajadores universitarios es - justo, sin embargo, por la importante misión que les ha sido asignada a las Universidades, nos inclinamos por que quede sujeta a ciertas modalidades, debiendo atenerse a aquellas causales de huelga que sean compatibles con la naturaleza y fines que persiguen estos Centros de Educación, evitándose por consiguiente que las suspensiones de labores se tornen indefinidas. En base a esto proponemos la inclusión de un artículo 353-R Bis, al Capítulo XVII del Título Sexto de la Ley Laboral, relativo al trabajo en Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas -- por Ley.

9.- Las huelgas de apoyo que pretendan estallar los trabajadores de una Institución para mostrar su solidaridad al movimiento de otra, deben ser prácticamente declaradas improcedentes, en atención a que contravienen el sentido y la esencia misma de este derecho.

10.- La huelga en las Universidades e Instituciones de Educación Superior, no debe implicar la suspensión de actividades en las áreas indispensables, como son: la de investigación y experimentación principalmente. Por lo que proponemos que se reforme - con la inclusión de una fracción III el artículo 466 de la Ley - laboral, el cual hace alusión precisamente a los trabajos que de

ben continuar prestándose durante el periodo de huelga.

11.- La solución más benéfica y pronta que puede darse a los conflictos laborales que se suscitan en estas Instituciones Culturales es a través de un arbitraje obligatorio, quedando sujetos los mismos a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, integrada lógicamente en forma tripartita.

12.- De esta forma y en relación al punto anterior, proponemos que en caso de que en un término de cinco días siguientes al en que estalló la huelga, las partes no ponen fin al conflicto en base a alguna de las fracciones contenidas en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, éste deberá sujetarse a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente; lo anterior deberá quedar previsto en el artículo 470 actualmente derogado de la ley en comento.

13.- El arbitraje obligatorio tenderá a favorecer no solo a la comunidad universitaria en general, sino a los mismos trabajadores, toda vez, que en un breve término sus peticiones y demandas serán escuchadas, resolviéndose sobre las mismas, sin necesidad de quedar privados de la percepción de su salario durante un tiempo indefinido, que correspondería a la duración del movimiento de huelga, si su solución queda en manos de los trabajadores.

14.- Los actuales movimientos de huelga que han estallado inmoderadamente en nuestras Máximas Casas de Estudio, son reflejo de la creciente necesidad de modificar nuestra ley laboral, a e-

fecto de que sus disposiciones tiendan realmente a dar solución a los problemas que en la actualidad nos aquejan. Nuestro Derecho no puede ser estático, debe adaptarse día a día a las situaciones materiales que se presentan.

BIBLIOGRAFIA

- * Alonso García, Manuel; CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO; Editorial Ariel; 5a. edición; Barcelona, 1975.
- * Barajas Montes de Oca, Santiago; LA HUELGA (UN ANALISIS COMPARATIVO); Editorial UNAM; La Gran Enciclopedia Mexicana, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie B, Estudios Comparativos. b). Estudios especiales. No. 22; 1a. edición; México, --- 1983.
- * Bermúdez Cisneros, Miguel; DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO; Editorial Trillas; 2a. edición; México, 1989.
- * Borrell Navarro, Miguel; ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL - DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO; Editorial SISTA; 3a. edición; México, 1992.
- * Briceño Ruíz, Alberto; DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO; Editorial HARLA; 1a. edición; México, 1985.
- * Buen Lozano, Néstor De; DERECHO DEL TRABAJO; Tomo II; Editorial Porrúa; 9a. edición, México, 1992.
- * Buen Lozano, Néstor De; DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO; Editorial Porrúa; 2a. edición; México, 1990.
- * Carrillo Prieto, Ignacio y Barquín, Manuel; LA REGULACION DEL TRABAJO EN LAS INSTITUCIONES AUTONOMAS DE EDUCACION SUPERIOR; Editorial UNAM; 1a. edición; México, 1984.
- * Casillas Mármol, Jacobo; HACIA UNA DEFINICION DE AUTONOMIA UNIVERSITARIA; en el SPAUNAM ante los problemas de la Universidad; Ediciones SPAUNAM; México, 1976.
- * Cavazos Flores, Baltasar; INSTANTANEAS LABORALES (NOTAS Y COMENTARIOS SOBRE DERECHO DEL TRABAJO); Editorial Trillas; 2a. edición; México, 1988.
- * Dávalos, José; CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO; Editorial Porrúa, 2a. edición actualizada; México, 1991.
- * Dávalos, José; DERECHO DEL TRABAJO I; Editorial Porrúa; 4a. edición actualizada; México, 1992.

- * Dávalos, José; TOPICOS LABORALES; Editorial Porrúa; 1a. edición; México, 1992.
- * De la Cueva, Mario; EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO; Tomo I; Editorial Porrúa; 12a. edición; México, 1990.
- * De la Cueva, Mario; EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO; Tomo II; Editorial Porrúa; 6a. edición; México, 1991.
- * Guerrero, Euquerio; MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO; Editorial - Porrúa; 17a. edición; México, 1990.
- * Kahn Freund, Otto; TRABAJO Y DERECHO; Editorial Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; 3a. edición; España, 1987.
- * Morales Aragón, Eliezer; REFORMA UNIVERSITARIA, EDUCACION SUPERIOR Y SINDICALISMO UNIVERSITARIO; Editorial UNAM. Universidad de Zacatecas; 1a. edición; México, 1989.
- * Orozco Henríquez, José de Jesús; REGIMEN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES PUBLICAS AUTONOMAS; - EDITORIAL UNAM; 1a. edición; México, 1984.
- * Puig Hernández, Carlos Alberto; TEORIA Y PRACTICA DE LA HUELGA EN MEXICO; Editorial Porrúa; 1a. edición; México, 1989.
- * Santos Azuela, Héctor; CURSO INDUCTIVO DE DERECHO SINDICAL Y - DEL TRABAJO; Editorial Porrúa; 1a. edición; México, 1990.
- * Tena Suck, Rafael; DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO; Editorial Trillas; 1a. reimpresión; México, 1991.
- * Trueba Urbina, Alberto; NUEVO DERECHO DEL TRABAJO (TEORIA INTEGRAL); Editorial Porrúa; 6a. edición; México, 1981.
- * Woldenberg, José; HISTORIA DOCUMENTAL DEL SPAUNAM; Editorial - UNAM; 1a. edición; México, 1988.

FUENTES LEGISLATIVAS

- * CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; Editorial Porrúa; 100a. edición; México, 1993.

- * LEY FEDERAL DEL TRABAJO; Editorial Porrúa; 72a. edición; México, 1993.

REGISTRO HEMEROGRAFICO

Diario Oficial

- * DIARIO DE DEBATES; Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos; LI Legislatura; Año I; Tomo I; No. 29; 16 de Octubre de 1979.
- * DIARIO DE DEBATES; Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos; LI Legislatura; Año I; Tomo I; No. 37; 13 de Noviembre de 1979.
- * DIARIO DE DEBATES; Cámara de Senadores del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos; LI Legislatura; Año I; Tomo I; No. 31; 13 de Diciembre de 1979.
- * DIARIO DE DEBATES; Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos; LI Legislatura; Año I; Tomo I; No. 48; 17 de Diciembre de 1979.
- * DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION; 20 de Octubre de 1980; Tomo - CCCLXII; No. 35.
- * DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION; 5 de Marzo de 1993; Tomo CDLXXIV; No. 5.

Revistas

- * Dávila, Patricia; SE MULTIPLICAN LAS HUELGAS UNIVERSITARIAS -- CONTRA LOS TOPES SALARIALES; en PROCESO; Semanario de Formación y Análisis; No. 903; 21 de Febrero de 1994; México, D.F.
- * Martínez Suazo, Froylán y Vivas Zacarías, Alfonso Omar; ESTU -- DIO SINOPTICO DE LA HUELGA; en cuadernos de la ENEP ARAGON; -- Editorial UNAM; No. 70; Febrero de 1994; México, D.F.
- * Rangel Guerra, Alfonso; LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA EN LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; en DESLINDE; Editorial UNAM; No. 153; Septiembre de 1982; México, D.F.

Periódico

- * EL UNIVERSAL; México, D.F.; Martes 8 de Febrero de 1994; Año - LXXVIII; Tomo CCCVIII; No. 27, 894.
- * EL UNIVERSAL; México, D.F.; Sección Estados; Miércoles 16 de - Febrero de 1994; Año LXXVIII; Tomo CCCVIII; No. 27, 902.
- * EL UNIVERSAL; México, D.F.; Viernes 18 de Febrero de 1994; Año LXXVIII; Tomo CCCVIII; No. 27, 904.
- * EL UNIVERSAL; México, D.F.; Domingo 20 de Febrero de 1994; Año LXXVIII; Tomo CCCVIII; No. 27, 906.
- * EL UNIVERSAL; México, D.F.; Sección Estados; Domingo 20 de Fe- brero de 1994; Año LXXVIII; Tomo CCCVIII; No. 27, 906.
- * EL UNIVERSAL; México, D.F.; Lunes 21 de Febrero de 1994; Año - LXXVIII; Tomo CCCVIII; No. 27, 907.
- * EL UNIVERSAL; México, D.F.; Martes 22 de Febrero de 1994; Año- LXXVIII; Tomo CCCVIII; No. 27, 908.
- * EL UNIVERSAL; México, D.F.; Sección Estados; Martes 22 de Fe - brero de 1994; Año LXXVIII; Tomo CCCVIII; No. 27, 908.
- * LA JORNADA; México, D.F.; Viernes 18 de Febrero de 1994; Año - Diez; No. 3392.
- * LA JORNADA; México, D.F.; Martes 22 de Febrero de 1994; Año -- Diez; No. 3396.
- * LA PRENSA; México, D.F.; Lunes 31 de Enero de 1994; Año LXV; - No. 23, 948.
- * LA PRENSA; México, D.F.; Sábado 12 de Febrero de 1994; Año LXV; No. 23,960.
- * LA PRENSA; México, D.F.; Martes 15 de Febrero de 1994; Año LXV; No. 23,963.

- * LA PRENSA; México, D.F.; Miércoles 16 de Febrero de 1994; Año-LXV; No. 23,964.
- * LA PRENSA; México, D.F.; Jueves 17 de Febrero de 1994; Año LXV; No. 23,965.
- * LA PRENSA; México, D.F.; Viernes 18 de Febrero de 1994; Año -- LXV; No. 23,966.
- * LA PRENSA; México, D.F.; Sábado 19 de Febrero de 1994; Año LXV; No. 23,967.
- * LA PRENSA; México, D.F.; Domingo 20 de Febrero de 1994; Año -- LXV; No. 23,968.
- * LA PRENSA; México, D.F.; Lunes 21 de Febrero de 1994; Año LXV; No. 23,969.
- * LA PRENSA; México, D.F.; Martes 22 de Febrero de 1994; Año LXV; No. 23,970.
- * LA PRENSA; México, D.F.; Miércoles 23 de Febrero de 1994; Año-LXV; No. 23,971.