

479
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON

PRESTACIONES OTORGADAS
EN EL CONTRATO COLECTIVO A
TRABAJADORES ACADEMICOS
DE LA U.N.A.M.

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:
MIGUEL ANGEL TIRADO CAMPOS

ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

México

1998.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

261189



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A LA LICENCIADA MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ:
Por haber hecho posible la culminación
del presente trabajo de tesis, además de
ser inspiración del tema de mi tesis,
por ser un profesionista académico.

A TODOS MIS MAESTROS:
Por sus enseñanzas impartidas de
manera desinteresada y por toda su
paciencia y comprensión.

EL PRESENTE TRABAJO DE TESIS QUIERO DEDICARLO CON MUCHO
AMOR Y RESPETO A:

A MIS PADRES:

A quienes les debo haberme sabido
guiar por el buen camino e incúlcarme
que la mejor herencia que existe en
esta vida es el estudio.

A MI FAMILIA:

Les doy las gracias a mis abuelos, a
mis tíos, a mis primos y a toda mi
familia en general, porque siempre
recibí de ellos apoyo y buenos
consejos.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO:

Que es nuestra máxima Casa de Estudios, por lo que me siento orgulloso de pertenecer a ella.

En especial a la ENEP Aragón, quien hizo posible la culminación de mis estudios y el poder llegar a ser lo que siempre quise en la vida.

PRESTACIONES OTORGADAS EN EL CONTRATO COLECTIVO
A TRABAJADORES ACADEMICOS DE LA U.N.A.M.

I N D I C E

INTRODUCCION I

CAPITULO PRIMERO

1.- ANTECEDENTES.

1.1.- ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS A
TRABAJADORES ACADEMICOS DE LA U.N.A.M. 1

1.2.- ANALISIS DE LA CONSTITUCION DE 1917
RESPECTO AL APARTADO "A" 10

1.3.- ANALISIS DE LA CONSTITUCION DE 1931
RESPECTO AL APARTADO "A" 19

1.4.- LA PROPUESTA DE SOBERON PARA
CREAR UN APARTADO "C" 23

CAPITULO SEGUNDO

2.- MARCO CONCEPTUAL.

2.1.- PRESTACIONES 28

2.2.- DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO 30

2.3.- RELACION DE TRABAJO 35

2.4.- TRABAJADOR ACADEMICO 37

2.5.- TRABAJADOR 39

2.6.- CONTRATO COLECTIVO 41

CAPITULO TERCERO

3.-	MARCO JURIDICO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS RESPECTO AL PERSONAL ACADEMICO DE LA U.N.A.M.	
3.1.-	SU NATURALEZA JURIDICA	46
3.2.-	SUS ASPECTOS LEGALES	52
3.3.-	SUS FUENTES	59
3.4.-	SUS OBJETIVOS	64

CAPITULO CUARTO

4.-	NECESIDAD DE MEJORES PRESTACIONES A TRABAJADORES ACADEMICOS DE LA U.N.A.N.	
4.1.-	EN LO REFERENTE AL SALARIO	72
4.2.-	EN LO REFERENTE A PRESTACIONES CULTURALES	76
4.3.-	EN LO REFERENTE A PRESTACIONES ECONOMICAS	81
4.4.-	EN LO REFERENTE A PRESTACIONES POLITICAS	87
4.5.-	OPINION PERSONAL	91
	CONCLUSIONES	95
	BIBLIOGRAFIA	101

INTRODUCCION

El presente trabajo de tesis, pretende abordar uno de los temas más polémicos y peleados de hace ya algunas décadas y que son las Prestaciones Otorgadas en el Contrato Colectivo a Trabajadores Académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México, ya que el mejoramiento de las mismas, dará como resultado que el trabajador académico pueda dedicarse únicamente a la docencia y no tener que buscar otro trabajo extra para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

El hecho de que un profesionista en su calidad de docente se pueda dedicar únicamente a impartir sus conocimientos y a la investigación de los mismos, dará como consecuencia benéfica la formación de mejores estudiantes quienes podrán ser buenos profesionistas si el docente que los prepara domina la materia que imparte por sólo dedicarse al estudio de la misma.

Primeramente se mencionarán los antecedentes de los Contratos Colectivos a Trabajadores Académicos de la UNAM, los que darán constancia que desde su origen mismo lo que buscan es el mejoramiento de las prestaciones para los trabajadores académicos.

Se darán también conceptos básicos de lo que es una prestación, Derecho Colectivo de Trabajo, Relación de Trabajo, Trabajador Académico, Trabajador y lo que es un Contrato Colectivo, ya que algunos de estos conceptos son casi similares, pero con un significado específico para cada uno de ellos.

Se menciona también el marco jurídico que encierra al Contrato Colectivo, respecto a la naturaleza jurídica de los mismos, sus aspectos legales en los que se sustenta, la fuente de donde surgen estos contratos y los fines u objetivos que persiguen.

La necesidad de otorgar mejores prestaciones a los trabajadores académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México, es algo en lo que se debe de poner gran interés, ya que solo son tratados como simples trabajadores y no como profesionistas que han dedicado su vida primeramente al estudio y posteriormente a impartir sus conocimientos y experiencias en el campo profesional y no solo a nivel profesional, sino en todos los niveles de estudio, los que imparten educación son los pilares que habrán de formar futuras generaciones de profesionistas que habrán de dirigir y defender desde intereses particulares, hasta el destino de nuestro país.

La capacidad de mejores prestaciones en el presente trabajo, no solamente se enfoca al salario que en realidad es bajo, sino que se hace extensivo a la necesidad de mejorar también las prestaciones culturales, económicas y políticas para los trabajadores académicos de la UNAM.

Los Contratos Colectivos de los trabajadores académicos de la UNAM, deben revisarse con más frecuencia, para que estén acordes las prestaciones otorgadas en los mismos, con el aumento de los productos que se encarecen día con días.

CAPITULO PRIMERO

1.- ANTECEDENTES.

1.1.- ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS A TRABAJADORES ACADEMICOS DE LA UNAM.

Como antecedente se menciona que la Universidad Nacional de México, como se le llamaba en ese tiempo, fue creada por Ley del 26 de mayo de 1910 y se compuso de cuatro preceptos que la definieron e integraron como una Institución de alta cultura que básicamente son los siguientes:

"Art. 1º Se Instituyó con el nombre de Universidad Nacional de México, un cuerpo docente cuyo objeto primordial fue realizar en sus elementos superiores la obra de la Educación Nacional.

"Art. 2º La Universidad estuvo constituida por la reunión de las Escuelas Nacionales Preparatorias, de Jurisprudencia, de Medicina, de Ingenieros, de Bellas Artes (en

lo que concierne a la enseñanza de la arquitectura) y de Altos Estudios.

"Art. 3º El ministro de Institución pública y Bellas artes será el jefe de la Universidad; el Gobierno de ésta quedará, además, a cargo de un rector y un Consejo Universitario. El Gobierno Federal puso bajo la dependencia de la Universidad a otros Institutos Superiores y que dependían también de la misma Universidad y que fundará con sus recursos propios, previa aprobación del Ejecutivo, o aquellos cuya incorporación fueren aceptados mediante los requisitos especificados en los reglamentos.

"Art. 4º El rector de la Universidad era nombrado por el Presidente de la República, durando en su cargo tres años y pudiendo renovar su nombramiento para uno o varios trienios. Disfrutando del sueldo que le asignaran los presupuestos y sería sustituido en sus faltas temporales por el Decano de los Directores de las Escuelas Universitarias y su cargo era incompatible con el de Director o Profesor de alguna de estas escuelas".¹

Como un antecedente más, se señala la huelga de estudiantes en el año de 1929 en contra del entonces rector Lic.

¹ TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo", 5ª ed., Editorial Porrúa, México 1980, pags. 581-582.

Antonio Castro Leal y la cual estuvo encabezada por jóvenes estudiantes y que posteriormente originaría un movimiento de repercusión Nacional. Y como consecuencia de dicha huelga, surgió la Universidad Nacional Autónoma de México, cuya Autonomía promoviera el presidente de aquel entonces Lic. Emilio Portes Gil, quien fuese autor de la magnífica idea de la Ciudad Universitaria. "Consiguientemente, por Ley del 22 de julio de 1929, el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, facultó al Ejecutivo de la Unión para expedir una Ley Constitutiva de la Universidad Nacional Autónoma de México con sujeción a las siguientes bases:

"Art. 1º Se facultó al Ejecutivo de la Unión para expedir una nueva Ley Constitutiva de la Universidad Nacional Autónoma de México, con sujeción a las siguientes bases:

"Primera: Universidad Nacional de México es una corporación pública, autónoma y con plena responsabilidad jurídica.

"Segunda: El Gobierno Federal debe entregar a la Universidad Nacional de México, cada año un subsidio global por el importe que al efecto señale el presupuesto anual de egresos, sin que en ningún caso ese subsidio sea inferior a la suma que determine la Ley Constitutiva que estas bases se refieren.

"Tercera: La Universidad Nacional, además de sus dependencias ordinarias, ésta desde luego integrada con las siguientes Instituciones:

- 1.- Facultad de Filosofía y Letras.
- 2.- Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.
- 3.- Facultad de Ingeniería.
- 4.- Facultad de Medicina.
- 5.- Facultad de Odontología.
- 6.- Facultad de Química y Farmacia y Escuela Práctica de Industrias Químicas.
- 7.- Escuela Nacional de Agricultura.
- 8.- Escuela Nacional de Medicina y Veterinaria.
- 9.- Escuela de Bellas Artes.
- 10.- Escuela de Música, Teatro y Danza.
- 11.- Escuela Preparatoria.

- 12.- Escuela Superior de Comercio y Administración.
- 13.- Escuela Nacional de Administración Pública.
- 14.- Museo Nacional de Arqueología e Historia.
- 15.- Escuela Normal Superior y Primaria Anexa de Demostración pedagógica.
- 16.- Escuela de Educación Física.
- 17.- Escuela de Verano.
- 18.- Biblioteca Nacional.
- 19.- Escuela Libre de Escultura de Talla Directa.
- 20.- Dirección de Estudios Biológicos.
- 21.- Observatorio Astronómico.
- 22.- Departamento de exploraciones y de Estudios Geológicos.

***Cuarta:** El Gobierno de la Universidad, está a cargo del rector, de los Directores de las facultades, Escuelas o

Institutos que formen parte de la Universidad, de un Consejo Universitario y de los Consejos especiales que deberán formarse en cada una de las facultades o Escuelas Universitarias. Con excepción de los casos expresamente sometidos a la competencia de otras autoridades.

"Quinta: El nombramiento de rector de la Universidad Nacional, así como la designación de directores para las diversas facultades que de la Universidad formen parte, será hecho por el presidente de la república, a propuesta en terna del Consejo Universitario.

"Sexta: El Consejo Universitario, está integrado por el rector, los directores de las facultades o escuelas, los delegados de maestros, alumnos y ex-alumnos graduados, y como lo disponga la Ley constitutiva, será la autoridad suprema para el Gobierno de la Universidad, reservándose el ciudadano presidente de la República el derecho de vetar aquellas resoluciones del Consejo que se refieran a:

"a).- A la clausura de alguna de las Facultades, Escuelas o Institutos que en un momento dado formen parte de la Universidad.

"b).- Aquellas que se refieran a la admisión de estudiantes y de revalidación o visa de estudios hechos en el país o en el extranjero.

"c).- A las reglas sobre expedición de títulos o certificados de aptitud profesional.

"d).- A la realización de gastos que excedan de cien mil pesos en una sola vez, o de diez mil pesos anuales cuando se trate de desembolsos periódicos, a menos que estos gastos se cubran con fondos que no provengan del subsidio del Gobierno.

"e).- A la aprobación de las cuentas generales de administración que anualmente, por lo menos, se someten al Consejo Universitario.

"Artículo Segundo.- El Ejecutivo de la Unión está facultado para designar con cargo a presupuestos especiales a profesores extraordinarios y conferenciantes en las diversas Facultades e Instituciones Universitarias.

"Artículo Tercero.- El ejecutivo de la Unión quedará facultado para modificar el presupuesto vigente de egresos pero tomando en cuenta lo que prevé la Ley Constitutiva de la Universidad.

"Artículo Cuarto.- El Ejecutivo de la Unión está facultado para señalar, de los bienes de propiedad Nacional, los que se otorguen en propiedad a la Universidad.

"Artículo Quinto.- El Ejecutivo de la Unión y el Consejo Universitario, son los encargados de la construcción y el mantenimiento de Ciudad Universitaria". ²

Para mayor abundamiento, el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad, dispone expresamente, que las relaciones entre la UNAM y su personal de investigación docente y administrativo, se regirán por los estatutos especiales que dicte el Consejo Universitario, pero por encima de esta disposición está el artículo 123 Constitucional y las disposiciones reglamentarias de éste.

El Consejo Universitario de la UNAM, en sesión realizada el 20 de diciembre de 1965, aprobó el estatuto del personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México. El estatuto se compone de 114 artículos y 7 transitorios y apareció publicado en la Gaceta UNAM el 5 de julio de 1974.

Por todo lo anterior, se puede decir, que en las relaciones laborales entre trabajadores y patrones generalmente se produce un derecho de trabajo superior al que establecen las

² Ibídem. pags. 583 - 584.

leyes sociales, y esto se debe, naturalmente, a la lucha de clases que en forma franca y manifiesta se genera en las relaciones tanto en el capital y el trabajo como entre los trabajadores y patronos.

En la UNAM, se llevaron a cabo movimientos huelguísticos, que originaron la celebración de Convenios y acuerdos entre la Universidad y sus trabajadores y con esto nace el derecho de trabajo de carácter contractual.

Lo anterior, dio origen a un examen cuidadoso de los acuerdos y convenios celebrados entre la UNAM y su personal Académico y Administrativo que revela claramente el establecimiento de algunas cláusulas que superan los textos Constitucionales, laborales y estatutos Universitarios. Consiguientemente, no sólo en la teoría, sino en la práctica social, se contempla el nacimiento de un nuevo derecho del trabajo de carácter contractual, en nuestra Universidad, el objeto es mantener el equilibrio y la justicia social en las relaciones universitarias de naturaleza laboral, sólo restaría cuestionarnos si esto último se lleva a cabo.

Como otro antecedente de los Contratos Colectivos de personal Académico de la UNAM, se tiene que, el primer Congreso General Ordinario del Sindicato del Personal Académico de la

Universidad Nacional Autónoma de México, se realizó en Ciudad Universitaria en octubre de 1974.

"La UNAM, reconoce a la AAPAUNAM (Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México), como titular y administrador del Contrato Colectivo de Trabajo para representar el genuino interés gremial de la mayoría del personal académico y en consecuencia, se obliga a tratar con los representantes del sindicato debidamente acreditados, todos los conflictos laborales que surjan entre ella y el personal académico en los términos de la Ley".³

1.2.- ANALISIS DE LA CONSTITUCION DE 1917 RESPECTO AL APARTADO "A"

El artículo 123, fue elaborado mediante largas discusiones. Las intervenciones de los diputados fueron reclamos de la clase trabajadora que dieron cuerpo a los derechos consignados.

³ ASOCIACIONES AUTONOMAS Del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México "Contrato Colectivo de Trabajo 1995 - 1997". Editorial UNAM. pag. 16.

Durante el Gobierno del Presidente Echeverría, el precepto Constitucional fue modificado en tres ocasiones, por decretos publicados uno el 14 de febrero de 1972, otro el 31 de diciembre de 1974 y el tercero el 6 de febrero de 1975, y todo esto con el fin de hacer efectiva la prestación de habitaciones para los trabajadores, adecuar el derecho de las mujeres al requerimiento de los tiempos modernos y ampliar el ámbito jurisdiccional a los tribunales federales del trabajo.

La primera reforma que fue a la fracción XII del artículo 123 apartado "A", en fecha 14 de febrero de 1972, conforme a la exposición de motivos y los dictámenes del Congreso de la Unión, pretende dar cumplimiento a la disposición constitucional y evitar los obstáculos, que en forma individual han tenido las empresas.

Se hizo factible que, partiendo de la Ley Federal del Trabajo, se integrara el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los trabajadores, con Ley Orgánica propia.

Después de muchos años de incesantes luchas, las mujeres logran una plenitud de derechos laborales con relación al varón al realizarse la segunda reforma a las fracciones II, VI, XI, XV, XXV, XXIX, por decreto del Congreso de la Unión en fecha 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de ese mes y año.

Si en 1917 se justificó el dictar medidas protectoras para el trabajo de la mujer e impedirle que laborara tiempo extraordinario, días de descanso, después de las diez de la noche en establecimientos comerciales, en jornada nocturna, en industrias y en actividades que implicaran el desarrollo de un trabajo peligroso e insalubre, los adelantos de la civilización y la participación de la mujer en la ciencia y en la técnica, hacían lesivos esos principios e impedían una protección adecuada. Las mujeres, por medio de diversas organizaciones e incluso legisladoras vigorosas exigieron las reformas al precepto Constitucional.

En la tercera reforma que en esta ocasión se hizo a la fracción XXXIX hecha el 6 de febrero de 1975, se amplió el conocimiento por materia de los tribunales federales del trabajo. Corresponde a éstos el conocimiento de los conflictos que tengan que ver con empresas de automóviles, alimentos enlatados, laboratorios y refrescos.

El 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de votos de los diputados presentes.

El siguiente es el texto del artículo 123 Constitucional como fue aprobado por el constituyente de Querétaro.

"ARTICULO 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir Leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.

"I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

"II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

"III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años podrán ser objeto de contrato.

"IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

"V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutará forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

"VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera,

los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

"VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

"VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

"IX. La fijación del tipo de salario mínimo y la participación de las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.

"X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

"XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en ésta clase de trabajos.

"XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de la población, y ocuparen un número de

trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

"XIII. Además, en éstos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberán reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

"XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

"XV. El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

"XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

"XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos las huelgas y los paros.

"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la república no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

"XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

"XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

"XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

"XXII. El patrono que despida a un obrero, sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el

importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

"XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

"XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

"XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

"XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificarán claramente que los gastos de reparación quedan a cargo del empresario contratante.

"XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:

"a) Las que estipulan una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

"b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

"c) Las que estipulan un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

"d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

"e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

"f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

"g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

"h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

"XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

"XXIX. Se considera de utilidad social: El establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular.

"XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e

higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados. ⁴

1.3.- ANALISIS DE LA CONSTITUCION DE 1931

RESPECTO AL APARTADO "A"

En el anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se señalaba que sólo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo. Esta tesis fue desechada y el proemio del artículo 123 se concedió para hacerlo, tanto el Congreso como a los Gobiernos de los Estados. Sin embargo, pocos años después, el presidente Portes Gil, en la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma a la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso y la del proemio del artículo 123 (además de la reforma de la fracción XXIX relativa al Seguro Social), para que sólo el Congreso contara con esa facultad. Pese a la oposición del Senador Sánchez, fue aceptado el proyecto, y contando con el consenso unánime de los diputados y de la legislatura de los Estados, con fecha 22 de agosto de 1929 se

⁴ DAVALOS, José. "Derecho del Trabajo I". 6ª Edición Actualizada, Editorial Porrúa, S. A., México 1996, pags. 65-69.

declararon aprobadas las reformas. A partir de ese momento, quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

El primer proyecto de Código Federal del Trabajo fue presentado en el mes de julio de 1929. Había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu, por encargo de Portes Gil. La oposición de las agrupaciones obreras, fundada no sólo en los errores que presentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil, determinó que fuera rechazado.

El segundo proyecto, que ya no llevaría el nombre de Código sino de Ley, fue formulado siendo secretario de Industria, Comercio y Trabajo el Licenciado Aarón Sáenz. La comisión redactora la integraron los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tuvieron en consideración para prepararlo las conclusiones de una convención obrero-patronal organizada por la propia Secretaría de la Industria. La Ley fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia del trabajo.

La Ley de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada. Algunas de las más importantes son: a) en el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; b) por Ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal; c) la Ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos; d) en el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga; e) por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas Constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo.

Independientemente de los valores reales de la Ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres Instituciones: El sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera.

Cuando se habla de "Conquistas" a nivel de Constitución o de la Ley reglamentaria, la expresión resulta totalmente falsa. Ni en el Constituyente de 1916-1917, ni en la expedición de las Leyes del trabajo de 1931 y del Seguro Social de 1942 y de 1973, ni tampoco con relación a la Ley laboral actual, ni a sus reformas en materia habitacional se puede hablar de "conquista" en el sentido que se le da a esa frase en el medio sindical. Nuestro Derecho de trabajo no ha sido "conquistado", lo que no quiere decir que no sea merecido. La Ley de 1ro. de mayo de 1970, no fue una excepción a esta regla. Se ha dicho que fue el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968. En realidad su preparación fue anteriormente a esa fecha, aunque la presentación de la Iniciativa ante las Cámaras haya sido hecha, precisamente, en diciembre de 1968. En todo caso, tampoco esta ley refleja una "conquista" sino una dación generosa. En términos de Derecho Civil podríamos comparar la situación con un "enriquecimiento sin causa", si es que no tiene la que la voz populi le atribuye".

La Nueva Ley que entró en vigor el 1o. de mayo de 1970 en la fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago. La Ley anterior tuvo, entonces, una vigencia paralela a la del antiguo sistema político y sindical. Fue buena si se piensa que nació para una economía subdesarrollada y pudo operar en la etapa de la industrialización. Pero ambas son, básicamente, leyes

creadas para una economía capitalista y burguesa. Lo que, evidentemente, no podía ser de otra manera.

1.4.- LA PROPUESTA DE SOBERON PARA CREAR UN APARTADO "C".

El 24 de agosto de 1976, el Dr. Guillermo Soberón, Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México en esa época, presentó al presidente de la República, la Iniciativa de adición al artículo 123 Constitucional, con un apartado "C". Los argumentos que la fundan eran los siguientes:

En primer lugar, el apartado "C" pretendía definir que los trabajadores administrativos y académicos de las universidades públicas, salvo las que eran dependencias directas del gobierno de la Unión o de los gobiernos de las entidades federativas y se regirían por disposiciones que corresponderían a las características propias de las instituciones de educación superior.

El apartado "C" no se iba a aplicar a las instituciones que tuviesen un régimen laboral preciso no depender del gobierno de la Unión o de los gobiernos de las entidades federativas. Si estas instituciones dejaban de depender directamente de esos

gobiernos, entonces su régimen laboral debería regirse por el apartado "C".

Se pretendía admitir la organización del personal administrativo y académico en asociaciones y sindicatos, los que deberían de ajustar su organización, además de lo ya preceptuado en las leyes correspondientes, a los principios de libertad de cátedra e investigación y a los fines universitarios.

Porque decía que no sería concebible una organización universitaria que no respetara estos principios, esencia de la vida universitaria, y señalaba, que no se podría aceptar una asociación o sindicato en contra de la propia universidad.

De tal modo que el proyecto de adición al artículo 123 Constitucional debería quedar de la siguiente manera:

"C. El personal académico y administrativo de las universidades e Institutos de enseñanza superior con carácter público salvo aquellos que dependerían directamente del gobierno de la Unión o de los gobiernos de las entidades federativas, se pretendían regir por las siguientes disposiciones:

"I.- El personal académico y administrativo podrían organizarse en sindicatos y asociaciones que deberían ajustarse a las normas aseguraran la libertad de cátedra e investigación y

los fines universitarios. Los sindicatos sólo tendrían el derecho de huelga cuando se violara, en forma sistemática, general y reiterada, las condiciones laborales.

"II.- Los sindicatos o asociaciones del personal académico serían diversos de los sindicatos o asociaciones del personal administrativo.

"III.- Las cuestiones de carácter académico, incluyendo el ingreso, promoción y definitividad del personal académico pretendían ser establecidas por el consejo universitario o el órgano académico equivalente que determinara la respectiva legislación de la universidad o Instituto y no iban a poder ser objeto de negociación.

"IV.- Las condiciones laborales del personal administrativo se iban a establecer en un convenio colectivo.

"V.- Las condiciones laborales del personal académico, se pretendían establecer en un convenio colectivo distinto al señalado en la fracción anterior y sería discutido entre la universidad o instituto y las asociaciones o sindicatos del personal académico, los que estarían facultados para exigir el cumplimiento de esas condiciones en favor de sus respectivos asociados.

"VI.- Para la determinación de las prestaciones de carácter económico y social, las organizaciones del personal académico y administrativo presentarían sus proposiciones a las autoridades de cada universidad o instituto para su discusión.

"VII.- El personal administrativo iba a ser definitivo en los términos que estableciera la Ley aplicable. El personal académico con una antigüedad mayor de tres años de servicio ininterrumpidos debería ser elevado académicamente a través de un procedimiento idóneo para que se determinara su definitividad.

Los ayudantes del personal académico, por la naturaleza del trabajo que desempeñaban, no iban a poder ser definitivos.

"VIII.- No se limitarían las universidades o institutos en lo referente al derecho de la zona de cualquier tipo de personal.

"IX.- Las universidades e instituto se regirían en materia de seguridad social por lo que establecieran las leyes o acuerdos respectivos.

"X.- En lo que no estuviese previsto en este apartado, se iban a aplicar las disposiciones del apartado "A" y de sus leyes reglamentarias".⁵

En conclusión, con la adición a la fracción VIII del artículo 3o. Constitucional, en vigor a partir del 19 de julio de 1980, concluye el viejo y complicado problema laboral universitario y con ello la de la creación del apartado "C". La Constitución consigna ya la autonomía, los fines y objetivos generales de las universitarios y centros de cultura superior y ubica las relaciones de éstos con sus trabajadores en las normas del apartado "A", del artículo 123 Constitucional, remitiéndolos a la reglamentación especial de la Ley Federal del Trabajo.

⁵ BRICENO RUIZ, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo", 6ª ed., Editorial Harla, S.A., México 1985, p. 541.

CAPITULO SEGUNDO

2.- MARCO CONCEPTUAL.

2.1.- PRESTACIONES.

Se entiende por prestación en sentido muy general 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 convenio en un pacto.

Las prestaciones en cuanto a las leyes laborales, tienden a procurar el desenvolvimiento y superación tanto del trabajador como de su familia, estableciendo las reglas necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores, la satisfacción de sus necesidades tanto económicas como sociales, culturales y morales, y extiende esta protección a las personas que dependen económicamente de ellos. Para dichas prestaciones, no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, se le deberá prestar al trabajador la capacitación y el debido adiestramiento.

Las prestaciones, tienden a garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los médicos de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Las prestaciones a las que se hace referencia con anterioridad, se desprenden de las relaciones obrero-patronales y el proteccionismo al trabajador. Para los efectos de entender qué es una relación obrero-patronal, diremos que consiste en la prestación de un servicio que una persona realiza bajo las órdenes de otra, a cambio del pago de una retribución llamada salario, y demás prestaciones que las leyes laborales le otorguen.

La Ley que en todo su contenido otorga prestaciones a los trabajadores, es la Ley Federal del Trabajo, la que ha sido promulgada y puesta en vigor con el fin de proteger a la clase trabajadora, significando ella un resultado o conquista de los movimientos obreros en México.

Quien debe otorgar las prestaciones debidas a los trabajadores es el patrón, quien como lo marca la Ley Federal del Trabajo, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.

En cuanto a la relación obrero-patronal, los actos de los representantes del patrón se tienen como si fueran hechos por el propio patrón. Para los efectos de la Ley se tienen como representantes del patrón a los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con sus trabajadores.

Aquí el concepto de representante no es exactamente en el sentido estricto del mandatario jurídico a que se refiere el Código Civil en el contrato de mandato, sino que se le da una connotación más amplia, tendiente a asegurar la posición del trabajador en la empresa y evitar la violación de sus derechos en aquellos casos en que el patrón pretendiese liberarse de responsabilidades obrero-patronales alegando la falta de categoría de mandatarios de sus representantes.

2.2.- DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.

Antes de hablar del Derecho Colectivo del Trabajo, mencionaremos el Derecho del Trabajo, quien tuvo como antecedente 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 búsqueda de su progreso, de su libertad, de su seguridad y de su dignidad.

De tal manera que el Derecho del Trabajo 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.

En lo que respecta al 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 de Trabajo, como 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 de 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".⁶

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 nuestros gobiernos desde la clara inclinación de Cárdenas por la clase obrera hasta el apoyo importante a los capitalistas por parte de Díaz Ordaz, con el ánimo de encontrar un desarrollo claro de un país con una problemática económica de consideración y socialmente convulsionado, lo cierto es que en el Derecho Colectivo de 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 que: "Los fines del Derecho Colectivo de Trabajo en México: en realidad, fundamentalmente son tres: La nivelación de las fuerzas Sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista; el

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

establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y, por último, el reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria".⁷

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 éstas auténticas instituciones derivadas de los fines anteriormente señalados, son protectores 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 paralelos a los del proletariado, por lo que en contrapartida al derecho de huelga, encontramos el paro para la clase patronal,

⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo I". T. II, 11a. ed., Editorial Porrúa, México, 1996, Pág. 454.

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 la libertad de asociación, sindicación y la facultad de coaligarse.

De cualesquier 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.

Por último, Guillermo Cabanellas nos define el Derecho Colectivo de Trabajo diciendo que 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 o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses". *

* CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. "Derecho Sindical y Corporativo", Bibliográfica Argentina, Argentina 1969, pag. 16.

2.3.- RELACION DE TRABAJO.

Antes de 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.

De esta manera podemos decir que 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, cualesquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".⁹ 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

⁹ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", T. I, 14ª ed., Editorial Porrúa, México 1996, pag. 187.

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 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 cualesquiera que sea el acto que le de origen".

Este mismo autor hace una diferencia en cuanto a lo que se refiere a Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo y 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 relaciones de trabajo, pero en cambio en toda Relación de trabajo no hay obligatoriamente contrato de trabajo".¹⁰

Por lo consiguiente estamos 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 a nuestra consideración son fundamentales como son las partes, la prestación de un trabajo cualesquiera que sea el acto porque consideramos, reúne los requisitos o principios que señala nuestra Ley Federal del Trabajo.

2.4.- TRABAJADOR ACADEMICO.

Cuando se habla de académicos, nos viene a la mente todas aquellas personas que se entregan y transmiten sus conocimientos para formar profesionistas que en un futuro desempeñarán cargos importantes o el mismo destino de nuestro país, nos estamos refiriendo a los futuros doctores, arquitectos, periodistas, abogados, etc.

Los académicos o trabajadores académicos desempeñan funciones de impartir educación, bajo el principio de libertad de

¹⁰ J. RUBINSTEIN, Santiago. "Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Ediciones Depalma, Buenos Aires 1983, pags. 171, 172.

Los académicos o trabajadores académicos desempeñan funciones de impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación y forman además de profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos; estos profesionistas en el caso de los investigadores, son capacitados por los académicos principalmente para realizar investigaciones acerca de temas y problemas de interés nacional; dentro de la formación que imparten los académicos y en el caso de la formación de los profesores su labor en ese sentido es una de las más importantes ya que gracias a ello se delegan los beneficios de la educación y de la cultura para que de este modo los nuevos profesores a su vez, sigan formando más profesionistas; también los técnicos formados por los académicos son de gran utilidad a la sociedad.

Los trabajadores académicos a los que se hace referencia en el presente trabajo de tesis son los pertenecientes a la Universidad Nacional Autónoma de México, de quienes cabe mencionar que en lo que respecta a su relación laboral con dicha institución están regidos bajo un Contrato Colectivo, en donde aparece por una parte como ya se mencionó, la Universidad Nacional Autónoma de México como un Organismo Público Descentralizado y por la otra parte, la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, dicha Asociación es mejor reconocida como "AAPAUNAM" y que cabe mencionar que fue constituida el 22 de noviembre de 1979.

El Contrato Colectivo de la UNAM y sus académicos, define a la Asociación Académica de la siguiente manera:

"AAPAUNAM. Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México. Asociación profesional de carácter gremial, que tiene por fines la defensa de los intereses laborales del personal académico, conforme a la Constitución, la Ley y la Legislación Universitaria, como titular y administrador del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones laborales entre los trabajadores académicos y la UNAM".¹¹

2.5.- TRABAJADOR.

Antes de hablar del concepto trabajador, recordemos lo que se entiende por trabajo, ya que este último es el esfuerzo humano corporal o mental para un fin determinado, y nuestra Ley Federal del Trabajo la comprende como la actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

¹¹ ASOCIACIONES AUTONOMAS Del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México "Contrato Colectivo de Trabajo 1997 - 1999". Editorial UNAM. pag. 13.

Existen vocablos utilizados como sinónimos de trabajador, como por ejemplo: Operario, Prestador de trabajo, acreedor de salario, etc.

El artículo Octavo 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 Laboral regula las relaciones entre patrón y trabajador conceptualizando a los trabajadores como asalariados, por otro lado encontramos a los llamados trabajadores independientes quienes no se encuentran contemplados en la ley laboral como son: los limpia parabrisas, vendedores ambulantes, etc.

De lo anterior se desprende que la remuneración por el trabajo realizado es un elemento de la relación laboral y que no debe confundirse con la subordinación, ya que debería hacer también mención de dicho precepto como lo es la remuneración en la Ley laboral en comento.

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, ya que esta no sería susceptible de sufrir accidentes de trabajo o enfermedad alguna, o gozar de períodos vacacionales para su descanso, por mencionar algunos ejemplos, lo que nos lleva a concluir que la legislación laboral no contempla a la persona moral como sujeto de la relación laboral, por no adecuarse al tipo descrito por la norma jurídica.

2.6.- CONTRATO COLECTIVO.

Algunos doctrinarios nos dan su punto de vista sobre el contrato colectivo, estos doctrinarios nos dicen que es para ellos el contrato colectivo.

El maestro Castorena define al contrato colectivo como "El régimen jurídico de una o varias empresas elaborado por el patrono o patronos de esa empresa o el sindicato al 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".¹²

En el anterior concepto podemos observar que lleva implícito la obligatoriedad que tiene el patrón de celebrar contrato colectivo de trabajo con el sindicato de trabajadores ya que en el caso de negativa, la ley faculta a la junta respectiva a celebrarlo en caso de que el patrón se negase a ello.

Otro concepto es el que nos da el maestro Sordo Gutiérrez quien nos dice que el contrato colectivo es "El régimen jurídico, de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patronos de éstas o a la coalición 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 servicios de los trabajadores y las materias derivadas de la misma".¹³

El concepto antes citado es muy parecido a la definición legal del contrato colectivo y muy parecido también al concepto que nos da el maestro Castorena que ya hemos señalado.

¹² CASTORENA J., Jesús. "Manual de Derecho Obrero I", 5ª ed., Editorial Fuentes Impresores, México 1971, pag. 217.

¹³ SORDO GUTIERREZ, José. "Administración de Contratos Colectivos de Trabajo", México 1976, pag. 32.

Por su parte el maestro Mario de Cueva nos señala lo siguiente:

"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". ¹⁴

La Ley Federal del Trabajo nos define al Contrato Colectivo de trabajo como "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".

De la anterior definición legal, el maestro Néstor de Buen hace las siguientes observaciones:

- a) "Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.
- b) "Que lo celebran por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.

¹⁴ DE LA CUEVA, MARIO. Op. Cit., T. II, pag. 337.

- c) "Que su finalidad es establecer normas generales.
- d) "Que su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o un establecimiento". ¹⁵

La primera es que 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 éstos estén afiliados a un sindicato y que por medio de éste puedan celebrarlo.

La segunda es que en la práctica existen patronos 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 un establecimiento tal como lo requiere la Ley Federal del Trabajo.

Para el efecto de aclarar que se entiende por empresa así como por establecimiento, haremos alusión a lo que nos menciona el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo quien nos dice que "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".

¹⁵ DE BUEN L., Néstor. Op. Cit., T. II, pag. 645.

Finalmente señalaremos la crítica que hace el profesor José Dávalos a la definición legal del contrato colectivo de trabajo quien al respecto nos dice: "El contrato colectivo de trabajo da sentido a la libertad sindical de la huelga, en él 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 o 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". ¹⁶

¹⁶ DAVALOS, José. Op. Cit., T. I, pag. 81.

CAPITULO TERCERO

3.- MARCO JURIDICO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS RESPECTO AL PERSONAL ACADEMICO DE LA U.N.A.M.

3.1.- SU NATURALEZA JURIDICA.

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.

La naturaleza del derecho mexicano del trabajo surge del artículo 123 en donde se confiere el respeto al trabajo, 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 de la relación; si los sujetos se encuentran en un mismo plano, se dice que 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 tiene su excepción ya que puede ocurrir que los sujetos de la relación estén en un plano 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".¹⁷

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 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.

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.

¹⁷ DAVALOS, José. Op. Cit., p. 28.

Respecto al derecho del trabajo como derecho social, el maestro José Dávalos en su libro del 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". ¹⁸

"Los que se proponen entregar la tierra a quienes la 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 presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana". ¹⁹

"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". ²⁰

¹⁸ DAVALOS, José. *Ibídem.* p. 30.

¹⁹ *Idem.*

²⁰ *Idem.*

Según la naturaleza del contrato colectivo de trabajo, este se instituye en la Ley para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. Estas condiciones son obligatorias en lo que se refiere al 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.

En los mencionados contratos colectivos, el patrón está obligado a conceder a sus trabajadores condiciones justas de trabajo, pues sólo a través de condiciones justas se logra 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 o no miembros de la entidad obrera contratante. Pueden también aplicarse a todos los patronos y a todos los obreros de una rama industrial.

En lo que respecta a los trabajadores académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México, cuentan con su contrato colectivo de trabajo y gozan de los derechos previstos en éste y los previstos en la Ley.

Las funciones de los trabajadores académicos dentro de su contrato colectivo de trabajo son las de impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; para organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional; para desarrollar actividades conducentes y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la educación y de la cultura; para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y de servicios técnicos correspondientes a las anteriores, así como para participar en la dirección y administración, en su caso, de las actividades antes mencionadas.

De todo lo anterior se desprende que las diversas actividades de los trabajadores es de gran importancia, pero en lo personal, la actividad que desarrollan los trabajadores académicos es una de las actividades más importantes por la función que desempeñan como ya ha quedado precisado y por ende se debe en realidad de llevar a cabo el objetivo por el cual fueron creados los contratos colectivos tal como lo es la justicia, la

igualdad y el bienestar.

3.2.- SUS ASPECTOS LEGALES.

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. Y 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 ley.

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 han fracasado pues la teoría del contrato colectivo de trabajo solo puede explicarse conforme a la teoría social del artículo 123.

El contrato colectivo 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 servicios en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo hubiere celebrado. Es 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 de 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 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 los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de 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 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 presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efecto 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 para obra determinada;

IV. Las jornadas de trabajo;

V. Los días de descanso y vacaciones;

VI. El monto de los salarios;

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a 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 él 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 trabajen 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 solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen 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 no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

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.

ART. 402. Si firmando un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

ART. 403. En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

3.3.- SUS FUENTES.

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

A esta palabra se le dá 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 reales, aquellos factores y elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas.

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

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

Para poder especificar con mayor claridad las fuentes del derecho del trabajo, es necesario hacer mención de las fuentes formales del derecho general.

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

- I. La Ley;
- II. La costumbre;
- III. La jurisprudencia
- IV. Los principios generales del derecho; y
- V. La equidad.

En relación a las fuentes formales del derecho del trabajo, estas se consignan en la Ley Federal del Trabajo, en su

artículo 17, que señala: A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a los que se refiere el artículo sexto, 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:

- I. La Ley (legislación, Constitución, Tratados y Ley Federal del Trabajo);
- II. Los principios generales que deriven de los ordenamientos anteriores;
- III. Los principios generales del derecho;
- IV. Los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123;
- V. La jurisprudencia;
- VI. La costumbre; y

VII. La equidad.

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

- I. El contrato colectivo de trabajo;
- II. El contrato-ley;
- III. El reglamento interior de trabajo; y
- IV. 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, en su conjunto se denominan garantías sociales y se establecen 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:

ART. 5. 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 de que se trate de una sanción penal.

ART. 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.

ART. 73. fracc. X. 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.

Por otra parte, 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 disposiciones particulares puedan darse, señalándose así, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo en donde se encuentran los medios idóneos para lograrlo.

La analogía es uno de los medios idóneos para la falta de disposición expresa ya que es 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.

Los principios generales es otro medio idóneo y el artículo 17 hace una triple clasificación de esta 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; en segundo lugar se encuentran a los principios que se derivan de la Constitución, de la Ley, de sus reglamentos y de los tratados y en tercer lugar se mencionan los principios que se derivan del artículo 123 Constitucional.

Otros medios idóneos que se pueden señalar son: La Jurisprudencia, La Costumbre y La Equidad. También encontramos que como fuentes formales especiales se tiene al Contrato Colectivo, al Contrato Ley y el Reglamento Interior.

3.4.- SUS OBJETIVOS.

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 patrones son libres para elegir ocupación y para asociarse-; de dotación- acceso de los trabajadores a la propiedad-; de igualdad- equiparación de los patrones y trabajadores, y de estos entre sí, 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". ²¹ Estos principios nos señala ROBERTO MUÑOZ RAMON, son los que para el consagra nuestro ordenamiento laboral 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

²¹ MUÑOZ RAMON, Roberto. "Derecho del Trabajo". T. I. Editorial Porrúa, S.A. México, 1976. pp. 147 y 148.

políticos, a continuación señalaremos 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.

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 patronos.

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 patrones como personas con inteligencia, voluntad y con fines propios que cumplir por sí 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 patrones 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 patrones 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 patrones 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 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 particular 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 patrones 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.

CAPITULO CUARTO

4.- NECESIDAD DE MEJORES PRESTACIONES A TRABAJADORES ACADEMICOS DE LA U.N.A.M.

4.1.- EN LO REFERENTE AL SALARIO.

Según lo que dispone el Contrato Colectivo de Trabajo de los trabajadores académicos de la U.N.A.M., los salarios deben ser uniformes para cada trabajador, dentro de un nivel según su categoría y contemplados dentro de un tabulador que se encuentre en dicho contrato.

El salario no podrá ser disminuido por motivos de edad, raza, nacionalidad, sexo, ideología, ni por alguna otra razón, ni modificado por algún concepto en perjuicio del trabajador académico, cualquiera que sea la denominación que se dé a una o varias partidas que lo integren, salvo en el caso de modificaciones de las condiciones de trabajo que sean aceptadas por el trabajador, o sean realizadas conforme a la legislación Universitaria, la Ley Federal del Trabajo o este Contrato Colectivo.

Los pagos a dichos trabajadores se harán en cheque o en moneda nacional por quincena los días diez y veinticinco 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.

Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos y deducciones al salario de los trabajadores académicos en los siguientes casos:

1.- Cuando el trabajador académico contraiga deudas con la UNAM o por concepto de anticipo de salarios.

2.- Por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, a petición de AAPAUNAM.

3.- Para fondos de ahorro del personal académico, a los que voluntaria y explícitamente se haya adherido el trabajador académico. Para efectos de este descuento, el trabajador académico deberá comunicarlo por escrito a la UNAM y a AAPAUNAM.

4.- Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para pago de alimentos.

5.- Cuando se trate de descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores

del Estado, con motivo de las obligaciones contraídas por el personal académico para disfrutar de los servicios que éste proporciona.

6.- Para cubrir las cantidades pagadas en exceso por error de la UNAM, estas cantidades deberán ser comprobadas al interesado. El término para iniciar este descuento será de treinta días a partir del momento que la UNAM detecte el pago en exceso.

7.- Por concepto de pago de primas de seguros, así como pago de créditos previamente aceptados por el trabajador académico.

8.- Por concepto de impuesto sobre la renta.

9.- Por pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 bis de la Ley Federal del Trabajo, así como los destinados a la adquisición de bienes de consumo, o en su caso al pago de servicios. Estos descuentos deberán aceptarse libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario íntegro.

En los casos previstos en los numerales 1, 2 y 6, los descuentos quincenales correspondientes no podrán ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigible

superior al importe del salario de un mes en los términos de la Ley. La UNAM deberá especificar claramente en los cheques de pago cada uno de los conceptos por los que se hacen descuentos y retenciones, asimismo,, señalará los conceptos por pagos adicionales o especiales.

La UNAM se obliga a tramitar los descuentos previstos en los numerales 2 y 7 en un término no mayor de treinta días a partir de la presentación de la documentación respectiva. Asimismo, informará cada quince días a AAPAUNAM de los descuentos practicados por estos conceptos.

En caso de que la UNAM no practique el descuento a que se refiere el numeral 2 antes mencionado, en el tiempo estipulado, la UNAM entregará de inmediato a AAPAUNAM las cuotas sindicales de los académicos.

Los descuentos efectuados erróneamente por la UNAM, demostrados por el trabajador y a solicitud del mismo, deberán ser reintegrados en un plazo no mayor de dos quincenas siguientes a aquella en que lo solicitó, salvo los que prevengan de obligaciones con terceros.

En todo caso de no efectuarse el reintegro correspondiente dentro del término previsto, la UNAM cubrirá dicho reintegro al interesado dentro de los diez días hábiles

siguientes, en su dependencia de adscripción mediante contra recibo provisional.

4.2.- EN LO REFERENTE A PRESTACIONES CULTURALES.

La UNAM se compromete a solicitar las credenciales para que el personal académico obtenga descuentos en el programa Maestros a la Cultura, así como todos los servicios turísticos y recreativos que se otorguen a través del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes (CONACULTA), o de las entidades y dependencias que desempeñen esa función. Asimismo, la UNAM, gestionará ante el ISSSTE el otorgamiento de créditos de viajes nacionales e internacionales para su personal académico.

La UNAM otorgará al trabajador académico afiliado a AAPAUNAM boletos de entrada gratuita para actividades culturales, recreativas y deportivas, en los siguientes términos: Para la Sala Nezahualcóyotl, se otorgarán un total de 250 boletos para asistir a cualquiera de los eventos que organice o patrocine la UNAM. Para la Sala Miguel Covarrubias, un total de 150 boletos; para la Sala Carlos Chávez, 30 boletos para el Foro Sor Juana Inés de la Cruz y Teatro Juan Ruiz de Alarcón, 200 boletos para asistir a cualquiera de los eventos que la UNAM patrocine u organice. Para las Salas José Réveltas y Julio Bracho se otorgarán 200 boletos mensuales para cada una de las salas, para

asistir a cualquiera de los eventos que organice o patrocine la UNAM. Y se darán para la Casa del Lago 10 boletos por función.

La UNAM otorgará a todos los trabajadores académicos, al cónyuge y a sus hijos que ingresen a la Institución como alumnos, una beca anual completa (exenciones equivalentes al importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cosa que origine su condición de alumno regular de la UNAM), siempre que cumpla con los requisitos establecidos por la Institución.

En el caso de que la UNAM organice cursos, congresos, conferencias simposia y cualquier otro tipo de actos culturales, previa petición de AAPAUNAM dentro del período respectivo, se eximirá del pago a los trabajadores académicos, cónyuge e hijos, siempre que su número no exceda del 15% del cupo o capacidad del evento de que se trate.

La UNAM gestionará los convenios necesarios ante la Secretaría de Educación Pública para tramitar becas destinadas a la atención de los hijos de los trabajadores académicos que presenten problemas de lento aprendizaje sea cual fuere la causa, entre otras, lesión cerebral, síndrome de down o parálisis cerebral.

La UNAM dictará las medidas necesarias para que los trabajadores académicos, a solicitud de AAPAUNAM, puedan cursar,

exentos de cualquier pago, los idiomas que se imparten en el centro de enseñanza de lenguas extranjeras (CELE), y en todos los centros de enseñanza de la UNAM. Este derecho lo disfrutarán los trabajadores académicos, cónyuges e hijos cuando acrediten ser estudiantes de la UNAM, siempre que cumplan con los requisitos establecidos por dichos centros.

A petición de AAPAUNAM, en igualdad de merecimientos académicos y en términos de la Legislación Universitaria, dará preferencia al cónyuge e hijos de los trabajadores académicos para la inscripción, cambio de carrera o cambio de horario, sistema o asignación en las escuelas y facultades de la UNAM, conforme al listado que presente AAPAUNAM.

La UNAM concederá a 600 trabajadores académicos que habiendo estudiado una licenciatura o posgrado en la Institución y no se hayan titulado, una ayuda para la impresión de tesis hasta por \$450.00 (CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M. N.) a cada uno de ellos, previa satisfacción de los requisitos que las disposiciones aplicables establecen.

La UNAM proporcionará a cada uno de los trabajadores académicos para su superación un vale anual, durante el primer trimestre de cada año, canjeable en su red de librerías y sistema de tiendas UNAM cuyo monto varía según la clasificación del personal académico.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

79

La UNAM se obliga también a gestionar con las principales librerías de la zona metropolitana de la ciudad de México, el otorgamiento de descuentos a sus trabajadores académicos.

La UNAM entregará a los trabajadores académicos con motivo de la celebración del día del maestro, un vale canjeable en su red de librerías por publicaciones editadas por la UNAM o en su sistema de tiendas con un valor de \$60.00 (SESENTA PESOS 00/100 M. N.), de acuerdo con la lista de precios de tapa correspondientes, deduciendo el 55% como descuento que corresponda al trabajador académico. El precio de dicho vale será de \$0.01 (UN CENTAVO M. N.), que se descontará del cheque de la quincena correspondiente.

Cuando un trabajador académico participe en programas de radio o televisión organizados o patrocinados por la UNAM, siempre que sea fuera del horario normal de sus labores, recibirá percepciones adicionales que la Institución fijará en la medida de sus posibilidades, sin contravenir a lo establecido por la Ley de este Contrato. La participación de los trabajadores académicos en estos programas será voluntaria.

Los trabajadores académicos percibirán las regalías que les correspondan por concepto de derecho de autor o de propiedad intelectual, por trabajos realizados al servicio de la UNAM.

Se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior en los términos de la Legislación Universitaria cuando asignados a la investigación publique o elaboren folletos, antologías, guiones, cartas geográficas o cualquier otro trabajo de investigación publicado por la UNAM, que sea producido por los mismos.

Para la aplicación o interpretación del párrafo anterior, cuando no haya disposición expresa en la Legislación Universitaria, se estará a lo dispuesto en los convenios específicos que celebre la UNAM con los autores, a la Ley Federal de Derechos de Autor y demás ordenamientos legales aplicables.

La UNAM promoverá y estimulará la superación académica de su personal académico, a través del fortalecimiento de los planes y programas que al efecto se formulen, tendientes a elevar su nivel académico, mejorar la calidad de su actividad actual y perfeccionar sus conocimientos y habilidades. Además, la Institución se obliga a realizar acciones a efecto de promover la incorporación a estos planes y programas, del mayor número posible de personal académico. Dichos planes y programas se presentarán en los términos de la Legislación Aplicable.

Asimismo, la UNAM fortalecerá sus planes y programas de intercambio académico con universidades y centros nacionales y extranjeros, para estimular al personal académico,

independientemente de su edad, y promover su permanente actualización y superación.

Los planes y programas de superación académica se impartirán preferentemente en las Instituciones de la UNAM. Para garantizar la mayor participación del personal académico, la UNAM procurará distribuir los diferentes cursos que articule en los distintos centros de trabajo académico y zonas geográficas en que esté constituida.

Los cursos y estudios tendientes a la superación del personal académico tendrán el valor curricular que, en todo caso, establezcan los cuerpos colegiados en apego al Estatuto del Personal Académico.

Una vez concluida la evaluación de su participación en las actividades derivadas de los planes y programas de superación académica, los trabajadores académicos recibirán la constancia respectiva dentro de los treinta días hábiles siguientes.

4.3.- EN LO REFERENTE A PRESTACIONES ECONOMICAS.

En cuanto a las prestaciones económicas se refiere, entre otras, el salario de los trabajadores académicos se

incrementará con una compensación por antigüedad por cada año de servicio cumplido, en la siguiente manera:

Entre el quinto y el vigésimo año se incrementará un 2%, a partir del vigésimo primero en adelante se incrementará un 2,5%.

El pago de esta prestación será automático y se incluirá en el cheque correspondiente. En caso de incumplimiento, el derecho a reclamar esta prestación prescribirá en dos años.

La UNAM se obliga a otorgar reconocimiento y estímulo económico a los trabajadores académicos que cumplan 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55 y 60 años de prestación de servicios a la UNAM. Dichos estímulos y reconocimientos se darán, independientemente de los que estén consagrados en la Legislación Universitaria, conforme a la siguiente tabla:

- I. A quienes cumplan 10 años de antigüedad, el importe de 20 días de salario íntegro.
- II. A quienes cumplan 15 años de antigüedad, el importe de 30 días de salario íntegro.
- III. A quienes cumplan 20 años de antigüedad, el importe de 40 días de salario íntegro.

- IV. A quienes cumplan 25 años de antigüedad, el importe de 50 días de salario íntegro.
- V. A quienes cumplan 30 años de antigüedad, el importe de 60 días de salario íntegro.
- VI. A quienes cumplan 35 años de antigüedad, el importe de 70 días de salario íntegro.
- VII. A quienes cumplan 40 años de antigüedad, el importe de 80 días de salario íntegro.
- VIII. A quienes cumplan 45 años de antigüedad, el importe de 90 días de salario íntegro.
- IX. A quienes cumplan 50 años de antigüedad, el importe de 120 días de salario íntegro.
- X. A quienes cumplan 55 años de antigüedad, el importe de 150 días de salario íntegro.
- XI. A quienes cumplan 60 años de antigüedad, el importe de 180 días de salario íntegro.

El pago de la prestación a que se refiere la tabla anterior será automático y el derecho de reclamarlo prescribirá en dos años.

Además la UNAM entregará a los acreedores a este reconocimiento un diploma hecho en materiales de buena calidad y una medalla con una inscripción alusiva. Dicha medalla será de plata, equivalente a una onza troy, para quienes cumplan 25 años de antigüedad; y un centenario para quienes cumplan 50 años de antigüedad.

El aguinaldo se pagará anualmente al personal académico que esté trabajando en el mes de diciembre y tenga más de seis meses de antigüedad y le tocarán 40 días de salario.

Al personal académico que esté trabajando en el mes de diciembre y tenga una antigüedad inferior a seis meses, pero superior a tres meses, le tocarán 20 días de salario.

Los trabajadores académicos que no hayan cumplido el año de servicios y que no se encuentren en alguno de los casos previstos en el párrafo anterior, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de pago de esta prestación, tendrán derecho a que se les cubra la parte proporcional de la misma, conforme al tiempo de servicios prestados durante el año, cualquiera que fuere éste.

El aguinaldo se cubrirá entregando la mitad a más tardar el 10 de diciembre y la otra mitad a más tardar el 10 de enero.

En cuanto a los exámenes extraordinarios se refiere, cada profesor que participe en ellos, tendrá derecho a que se le pague la cantidad de \$2.70 (DOS PESOS 70/100 M. N:), por alumno. Este pago se entregará dos quincenas después de que el profesor haya entregado las actas correspondientes. De no efectuarse el pago correspondiente dentro del término previsto, la UNAM cubrirá dicho pago provisionalmente al interesado, mediante contra recibo en su dependencia de adscripción.

Los trabajadores académicos que participen en exámenes profesionales tendrán derecho a que se les pague \$100.00 (CIEN PESOS 00/100 M. N.) a cada uno, para exámenes de maestría \$300.00 (TRESCIENTOS PESOS 00/100 M. N.) a cada uno, y para exámenes de doctorado \$500.00 (QUINIENTOS PESOS 00/100 M. N.) a cada uno. Estos pagos se realizarán el mismo día del examen. En caso de inasistencia del titular, el pago se hará al suplente que realice el examen.

Los trabajadores académicos que durante cada período lectivo tengan un mínimo de 90% de asistencias, recibirán como aliciente una cantidad equivalente a una quincena de salario

íntegro. Para los efectos de esta prestación, los permisos, se contarán como inasistencias.

En ningún caso, en las dependencias de la UNAM, podrán establecerse otros requisitos o condiciones para el disfrute de esta prestación.

Con objeto de proporcionar a los trabajadores académicos artículos de primera necesidad, la UNAM entregará a partir del mes de febrero de 1997 un vale mensual equivalente a \$200.00 (DOSCIENTOS PESOS 00/100 M. N.), el cual será canjeable tanto en el sistema de tiendas UNAM, como en cualquier sistema de tiendas de autoservicio del país con quien tenga convenio la UNAM. Este vale tendrá una vigencia de doce meses y su precio será de \$0.01 (UN CENTAVO M. N.), que se descontará en el cheque de la quincena correspondiente.

Con el objeto de estimular el ahorro de los trabajadores académicos, se podrá descontar un 5% de su salario tabulado cada quincena y el total acumulado por este concepto será entregado a cada trabajador académico en la primera quincena del mes de noviembre. Los trabajadores académicos que no estén de acuerdo con dicho descuento, recibirán su salario tabulado quincenal sin esta deducción. En todo caso, el trabajador académico deberá comunicar por escrito a la UNAM su deseo de incorporarse a esta deducción.

4.4.- EN LO REFERENTE A PRESTACIONES POLITICAS.

Con el objeto de que el personal académico participe en las cuestiones políticas, la UNAM y AAPAUNAM integrarán las siguientes Comisiones Mixtas:

- I. Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico.
- II. Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene del Personal Académico.
- III. Comisión Mixta de Vigilancia del Personal Académico.
- IV. Comisión Mixta de Estudios Salariales del Personal Académico.
- V. Comisión Mixta de Prestaciones Sociales del Personal Académico.
- VI. Comisión Mixta de Estudios de Composición del Tabular del Personal Académico.

- VII. Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laborales del Personal Académico.
- VIII. Comisión Mixta de Horarios.
- IX. Comisión Mixta de Becas.
- X. Comisión Mixta para el Estudio de las Actividades de Capacitación y Superación del Personal Académico.
- XI. Comisión Mixta Permanente de Vigilancia para la Aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo.
- XII. Las demás que acuerden la UNAM y AAPAUNAM.

Las Comisiones Mixtas que se mencionan se integrarán paritariamente con los representantes que la UNAM y AAPAUNAM designen respectivamente, y funcionarán de acuerdo con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley Federal del Trabajo y sus propios reglamentos.

Para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas, la UNAM se obliga a proporcionar el personal, local fijo y adecuado,

teléfono y demás enseres necesarios. Los representantes ante las comisiones tendrán libre acceso al archivo correspondiente de la propia comisión.

En los casos en que sea necesario establecer subcomisiones en las dependencias, que en materia de seguridad e higiene se les denominará Comisiones Mixtas Auxiliares.

Para el eficiente desempeño de todas y cada una de las Comisiones Mixtas que se pacten entre la UNAM y AAPAUNAM, se designará de común acuerdo un secretario permanente, quien no podrá formar parte de ninguna de ellas. Este funcionario se encargará de recibir y clasificar la correspondencia, formular proyectos de acuerdos, de trámites y de resoluciones que puestos a la consideración de los miembros de las propias comisiones, tendrán validez únicamente con la firma de ambas partes. A propuesta de cualquiera de las representaciones, el secretario permanente será sustituido. Corresponde a la UNAM el pago de los emolumentos del secretario permanente.

En cuanto a las facultades de las diversas comisiones, es facultad de la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene investigar las condiciones de seguridad e higiene en que labora el personal académico de la UNAM. Determinará las medidas que permitan la erradicación o disminución de aquellas condiciones

que representen un peligro para la salud, la integridad o la vida del personal académico de la UNAM.

Las Comisiones Mixtas Auxiliares de Seguridad e Higiene garantizarán que el personal académico desarrolle sus actividades en las mejores condiciones de seguridad e higiene, en cada dependencia se construirá una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene que se integrará paritariamente con los representantes que la UNAM y AAPAUNAM designen respectivamente.

La Comisión Mixta de Prestaciones Sociales, además de las atribuciones que en su propio Reglamento tiene establecidas, coadyuvará al correcto funcionamiento del sistema de guarderías para los hijos de los trabajadores académicos. Igualmente propondrán las medidas correlativas que procedan, debiendo comunicarlas a la UNAM.

La Comisión Mixta de Vigilancia supervisará la correcta aplicación de los procedimientos académicos previstos en este contrato, particularmente los de selección, promoción y adscripción.

En razón de las circunstancias específicas de cada dependencia y a petición de AAPAUNAM, se pactará una comisión mixta Local de Horarios. Esta comisión conocerá de los asuntos

laborales respectivos a la dependencia en donde se haya determinado su creación.

La Comisión Mixta Técnica de Estudios Salariales analizará los aspectos relacionados con los salarios del trabajador académico. Definirá, una política salarial a corto y largo plazo.

4.5.- OPINION PERSONAL.

Si bien es cierto, que los trabajadores académicos de la UNAM cuentan con diversas prestaciones, en las que se destacan las prestaciones culturales; las prestaciones económicas y las prestaciones políticas entre otras, cierto es también que los salarios de los trabajadores académicos son bajos en cualquiera de sus niveles, son también insuficientes y poco se reconoce la labor de estos trabajadores académicos.

Analizando las prestaciones culturales, son buenas en la forma que se plantean, pero son un tanto limitativas, por ejemplo, la entrada a las diversas salas y foros en los que se presentan obras, exposiciones, etc., pero sólo un porcentaje de los boletos se envían a la UNAM, para que el personal académico pueda asistir y son muchas las dependencias de esta Institución que sólo una mínima parte goza de este beneficio.

Por otra parte, la ayuda para los trabajadores académicos no titulados es poca, ya que es de \$450.00 (CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M. N.) y sólo se limita para 600 trabajadores, pero debemos tomar en cuenta que un requisito para la admisión de un trabajador académico es estar titulado, entonces, es muy cuestionable dicha prestación.

Aunado a todo lo anterior, se podría decir que la labor que desempeñan los trabajadores académicos de la UNAM, no es valorada con la importancia que en realidad tiene ya que de esta ardua labor se formarán los profesionistas que en lo futuro dirigirán nuestro país.

En cuanto a las prestaciones económicas se refiere, son muy carentes y dan mucho que desear, ya que sólo del año quinto al año vigésimo de trabajo aumentan un 2% y del año vigésimo en adelante, aumentan un 2.5%. Y en cuanto a estímulos se trata, son a muy largo plazo ya que se empieza a reconocer la labor del personal académico hasta que por lo menos haya cumplido 10 años de trabajo en adelante, o sea, 10, 15, 20, etc., hasta 60 o más y el reconocimiento económico dado a estos trabajadores es muy poco, ya que un trabajador que haya laborado por lo menos 10 años, tiene un reconocimiento de 20 días de salario; al que haya trabajado 15 años por lo menos, tiene un reconocimiento de 30 días de salario y así sucesivamente.

A los trabajadores académicos, se les paga por examen extraordinario aplicado la cantidad de \$2.70 (DOS PESOS 70/100 M.N.), y ese pago se le entrega dos quincenas después, aún la aplicación de exámenes profesionales poco reconocida, ya que se le paga al trabajador académico la cantidad de \$100.00 (CIEN PESOS 00/100 M. N.) por examen profesional aplicado, siendo que el trabajador académico como se le conoce en el Contrato Colectivo de Trabajo, no es solo un trabajador, sino que es un profesionista, el cual ha dedicado toda su vida al estudio y la superación para transmitirla a las generaciones y por tal motivo se le debería tomar como tal.

El trabajador académico como ya se mencionó, en realidad es tratado como un simple trabajador de cualquier empresa que se encuentra sujeto a las prestaciones que marca un Contrato Colectivo de Trabajo y la prueba de ello, son los vales de despensa que reciben estos trabajadores académicos, los cuales son por la cantidad de \$200.00 (DOSCIENTOS PESOS 00/100 M. N.) y los reciben cada mes, al igual que los trabajadores administrativos que también pertenecen a la UNAM, por tal motivo, se le está dando el mismo trato a un trabajador que bien podría ser el que barre, que a un profesionista que bien podría tener una maestría.

Los trabajadores académicos participan en las cuestiones políticas de la UNAM, mediante comisiones que se

forman dentro de la misma Institución, lo cual es muy bueno, ya que sólo de esa forma se podrá hacer algo para que a los trabajadores académicos se les reconozca su verdadera labor como profesionistas y que se ponga mayor importancia a la Comisión Mixta Técnica de Estudios Salariales, porque, a nuestra consideración, el problema de los trabajadores académicos de la UNAM, radica en el salario más que en las prestaciones de otra índole, por lo tanto, dicho salario debe ser en realidad como lo marca la Ley, el que alcance para cubrir las necesidades de alimentación, vestido, calzado, recreación y renta en su caso; pero no solamente para el trabajador, sino también para su mujer y sus hijos, ya que se debe tomar en cuenta que se vive en una sociedad y el sueldo debe alcanzar para la manutención de una familia integrada por esposo, esposa e hijos. Por tal motivo, los estudios salariales que se realicen, deben estar encaminados a dicho propósito.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El primer antecedente real del Contrato Colectivo para los trabajadores académicos fue el del Congreso General Ordinario del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, celebrado en el mes de octubre de 1974 en ciudad universitaria y en lo posterior, la UNAM, reconoce a la AAPAUNAM (Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México) como titular y administrador del Contrato Colectivo de Trabajo.

SEGUNDA.- El 23 de enero de 1917, el artículo 123 fue aprobado y sus disposiciones contenidas son de carácter general a obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera genera a todo contrato de trabajo, en donde se estipula la jornada de ocho horas, la jornada nocturna máxima de siete horas, del séptimo día de descanso, de los derechos de la mujer durante el embarazo y posterior al parto, del salario digno, horas extras, prestaciones sociales, prestaciones políticas y prestaciones económicas.

TERCERA.- Las reformas a la Constitución de 1929, permitieron la elaboración de una Ley Federal del Trabajo, promulgada el 18 de agosto de 1931.

CUARTA.- La creación de un apartado "C" en la Constitución, pretendía que tanto los trabajadores académicos así como los trabajadores administrativos de las universidades públicas, se rigieran por disposiciones que corresponderían a las características propias de las Instituciones de Educación Superior, lo cual no fue posible y finalmente se ubican estos trabajadores en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, remitiéndolos a la reglamentación especial de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.- Las prestaciones laborales tiene como finalidad primordial proteger la vida y la salud de los trabajadores, así como la satisfacción de sus necesidades económicas, sociales, culturales y morales, extendiéndose esta protección a las personas que dependen económicamente de ellos.

SEXTA.- El Derecho Colectivo de Trabajo, surge de la necesidad que tiene la clase social proletaria de unirse para contrarrestar el desmedido poder ostentado por los grandes capitalistas, quienes logran que los trabajadores laboren para su total beneficio, teniéndolos en condiciones infrahumanas.

SEPTIMA.- Se considera 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.

OCTAVA.- Los trabajadores académicos, son los que desempeñan funciones de impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, formando profesionistas, técnicos e investigadores.

NOVENA.- El trabajador, es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

DECIMA.- 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 prestarse el trabajo en una o más empresas y establecimientos.

DECIMOPRIMERA.- En cuanto a la Naturaleza Jurídica de los Contratos Colectivos respecto al personal académico de la UNAM, éstos tutelan un derecho no patrimonial y en cuanto a los sujetos de la relación, uno de los contratantes se encuentra en un plano de superioridad y por ende, una de las partes impone a la otra las condiciones del contrato.

DECIMOSEGUNDA.- El Contrato Colectivo en cuanto su aspecto legal se refiere, 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 ley y en específico a las contempladas en el artículo 123, donde se impone un derecho objetivo y social. El Contrato Colectivo se presenta ante la Junta de Conciliación y comienza a surtir efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, en la fecha que las partes convengan.

DECIMOTERCERA.- Respecto a las Fuentes en el Contrato Colectivo, las importantes a tratar son las fuentes formales, ya que en ellas se engloba a la ley, la costumbre, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la equidad, por ser éstas las consignadas en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 17, en donde se señala que dichas fuentes se aplicarán a falta de disposición expresa en la Constitución, en la Ley, en los Reglamentos o en los Tratados. El Contrato Colectivo de Trabajo es Fuente del Derecho Laboral.

DECIMOCUARTA.- El objetivo o fin del Contrato Colectivo de Trabajo, es la justicia social, pero asimismo, la justicia social es un fin derivado en objetivos, los que pueden ser jurídicos al considerar a la justicia social como su fin supremo; éticos, donde se busca la dignidad, la libertad y la

igualdad; **económicos**, los que se orientan a la satisfacción de las necesidades de los trabajadores; **sociales**, donde se impone la obligación al patrón de emplear medidas de higiene y seguridad; **culturales**, que permiten a los trabajadores el acceso a la educación y participación del acervo cultural y los fines **políticos**, los cuales consagra el artículo 123 consistentes en la relación laboral armónica y la distribución laboral proporcional.

DECIMOQUINTA.- El salario que perciben los trabajadores académicos de la UNAM, debe alcanzar realmente a cubrir las necesidades de alimentación, vestido, calzado y recreación del trabajador y su familia, especialmente los que dependan de él, por tal motivo se debe de realizar un estudio real de dichos trabajadores, que se encuentre acorde a la época en que se vive.

DECIMOSEXTA.- Se deben otorgar realmente las prestaciones culturales que consagra el Contrato Colectivo de Trabajo a los trabajadores académicos y a su familia y no ser limitativas.

DECIMOSEPTIMA.- Se deben de incrementar las prestaciones económicas por ser muy bajo el porcentaje de aumento y muy largo el período para alcanzarlo, por lo que dicho estudio

se debería de realizar cada año y basado en el encarecimiento de los productos.

DECIMOCTAVA.- Las prestaciones políticas son una buena opción para mejorar las condiciones del trabajador académico de la UNAM, pero siempre y cuando se tome conciencia real de la labor y el trabajo que desempeñan estos profesionistas y no ser tratados como un trabajador más.

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

ASOCIACIONES AUTONOMAS del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México. Contrato Colectivo de Trabajo 1995-1997. Editorial UNAM.

ASOCIACIONES AUTONOMAS del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México. Contrato Colectivo de Trabajo 1997-1999. Editorial UNAM.

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.