

469
2ef

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON

ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE
TRABAJO DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA U.N.A.M.

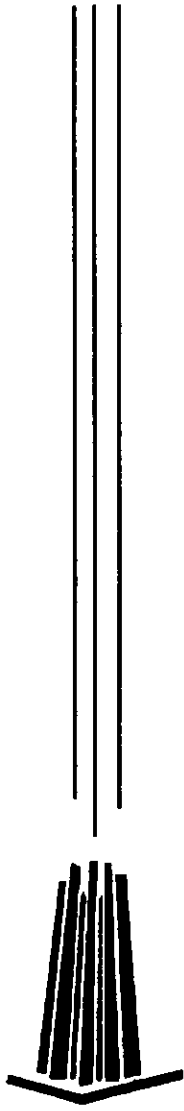
TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA DEL CARMEN SOTO GARCIA

ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

México

1998.



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

261186



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICO ESTE TRABAJO DE TESIS CON PROFUNDO CARIÑO Y RESPETO:

A MIS PADRES

POR SU INFINITA AYUDA PARA SUPERARME
Y SER ALGUIEN EN LA VIDA, POR SU APOYO
Y COMPRESION PARA LOGRAR SER LO QUE
AHORA SOY.

CON AMOR Y AGRADECIMIENTO.

A MIS HERMANOS:

POR SU APOYO MORAL Y MUESTRA DE
CARIÑO, QUIENES ME BRINDARON SU
ESTIMULO PARA LOGRAR ESTE OBJETIVO.

A MI FAMILIA

POR SU ESTIMULO Y SU APOYO
MORAL PARA SEGUIR ADELANTE
Y CONCLUIR ESTE TRABAJO.

A TODOS MIS PROFESORES:
QUIENES ME ILUSTRARON CON SU
SABIDURIA Y SUS AMPLIOS
CONOCIMIENTOS.

A MIS AMIGOS Y AMIGAS
POR SU AMISTAD INCONDICIONAL.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, A LA
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES 'ARAGON'
QUIEN HIZO POSIBLE UNO DE MIS OBJETIVOS MAS
ANHELADOS.

A MI ASESOR
LICENCIADA MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ
CON TODO RESPETO Y ADMIRACION POR
SU PACIENCIA Y POR SU ASESORIA
PARA LA ELABORACION DE ESTA TESIS.

A MIS COMPAÑEROS DE GENERACION
POR SU AYUDA Y APOYO EN LAS AULAS,
ASI COMO FUERA DE ELLAS.

ANALISIS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA U.N.A.M.

I N D I C E

INTRODUCCION	I
------------------------	---

CAPITULO PRIMERO

1.- MARCO CONCEPTUAL.	
1.1 DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO	1
1.2 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	6
1.3 RELACION DE TRABAJO	13
1.4 TRABAJADOR	16
1.5 PATRON	18
1.6 U.N.A.M.	20
1.7 ASOCIACION	24
1.8 COALICION	28
1.9 SINDICATO	30
1.10 PRESTACIONES	33

CAPITULO SEGUNDO

2.- ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE LA U.N.A.M.	
2.1 ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS EN EUROPA	37

2.2	ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS EN MEXICO	47
2.3	ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS DE LA U.N.A.M.	53

CAPITULO TERCERO

3.-	MARCO JURIDICO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.	
3.1	SU FUNCION	60
3.2	SU OBJETIVO	69
3.3	SU REGISTRO	75
3.4	SU VALIDEZ	81

CAPITULO CUATRO

4.-	ANALISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA U.N.A.M. Y SUS POSIBLES CAMBIOS.	
4.1	PRESTACIONES SOCIALES	90
4.2	PRESTACIONES ECONOMICAS	94
4.3	PRESTACIONES POLITICAS	98
4.4	OPINION PERSONAL	101
	CONCLUSIONES	105
	BIBLIOGRAFIA	112

INTRODUCCION

El presente trabajo de tesis pretende hacer un análisis de las condiciones de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México, quienes tienen una diversidad de actividades, tan amplia que permite mayor ductibilidad: tales como secretarias, archivistas, documentadores grabadores así como los operarios que van desde jardineros, personal de intendencia, de mantenimiento, etc., quienes mantienen en condiciones favorables, funcionales en cuanto a higiene y seguridad. Nuestra máxima Casa de Estudios.

Primeramente se estudiarán algunos conceptos como Derecho del Trabajo, Contrato Colectivo de trabajo, patrón, Sindicato, coalición, por mencionar algunos, mismos que nos ayudarán a comprender lo que es el Contrato colectivo de los trabajadores Administrativos de la UNAM, dentro de su propio contrato.

Posteriormente trataremos lo referente a los antecedentes de los contratos Colectivos y se hace mención desde su surgimiento en Europa, cuando el trabajador tenía la calidad de un simple objeto. En América especialmente en México los derechos sociales surgen como un grito de rebeldía del hombre que

sufría injusticias en el campo, en las minas, en las fábricas y talleres. En el caso de los contratos Colectivos de la UNAM estos surgen a causa de que las autoridades Universitarias no los querían reconocer como sindicato.

Por otro lado se hace un análisis del Marco Jurídico de los Contratos Colectivos tomando en cuenta su función, su objetivo, su registro y su validez, dentro de la ley.

CAPITULO PRIMERO

1.- MARCO CONCEPTUAL.

Los términos que estudiaremos en este primer capítulo pueden resultar familiares e incluso de uso común, a pesar de lo anterior pueden llegar a confundirse con cierta facilidad o mal interpretarse; por ser de una importancia definitiva para el estudio adecuado del tema a desarrollar, es indispensable conocer y entender todos y cada uno de los conceptos vertidos para una adecuada utilización.

La presencia de otros términos relativamente nuevos, conllevan a una serie de contradicciones por la división de criterios que nos dan los doctrinarios respecto a sus puntos de vista, tratándose de conceptos relativos a las relaciones laborales.

1.1 DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.

Comenzaremos por mencionar que el Derecho del Trabajo,

tuvo como antecedente indiscutible, el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, que la historia del derecho del Trabajo no es otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad, de su seguridad y de su dignidad, dando asimismo una definición de lo que es el Derecho del Trabajo, éste es el conjunto de normas de Derecho Social que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones, haciendo mención que el Derecho Social es una rama de reciente creación, y que viene a romper con la tradicional clasificación del Derecho, en Público y privado, y que gracias a los criterios de los estudiosos del derecho esta clasificación se ha ampliado en forma considerable.

El Derecho Colectivo del Trabajo, surge de la necesidad que tiene la clase social proletariada de unirse para contrarrestar el desmedido poder ostentado por los grandes capitalistas, quienes logran que los obreros laboren para su total beneficio, teniéndolos en condiciones infrahumanas. La eterna lucha de clases fundamenta o sustenta la existencia del Derecho Colectivo del Trabajo, la unión de los trabajadores pugnando por mejores condiciones de trabajo no es una lucha individual sino colectiva, con la intención de obtener como principal logro la libertad de asociación, y que de llegar a conseguirla pasarían inmediatamente al derecho de sindicalización

y que traería aparejado el derecho de huelga como medida de presión en contra de la oligarquía patronal.

El Maestro Mario de la Cueva define al Derecho Colectivo del Trabajo como "los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos del trabajo".¹

Sin embargo debemos recordar que el desarrollo del Derecho Colectivo del Trabajo no ha sido fácil, a lo largo de la Historia de nuestro país hemos podido constatar diversas posturas político económicas en nuestro gobierno desde la clara inclinación de Cárdenas por la clase obrera, hasta el apoyo importante a los capitalistas, de Díaz Ordaz con el ánimo de encontrar un desarrollo claro para un país con una problemática económica de consideración y socialmente convulsionado; lo cierto es que en el Derecho Colectivo del Trabajo no se buscan posturas sino que tiene como objetivo fundamental el encontrar un equilibrio entre la clase obrera y patronal.

Néstor de Buen señala cuáles son "Los fines del derecho colectivo del trabajo en México: en realidad, fundamentalmente

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, 6a. ed., Editorial Porrúa, México 1991, p. 211.

son tres: La nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista; el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y, por último, el reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria".²

Si tuviéramos que particularizar en los fines que nos señala Néstor de Buen, concluiríamos diciendo que el primero se traduce en el sindicalismo obrero y patronal, en segundo término el contrato colectivo de trabajo, donde las partes llegarán a un acuerdo de voluntades, donde la Ley Federal del Trabajo señala los derechos elementales de la clase trabajadora, base para la negociación de dicho contrato, y por último el derecho de huelga.

Cabe hacer un paréntesis con respecto a los fines del derecho colectivo del trabajo y el equilibrio entre las clases sociales en pugna; si bien es cierto que estas auténticas instituciones derivadas de los fines anteriormente son protectoras de los derechos e intereses de los trabajadores en forma preferente y que la Ley Federal del Trabajo tiende a ser más benévola o protectora de los derechos de los trabajadores, existe la premisa de que el patrón tiene una ventaja considerable en el rubro económico con respecto a sus empleados y que este beneficio compensa un tanto la balanza, asimismo existen derechos

² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I, T. II, 11a. ed., Editorial Porrúa, México 1992, p. 454.

paralelos a los del proletariado, por lo que en contrapartida al derecho de huelga encontramos el paro para la clase patronal, con fundamento en el artículo 123 constitucional en su apartado A fracciones XVII y XIX, el cual, aunque no representa una medida de autodefensa, si viene a formar parte de un logro alcanzado por el derecho colectivo del trabajo a favor del sector; por otro lado también existe un reglamento interior de trabajo en respuesta al contrato colectivo de trabajo, celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o varios sindicatos de patrones, aunado a ello, el beneficio bilateral de libertad de asociación, sindicación, y la facultad de coaligarse. De cualquier manera debemos insistir en que el paralelismo de estos derechos son una clara expresión de la intención del derecho colectivo del trabajo para conseguir el equilibrio entre las clases en pugna.

Bien pasemos a concluir el primer punto de esta investigación con las definiciones de dos juristas que al igual de los ya mencionados, han dedicado una parte importante de su estudio a la materia que nos ocupa, ya que si bien es cierto que muchos utilizan el término, pocos han profundizado en el mismo.

Para Guillermo Cabanellas el derecho Colectivo del trabajo es "aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores o patrones, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores

de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses".³

Néstor de Buen señala que es "el capítulo del derecho del trabajo que establece las causas institucionales de la lucha de clases".⁴

1.2 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Al iniciar el presente punto, primeramente haremos mención a algunos conceptos doctrinarios que a el efecto han emitido diversos y distinguidos doctrinarios, tanto en nuestro país como en el extranjero, acerca de lo que según para ellos es el contrato colectivo del trabajo.

El primer concepto que señalaremos es el del maestro Rodolfo Cepeda Villarreal, y para él es "el estipulado entre una agrupación de patronos, por la otra y que su contenido esencial tiene por objeto determinar las condiciones con las cuales se

³ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Derecho Sindical y Cooperativo, Bibliográfica Argentina, Argentina 1969, p. 16.

⁴ DE BUEN L., Néstor. Op. Cit., T. II, p. 464.

deben conformar los contratos individuales de trabajo, o bien según las cuales tendrán que desarrollarse las particulares relaciones que cada uno de los trabajadores, individualmente considerados, tiene como su patrón".⁵

La crítica que podemos hacer al citado concepto que emite el profesor en su obra y señalada, es que su conceptualización nos parece demasiado vaga en muchos aspectos ya que conforme a la definición legal que nos marca la actual Ley Federal del Trabajo, tenemos que el profesor nos habla en un sentido singular, cosa en la que no estamos de acuerdo ya que sólo señala una sola agrupación de patrones cuando en realidad para la celebración de un contrato colectivo lo pueden celebrar además de los ya citados, varios sindicatos de trabajadores, dos o más patrones o en su caso, varios sindicatos de patrones.

Un segundo concepto doctrinal es el siguiente "Es el régimen jurídico de una o varias empresas elaborado por el patrono o patronos de esa empresa o el sindicato a que pertenecen los trabajadores de esas empresas o por un árbitro público o privado en el que delega por aquellos esa facultad para regular la prestación de servicios y las materias derivadas de ellas".⁶

⁵ DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente, ed. Porrúa, México 1977, p. 423.

⁶ CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero I, 5a. ed., Editorial Fuentes Impresores, México 1971, p. 217.

Una de las observaciones que podemos hacer al presente concepto, es el hecho de que en dicho concepto va implícito un elemento primordial del contrato colectivo del Trabajo, y que es el de obligatoriedad que tiene el patrón de celebrarlo con el sindicato de trabajadores ya que en caso de negativa, la ley faculta a la junta respectiva a celebrarlo en caso de que el patrón se negase a ello.

"Es una reglamentación de las condiciones del trabajo pactada por escrito, entre uno o varios patronos o una o más organizaciones de trabajadores".

Desde un punto de vista formal:

"Las definiciones varían necesariamente con los autores y los países porque no son similares las legislaciones sobre la materia y porque no está cerrado aún el debate sobre la naturaleza jurídica de la convención colectiva".⁷

En el primer concepto creemos que le hizo falta agregar el ámbito de aplicación en cuanto al lugar de la reglamentación a que nos hace referencia:

En el segundo comentario a que hace alusión (no es concepto), tampoco estamos de acuerdo en su opinión, y es

⁷ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, T. IV, 2a. ed., Ediciones De Palma, Buenos Aires 1974, p. 377.

simplemente por el hecho que prácticamente en todas las legislaciones del mundo han reglamentado sobre las relaciones obrero patronales, teniendo siempre por base el principio del equilibrio entre ambas partes, y además, que como el contrato colectivo es una figura jurídica, posee al igual que otras figuras elementos básicos o esenciales, en los cuales se han apoyado la mayoría de los doctrinarios para emitir un concepto personal.

Un concepto doctrinario más es el siguiente:

"Es el régimen jurídico, de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patronos de estas o la coalición a que pertenecen, y el sindicato o sindicatos a que pertenecen, y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas, o por árbitro público o privado en quienes se delega esa facultad, para gobernar la prestación de servicio de los trabajadores y las materias derivadas de la misma". *

Cabe señalar que este concepto es muy parecido a la definición legal, y asimismo, al concepto del profesor J. Jesús Castorena y que ya hemos apuntado.

Un último concepto que mencionaremos y que hemos dejado a propósito para cerrar este punto es el del maestro Mario de la

* SORDO GUTIERREZ, José. Administración de Contratos Colectivos de Trabajo, México 1976, p. 32.

Cueva, en donde el por su parte señala que.

Damos el nombre genérico de convenciones colectivas, a los convenios que celebran las organizaciones sindicales de los trabajadores y de los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio". *

En opinión personal considero que aquí el Profesor realizó un concepto parecido a la definición legal y que a continuación analizaremos.

CONCEPTO LEGAL.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 386 nos señala el concepto legal de Contrato Colectivo del Trabajo:

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

Néstor de Buen de la definición anterior hace las siguientes consideraciones:

* DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., T. II, p. 337.

- a) Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.
- b) Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.
- c) Que su finalidad es establecer normas generales.
- d) Que su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o un establecimiento". ¹⁰

Y al respecto el citado jurista realizó dos conclusiones en las cuales estoy de acuerdo con ellas y resumiéndolas estas quedarían de la siguiente manera.

Primeramente en la definición legal se puede advertir que los trabajadores por sí mismos no pueden celebrar un contrato colectivo, ya que para ello es requisito indispensable que estos estén afiliados a un sindicato, y que por medio de este puedan celebrarlo.

En segundo término, tenemos que en la práctica existen patrones que no están obligados a celebrar un contrato colectivo de trabajo, y esto es en base a que no son titulares de una empresa o establecimiento tal como lo requiere la Ley Federal del

¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit., T. II, p. 645.

Trabajo, entendiéndose por empresa como por establecimiento, lo preceptuado por el artículo 16 de la citada ley.

Artículo 16. "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Por lo cual el artículo citado anteriormente, por lógica se puede deducir que existen patronos que no pueden celebrar ese contrato, y es por el hecho de que no son titulares de una empresa o establecimiento; tal es el caso de aquellas personas que utilizan los servicios de los trabajadores domésticos, y en igualdad de circunstancias encontramos a la mayoría de los sindicatos, ya que estos son patronos con mucha frecuencia, pero tampoco son titulares de las empresas o establecimientos. Los sindicatos, de acuerdo con el artículo 356 de la ley mencionada son asociaciones, ya sea de patronos o de trabajadores y que se constituyen únicamente para el estudio, mejoramiento y defensa de sus agremiados. De tal concepto se desprende que este es radicalmente diferente a lo preceptuado en el artículo 16 de dicha ley.

El supuesto establecimiento en el artículo 356 no se da

ni el artículo 16 ni hace la definición legal del contrato colectivo del trabajo.

Para finalizar este punto, agregamos la crítica que el profesor José Dávalos le hace a la definición legal del contrato colectivo de trabajo.

"El contrato colectivo del trabajo da sentido a la libertad sindical de la huelga, en el se sintetizan los esfuerzos y las inquietudes de los trabajadores organizados en sindicatos. El contrato colectivo rompe cualquier privilegio del patrón en favor de uno a algunos trabajadores y las condiciones de trabajo se aplican con sentido de igualdad a todos los trabajadores. Es la democratización de las condiciones de trabajo en la empresa".¹¹

1.3 RELACION DE TRABAJO.

Para poder dar una definición de Relación de Trabajo es necesario mencionar que el elemento constitutivo fundamental de ésta es la subordinación o dependencia personal del trabajador al patrón, misma que implica la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido.

¹¹ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, T. I, 6a. ed., Editorial Porrúa, S.A. México 1996, p. 81.

Mario de la Cueva describe a la relación de trabajo como la "situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón o por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".¹²

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, define a la Relación de Trabajo y así tenemos que se entiende por Relación de Trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Asimismo otra definición dada al concepto ya señalado es la que nos dice Santiago J. Rubinstein.

I.- CONCEPTO: Relación de trabajo es la "Vinculación fáctica entre la parte patronal y la obrera, con prestación de trabajo que tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación, o sea el pago inmediato del salario, siendo independiente de la existencia o inexistencia del contrato de

¹² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, 14a. ed., Editorial Porrúa, S.A. México 1996, p. 187.

trabajo.

II.- Definición legal de la Ley de Contrato de trabajo, expresa que "Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras" o preste servicios a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración cualquiera que sea el acto que le dé origen".

Este mismo autor hace una diferencia en cuanto a lo que se refiere a Relación de trabajo y Contrato de trabajo y que nos dice lo siguiente:

III.- El contrato de Trabajo se diferencia de la Relación de Trabajo porque en el Contrato hay un nexo jurídico, mientras que en la relación hay un nexo fáctico o de hecho.

El contrato de trabajo establece deberes y obligaciones de las partes, mientras que en la Relación laboral lo que interesa es la prestación del trabajo. El contrato de Trabajo da nacimiento a normas jurídicas y la relación del trabajo origina situaciones de hecho, que eventualmente pueden estar regidas por normas legales.

En casi todos los contratos de trabajo hay relación de trabajo, pero en cambio en toda Relación de trabajo no hay

obligatoriamente contrato de trabajo".¹³

Por consiguiente considero estar de acuerdo con la definición que nos da el Profesor Mario de la Cueva ya que si bien es cierto lleva implícitos los elementos que considero son fundamentales como son las partes, la prestación de un trabajo cualquiera que sea el acto y porque reúne los requisitos o principios que señala nuestra Ley Federal del Trabajo.

1.4 TRABAJADOR.

Antes de encontrar alguna definición para el término trabajador, recordemos lo que se entiende por trabajo, este es el esfuerzo humano corporal o mental para un fin determinado, mientras que en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 80. último párrafo, señala que "para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Existen vocablos utilizados como sinónimos con respecto al trabajador como por ejemplo: "Operario", Prestador de

¹³ J. RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ediciones Depalma, Buenos Aires 1983, pp. 171, 172.

trabajo", "acreedor de salario", etc.

El artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador de la siguiente forma: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

A pesar de que la anterior definición considera la subordinación como elemento de la relación laboral, omite la percepción de un salario, lo cual es inaceptable si partimos de la base de que la ley sustantiva de la materia, tiene como premisa la regulación de las relaciones laborales entre los trabajadores y patronos asalariados, los llamados independientes no se encuentran contemplados como son boleros, limpia parabrisas, vendedores ambulantes, etc.) en la legislación laboral y sólo a través de la seguridad social, como atinadamente lo señala Néstor de Buen en su obra al referirse a estos trabajadores.

De acuerdo a lo anterior podemos deducir que existen trabajadores libres y subordinados, pero sólo respecto de los últimos opera la legislación laboral.

De lo anterior se desprende que para nuestra legislación, la remuneración por el trabajo realizado es un elemento de la relación laboral y que no debe confundirse con el

de subordinación, por lo que consideramos que en el artículo citado con antelación debe precisarse este elemento.

La ley circunscribe a la persona física, como sujeto de la relación laboral en su condición de trabajador, por lo que deberá considerarse personal la naturaleza del trabajador, quien es en todo caso el que tiene el goce y disfrute de todas y cada una de las prestaciones que la ley le otorga, siendo imposible trasladar a una persona moral a esta esfera o escudo protector, ya que esta no sería susceptible de sufrir accidentes de trabajo o enfermedad alguna, o gozar de períodos vacacionales para su descanso, por citar algunos ejemplos, lo que nos lleva a concluir, que la legislación laboral no contempla a la persona moral como sujeto de la relación laboral, no adecuándose el sujeto al tipo descrito por la norma jurídica.

1.5 PATRON.

Etimológicamente la palabra patrón deriva del latín Pater Onus, que quiere decir carga o cargo del padre, era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras.

Existen diversos nombres para señalar al sujeto que dentro de la relación laboral emplea a una o más personas, por

ejemplo: el generalmente aceptado "patrón", "patrono", "empleador" y "empresario" entre los más comunes; sin embargo para efectos del presente trabajo de investigación, utilizaremos el más usual que es el de patrón, por ser una expresión aceptada doctrinaria y jurídicamente, y de vez en vez la de empleador por considerarla gramaticalmente correcta, sin dejar de subrayar la preeminencia de la anterior.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 define al sujeto denominado patrón de la siguiente manera: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

La anterior definición carece de dos elementos importantes, el primero, la subordinación, que debe ser considerada incluida en la definición legal ya citada, además sería necesario agregar la obligación de retribuirle al trabajador un salario por la prestación de sus servicios considerando que los doctrinarios no hacen mención a estos dos elementos que considero son importantes para la definición que marca la ley. Néstor de Buen nos da su definición con respecto a patrón y el señala "Patrón es quien puede dirigir la actividad de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución"¹⁴ esto es que el citado autor hace mención a uno de los elementos que considere son importantes.

¹⁴ DE BUEN L., Néstor. Op. Cit., T. II, p. 453.

En otras palabras el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios personales y subordinados de uno o varios sujetos denominados trabajadores, con la obligación de pagar un salario.

1.6 U. N. A. M.

Las Universidades han sido en todos los tiempos y lugares centros de inquietud. Sus semillas se extienden por todo un territorio y harán surgir nuevas fuerzas, cambios a las estructuras y nuevas definiciones. La juventud, cuando se prepara es vanguardia de una comunidad que participa vigorosa, elocuente y notablemente.

Las Universidades tienen como principal preocupación y único objeto la educación a la juventud, para hacerlo deben contar con elementos materiales y humanos eficaces; dentro de estos últimos, con maestros, investigadores que llevan a cabo las tareas de encauzar y dirigir en las opciones que el saber proporciona.

Las Universidades son los principales centros de formación profesional en todos los países del mundo, es donde surgen individuos que en futuro representarán a las grandes sociedades.

El diccionario de legislación y jurisprudencia nos da una definición de Universidad, el cual establece dos puntos "... Es el establecimiento literario creado por la autoridad legítima para la enseñanza pública de las humanidades, filosofía, tecnología, leyes, cánones y medicina. También se entiende por Universidad, "La comunidad junta o asamblea en que están inscritos muchos para algún fin u oficio".¹⁵

La Educación en cualquiera de sus niveles de enseñanza, es una obligación que tiene que cumplir el Estado; y por lo tanto en él recae la responsabilidad de otorgarla abarcando todas las ramas y oficios de formación profesional en beneficio de la sociedad y la nación.

Por otra parte diremos que la Universidad es un instituto científico y docente que imparte públicamente enseñanza superior y confiere los grados correspondientes se divide, en un número variable de facultades.

Entendiendo por Facultad cada una de las secciones de la enseñanza superior y el conjunto de catedráticos que la integran.

Cabe destacar que la primera Universidad que se fundó

¹⁵ **ESCRICHE, Joaquín. Diccionario de leyes y jurisprudencia, T. II, México, 1986, p. 1519.**

en América fue la de Santo Domingo en el año de 1538 y en México en 1551.

"Las Universidades más antiguas fueron privadas, conglomerados de estudiantes que se reunían para escribir en común la enseñanza de los pocos profesores y el escaso material didáctico disponible. Solamente durante la edad media el estado comenzó a organizar sus propias universidades y a controlar el otorgamiento de títulos habilitantes, por medio de los tribunales de justicia, academias o colegios profesionales. El liberalismo del siglo XIX postuló la enseñanza laica y gratuita, principios que no siempre se admitían en los institutos privados, frecuentemente en manos de grupos confesionales. La creciente intervención del Estado en problemas, que, como la educación se consideraban antaño, estrictamente íntimos, lo llevado a regular las instituciones universitarias, cada vez con mayor detalle. Casi todas las constituciones contemporáneas aseguran la libertad de enseñanza y la obligación cultural del Estado".¹⁶

Como Institución la Universidad Nacional de México se creó por la ley de 26 de mayo de 1910 conteniéndose los preceptos que la definen e integran como una institución de alta cultura.

"Art. 1. Se instituye con el Nombre de Universidad

¹⁶ LERNER, Bernardo. Enciclopedia Jurídica OMEBA, T. XXVI, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, Argentina, 1968. p. 534.

Nacional de México un cuerpo docente cuyo objeto primordial será realizar en sus elementos superiores la obra de la educación nacional.

"Art. 2.- La Universidad quedará constituida por la reunión de las escuelas Nacionales, preparatorias, de jurisprudencia, de medicina, de ingeniería, de bellas artes, en lo que concierne a la enseñanza de la arquitectura y de altos estudios.

El gobierno federal podrá poner bajo la dependencia de la Universidad otros institutos superiores y dependerá también de la misma los que esta funde con sus propios recursos, previa aprobación del ejecutivo o aquellos cuya incorporación acepte, mediante los requisitos especificados en los reglamentos".¹⁷

Asimismo tenemos lo dispuesto después de 35 años, la actual ley orgánica de la UNAM, publicada en Diario Oficial de 6 de enero de 1945 en el cual se establece.

Art. 1.- La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública.- Organismo descentralizado del estado, dotado de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores,

¹⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 5a. ed., Editorial Porrúa, México 1980, pp. 581, 582.

profesores y técnicos universitarios útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura".

La Universidad Nacional Autónoma de México desde sus inicios se creó con la firme intención de preparar a la juventud, de impartir enseñanza pública a nivel superior, es decir formar la alta cultura, para lo cual cuenta con personal científico, docente y de investigación para los fines propuestos.

1.7 ASOCIACION.

El ser humano es un ser gregario por naturaleza y siempre ha requerido de agruparse para la satisfacción de sus necesidades primarias, al hacer referencia a la necesidad debemos considerarla como el motor impulsor de la evolución del hombre; sin embargo esa necesidad y el acto mismo de reunirse fueron resultado más que de un acto cognoscitivo, de uno evidentemente instintivo y visceral; es hasta el surgimiento del trabajo especializado, producto de una sociedad demandante de satisfactores y de que sus integrantes desempeñasen actividades concretas para la obtención de esos insumos, cuando se crea conciencia de que esos pequeños grupos comparten características determinadas con relación a la actividad desempeñada, así

encontramos sujetos dedicados exclusivamente a la caza, a la agricultura, a la ganadería y a la guerra, incluso entre otras actividades, es en este momento donde encontramos el antecedente más remoto de la asociación.

El surgimiento del derecho de asociación propiamente dicho, lo encontramos en Europa donde las ideas revolucionarias prodemocracia se comenzaban a gestar, legitimándose el derecho de asociación; a pesar de ello no podemos soslayar los reveses sufridos con la ley de Chapelier en el año de 1791 donde se prohíbe cualquier tipo de reunión o asociación, mientras que el Código Penal Francés en su artículo 414 sancionaba con prisión cualquier clase de coalición o agrupación de trabajadores, quienes eran perseguidos severamente, lo anterior aunado a las estrategias político económicas de Quesnay y Turgot con su movimiento fisiócrata, el cual atentaba a los detentores del capital considerando al proletariado un instrumento para el desarrollo económico, asimismo sostenían la postura de un no intervencionismo estatal, viendo al gobierno como un mal necesario pero ciertamente útil para frenar cualquier tipo de manifestación obrera que perjudicase tan innovadores y productivas medidas económicas.

En México el derecho de asociación es contemplado por el artículo 9o. Constitucional, que a la letra dice: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con

cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

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

En el artículo constitucional antes citado se hace referencia al derecho de asociación y reunión, consideramos oportuno establecer entre ambos sus principales diferencias, así pues tenemos que la asociación tiene un carácter más o menos permanente, mientras que la reunión es de carácter temporal, permitiendo en primer caso la agrupación de personas físicas con la facultad de constituir asociaciones profesionales, sociedades, partidos políticos, etc. la asociación conlleva la existencia de un sujeto de derecho y que por su permanencia se le obliga a constituirse con una serie de formalidades para su validez jurídica, la reunión tiene un carácter tan efímero que no crea ningún tipo de sujeto de derecho.

Lo anterior puede ser corroborado con la definición

dada por el Código Civil para el Distrito Federal en su artículo 2670, el cual determina que cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación. La última característica señalada por el ordenamiento civil en cuanto al rubro económico, da la pauta para la diferenciación principal entre una asociación y una sociedad, esta última se caracteriza por sus fines de lucro.

Por otro lado De la Cueva, para distinguir la asociación de la reunión y la sociedad nos dice lo siguiente:

a) La asociación es, en primer término, un agrupamiento de personas. Por este capítulo, la asociación está emparentada con la reunión y con el contrato de sociedad; b) La asociación es una unión permanente por lo que, como ya indicamos, se separa de la reunión, pero continua emparentada con el contrato de sociedad; c) La asociación puede perseguir cualquier fin lícito, entendiéndose por tal el que no esté prohibido por la ley, así se desprende del citado artículo 2670 del Código Civil; d) Sin embargo, los fines de la asociación no han de ser de naturaleza preponderantemente económica, porque, de ser así, devendría una sociedad".

1.8 COALICION.

La coalición sin duda es el primer acto realizado,, en virtud de la facultad que otorga el derecho a la libertad sindical, y que a pesar de su transitoriedad, concreta la forma primaria de trabajadores o patrones, con una finalidad determinada.

La coalición fue prohibida e incluso considerada un delito hasta 1824 en Gran Bretaña, en 1864 en Francia y en 1866 y 1869 en Bélgica y Alemania respectivamente, quienes derogaron este delito; sin embargo esto fue exclusivamente por lo que se refería a la coalición temporal y que por sí sola no constituía una verdadera forma de presión en contra de la plutocracia de aquella época, toda vez que la huelga y las coaliciones permanentes seguían callando en el supuesto de delitos contra la libertad de trabajo e industria.

Gramaticalmente coalición significa confederación, unión, alianza establecida entre varios sujetos con el fin de llevar a cabo una acción en común. Acuerdo mayoritario pacto.

La Ley Federal del Trabajo define la coalición en su artículo 355 y señala; "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

La Suprema Corte de Justicia ha señalado cuatro requisitos a fin de que se realice la coalición, en su ejecutoria en el Amparo Directo 4590/56 en julio de 1947, y son los siguientes:

- a).- Que se coaliguen cuatro o más personas.
- b).- Que tengan intereses comunes que definir.
- c).- Que presten sus servicios a una misma empresa o patrón.
- d).- La vigencia de la coalición se limita a la concesión del presupuesto.

La coalición es considerada como la base para las instituciones de Derecho Colectivo, sin la existencia de la coalición no podemos concebir al sindicato y a la huelga, y a pesar de que no todas las coaliciones derivan en un sindicato o en una huelga, debemos considerar a las coaliciones formas jurídicas complementarias, en virtud de que sin la existencia de el sindicato o la posibilidad de ir a la huelga, parece no resultar útil una figura jurídica cuya temporalidad es tan efímera y que no conlleva presión alguna.

1.9 SINDICATO.

Para concebir la existencia del sindicalismo debemos remitirnos a la Revolución Industrial la cual trajo aparejada la conciencia de clase y la circunstancia económica y de capital que provocó un cambio radical en las formas y medios de producción, con la intervención de la máquina de vapor los pequeños productores se ven en la necesidad de emplearse en fábricas e industrias que cuentan con la tecnología apropiada para la producción en gran escala que imposibilita a los comerciantes y artesanos a competir, por lo que se subordinan a los capitalistas, creándose en este momento la conciencia de clase, por un lado el proletariado compuesto por la mayoría obrera y por el otro a los capitalistas que detentan el poder que les da ese factor de producción. El surgimiento de la lucha de clases propicia la creación de gremios que van siempre relacionados con la rama de la industria a la que pertenecen, los cuales constituyen el antecedente más lejano de lo que hoy en día conocemos como sindicato.

Etimológicamente la palabra sindicato proviene del griego Dicaios- que significa justo y (sin-con) que significa con, lo que se traduce como: Con justicia.

El uso del término sindicato y el de asociación profesional comúnmente son empleados indistintamente; sin embargo

del artículo 123 Constitucional fracción XVI, se desprende que no deben ser considerados sinónimos, nuestro máximo ordenamiento establece que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

La utilización análoga de ambas figuras jurídicas, corresponden más al resultado de un acto consuetudinario, que a uno consciente de una realidad jurídica.

Es verdad que todos los sindicatos son asociaciones profesionales, pero no todas las asociaciones profesionales son sindicatos, ya que pueden constituirse colegios de profesionistas, (Ingenieros, arquitectos, etc.) o una asociación patronal, que tenga como principal objetivo el de hacerse llegar de tecnologías o medidas tendientes a mejorar la producción, por poner un ejemplo, y sin la necesidad de constituir un sindicato, por ende podemos concluir que la asociación profesional es el género mientras que el sindicato es la especie.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 define al sindicato de la siguiente manera: "Sindicato es la asociación de trabajadores y patrones, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

En el derecho social sustantivo, el sindicato es algo

más que una asociación profesional, productiva de bienes materiales, es una institución que por medio de la Socialización del capital y del trabajo evita cualquier subterfugio de explotación, tanto del capital como del trabajo en su calidad de factores de la producción, distribución y consumo de bienes materiales. En el derecho social sustantivo dentro de su aspecto colectivo, el sindicato no es ni puede ser solamente una asociación de profesionales que se integre para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, no, el sindicato, más que un instrumento de contraposición de intereses, es una institución de armonización de lo mismo, es el clímax de la armonía de intereses y derechos de los integrantes de una fuente de trabajo". ¹⁸

El sindicato para Cabanellas es "Toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales". ¹⁹

Néstor de buen dice: "Sindicato es la persona social

¹⁸ DELGADO MOYA, Rubén. Op. Cit., p. 469.

¹⁹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Op. Cit., p. 16.

libremente constituida por trabajadores o patronos, para la defensa de sus intereses de clase".²⁰

Particularmente consideramos adecuada la definición de Néstor de Buen, sobre todo por la inclusión del carácter clasista de los intereses y que confirma la naturaleza del sindicato como instrumento de la lucha de clases.

1.10 PRESTACIONES

En relación a este punto entendemos por prestación la acción y efecto de prestar una cosa o un servicio a determinada persona o bien es la cosa o servicio exigido por una autoridad o convenido en un pacto, en cuanto a lo que se refiere a una prestación social; ya sea aquella cantidad pagada por un organismo de seguridad social a sus asegurados, con motivo de accidente de trabajo, enfermedad, invalidez, etc.

Por otro lado Guillermo Cabanellas nos da un significado de lo que para el es Prestación y nos dice lo siguiente: "Prestación.- Objeto o contenido de las obligaciones, consistentes en dar, hacer o no hacer alguna cosa. Al referirse al contenido de los contratos, toda especie de prestación puede

²⁰ DE BUEN L., Néstor. T. II, Op. Cit., p. 599.

ser objeto de un contrato, sea que consiste en la obligación de dar alguna cosa. La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el incumplimiento de un hecho positivo o negativo susceptible de una apreciación".²¹

Por otro lado a las prestaciones que haré referencia en el presente trabajo las dividiré para su estudio en tres grupos que serán los siguientes: Primeramente Salario, Prestaciones Sociales y Prestaciones Culturales:

En cuanto al salario este va ser la cantidad de dinero que se da a uno para pagar un servicio o trabajo, de acuerdo al puesto o categoría que la persona ocupe o de acuerdo al trabajo que desempeñe, formando parte también del salario las prestaciones como son, el pago por jornada extraordinaria, prima dominical, el pago por trabajo en días de descanso, la prima vacacional, los estímulos, el aguinaldo y la prima de antigüedad entre otras que en el presente trabajo se desarrollarán.

En relación a las prestaciones sociales y puesto que nuestro tema a desarrollar son las prestaciones que existen para trabajadores administrativos de la UNAM, forman parte de estas prestaciones las que derivan del ISSSTE de las cuales la UNAM se

²¹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, T. I, 21a. ed., Editorial Heliasta S.R.L., Edición Argentina. 1989. p. 384.

obliga a cubrir a esta institución y que son las referentes a la vivienda, la gratificación por jubilación, pensión o renuncia, las referentes a la antigüedad en la institución, pagos funerarios, seguros de vida, servicios de guardería, atención Psicológica a los mismos trabajadores, crédito para adquisición de bienes de consumo duradero entre otras que se detallarán con posterioridad.

Por lo que respecta a prestaciones culturales se otorgan las siguientes; Ingresos a actividades culturales, deportivas y recreativas, promociones turísticas y culturales, becas de la UNAM, becas en las escuelas incorporadas en la UNAM, becas para el estudio de lenguas extranjeras entre otras que se desarrollarán con posterioridad.

CAPITULO SEGUNDO

2.- ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE LA UNAM.

La historia del trabajo, es sin duda alguna, la historia del hombre. No podemos concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar. El derecho del trabajo es el resultado de la división que en el siglo pasado se produjo entre los hombres el régimen individualista y liberal. No queriendo decir que no haya existido en otras épocas un derecho del trabajo, pues es indudable que a partir del instante en que desapareció la esclavitud y se inició el trabajo libre, empezaron los hombres a prestar sus servicios mediante un contrato que hubo de regular el Derecho.

En la Biblia, en su primer libro el Génesis, encontramos una idea de lo que pudiera ser el origen del trabajo cuando Dios castiga al hombre por su desobediencia, condenando a Adán; "con grandes fatigas sacarás de ella el alimento en todo el transcurso de tu vida. Mediante el sudor de tu rostro comerás el

pan, hasta que vuelvas a confundirte con la tierra de que fuiste formado; puesto que polvo eres, y a ser polvo tornarás".²²

2.1 ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS EN EUROPA.

En lo que respecta a los contratos en Europa, quien tuvo una gran importancia fue Roma, aun sin dejar de reconocer el importante papel que el trabajo jugaba, se le restó valor en la época antigua; siendo que fue objeto de desprecio por los hombres de entonces, incluso los grandes filósofos, fiel reflejo del pensamiento dominante, lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, que eran considerados cosas, no personas.

"La ciudad de Roma es la que reviste mayor importancia para nuestra materia; ahí se encuentra ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo; puesto que al trabajo se le encuadró dentro del Derecho Civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la

²² LOPEZ TRUJILLO, ALFONSO. La Biblia. Cap. 3. Ver. 17, 18, 19, Ed. Sociedades Bíblicas Unidas. p. 4.

compraventa y cuyo objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Así surgieron nuevas instituciones contractuales tales como: *locatio conductio operis* y *locatio conductio operarum*; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el denominado común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana".²³

La edad Media fue renovadora de las relaciones entre el empresario y el trabajador, es en la época medieval donde aparecen los gremios y las corporaciones mismas que cambiaron notablemente la idea sobre el trabajo; por desgracia el problema del trabajador en esa época, se enfoca desde el punto de vista de los productores y se hacía caso omiso de los trabajadores.

Los gremios eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los

²³ BRICEÑO RUIZ ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo, 6a. ed., Editorial Harla, S.A. México 1985. p. 31.

servicios sus agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos. Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los primeros, dueños de los medios de producción, prácticamente eran los patrones, los oficiales y los maestros eran los trabajadores.

En el siglo XIX, el Derecho del trabajo nació para el trabajador industrial y fue llamado derecho industrial o Derecho Obrero; su aplicación se ha ido ampliando y hoy día pretenden ser las relaciones que tienen por objeto la prestación de servicios humanos, el derecho común en general.

El Derecho del Trabajo es el derecho del hombre frente al capital y a los poderes del empresario y por eso, el concepto que se tenga de la empresa es decisivo para juzgar la simplitud del derecho del trabajo.

El derecho del trabajo es un límite a la ambición del capital y a los poderes del empresario; la economía ha dejado de ser el reino del Capital y del empresario y éstos, naturalmente, defienden y crean nuevas líneas defensivas. Durante muchos años bastó al Capital, negar la legitimidad de las instituciones que integran el Derecho Colectivo del Trabajo, pues con ese procedimiento lograba reducir el mundo económico al viejo contrato de arrendamiento de obras. El derecho individual del trabajo debería ser complementado con una relación jurídica

individual, cuya base sería contractual y cuyo desarrollo tendría por fundamento la libre voluntad del trabajador y patrono.

Frente a esta posición, "el derecho individual del trabajo postula la idea de que el hombre que trabaja en beneficio de otro o de la sociedad, tiene derecho a conducir una existencia digna y que, en consecuencia, deben satisfacerse las necesidades humanas, cualquiera que sean los sacrificios que implique para el capital". ²⁴

Como ya se dijo las corporaciones tenían reglamentos en los cuales se comenzaron a fijar las bases para el salario y en este punto es donde se ha querido ver un principio del Derecho del Trabajo, porque si bien es cierto en los reglamentos de las corporaciones se hablaba de la fijación de un salario a los trabajadores, entonces ya se tenía el principio de que a cambio de su labor se les diese un salario determinado.

Posteriormente cuando aparece el maquinismo y cuando las vías de la comunicación se hicieron más fáciles, el régimen económico de la Ciudad no fue suficiente para satisfacer las necesidades de la población. Se hizo necesario entonces que la producción aumentara con el objeto de que se pudieran satisfacer las necesidades de la población y al mismo tiempo se organizara en mejor forma la producción.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 135.

"El liberalismo que empezó a tomar auge en esta época luchó por la desaparición del régimen corporativo y en el año de 1776 se promulgó el Edicto Turgot, prohibiendo las corporaciones; poco después estas corporaciones renacieron con ciertas limitaciones; pero en 1791 la Ley de Chapelier prohibió la reorganización de las corporaciones y la formación de nuevas asociaciones, cualquiera que fuera la forma que se les diera y es en este año cuando se estableció en forma definitiva que los trabajadores se podían dedicar al oficio que quisiesen, siempre que tuviesen autorización del Estado y que siguieran los reglamentos emanados de la misma, así como de que pagaran los impuestos de acuerdo con las tarifas. (Decreto 2-17, Marzo 1791 art. 7)".²⁵

Asimismo, por lo que respecta a Inglaterra diremos que la Revolución Industrial aparece en este país, ya que si bien es cierto en el año de 1764 se inventó en Inglaterra la primera máquina de hilar que paulatinamente fue desplazando a los trabajadores y tales fueron los perjuicios que ocasionó esta invención que los trabajadores se vieron precisados a emplear la acción destruyendo las máquinas y quemando las fábricas, a este movimiento se le llamó MOVIMIENTO LUDDISTA ya que su nombre se debe a que un trabajador llamado Nedd Ludd fue el que inició toda esta acción la cual mantuvo en constante zozobra a la sociedad Inglesa, lo que motivó que en 1796 se dictara la primera ley

²⁵ DAVALOS MORALES, José. Op. Cit. T. I, p. 6.

contra los asaltos a las máquinas y a los edificios fabriles y en 1812 se promulgó una ley que impuso la pena de muerte a los destructores de máquinas.

Ante esta situación, iniciaron los obreros ingleses la lucha para obtener el reconocimiento de sus sindicatos, TRADE-UNIONS, la que terminó en 1824 con la aceptación por el Parlamento de la libertad legal de asociación.

El 4 de febrero de 1839 se celebró en Londres una convención que se llamó CONVENCION DE LOS CARTISTAS, formada en su mayoría por los trabajadores; pero los trabajadores no tenían todavía conciencia del camino a seguir, no sabían que pedir para garantizar los derechos que consideraban les correspondían, surgió entonces una división en dos grandes partidos; a) Partido de la fuerza física, y b) Partido de la fuerza moral; por lo que los primeros consideraban que para presionar contra el Estado era necesaria una actuación violenta en tanto los otros creían que a base de argumentos de tipo moral podían obtener la protección del Estado, Educación y no fusil decían, es lo que necesita el pueblo.

Posteriormente se formó la segunda CONVENCION CARTISTA que alarmó grandemente al gobierno inglés ya que obstaculizó los trabajos del mismo, sin embargo, se tomó el acuerdo de realizar lo que llamó el mes santo, es decir, una huelga general que

debería de durar treinta días; este movimiento fracasó no pudo llevarse a cabo esta huelga por dos razones importantes; primero, por falta de organización y segundo por la presión ejercida por el gobierno en contra de ella. Ante este fracaso se acordó también un mitin con el objeto de provocar a las masas, mitin que fue disuelto por medio de la policía del gobierno inglés y con todo esto, el movimiento obrero de Inglaterra fue dominado y la Legislación laboral tuvo que detenerse por muchos años.

Posteriormente en el año de 1842 el Parlamento reconoció el derecho de asociación profesional. El movimiento obrero de Inglaterra quedó garantizado y en el año de 1872 surgió el PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO". ²⁶

La revolución francesa que estalla en 1848 tuvo gran importancia y gran resonancia en Europa tanto como la de 1779 y así observamos que en este estallamiento de la revolución de 1848 se pone la participación en el poder de la pequeña burguesía; la gran clase trabajadora inicia el movimiento. En su lucha reclamaban el reconocimiento del derecho del trabajo y la creación de un Ministerio que tuviera bajo su cuidado la regulación de las relaciones obrero patronales. Por otra parte cabe mencionar que existieron algunas agrupaciones de trabajadores que tuvieron diversos nombres: Amigos de la verdad, Los amigos del pueblo, La sociedad de las familias y La sociedad

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. T. I, pp. 38, 39.

de las estaciones la cual en mayo de 1839 provocó una insurrección, cuyo resultado fue que sus jefes Blanqui y Barbes fueran condenados a muerte, pena que se les conmutó por la prisión perpetua.

Hay un hecho importante que no podemos dejar de pasar inadvertido y es el movimiento político que tuvo su origen en Alemania, el cual tendía a subvertir el orden social existente pretendiendo fundar un mundo nuevo en el que desapareciera la propiedad privada.

"En el año de 1848 apareció el MANIFIESTO COMUNISTA, que es el documento más importante en la historia del movimiento social. Los obreros franceses pudieron darse cuenta de la inutilidad de los planes fantásticos de los socialistas anteriores y que la liberación del proletariado solamente puede ser obra de los mismos trabajadores. Apareció diáfana a las clases laborantes la causa de sus males y la razón de que fueran explotadas de la burguesía. Se puso de relieve que el proceso histórico, el régimen burgués, es una etapa transitoria y que el advenimiento de una sociedad socialista sería la consecuencia necesaria de la evolución de las fuerzas económicas y en virtud de estos datos, adquirió conciencia la clase trabajadora de lo que le corresponde, mediante la acción revolucionaria, acelerar la transformación del régimen social.

Los obreros franceses adquirieron conciencia de clase. En el año de 1864 se celebró la primera sesión de la Internacional la cual tomó bajo su protección a la clase obrera, luchando por el establecimiento de una legislación social.

Pero la historia vino a detener una vez más el curso del movimiento y la evolución del derecho del trabajo, al obligar al pueblo francés a unirse con motivo de la guerra prusiana y a cambiar nuevamente de forma de gobierno".²⁷

Con respecto a Alemania esta se caracterizó por sus trabajadores a los mínimos derechos y a la actitud de los gobiernos que impulsados por los capitalistas, se negaban a aceptar esas demandas. El desarrollo de Inglaterra y la competencia de Francia, despertaron la ambición a Alemania.

Bismarck el Canciller de hierro de Guillermo I, estructurador de la economía alemana, opuso al capitalismo liberal, el intervencionismo de Estado, que se empeñó en proteger a la industria en la concurrencia con productos extranjeros e intervenir para dirimir las controversias en el interior.

Bismarck expide el 21 de junio de 1869, la reglamentación para cuestiones de trabajo. El artículo 105 determina que "la fijación de las condiciones que deben regir

²⁷ Ibídem. pp. 40, 41, 42.

entre patrones y trabajadores, hecha reserva de las limitaciones contenidas en las leyes, dependen del libre acuerdo de las partes". Las limitaciones se refieren a la protección de la salud y de la vida de los trabajadores, las horas para el trabajo de la mujer y menores y la vigencia obligatoria de las empresas.

A pesar de la importancia de la reglamentación, estaba todavía lejos del actual derecho: Bismarck procuró la protección del hombre, marcando un límite a la explotación de que era objeto, pero no admitió el elemento colectivo, al no reconocer el interés profesional ni la existencia de los sindicatos. Lo anterior ya es una conquista del proletariado, pero procede todavía en un estado que no tolera que la clase trabajadora en lucha directa con la clase patronal imponga las condiciones de prestación de los servicios.

Con el objeto de hacer referencia a la constitución alemana de 1919, cabe mencionar que conjuntamente con la constitución mexicana de 1917, el derecho del trabajo superó en definitiva el pasado y se presentó a los hombres como un derecho de la clase trabajadora para los trabajadores, en la cual, la constitución alemana de Weimar determina la creación de un derecho unitario de trabajo. Reconoce en todo alemán la obligación que tiene de emplear su fuerza intelectual y material en la forma que lo exija el bienestar colectivo. Admite la libertad de coalición para defensa y mejoramiento de condiciones

de trabajo. Proclama el intervencionalismo de Estado. Establece los seguros necesarios para la conservación de la salud, protección de la maternidad, prevención contra la vejez, invalidez y accidentes, así como el desempleo.

Asimismo y como se reconoció que "los obreros y empleados tienen derecho a colaborar sobre un pie de igualdad con los empresarios en la fijación del salario y en condiciones de trabajo, así como la determinación de la forma en que deberán desarrollarse las fuerzas económicas de producción".²⁸

Consideramos importante hacer mención al Derecho Laboral y los Contratos Colectivos tienen su origen en Europa, por ser los primeros países que piden una igualdad para los trabajadores y que les sean reconocidos sus derechos como personas.

2.2 ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS EN MEXICO.

A este efecto es conveniente hacer notar que la historia de la humanidad ha sido la constante lucha del hombre

²⁸ GUERRERO, Euquerio, Relaciones Laborales. 9a. ed., Editorial Porrúa S. A. México 1977, p. 22.

por librarse de la opresión de los que lo someten, por lograr el respeto a la dignidad humana. Esta lucha ha dado como resultado una reglamentación cada vez más favorable al trabajador en lo que se refiere a la prestación de sus servicios, y esto constituye el derecho laboral.

Durante el siglo XIX cobró auge el individualismo. El crecimiento de los grandes capitales dio lugar en el campo de la economía a una corriente que ya mencionamos, llamada liberalismo económico, que sostenía fundamentalmente la no intervención del estado en las relaciones entre trabajadores y patronos. El auge de este liberalismo económico dio como resultado un régimen de injusticia, pues los poseedores de los medios de producción, con el ánimo de obtener mayores utilidades imponían a los trabajadores condiciones de trabajo cada día más arbitrarias. El trabajador estaba desamparado frente a las fuerzas de los grandes capitales. En perjuicio del propio trabajador, se laboraban jornadas inhumanas y extenuantes, por un raquítrico salario, sin derecho a prestaciones económicas en caso de enfermedad, invalidez o muerte.

Por lo que se refiere a la mujer y el niño, en perjuicio de la propia familia y de la clase trabajadora en general, entraron a desempeñar labores en competencia con el hombre adulto y en peores condiciones que éste, y también sin protección alguna.

Dadas las condiciones anteriores en diversos países del mundo surgieron movimientos obreros en contra del aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, del desprecio del económicamente poderoso hacia el indigente.

En la Colonia tuvo México su organización corporativa, que en sus rasgos fundamentales correspondió a la de Europa. La parte más importante de la legislación de esa época se encuentra en las Leyes de las Indias, en estas leyes se contienen disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, pago del salario en efectivo, prohibición de la tienda de raya, etc.

"Al redactarse la Constitución de 1857, sus voceros más destacados hacen gala de sus convicciones liberales, surgiendo así los artículos 4o. y 5o. de esa constitución".²⁹ El artículo cuarto consagraba la libertad de trabajo y el derecho de aprovecharse de sus productos. El quinto dispuso que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, y artículo noveno decía a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, prescripción que garantizó la libertad sindical.

²⁹ GUERRERO, Euquerio. Ibidem, p. 22.

México no recorrió la era de la prohibición, entró constitucionalmente a los años de la tolerancia: la coalición y la huelga no constituirían en sí mismas un delito y la asociación sindical no estaba tipificada como delito, ni sometida a vigilancia alguna. Para que la coalición y la huelga devinieran actos delictivos, era necesario que se formara un tumulto o motín o se empleara de cualquier otro modo la violencia física o moral.

Mario de la Cueva nos menciona dos acontecimientos que contribuyeron decisivamente a despertar la conciencia de los trabajadores, fueron la huelga de los mineros de Cananea, en junio de 1906, y el conflicto textil que se inició en Puebla en ese mismo año, se extendió a todas las fábricas de la república y concluyó con el laudo inhumano del Presidente Díaz de enero de 1907, cuya única concesión fue la prohibición del trabajo de los niños menores de siete años, y con la masacre de Río Blanco.

"La revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político. Se combatió la reelección casi permanente del Presidente Díaz; se combatió al grupo de personas que lo rodeaban y que habían formado una oligarquía; pero ni el ideario del señor Madero, ni el de Villa, ni el de Zapata propugnaron por los derechos del obrero. El campesino sí fue objeto de profundas reivindicaciones acogidas en la bandera que se enarboló en el Sur, al grito de "Tierra y Libertad".³⁰

³⁰ Ibídem. p. 23.

Después de 1910, empieza a surgir un movimiento en este sentido principalmente en la provincia, pues en otras entidades, Veracruz, Yucatán, Coahuila, aparecen leyes y proyectos de leyes para regular las cuestiones laborales. Pero es hasta la Constitución Política de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México.

Si bien es cierto en la Asamblea Constituyente es donde nacen artículos de la importancia del 123. Los legisladores entusiasmados por la letra de obras sociales venidas de Europa y conocedores, algunos de ellos por experiencia de situaciones abusivas que habían observado en nuestra patria plasmaron en la Carta Magna, preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores, recalcando en este punto, que la Constitución mexicana fue precursora dentro de las demás constituciones del mundo.

Nuestra constitución protegió al trabajador prohibiendo abusos que lo agotaran físicamente o que impidieran una remuneración justa. De esta intención se ha partido para concluir erróneamente que el derecho del trabajo, al ser titular del trabajador debe negar toda protección al empresario, tal afirmación es incorrecta pues si bien es cierto hay muchas disposiciones protectoras del obrero contra los abusos del patrón, también existen en la misma constitución y,

posteriormente en la Ley Federal del Trabajo, preceptos que dan garantías para el patrón".

Si bien es cierto como ya dijimos "en el año de 1917 nació nuestra declaración de derechos sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticias en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de justicia distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo la justicia dejó de ser una fórmula fría aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro el derecho ya no sería tan solo una forma de convivencia sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades del orden material y espiritual que imponen la dignidad de la persona humana".³¹

³¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. T. I, pp. 38 a 54.

De lo anterior resumimos que el derecho del trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remuneradores, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo.

2.3 ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS

COLECTIVOS DE LA UNAM.

Comenzaremos por decir que el 18 de octubre de 1933 se constituyó el primer sindicato de trabajadores universitarios al que se le denominó sindicato de empleados y obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México (SEOUNAM), el cual obtuvo su registro ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal el 2 de Noviembre del mismo año. Los argumentos que presentó para solicitar su registro fueron que, siendo la Universidad un Organismo Descentralizado de la administración pública, le era aplicada la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo II de la misma, tenían derecho de hacer tal petición.

La Ley orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México publicada en el Diario Oficial del 6 de Enero de 1945, dispone en el artículo 13 que; las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictarán el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo.

La disposición anterior relacionada con el artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que prohibía la formación de sindicatos a aquellos trabajadores que estaban sujetos a reglamentos especiales, trajo como consecuencia la cancelación del registro de las asociaciones que lo tenían y la negativa de registrar a aquellas que lo solicitaban.

Ha de tomarse en cuenta que el apartado B del artículo 123 Constitucional es de 5 de Diciembre de 1960 y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es de 28 de Diciembre de 1963.

A partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica de 1945 hubo varios intentos de registrar sindicatos, lo mismo de trabajadores administrativos que del personal académico. Dichos registros eran sistemáticamente negados y los Amparos impuestos contra tal medida tampoco prosperaron.

En el año de 1965 se estableció por primera vez, el estatuto del personal administrativo en el cual se reconoció, tan solo en forma declarativa, el derecho de asociación de los trabajadores administrativos.

En el año de 1970 surgió la Nueva Ley Federal del Trabajo, que ya no contenía la prohibición de sindicalizarse a quienes se regularan por reglamentos especiales, pero ni en este ordenamiento ni en el artículo 123 Constitucional hacían mención al trabajo en las Universidades, lo que fue motivo de múltiples problemas.

En el año de 1972 el STUNAM, exigió su reconocimiento de parte de las autoridades Universitarias y la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, prestación que se hizo acompañar de una suspensión de labores que se extendió por 83 días, la solución fue la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo, signado en febrero de 1973. Esto ocurrió siendo rector de la Universidad el Dr. Guillermo Soberón.

Por otro lado adquirían más fuerza día a día el movimiento sindical Universitario con sindicatos y existían de hecho y que reclamaban su registro legal; la situación era delicada y resultaba indispensable un análisis apacible para que la decisión que se adoptara, fuera en todo respetuosa de la autonomía Universitaria.

Las autoridades de la Universidad y del trabajo no acertaban a dar cabal respuesta a las demandas sindicales en virtud de que el artículo 123 no contemplaba las relaciones laborales en las Universidades estatales retomadas; no existía un marco jurídico.

Se dice que la solución al problema, consistió en adicionar al artículo 3o. Constitucional la fracción VIII mediante reforma publicada en el Diario Oficial el 9 de Junio de 1980, y cuyo texto es el siguiente:

"Las Universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse en sí misma; realizan sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinará sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrará su patrimonio. Las relaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado "A" del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial de manera que concuerde con la autonomía, la libertad de

cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere".

Trueba Urbina nos señala que "en la Gaceta Unam de 26 de Febrero de 1973, se publicó la solución del primer conflicto laboral y huelguístico con el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la UNAM y el STEUNAM (Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México), con una declaración conjunta de las partes, en la que se consignó expresamente el respeto mutuo a las normas de la ley orgánica de la UNAM, así como a los principios de autonomía y libertad sindical. En realidad, el convenio o contrato colectivo de trabajo o como se le quiera llamar, puso fin al conflicto con el reconocimiento expreso de sirios y troyanos de que la Universidad es patrón y los que les prestan servicios como empleados, profesores o investigadores, son trabajadores; de manera que las relaciones entre ellos se rigen por el artículo 123 y por la Ley Federal del Trabajo, máxime que las opiniones de las autoridades administrativas del trabajo y judiciales, tribunal colegiado de circuito en materia de trabajo, ambas desacertadas fueron totalmente despreciadas y por encima de ellas se impuso la realidad y el artículo 123 y consiguientemente la teoría integral que lo explica y difunde".³²

³² TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 603.

Retomando que aún en el año de 1945, en que fue publicada la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, no se vislumbraban conflictos de trabajo entre la corporación y su personal académico y administrativo, dicha ley no solo fue previsoras sino que apuntó la naturaleza social de las relaciones de trabajo entre la Universidad y su personal de investigación docente y administrativo, al reconocerle a estos derechos laborales. Y es tan clara la legislación al respecto, que merece reproducirse la disposición que contiene una motivación social:

"ARTICULO 13. Las relaciones entre su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso, los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo.

En las relaciones laborales entre trabajadores y patrones, generalmente se produce un derecho del trabajo superior al que establecen las leyes sociales y esto se debe, naturalmente a la lucha de clases que en forma franca y manifiesta o latente se genera en las relaciones tanto entre el capital y el trabajo como entre trabajadores y patrones.

En la UNAM se presentaron conflictos laborales y se llevaron a cabo movimientos huelguísticos, que originaron la

celebración de convenios y acuerdos entre la Universidad y sus trabajadores. Naciendo aquí el derecho contractual.

El examen cuidadoso de los acuerdos y convenios celebrados entre la UNAM y su personal administrativo y académico, revela claramente el establecimiento de algunas cláusulas que superan los textos constitucionales, laborales y estatutos universitarios. Consiguientemente no solo en la teoría sino en la práctica social, se contempla el nacimiento de nuevo derecho del trabajo de carácter contractual, en nuestra Universidad como ya se dijo: el objeto es mantener el equilibrio y la justicia social en las relaciones universitarias de naturaleza laboral. Este nuevo derecho del trabajo tiene mayor fuerza en la propia ley, porque es consecuencia directa de la lucha de clases y del derecho social que ilumina y fecunda estas relaciones, para el mejor desarrollo cultural de la UNAM y de su proyección social en la República.

CAPITULO TERCERO

3.- MARCO JURIDICO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

3.1 SU FUNCION.

En el derecho mexicano del trabajo el término "contrato" tiene un sentido distinto del que tenía en el derecho privado, pues en este imperaba la voluntad de las partes, en tanto que en el contrato de trabajo se impone el derecho objetivo social que es base y esencia del artículo 123.

El contrato de trabajo es una institución de derecho social y típicamente de derecho del trabajo. Por lo que se refiere al contrato colectivo se le impuso al patrón la obligación de celebrarlo cuando tuviera trabajadores a su servicio, para el efecto de crear un derecho autónomo superior a las disposiciones sociales mínimas de la ley.

Por otro lado los tratadistas se han empeñado en explicar la naturaleza del contrato colectivo, primero como una

institución de derecho privado y luego al margen de éste, pero en uno y otro caso se ha fracasado pues la teoría del contrato colectivo de trabajo sólo puede explicarse conforme a la teoría social del artículo 123.

El contrato de trabajo siempre será instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales.

!

Por esto el contrato colectivo se extiende a todos los que prestan un servicio en las empresas, aunque no sean miembros del sindicato que los hubiere celebrado, siendo así un instituto de derecho social autónomo.

La reglamentación legal del contrato colectivo de trabajo, para los efectos de su celebración obligatoria por parte del patrón, así como del contenido del mismo y de sus demás normas, relacionada a su vigencia, revisión y terminación, se especifican en la ley federal del trabajo en la forma siguiente:

ART. 386. Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o

varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

ART. 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo.

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

ART. 388. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos se observarán las normas siguientes:

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

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

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

ART. 389. La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

ART. 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la junta de conciliación y arbitraje o en la Junta Federal o local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de prestaciones del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

ART. 391. El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y los domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento, que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

ART. 392. En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

ART. 393. No producirá efecto de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

ART. 394. El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las establecidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

ART. 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes

sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

ART. 396. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

ART. 397. El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

ART. 398. En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

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

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

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

ART. 399. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

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

ART. 399 bis. Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

ART. 400. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

ART. 401. El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y
- III. En los casos del capítulo VII de este título por cierre de la empresa o establecimiento, siempre

que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

3.2 SU OBJETIVO.

Comenzaremos por mencionar que el objetivo o fin supremo del derecho del trabajo es la justicia social ya que el objetivo de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho del trabajo, se habla de la justicia social.

"En el campo del derecho del trabajo, la justicia consiste en la armonía de las relaciones obrero-patronal y en la proporcional distribución de los bienes producidos por esas relaciones; y de que esa armonía y proporcionalidad son alcanzadas mediante los principios (criterios de medida) de preeminencia - el hombre es la fuente, centro y fin de las normas laborales-; de dignidad- los hombres son personas con inteligencia, voluntad y fines propios que cumplir por sí mismos-; de vitalidad - conservación y desarrollo de la vida de los trabajadores-; de libertad- los trabajadores o patronos son libres para elegir ocupación y para asociarse-: de dotación- acceso de los trabajadores a la propiedad-; de igualdad- equiparación de los patronos y trabajadores, y de estos entre si, en lo que son desiguales-; de nivelación- equilibrio de las

fuerzas de las clases sociales-; de producción- rendimiento del trabajo-: de protección- tutela de los trabajadores-; y de participación- distribución de los beneficios entre trabajadores y patrones". ³³ Estos principios nos señala ROBERTO MUÑOZ RAMON, son los que para el consagra nuestro ordenamiento laboral positivo consagrado positivo que la justicia social maneja.

Asimismo la justicia social es un fin derivado, es el resultado de la realización de aquellos principios, la justicia social, como es de nuestro conocimiento, es un fin de naturaleza jurídica; en cambio, los fines-medios o bien los principios que han quedado precisados, de acuerdo con sus objetivos, los podemos clasificar en: éticos, económicos, sociales, culturales y políticos, a continuación señalaré en que consisten estos fines u objetivos:

a) FINES JURIDICOS

Nuestro ordenamiento laboral positivo consagra a la justicia social como su fin supremo y reconoce que, en su esfera de regulación esta especie de justicia se manifiesta como armonía en las relaciones obrero-patronales y proporcionalidad en la distribución de los bienes producidos por esas relaciones.

³³ MUÑOZ RAMOS, Roberto. Derecho del Trabajo. T. I. Editorial Porrúa, S.A., México, 1976. pp. 147, 148.

La justicia social como suprema finalidad del derecho del trabajo, se encuentra expresamente consagrada en el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: "Las normas de trabajo tienden a conseguir la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

La idea de la justicia social como suprema finalidad del derecho del trabajo y su peculiar forma de manifestarse en el campo de las relaciones obrero-patronal, además de estar expresamente reconocidas tanto en la Constitución como en todas las normas laborales, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo al disponer: A falta de disposición expresa se tomarán en consideración los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, esto es que lo que se busca es el equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero patronal.

b) FINES ETICOS.

En relación a fines éticos cabe mencionar a la preeminencia, dignidad, libertad, igualdad, desigualdad y protección que orientan a nuestra rama jurídica.

La finalidad de preeminencia se manifiesta al reconocer la ley al hombre como fuente, centro y fin del derecho del trabajo y su supremacía sobre los grupos sociales organizados

jurídicamente en sindicatos. La finalidad de dignidad la encontramos en el trato que la ley da a los trabajadores y patronos como personas con inteligencia, voluntad y con fines propios que cumplir por si mismos; al reconocer que el trabajo no es una mercancía sino una prolongación de la persona humana; al trazar los lineamientos de lealtad recíproca imponiendo a los patronos el deber de previsión y a los trabajadores el deber de fidelidad; al organizar la relación laboral de tal manera que al hombre trabajador o patrón se le debe tratar con la debida consideración de persona con dignidad; estando como regla general que los patronos no podrán separar de una relación de trabajo a ningún trabajador sin causa justificada, la finalidad de libertad se expresa al permitir a los trabajadores y patronos dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode; al autorizar a los trabajadores y patronos a formar sindicatos y asociaciones profesionales, la finalidad de igualdad se formula al tratar igual a los patronos y trabajadores, y a estos entre sí, la finalidad de desigualdad se reconoce al distinguir a los patronos y trabajadores y a estos entre sí; en lo que son desiguales. La finalidad de protección, se manifiesta en la protección de los menores y de las mujeres embarazadas, en la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, en la prohibición de que las condiciones de trabajo sean inferiores a las fijadas en la ley.

c) FINES ECONOMICOS

Los fines económicos del derecho del trabajo son aquellos que se orientan a la satisfacción de las necesidades físicas de los trabajadores y a la regulación de la producción, encontrándose los de vitalidad, dotación, producción, protección y participación.

La finalidad de vitalidad, se da en la oportunidad que la ley da a toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo al proclamar que "el trabajo es un derecho y deber social". al instituir que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. La finalidad de dotación se proclama al imponer a los patronos la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. La finalidad de producción la encontramos al proveer el desarrollo de la producción y dirigir el trabajo y al imponer a los trabajadores la obligación de obedecer las órdenes del patrón concernientes al trabajo al reglamentar la huelga y el paro para impedir la suspensión del trabajo por actos de violencia o indisciplina; al imponer a los trabajadores la obligación de ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado para que den su mejor rendimiento en la prestación de sus servicios. La finalidad de protección en su faceta económica se manifiesta al proteger el salario. La finalidad de participación, eminentemente económica

se consagra al establecer el derecho de los trabajadores en participar en las utilidades de las empresas.

d) FINES SOCIALES.

En relación a los fines sociales encontramos a la finalidad de vitalidad, que se manifiesta en su magnitud de previsión social al imponer al patrón la obligación de emplear los medios necesarios y las medidas de higiene y seguridad para la previsión de los accidentes y para que los trabajadores tengan la mayor garantía para su vida; al estipular la responsabilidad de los empresarios de pagar indemnizaciones en los casos que los trabajadores fallezcan o les resulten incapacidades con motivo del trabajo. La finalidad de protección, en su faceta de previsión social, se expresa al proteger al trabajador contra los peligros del trabajo y en el tiempo del trabajo.

e) FINES CULTURALES.

Los fines culturales del derecho del trabajo son aquellos que permiten a los trabajadores el acceso a la educación y participación del acervo cultural de la humanidad.

En la finalidad de vitalidad encontramos manifestada la índole cultural del derecho del trabajo al limitar la jornada de trabajo, al establecer el descanso semanal y las vacaciones

para permitirle a los trabajadores dedicarse a actividades educativas y culturales; al imponer a los patronos la obligación de establecer escuelas, fomentar las actividades culturales, otorgar becas y capacitar y adiestrar a los trabajadores.

f) FINES POLITICOS.

En relación a los fines Políticos son aquellos que consagra el artículo 123 y son los principios de la relación laboral armónica y de la distribución laboral proporcional, y en lo que se refiere a la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 249 fracción primera, prohibía a los sindicatos intervenir en asuntos políticos; en octubre de 1940, siendo presidente de la República Lázaro Cárdenas se suprimió esa prohibición y consecuentemente se autorizó a los sindicatos intervenir en asuntos Políticos.

3.3 SU REGISTRO.

Al plantearse la ubicación del derecho del trabajo, se debe reflexionar si el derecho del trabajo pertenece al derecho privado, al derecho público o si se encuentra dentro del derecho social.

Si bien es cierto la naturaleza del derecho mexicano del trabajo surge del artículo 123 en donde se confiere el respeto al trabajo, la afirmación de la dignidad personal del trabajador, la defensa y superación de la clase proletaria, la apertura a las posibilidades de una vida decorosa de los trabajadores en un sistema en el que desaparezca la explotación del hombre que vive de su esfuerzo.

Para despejar la duda de que si el derecho del trabajo pertenece al derecho privado, al público o al social, se dice que estamos frente al derecho público cuando se tutela un derecho no patrimonial, y que cuando se tutela un derecho patrimonial, entonces estamos frente a un derecho privado. Esta tesis que se maneja en derecho siempre ha sido criticada por los ejemplos clásicos de que el derecho fiscal es de derecho público no obstante que tutela derechos patrimoniales y que en cambio todo el régimen de familia no es patrimonial y pertenece al derecho privado.

Hay otra manera de distinguir al derecho público del derecho privado y esto es en relación a los sujetos; si los sujetos se encuentran en un mismo plano, se dice entonces estamos frente a normas de derecho privado, es decir, es una relación de coordinación; pero si los sujetos de la relación, uno de ellos se encuentra en un plano de superioridad, entonces estamos frente a normas de derecho público pero esta como todas las reglas,

también tienen su excepción ya que puede ocurrir que los sujetos de la relación estén en un plazo de igualdad y sin embargo las normas que los rigen son de derecho público, tal es el caso de los tratados internacionales.

"La doctrina según la cual el derecho del trabajo forma parte del derecho público, fue adoptada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En diversas ejecutorias se afirmó en el alto tribunal que el derecho del trabajo está inspirado en los principios más altos del interés público. En ejecutoria del 16 de marzo de 1935, Francisco Amezcua, ese alto tribunal de la República sostuvo; El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos elevó a la categoría de Estatuto Especial de Derecho Público Industrial o de trabajo." ³⁴

Otro criterio para distinguir al derecho público del derecho privado es que si una de las partes impone a la otra las condiciones del contrato, entonces se está frente a normas de derecho público, pero si ambas partes tienen facultades para discutir las condiciones del contrato, entonces nos encontramos frente a normas de derecho privado.

No obstante de que se logra diferenciar el derecho público del derecho privado, y que queda en claro que el derecho

³⁴ DAVALOS, José. Op. Cit., p. 28.

del trabajo pertenece al derecho público, hay quienes todavía no lo aceptan y más aún sostienen que pertenece al derecho social porque argumentan que detrás de cada relación jurídica privada se presenta un tercero interesado que en este caso es la colectividad.

Por otro lado se dice que el derecho social es producto de una moral colectiva que corresponde a un hombre distinto en donde la imagen del hombre sujeto a vínculos sociales y el hombre colectivo, son la base del derecho social.

Respecto al derecho del trabajo como derecho social, el maestro José Dávalos en su libro el derecho del trabajo, nos proporciona algunos criterios al respecto:

"El derecho social es un conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".³⁵

"Los que se proponen entregar la tierra a quienes trabajan y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el

³⁵ Ibídem, p. 30.

presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana". ³⁶

"El derecho del trabajo ya no puede ser concebido como un conjunto de normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Un estatuto de y para el trabajador." ³⁷

Según la naturaleza del contrato colectivo de trabajo, este se instituye en la Ley para establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo. Estas condiciones son obligatorias en lo que se refiere a salario, a las jornadas, intensidad y calidad del trabajo, descansos y vacaciones. Estas condiciones van a tener eficacia cuando se realiza la prestación de servicios.

Los contratos colectivos de trabajo estatuyen reglas para regular la prestación del servicio; servicios y prestaciones para satisfacer necesidades comunes; un régimen de paz y el fortalecimiento de la unidad obrera y de la patronal.

³⁶ Idem.

³⁷ Idem.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

En los mencionados contratos colectivos, el patrón está obligado a conceder a sus trabajadores condiciones justas de trabajo, pues solo a través de condiciones justas se logrará el equilibrio entre los factores de la producción, estas condiciones justas las establecen los contratos colectivos y no pueden derogarse.

El contrato colectivo de trabajo se aplica a todos los trabajadores de la empresa que sean no miembros de la entidad obrera contratante. Pueden también aplicarse a todos los patrones y a todos los obreros de una rama industrial.

Por lo que se refiere a los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México, estas se regirán por las disposiciones de su respectivo contrato Colectivo de trabajo, por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional y por la ley federal del trabajo.

En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concede la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; La Ley Federal del Trabajo Leyes que le sean aplicables en su calidad de trabajadores; las que establece este contrato y las normas vigentes en la Universidad, en lo conducente.

3.4 SU VALIDEZ

En relación a su validez los Contratos Colectivos diremos que se desarrollan en lo que conocemos como fuentes del derecho del trabajo por lo que comenzaremos por decir en términos generales lo que significa fuente y para José , fuente denota el origen o principio de algo; deriva del latín fons, fontis, que significa el manantial de agua que brota de la tierra.

A esta palabra se le da un significado metafórico y se lleva al campo del Derecho; es frecuente encontrar que se habla de fuentes en el campo de la filosofía del derecho, para indicar de donde brota o emana este producto social que rige la conducta de los seres humanos.

En la terminología jurídica la palabra fuente presenta tres distintas acepciones, así se habla de fuentes formales, fuentes reales y fuentes históricas.

Son fuentes formales aquellos procesos por medio de los cuales se crean las normas jurídicas.

Son fuentes históricas aquellos elementos como libros, escrituras, inscripciones, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes.

De las tres anteriores las que abordaremos son las fuentes formales para el estudio del registro del derecho del trabajo.

Para poder entender con más claridad las fuentes del derecho del trabajo es necesario hacer mención de las fuentes formales del derecho general.

De lo anterior podemos deducir que se han considerado como fuentes formales las siguientes:

- La ley.
- La costumbre.
- La jurisprudencia.
- Los principios generales del derecho.
- La equidad.

En relación a las fuentes formales del derecho del trabajo estas se consignan en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 17, que señala: "A falta de disposición expresa en la Constitución. en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dicho ordenamiento, los principios del derecho, los principios generales de justicia social que derivan

del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

Conforme al texto legal, las fuentes del derecho del trabajo son las siguientes:

- La ley (legislación), constitución, tratados y Ley Federal del Trabajo.
- La analogía.
- Los principios Generales que deriven de los ordenamientos anteriores.
- Los principios generales del derecho.
- Los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123.
- La jurisprudencia.
- La costumbre.
- La equidad.

De la anterior enumeración escapan otras fuentes del derecho laboral y son:

- El contrato colectivo de trabajo.
- El contrato-ley.
- El reglamento interior de trabajo.
- El laudo constitutivo colectivo.

En cuanto a las normas del derecho escrito encontramos a la Constitución, que es la norma fundamental del país, ya que en ella se consagran los derechos mínimos que a su favor tiene la clase trabajadora y que se denominan en su conjunto, garantías sociales y se contienen en el artículo 123.

El anterior precepto no es el único a nivel constitucional, disposiciones sobre el trabajo, también se tienen otras en los siguientes artículos.

Artículo 5o. Se consagra la libertad del individuo para dedicarse a la actividad que mejor le convenga; establece que nadie podrá ser obligado a prestar un servicio contra su voluntad, a no ser que se trate de una sanción penal;

Artículo 32. Establece el derecho de los mexicanos, en igualdad de circunstancias, respecto de los extranjeros, para ser

preferidos para el desempeño de algún trabajo del Gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano mexicano.

Artículo 73. Se establece en favor del Congreso de la Unión, la facultad para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 constitucional.

La Ley Federal del Trabajo es el ordenamiento donde se encuentra fundamentalmente codificado el derecho del Trabajo, es la ley reglamentaria del artículo 123 de la constitución; a ella se refiere el artículo 133 de la Carta Magna al aludir a las leyes del Congreso de la Unión.

En relación a los tratados de conformidad con lo que establece el artículo 133 Constitucional, antes transcrito, y el artículo 60. de la Ley Federal del Trabajo, las convenciones internacionales, tratados, constituyen también parte de la legislación laboral suprema del país, este último ordenamiento dispone:

"Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia".

Por otro lado en relación a las normas implícitas estas van a realizar una labor de integración de las lagunas que en la legislación existan, facultándose así a los tribunales a colmar la falta de disposición para que algunas situaciones particulares puedan darse, señalándose así el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, como medios idóneos para lograrlo, siendo los siguientes:

a) La analogía, siendo este un recurso que se utiliza para llenar los vacíos en la legislación, la ausencia de disposiciones para casos concretos; consiste en aplicar una norma que prevea un caso semejante al que se intenta regular y para el cual no existe disposición expresa, dando así origen a una nueva norma que en todo caso, nunca podrá exceder en sus alcances al caso concreto de que se trate.

b) Los principios Generales, en el artículo 17 de la Ley hace una triple clasificación de este fuente formal, al distinguir en primer lugar, a los que propiamente se denominan principios generales del derecho, que son comunes a todas las ramas jurídicas y no solo a la nuestra, mencionados en el artículo 14 constitucional; en segundo lugar, a los principios que se derivan de la Constitución, de la Ley, de sus reglamentos y de los tratados y, en tercer lugar, a los principios que se derivan del artículo 123 Constitucional.

La Jurisprudencia, es el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los tribunales federales, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya funcionando en pleno, o por conducto de sus Salas, o por medio de los Tribunales de Circuito; al respecto, disponen, en la parte relativa, los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo lo siguiente:

Art. 192. Las ejecutorias constituirán jurisprudencia siempre, que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, si se trata de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros en los casos de jurisprudencia de las Salas.

Art. 193. Las ejecutorias de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que los integran.

En el derecho laboral la costumbre tiene un carácter supletorio, Mario de la Cueva le da una importancia mínima a la costumbre por ser un proceso lento para lograr algo en favor de la clase trabajadora.

La equidad es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas caso concreto.

Las fuentes especiales formales son:

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

b) El Contrato-Ley. "Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional".

c) El reglamento interior de trabajo, lo establece el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo: "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorios para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

Estas tres figuras son instituciones del derecho colectivo y son el origen del derecho autónomo que se crea por los trabajadores y los patrones, de aquí que se les otorgue el carácter de fuentes formales autónomas del derecho del trabajador.

CAPITULO CUARTO

4.- ANALISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA U.N.A.M. Y SUS POSIBLES CAMBIOS.

4.1 PRESTACIONES SOCIALES

Por lo que se refiere a las Prestaciones Sociales del Contrato Colectivo de Trabajo para los trabajadores Administrativos de la U.N.A.M., estas se encuentran implícitas dentro de su contrato y son las siguientes:

La UNAM se obliga a cubrir al ISSSTE, las aportaciones que correspondan a la Institución; igual a las que previamente se descuenten y correspondan a los trabajadores, para que estos reciban los servicios y prestaciones de dicho Instituto. La Universidad apoyará las gestiones que ante el ISSSTE realice el sindicato a efecto de mejorar los servicios médico.asistenciales que tal instituto proporciona.

En otra de sus prestaciones tenemos la vivienda para ir cumpliendo con el compromiso de proporcionar a sus trabajadores casas económicas e higiénicas, la UNAM cubrirá al fondo de la vivienda ISSSTE la cuota del 5% para los trabajadores en los términos de la Ley respectiva.

En relación a Gratificaciones por jubilación, pensión y renuncia son prestaciones sociales importantes que marca el Contrato Colectivo de los trabajadores administrativos y en este aspecto la UNAM se obliga a cubrir a los trabajadores que se jubilen, pensionen o renuncien una gratificación en atención a su antigüedad de acuerdo a los años que tengan trabajando para dicha institución, y en cuanto a los trabajadores administrativos sindicalizados que dejando de serlo, pasen a ocupar una plaza de distinta naturaleza y no hagan uso del derecho que les concede el citado contrato mantendrán su antigüedad en la Institución únicamente para efectos del pago de la prima de antigüedad y el cálculo de prestaciones por jubilación, pensión o renuncia.

Otra importante prestación social que contempla dicho contrato es entre otras el pago por marcha, es decir que la UNAM se obliga a cubrir los adeudos de los trabajadores fallecidos, por concepto de gastos de defunción, el importe de 11 meses de salario en el caso de que el trabajador hubiera tenido en el momento de su fallecimiento y se indemnizará de acuerdo a la tabla que marque su respectivo contrato.

La UNAM se obliga a cubrir una cantidad por concepto de Seguro de vida a cada trabajador que se retire de dicha Institución. Dicha suma es independiente de cualquier otra prestación distinta a que tuviera derecho derivada del Contrato o de la Ley, la compañía Aseguradora que el STUNAM determine.

Otra prestación Social que tienen los trabajadores administrativos es el Servicio de Guardería, en donde la UNAM se obliga a proporcionar este servicio a los hijos mayores de 45 días y hasta 6 años de edad, de las madres trabajadoras, procurando que las guarderías estén ubicadas cerca de su dependencia de adscripción. Este prestación se hará extensiva a los trabajadores viudos, divorciados que tengan la custodia de los hijos y en general a los trabajadores que por resolución judicial tengan la responsabilidad de la custodia de los hijos, estando obligada la UNAM de que en caso de no existir cupo en la Guardería de la misma institución, esta entregará una cuota mensual en la que se incluyan los gastos de inscripción por cada niño que cumpla con los requisitos establecidos, a fin de que los trabajadores beneficiados busquen individualmente la solución a sus problemas de esta índole.

En relación a la prestación de atención a gratuidad de anteojos, aparatos ortopédicos y auditivos, prótesis y sillas de ruedas, la UNAM se obliga a proporcionar este tipo de aparatos gratuitamente y de buena calidad con motivo de la enfermedad de

los trabajadores haciéndose extensivas al cónyuge, a los hijos de los trabajadores y en el caso de anteojos y lentes de contacto, se hace extensiva a los padres del trabajador que dependan económicamente de éste. Asimismo en lo relacionado en la Gestión para la atención a hijos de trabajadores en instituciones hospitalarias cuando estos llegasen a padecer enfermedades como cáncer u otro tipo de enfermedades mortales, en instituciones hospitalarias que atiendan este tipo de padecimientos, con excepción de pago, igualmente la UNAM tramitará que se les proporcionen los medicamentos necesarios, cuando estos no sean proporcionados por el ISSSTE en forma gratuita o al menor costo posible.

La UNAM se compromete a hacer gestiones conjuntamente con el STUNAM a fin de que los trabajadores administrativos queden incorporados al FONACOT en un plazo razonable; asimismo la institución y el sindicato realizarán gestiones ante el ISSSTE para que los trabajadores administrativos puedan cambiar sus cheques de los créditos de mediano plazo que proporciona el ISSSTE en el sistema de Tiendas UNAM, por otro lado en relación a otra prestación importante que da la UNAM y con el objeto de proporcionar a los trabajadores artículos de primera necesidad es el importe mensual de un vale de despensa el cual contiene artículos de primera necesidad siendo estos comestibles.

Entre otras prestaciones también se encuentra la de poder adquirir automóviles a precio de gobierno, realizando la UNAM gestiones necesarias para que los trabajadores a su servicio obtengan automóviles a precio de gobierno.

4.2 PRESTACIONES ECONOMICAS.

En relación a las Prestaciones Económicas que se establecen en el Contrato Colectivo de los trabajadores administrativos de la UNAM, encontramos el salario y estos se establecen en el tabulador respectivo para los puestos o categorías y no para las personas, se observará el principio de que a todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual, que no puede ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo. Será la Comisión Mixta de tabuladores la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores, los salarios de todos los trabajadores serán uniformes para cada nivel o categoría y estarán establecidos en los tabuladores respectivos. Los pagos de salario se harán precisamente en cheques o en moneda nacional de curso legal por quincena los días 10 y 25 de cada mes. El pago se hará oportunamente de manera que los trabajadores estén en condiciones de recibir su salario el mismo día de pago en sus propios centros de trabajo. En ningún

caso y por ningún motivo podrán disminuirse el salario o las prestaciones accesorias en perjuicio del trabajador.

Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, cuando el trabajador contraiga deudas con la Universidad por concepto de anticipo de sueldo, por cuotas sindicales, por aportaciones a cooperativas cuando así convenga el sindicato, para fondo del ahorro y seguro del trabajador, cuando se trate de descuentos ordenados por autoridad judicial competente, por descuentos de créditos de FONACOT otros.

Otra prestación económica importante entre otras es el pago por jornada extraordinaria de personal administrativo pagándose esta a razón del salario doble; pero cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o de nueve a la semana, cada excedente se pagará a razón de salario triple, esto es al personal masculino, en cuanto al personal femenino que trabaje tiempo extraordinario se le retribuirá a razón de salario triple desde el primer momento.

Otra prestación es la prima dominical, en cuanto al trabajo del día domingo será compensado por una prima adicional del 50% del salario de cada día, y por lo que se refiere al pago de trabajo por días de descanso, este estará sujeto cuando a solicitud de la UNAM un trabajador preste sus servicios en días

de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio el trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, percibirá un salario doble por el servicio prestado. Estos servicios le serán pagados al trabajador y no serán compensados con tiempo. El pago se hará dentro de las dos quincenas posteriores a aquellas en que se haya devengado. Cuando el pago no se haga en el plazo previsto, la Unidad administrativa de su dependencia de adscripción le entregará al trabajador de inmediato un contra recibo en el que consten los datos pertinentes para que se le pague invariablemente dentro de los 30 días siguientes a su emisión.

Los representantes de la UNAM solicitarán en todo momento, salvo excepción justificada por caso fortuito o fuerza mayor, el trabajo en días de descanso al sindicato para que este proponga al personal idóneo.

La UNAM conviene en efectuar un ajuste a favor de los trabajadores en su salario en lo que al importe de 5 días que resultan en el año, y seis días en los casos de años bisiestos, de acumulación por diferencias de número de días de calendario tomando en consideración que se le paga en forma mensual. El pago de estos días se hará anualmente a los trabajadores junto con el pago de la quincena con la que se cubra el segundo período de vacaciones siendo esta prestación el pago de ajuste salarial en el segundo período de vacaciones.

Otra prestación económica es la de la prima vacacional. Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional del importe del 60% de los salarios correspondientes a las vacaciones respectivas que les será cubierto junto con estos, sobre la base de 30 días.

A los trabajadores que duren un trimestre y no incurran en faltas de asistencia ni retardos, la UNAM les otorgará una gratificación equivalente a una cuota que se determinará de acuerdo al rango de salario en que se encuentre el trabajador al momento de concluir el trimestre en el que se haga merecedor al pago del estímulo así como también, a los trabajadores que cumplan 10, 15, 20, 25, 30, 40 y 50 años laborando para dicha institución, estos estímulos serán en dinero y un reconocimiento por su labor prestada a dicha institución y se ajustará a lo establecido en el contrato colectivo para trabajadores administrativos, siendo este un reconocimiento por su antigüedad.

Una más de las prestaciones que marca el contrato colectivo para los trabajadores administrativos de la UNAM es el aguinaldo, el cual la institución se obliga a pagar a sus trabajadores anualmente a las personas que se encuentren laborando en dicha institución. Así como también se encarga de cubrir una compensación por antigüedad, incrementándose ésta por cada año de servicio cumplido siendo el pago automático y se incluirá en el cheque correspondiente.

Por otro lado y para finalizar diremos que los pagos de estas prestaciones serán en relación a lo que perciba cada trabajador y será también al tiempo que tenga laborando para dicha institución.

4.3 PRESTACIONES POLITICAS

Por lo que respecta a las prestaciones políticas que establece el Contrato colectivo de la UNAM, y conforme a las atribuciones de los órganos bilaterales, Universidad y sindicato tienen la más amplia libertad para hacer la designación de sus representantes respectivos para integrar las Comisiones Mixtas.

Es decir la Universidad y el sindicato de los trabajadores administrativos de la UNAM tienen dentro de su política interna la de formar Comisiones Mixtas que se desarrollan de acuerdo a la función que el mismo contrato colectivo les establece y entre las comisiones que menciona dicho contrato se encuentran:

La comisión mixta permanente de escalafón en donde se encuentran las bases del reglamento de escalafón ya que las promociones de los trabajadores a puestos de base distintos a los de su nombramiento se normarán por esta comisión y por las bases establecidas en el contrato colectivo de éstos.

La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento establecerán las bases a las que habrán de sujetarse los trabajadores, una vez capacitado pasará a formar parte en las listas de aptos para concursar cuando surjan vacantes, para el proceso de capacitación tendrán preferencia en la inscripción los trabajadores con mayor antigüedad, siendo la Comisión Mixta permanente de Capacitación y Adiestramiento la que determinará las características y requisitos de los participantes, todo aquel trabajador que reúna los requisitos estipulados en el Catálogo de Puestos administrativos de base o sus equivalentes y de acuerdo a la convocatoria en la que los trabajadores participen para ocupar algún puesto. Por otro lado y por lo que se refiere a las plazas vacantes en los puestos más bajos en el tabulador se solicitará de inmediato su cobertura al STUNAM; las plazas vacantes por obra o tiempo determinado de cualquier puesto, se cubrirán directamente por el sindicato, toda plaza de nueva creación que sea definitiva o por obra o por tiempo determinado que se convierta en definitiva en los términos de su contrato, se incorporarán de inmediato al procedimiento escalafonario.

Asimismo cuando algún trabajador se considere afectado en los resultados que emitiera la Comisión Mixta Permanente de Escalafón, podrán inconformarse por alguna resolución por escrito ante la propia comisión dentro de un plazo de 10 días, para que ésta se revoque, modifique o confirme.

Los resultados que determine esta comisión se publicarán en cada dependencia por conducto de las unidades administrativas.

La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento estará integrada por un número no menor de tres ni mayor de diez representantes por cada una de las partes, esta comisión tendrá las siguientes funciones; formular, aprobar, convenir y, vigilar la instrumentación de los sistemas y de los procedimientos que se implanten para la capacitación, adiestramiento y especialización de los trabajadores y sus hijos, conforme a las necesidades de la Institución y a los trabajadores en los términos de su reglamento.

!

La UNAM y el STUNAM convienen en iniciar de inmediato, con asesoría de la Secretaría de Trabajo y Prevención Social, la creación del Sistema de Prevención Integral de Riesgos Laborales y la Promoción de Salud Ocupacional, proporcionando la UNAM los recursos Humanos y Materiales que se acuerden bilateralmente, para el buen funcionamiento de la Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad, cuando las comisiones mixtas requieran de asesores técnicos para solución de un problema o conflicto específico.

4.4 OPINION PERSONAL

Por lo que se refiere a las Prestaciones de los Trabajadores Administrativos de la UNAM, estas se encuentran implícitas dentro de su mismo contrato colectivo, diremos que todas estas prestaciones giran en torno a lo que es el Salario, encontrándose las Políticas Sociales y Económicas entre otras, ya que si bien es cierto son buenas todas las prestaciones que se encuentran dentro del contrato de estos trabajadores como lo plantea el mismo, pero son un tanto limitativas en algunos aspectos, por ejemplo en las prestaciones Sociales, como es el ISSSTE en su servicio médico asistencial, esta prestación es buena porque brinda atención tanto a trabajadores que laboran para dicha institución como para familiares de éste, pero muchas de las veces no brindan la atención adecuada a los usuarios, por lo que respecta al personal que labora en esa institución, ya que los trabajadores pagan este servicio el cual se les descuenta en su respectivo talón de pago. Por lo que se refiere al servicio de vivienda, este crédito es un poco tardado y debería ser más rápido para que los trabajadores que quieran adquirir un crédito para vivienda tengan un tipo de vida más decoroso, ya que muchos de los trabajadores que laboran para dicha institución no cuentan con una vivienda para su familia y tendrían que pagar una renta que en la actualidad con el sueldo que reciben no les alcanzaría para cubrir los gastos del hogar en sus necesidades primarias.

En relación a prestaciones de gratificaciones por jubilación, pensión o renuncia consideramos que son bajas en el aspecto económico ya que si bien es cierto la UNAM se obliga a cubrir a los trabajadores una gratificación en atención a su antigüedad, tomando como base los años que labore el trabajador, por ejemplo de 5 años a menos de 15 años el importe de doce días de salario por año de servicio prestado y de 15 años en adelante catorce días por año; esto es que de acuerdo al salario que percibe un trabajador sería poco para sostener a una familia la cual se alimenta, viste, calza y gastos también como transporte y estudios, lo mismo sucede con el seguro de vida de los trabajadores que laboran para dicha institución.

Otra prestación que se debería subir es la de los vales que da la UNAM a los trabajadores por la cantidad de \$200.00 (DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.), para consumo alimenticio de despensa, siendo ésta mensualmente y debería ser quincenalmente, porque si en alguna familia de 5 a 7 personas que son dependientes de algún trabajador que labore para dicha institución el sueldo que percibe es bajo.

En cuanto a prestaciones Económicas como ya dijimos giran en relación al salario, ya que el salario que perciben los trabajadores administrativos de la UNAM son muy bajos, ya que este se establece de acuerdo al puesto o categoría que desempeñe el trabajador en dicha institución, que en la actualidad nos

encontramos en una situación económica en la que no se sostiene una familia con un salario como el que percibe el trabajador administrativo de la UNAM, porque si bien es cierto da PRESTACIONES pero estas se descuentan quincenalmente del mismo sueldo, por ejemplo si algún trabajador solicita un crédito para vivienda, un crédito para FONACOT, un crédito de préstamo económico, o un crédito para un auto, sería más insuficiente lo que le darían al trabajador como pago haciendo todos estos descuentos a su pago quincenal, es decir, que consideramos que es insuficiente el pago que se da a los trabajadores administrativos.

Si tomamos en cuenta el costo de la vida actual y el salario de un trabajador que percibe \$1,272.20 en un Rango de Auxiliar de intendencia, siendo este pago mensual y considerando que este paga renta mensual, alimentación, vestido, calzado, educación de los hijos, transportes, diversiones, etc. se haría algo con este sueldo y siendo una familia de 5 personas?.

Por otro lado y en relación a las prestaciones POLITICAS, que marca el Contrato Colectivo de los trabajadores Administrativos de la UNAM, consideramos son buenas en parte, porque se integran por Comisiones Mixtas, que son para el beneficio de los mismos trabajadores para poder escalafonar o subir de puesto, claro está sometiéndose a examen para poder alcanzar un mejor puesto dentro de la institución, tomándose

también en cuenta la antigüedad del trabajador y otra serie de requisitos que el mismo contrato señala, ya que si bien es cierto que si algún trabajador está inconforme con el resultado obtenido por el examen de selección tendrá el derecho a inconformarse por escrito ante la propia comisión, lo que consideramos pertinente que este tipo de comisiones se enfocara más al salario para que éste se incrementara a este tipo de trabajadores.

Por lo tanto consideramos que dicho salario debe ser como lo marca la Ley, el que alcance para cubrir las necesidades de comida, vestido, recreación, educación, entre otros, pero no solamente para el trabajador, sino también para su familia, por eso consideramos que debería existir un incremento para cubrir las necesidades familiares como ya lo mencionamos.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El derecho colectivo del trabajo nace de la necesidad de regular las organizaciones colectivas, las cuales tienden a equilibrar la situación del proletariado frente a la clase capitalista.

SEGUNDA. Los fines del Derecho Colectivo del Trabajo son, la nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento de los organismos de representación clasista, el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas, y por último el reconocimiento estatal de autodefensa proletaria.

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

CUARTA. Se entiende por relación laboral el vínculo jurídico existente entre un trabajador y uno o más patrones para la prestación de un servicio personal subordinado regulada por una norma jurídica que les confiere derechos e impone obligaciones.

QUINTA. Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral denominada patrón, un trabajo personal subordinado a cambio de una retribución.

SEXTA. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios personales y subordinados de uno o varios sujetos, denominados trabajadores, con la obligación principal de pagar un salario.

SEPTIMA. La UNAM, es una corporación pública, organismo descentralizado del estado, dotado de plena capacidad jurídica y tiene como fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores y técnicos universitarios útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones acerca de las condiciones y problemas nacionales así como para extender con mayor amplitud posibles beneficios de la cultura.

OCTAVA. Asociación es cuando varios individuos convienen en reunirse para realizar un fin común lícito, para beneficio de ellos mismos.

NOVENA. Coalición, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes.

DECIMA. Sindicato, es la asociación de trabajadores y patronos constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

DECIMOPRIMERA. Las prestaciones se desprenden de las relaciones obrero patronales y el proteccionismo al trabajador, teniendo como finalidad proteger la vida, la salud y las necesidades de los trabajadores y familiares que dependan económicamente de éste.

DECIMOSEGUNDA. Los primeros antecedentes de los contratos colectivos los encontramos en Europa, ya que es aquí donde se empiezan a conocer disposiciones que regulaban ya las prestaciones laborales, así como en Roma en donde se empiezan a dar nuevas instituciones contractuales tales como la locatio conductio operaris y locatio conductio operarum; la primera tenía

por objeto la realización de una obra determinada y la segunda la prestación de un servicio, siendo en la Epoca Medieval donde aparecen los gremios y las corporaciones mismas que cambiaron la idea sobre el trabajo. Y es en el año de 1872 cuando surge el primer contrato colectivo.

DECIMOTERCERA. El antecedente de los contratos colectivos en México, surge de la necesidad de Liberarse los trabajadores de la opresión e injusticia de los grandes capitalistas que ostentaban riquezas e imponían a los trabajadores condiciones de trabajo arbitrarias en las que se laboraban jornadas inhumanas y extenuantes por un raquítico salario y sin derecho a prestaciones económicas. Al redactarse la Constitución de 1857 sus voceros hacen gala de sus convicciones liberales surgiendo en este año los artículos 4o. 5o. 9o. los cuales consagraban la libertad de trabajo, que nadie prestaría sus servicios personales sin su consentimiento de éstos y que a nadie se le coartaría el derecho a asociarse o reunirse con fines lícitos. Siendo hasta la Constitución de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México en el artículo 123 constitucional, teniendo por objeto la protección de los trabajadores que sufrían las injusticias en el campo, en las minas, en fábricas y en los talleres.

DECIMOCUARTA. El antecedente de los contratos colectivos de la UNAM, surge en el año de 1972 en el cual el STUNAM, exigía su reconocimiento como sindicato de parte de las autoridades universitarias y la celebración de un contrato colectivo de trabajo, prestación que se hizo acompañar de una suspensión de labores que se extendió por 83 días, la solución de este movimiento fue la celebración y firma de un convenio colectivo de trabajo que se signó en febrero de 1973.

DECIMOQUINTA. En relación a la función que desempeña el Contrato Colectivo en cuanto a sus aspectos legales se refiere, este es Fuente del Derecho Laboral y se establece en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 y demás relativos y aplicables al Contrato Colectivo de Trabajo. Así como en la Constitución Política de México, en su artículo 123.

DECIMOSEXTA. El objetivo o fin del contrato colectivo del trabajo o del derecho colectivo del trabajo es la justicia social, pero la justicia social es un fin derivado de diversos objetivos como son jurídicos, al considerar a la justicia social como un fin supremo, étnicos donde se busca la libertad y la igualdad y económicos los que se basan a la satisfacción de necesidades de los trabajadores; sociales donde se impone al patrón la obligación de tener para sus trabajadores; higiene y seguridad; y culturales que permitan al trabajador el

acceso a la educación y participación al acervo cultural, y los políticos que se consagran en el artículo 123 constitucional.

DECIMOSEPTIMA. En relación a su registro los contratos colectivos respecto al personal administrativo de la UNAM estos se registrarán por las disposiciones de su respectivo contrato colectivo de trabajo, por el Apartado A del artículo 123 Constitucional y por la ley federal de trabajo.

DECIMOCTAVA. Respecto a la validez de los Contratos Colectivos diremos que se desarrollan en lo que llamamos fuentes del derecho, siendo las más importantes las formales que engloban a la ley, la costumbre, la jurisprudencia los principios generales del derecho y la equidad por ser estas las consignadas en la ley federal del trabajo en su artículo 17 en donde se señala que dichas fuentes se aplican a falta de disposición expresa en la constitución, en la ley en reglamentos o tratados.

DECIMONOVENA. En relación a las prestaciones de los trabajadores administrativos de la UNAM, tanto en prestaciones Sociales, Económicas, Políticas entre otras, consideramos que éstas son muy bajas y todo esto gira en torno a lo que es el salario que perciben éstos, ya que deberían incrementarse los salarios a este tipo de trabajadores para que éste y su familia puedan alcanzar las necesidades de

alimentación, vestido, calzado, educación y recreación, ya que con el sueldo que perciben éstos, no alcanzan a cubrir este tipo de necesidades. En relación a las prestaciones Sociales consideramos que éstas deberían ser más rápidas en cuanto al servicio que prestan a los usuarios. En cuanto a las Políticas éstas son una opción para mejorar las condiciones de los trabajadores administrativos ya que les permiten subir de puesto para tener un mejor salario, que como mencioné el Salario es el punto fundamental de estos trabajadores el cual al incrementarse éste, incrementarían también las prestaciones, consideramos que se debería hacer un estudio a las prestaciones que perciben este tipo de trabajadores, tomando en cuenta la época o tiempo en el cual se vive ya que si bien es cierto todos los productos suben pero no sube el salario y si sube es muy poco el incremento.

BIBLIOGRAFIA

BRICEÑO RUIZ, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo". 6a. ed., Editorial Harla, S. A. México, 1985.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. "Derecho Sindical y Cooperativo". Bibliográfica Argentina. Argentina 1969.

CASTORENA J., Jesús. "Manual de Derecho Obrero I". 5a. ed. actualizada, Editorial Fuentes Impresores. México, 1971.

DAVALOS MORALES, José. "Derecho del Trabajo I". Tomo I. 6a. ed. actualizada, Editorial Porrúa, S. A. México, 1996.

DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo I". Tomo II. 11a. ed., Editorial Porrúa, México, 1996.

DE FERRARI, Francisco. "Derecho del Trabajo". Tomo IV. 2a. ed., Editorial De Palma. Buenos Aires, 1974.

DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. 14a. ed., Editorial Porrúa, S. A. México, 1996.

DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. 6a ed., Editorial Porrúa, S. A. México, 1991.

DELGADO MOYA, Rubén. "El Derecho Social del Presente". Editorial Porrúa. México, 1977.

GUERRERO, Euquerio. "Relaciones Laborales". 9a. ed., Editorial Porrúa, S. A. México, 1977.

MUÑOZ RAMON, Roberto. "Derecho del Trabajo". Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. México, 1976.

SORDO GUTIERREZ, José. "Administración de Contratos Colectivos de Trabajo". México, 1976.

TRUEBA URBINA Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". 5a. ed., Editorial Porrúa. México, 1980.

OTRAS FUENTES

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Tomo I. 21a. ed., Editorial Heliasta, S.R.L. Edición Argentina, 1989.

ESCRICHE, Joaquín. "Diccionario de Leyes y Jurisprudencia". Tomo II. México, 1986.

J. RUBINSTEIN, Santiago. "Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1983.

LERNER, Bernardo. "Enciclopedia Jurídica Omeba". Tomo XXVI. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 1968.

LOPEZ TRUJILLO, Alfonso. "La Biblia". Cap. 3. Versículos 17, 18 y 19. Editorial Sociedades Bíblicas Unidas.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.