



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PARICIPACIÓN DE LA MUJER COMO DELEGADA
DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A

MARÍA SÁNCHEZ ARZATE

Asesora: Lic. Leticia Domínguez Subías



CIUDAD UNIVERSITARIA D. F.

2007



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 Ti Esencia Divina que
has hecho posible esta
investigación Te doy
Gracias

Arín Waldemar Velasco Sánchez
retoño de mi vida, agradezco
tu comprensión y paciencia
para lograr esta meta

+

A mis padres:
Luis Sánchez Rosas
y Francisca Arzate Najera
y mi abuelita Amada Najera
Serrano que contribuyeron en
mí existencia de la vida terrenal

Dr. Álvaro Ángeles Oropeza
agradezco su esfuerzo y conocimientos
asertivos para salvarme del nódulo y
motivarme a culminar la tesis en la
Licenciatura de Derecho.

A mi asesora de tesis
Lic. Leticia Domínguez Subías
que sin su apoyo y comprensión
no hubiera podido realizar esta
investigación tan valiosa
en mi vida

A la UNAM, a la querida Facultad de Derecho y al
Seminario del Trabajo y de la Seguridad Social
por tener asesores en tesis muy capacitados, y
personal administrativo responsable.

**PARTICIPACIÓN DE LA MUJER COMO DELEGADA
DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN.....I

CAPÍTULO 1.

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1. Derecho Colectivo de Trabajo	1
1.2. Sujetos de las Relaciones Colectivas de Trabajo.....	3
1.2.1 Sindicato.....	6
1.2.2 Federación y Confederación.....	14
1.2.3 Patrón.....	18
1.3. Contrato Colectivo de Trabajo.....	21
1.4. Contrato Ley.....	23
1.5. Equidad de género.....	25
1.6. Delegaciones Sindicales.....	28
1.6.1. Delegada Sindical.....	29

CAPÍTULO 2.

**MARCO HISTÓRICO DEL SINDICATO Y DEL TRABAJO DE LA
MUJER EN MÉXICO**

2.1. Antecedentes del Sindicalismo en México.....	32
2.1.1. Época Porfirista y Revolucionaria.....	35
2.1.2. Época Actual.....	48
2.1.3. Las Universidades e Instituciones de Educación Superior en México.....	54

2.1.4. El Sindicalismo en la UNAM.....	59
2.2. Antecedentes del Trabajo de la Mujer en México.....	65
2.2.1. Época Pre-Revolucionaria.....	66
2.2.2. La Mujer en la Revolución Mexicana.....	70
2.2.3. Época Actual.....	78

CAPÍTULO 3.

MARCO JURÍDICO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	83
3.2. Ley Federal del Trabajo.....	93
3.3. Estatutos del STUNAM.....	128

CAPÍTULO 4.

ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER COMO DELEGADA SINDICAL EN EL STUNAM

4.1. Derechos y Obligaciones de las Delegadas y Delegados sindicales.....	137
4.2. Discriminación de las Mujeres como Delegadas Sindicales en el STUNAM.....	141
4.3. Limitaciones de Participación de las Delegadas y Delegados Sindicales en el STUNAM.....	153
4.4. Propuesta para Establecer una Verdadera Equidad de Género dentro del STUNAM.....	158

CONCLUSIONES.....	171
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA.....	173
--------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

Históricamente las mujeres hemos tenido que sortear infinidad de obstáculos para alcanzar metas que nos sitúen en espacios de mayor relevancia.

El papel femenino se encasilla aún en nuestros días, en actividades del hogar. Es decir se cree que este trabajo es exclusivo de mujeres, y no se ve como un complemento en la vida cotidiana del ser humano que puede cambiar con otros roles, ejemplo de ello pueden ser laborales, escolares o profesionales.

En efecto, se ha tenido que recorrer un largo camino para que las mujeres seamos reconocidas en distintos ámbitos; muchas mujeres tuvieron que unir esfuerzos para lograr que actuemos en lugares y sitios que se creían exclusivos de los varones.

Es cierto que han existido hombres visionarios y justos que han apoyado a la mujer, ya que han visto que las diferencias biológicas no son determinantes para que exista una participación estrecha sino al contrario conjunta entre mujeres y hombres para lograr la superación de la sociedad, solo que en el presente no todos opinan igual, ya que aún hombres y mujeres “arrastran” culturalmente una educación que limita en forma sustancial la importancia de crear pensamiento y acciones de equidad de género.

Independientemente de que aún se tiene que recorrer mucho camino hay avances, prueba de ello es la legislación que ya hace planteamientos de igualdad de derechos entre mujeres y hombres, ejemplo de esto es nuestra Constitución Federal, así como la Ley Federal del Trabajo, entre otras leyes federales y locales muchas de ellas inspiradas o adecuadas a las internacionales que han buscado el equilibrio justo entre ambos sexos.

En nuestro México moderno, la mujer participa en la vida laboral y a través de esta última es que tiene un contacto importante con los sindicatos, se adhiere a ellos por convicción o por obligación corporativa.

Uno de los sindicatos que en nuestro país es denominado fuerte e independiente es el STUNAM, es uno de los pocos sindicatos que tiene elecciones democráticas, ya que sus representantes se eligen por voto directo y secreto, entre los cargos de menor jerarquía en esta organización están las delegadas y delegados sindicales.

El cargo de delegada y delegado es importante y relevante, no solo por ser los que representan de manera inmediata al sindicato ante las autoridades de cada dependencia de la UNAM, sino porque son la primera instancia de apoyo a la base trabajadora, que esta afiliada al sindicato, cuando existen conflictos o trámites que impliquen la participación de la delegación sindical.

La participación de las delegadas y delegados sindicales del STUNAM se puede entender de muchas maneras, pero hay dos formas básicas de verla. La primera será como entes de vigilancia en relación a los derechos y obligaciones otorgadas en el Contrato Colectivo de Trabajo y la segunda la participación interna que desempeña en el propio órgano sindical.

Esta parte última es el eje central de nuestro trabajo de investigación en virtud de que hemos detectado que en el caso de las delegadas sindicales en esencia, se cometen actos de discriminación y marginación en el momento de proponerse alguna de ellas para cargos de mayor envergadura dentro de esta institución, como es el de la Secretaría General u otros. Ciertamente se puede ocupar comisiones, como son la mixta llamada Central Permanente de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, Comisión Mixta Permanente de Escalafón, etc., y estar al frente de la Secretaría de Acción para la Mujer; pero repetimos no puede aspirar la mujer como delegada sindical a ser votada en los cargos de mayor peso político en el STUNAM.

La respuesta a esto esta en que desafortunadamente se considera por parte de los compañeros hombres y otro tanto también por algunas mujeres, que una mujer no sería capaz de dirigir a un sindicato tan grande como lo es el STUNAM.

En otras palabras se repiten al interior del sindicato patrones de conducta ancestrales que limitan la participación femenina en la vida sindical. Como no estamos conformes con esta postura es que hacemos propuestas puntuales, y en especifico en el Estatuto del STUNAM, en la parte denominada “Declaración de Principios”, pretendiendo con ellas buscar la equidad de género que hace falta en este sindicato, para que no solo pueda estar orgulloso de su independencia política y gremial, sino también de su actuar interno que refleje el equilibrio que debe existir en la convivencia de todas y todos sus agremiados.

La presente investigación esta conformada de cuatro capítulos, el primero de ellos contiene el estudio de los conceptos que irán apareciendo a lo largo de todo el trabajo y que permitirán la comprensión de los temas tratados, por ejemplo, entablamos que es el derecho colectivo de trabajo, los sujetos de las relaciones colectivas de trabajo, así como que es equidad de género, la definición de delegada sindical, entre otros.

En el capítulo dos hacemos un tratamiento interesante del surgimiento del sindicalismo en México, así como el nacimiento del STUNAM. No se deja de lado entender históricamente el trabajo de la Mujer en México.

Por lo que hace al capítulo tres desarrollamos el marco jurídico vigente que envuelve al STUNAM, iniciando por nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y siguiendo nuestro análisis en la Ley Federal del Trabajo, y por supuesto de forma particular el estatuto del STUNAM, en lo relativo al tema que nos ocupa.

El capítulo cuatro aborda el análisis concreto de la Participación de la Mujer como Delegada Sindical en el STUNAM, en donde en forma clara exponemos la actuación y límites que el cargo naturalmente establece, pero

sobre todo las limitaciones de género que tiene que superar la trabajadora que se ostenta como delegada sindical del STUNAM.

CAPÍTULO 1.

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1. DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.

Para dar inicio a nuestro trabajo, es importante comentar que los trabajadores se vieron en la necesidad de organizarse para la defensa de sus derechos laborales, ya que los dueños del capital explotaban su fuerza de trabajo no pagando salarios justos realizando jornadas de trabajo de sol a sol, además de no tener seguridad en el empleo, ni servicios médicos, entre otros, sin olvidar que también se vejaban los derechos de los menores trabajadores y de las mujeres.

Apoyando lo anterior Mario de la Cueva, nos dice: “La historia de las luchas obreras en contra de la burguesía y de su estado y el reconocimiento universal del derecho de las relaciones colectivas de trabajo es un episodio hermoso en la vida de los pueblos, porque escenificó una lucha por la conquista de la libertad sindical, de la negociación contratación colectiva; y de la huelga, como el camino inmediato para conseguir uno de los aspectos fundamentales para una vida auténticamente democrática: el conocimiento de la dignidad del trabajo y de su derecho para compartir, en proporción creciente, los beneficios de la producción, y con ellos, los bienes que ofrece una vida social y cultural plena y libre. Dentro de estas ideas, y en la nueva legislación, el derecho de las relaciones colectivas de trabajo adquirió sus dimensiones máximas, como un instrumento jurídico puesto al servicio de las organizaciones obreras en su lucha para asegurar a todos los hombres que trabajan su bienestar personal y familiar”¹.

Respecto de lo que es la definición del Derecho Colectivo de Trabajo, podemos citar las siguientes:

¹ DE LA CUEVA, Mario y Otros. Derecho Colectivo Laboral. “Asociaciones Profesionales y Convenios Colectivos”. Ediciones Depalma. Argentina. 1978. pág. 38.

Para Néstor de Buen es: “el capítulo del derecho del trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases”².

Según Cabanellas es “aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de es o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses”³.

En lo que toca a Mario de la Cueva define al Derecho Colectivo de Trabajo como: “los principio, 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 colectivo de trabajo”⁴.

De las definiciones mencionadas podemos rescatar los elementos en que ellas coinciden como son: las asociaciones profesionales o no de trabajadores y patronos, en defensa de sus derechos e intereses, conflictos colectivos de trabajo, lucha de clases, Estado, instituciones, clases sociales.

El concepto de asociaciones profesionales, se analiza por ser los organismos que aglutinan a los trabajadores o patronos unidos colectivamente para luchar por la defensa de sus derechos e intereses, dentro de la industria; estos pueden ser profesionales o simplemente no serlo. Sin embargo se hacen responsables de estas tareas. También podemos agregar que las luchas son por obtener más prestaciones sociales como son servicios médicos, no aumento de jornadas laborales, recibir pagos de salarios que alcancen cuando menos para vivir dignamente y tener derecho a la educación, debe haber higiene en la empresa y otros, en tanto que si no cumplen los patronos con estas prestaciones, los trabajadores entrarán en conflicto con los dueños del capital. En este caso el Estado interviene para fungir como arbitro entre las clases sociales.

² DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima edición. Porrúa. México. 2002. pág. 590.

³ Idem.

⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décima sexta edición. Porrúa. México. 2002. pág. 584.

El derecho colectivo de trabajo, es garantía de libertad de la clase trabajadora frente al Estado, se entiende por libertad sindical, el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar o ingresar libremente a las organizaciones que estimen conveniente y el derecho de actuar libremente para la realización de sus fines.

En nuestras palabras el derecho colectivo de trabajo lo podemos definir como la rama del derecho del trabajo que se encarga del estudio, obligaciones y derechos de los trabajadores y patrones organizados en sindicatos o cámaras industriales; para la defensa de sus propios intereses, es decir, estas instituciones son organismos colectivos llamados personas morales.

1.2. SUJETOS DE LA RELACIÓN COLECTIVA.

En este punto es importante indicar quienes son los entes sociales que llevan a cabo las relaciones colectivas de trabajo y nos referimos a los sujetos, siendo estos las agrupaciones de trabajadores o de patrones cada uno con su organización interna permanente, para la defensa y mejoría de sus intereses comunes.

Por sujetos debemos entender, por un lado, es la persona o personas que se obligan a prestar un servicio y por el otro, uno o varios patrones o empresarios que contratan a los trabajadores para desarrollar una actividad en su empresa o negocio. Y al prestar un servicio el trabajador al patrón o empresario se ven en la necesidad de hacer un contrato de trabajo donde nos encontramos con dos sujetos primarios que son empleadores y trabajadores⁵.

Alfredo J. Ruprecht, nos dice que: “por trabajador debe entenderse a quién coopera en la producción de fines económicos, de algún modo interesante al bien social y continua diciendo que algunos han objetado la denominación trabajador, por considerar que tiene un significado más amplio, dado que es trabajador quien trabaja para su propio consumo o para vender el objeto

⁵ Cfr. RUPRECHT, Alfredo J. Contrato de Trabajo. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1960. pág. 56.

fabricado o con fines benéficos. Pese a ello, seguiremos usando dicho término, puesto que ha tomado carta de ciudadanía en nuestro derecho”⁶.

El estudioso Alfredo J. Ruprecht nos expresa que de acuerdo a Krotoschin “el prestador de servicio debe ser considerado trabajador, y para ello es necesario tomar en cuenta, los siguientes requisitos: 1) prestación de trabajo; 2) realización de un trabajo libre; 3) relación de coordinación; y 4) dependencia”⁷.

Los trabajadores se dividen en: “empleados y obreros, según las tareas que desempeñan. En este caso Ruprecht retoma a Cabanellas por hacer una clasificación de los trabajadores en: “empleados de comercio, empleo privado, empleados de confianza, altos empleados, profesionales, contra maestres y capataces, trabajadores agrícolas, trabajadores a domicilio, aprendices, servicio doméstico, y cualquier otro semejante”⁸.

También podemos aclarar que existen sujetos no integrantes de un contrato de trabajo, aun cuando desempeñan una actividad laboral, por ejemplo el primer problema es cuando el socio de una empresa es al mismo tiempo empleado, o bien en la industria familiar todos trabajan en el taller o empresa, y por supuesto están eliminados de ser sujetos de contrato⁹.

La Ley menciona, de manera particular, a los trabajadores, a los patronos que son los sujetos, en las relaciones laborales; el trabajador es la persona que trabaja vendiendo su fuerza de trabajo a una llamada patrón, que da una contra prestación llamada salario.

El Maestro Mario de la Cueva: nos habla “De las partes en la contratación colectiva”, y explica que existe diferencia entre las relaciones individuales del trabajo y las relaciones colectivas: En la relación individual son sujetos tanto el trabajador como el empleador, sea este último una persona individual o colectiva.

⁶ Ibidem. pág. 56.

⁷ Ibidem. pág. 57.

⁸ Idem.

⁹ Cfr. Idem.

Sin embargo en la relación colectiva varían, estos elementos, y se organizan colectivamente, tanto trabajadores como patrones. En México las asociaciones sindicales de patrones se presentan organizados en cámaras, Canacintras etc.; y por consiguiente los trabajadores se asocian formando sindicatos, federaciones y confederaciones ¹⁰.

“En la relación colectiva, uno de los sujetos es siempre un ‘grupo de trabajadores que actúa como representante de una comunidad definida de intereses’. El otro sujeto es generalmente una asociación de empleadores, aunque puede ser también un solo empleador.

La relación individual es esencialmente contractual. El empleador y el trabajador han contraído obligaciones recíprocas; éste, de prestar sus servicios, aquél, de remunerarlos. Las modalidades de ambas prestaciones podrán convenirse siempre que no afecten, en perjuicio del trabajador, normas superiores establecidas por la constitución de las leyes, las convenciones colectivas de trabajo, etc. Porque si bien el contrato sigue fundándose en la libre voluntad de las partes en cuanto a su nacimiento, la autonomía de la voluntad aparece totalmente disminuida en lo que toca su contenido, en virtud de las prohibiciones y limitaciones establecidas en esas normas inderogables e irrenunciables.

a) En lo que se refiere a la parte empresarial, así sea con el criterio individual y subjetivo de empleador o patrono, indica que puede ser uno o más patronos los que intervengan, sean ellos clasificados como personas naturales, jurídicas o mixtas.

b) En lo pertinente a la parte trabajadora, de la definición aparece que debe pactarse con personas jurídicas, como son las asociaciones de trabajadores, sindicato” ¹¹.

Nuestra definición referente a los sujetos de la relación colectiva de trabajo atañe exclusivamente a los trabajadores organizados colectivamente que

¹⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mario y Otros. Derecho Colectivo Laboral. Ob. Cit. pág. 15.

¹¹ Ibidem. pág. 308.

prestan un servicio a determinados patrones o patrón y se encuentran vinculados a través de un contrato donde pactan sus obligaciones que deben cumplir ambas partes.

1.2.1. SINDICATO.

Los trabajadores desde tiempos remotos se asocian, para poder lograr una mejoría en sus condiciones de vida, actualmente ejerciendo ese derecho que la ley les concede, es como pueden obtener una mejor situación tanto laboral como familiar.

Antes de introducirnos más en el tema, damos una explicación de asociación, la cuál es resultado de la convivencia dinámica; el hombre siempre ha estado en contacto con sus semejantes y cuando conviven en un mismo lugar participan en común. Así podemos explicar que la asociación no es una creación de derecho, pero que el derecho la retoma para su estudio como fenómeno social.

Aclaremos que la asociación se distingue fácilmente de la reunión, pues ésta es una agrupación momentánea de los hombres, en cambio asociación es un agrupamiento permanente de seres humanos para la realización de un fin común, dentro de la sociedad. Pero el término asociación tiene un doble significado: el primero, que pudiera llamarse social, por haber existido antes del derecho y en segundo término tiene un significado de naturaleza jurídica por ser retomada por la ciencia jurídica para poder estudiar los inicios de las organizaciones sociales ¹².

La figura jurídica que se puede dar antes de la asociación profesional, de trabajadores es la coalición. Aunque también esta figura jurídica se diferencia de la asociación por ser “el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones”, en defensa de sus derechos en la relación laboral.

¹² Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. pág.235.

La Ley Federal del Trabajo, define coalición en el artículo 355 de la forma siguiente: “es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes”.

Al hablar de sujetos nos adentramos a los grupos organizados y con ello nos encaminamos a la coalición, siendo ésta una de las primeras organizaciones, donde existe como la propia ley laboral lo señala, un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos.

Coalición es una agrupación tanto de trabajadores como de patronos que se unifican formando grupos fuertes para defenderse de sus oponentes, en este caso es la lucha antagónica de clases sociales, cada una se organiza con fines distintos para lograr sus objetivos en las relaciones colectivas de trabajo.

De las coaliciones pueden surgir asociaciones más permanentes como los sindicatos, por lo que a continuación damos una serie de definiciones de sindicato que permiten comprender el tema que nos ocupa:

Cabanellas indica que sindicato es: “toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio o profesiones u oficios conexos, que se constituyan con el carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”¹³.

Para Néstor de Buen “es la persona social libremente constituida por trabajadores o patronos para la mejor defensa de sus intereses de clase”¹⁴.

José Manuel Lastra Lastra, expresa que: “sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”¹⁵.

¹³ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. pág. 730.

¹⁴ Ibidem. pág. 635.

¹⁵ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Cuarta edición. Porrúa. México. 2003. pág. 152.

Manuel Alonso García, nos define al sindicato como: “toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, singularmente por la regulación colectiva de las condiciones de trabajo”¹⁶.

Por otro lado nuestra Ley Federal del trabajo vigente define al sindicato en su artículo 356 que a la letra señala: “sindicato es la Asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

El concepto de asociación también está contemplada en el artículo 9º. Constitucional, pero éste atañe a una garantía política, en tanto que la fracción XVI del artículo 123 Constitucional apartado “A” contiene una garantía eminentemente social, y dicha fracción expresa:

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

De estas definiciones podemos deducir lo siguiente: que sindicato, es la unión de los trabajadores o empresarios, organizados en asociaciones permanentes para defensa de sus derechos e intereses laborales.

Esta unión tiene un carácter permanente, por lo tanto se puede considerar como una institución. Y el propósito de esta unión es perseguir la defensa de sus intereses profesionales, es decir siempre estar en vanguardia para apoyar a sus miembros afiliados a dichas organizaciones, así como la mejoría de las condiciones económico-sociales.

La finalidad del sindicato en el derecho mexicano consiste en servir de instrumento para la defensa de los intereses de los trabajadores, en las

¹⁶ ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Ariel. España. 1973. pág. 186.

relaciones de trabajo obrero-patronales, lo que significa una actuación de carácter económico social para obtener reivindicaciones obreras y elevar la condición de vida de los trabajadores en un sentido amplio, que abarque las mejoras salariales, capacitación técnica, formación cultural, etcétera.

La necesidad de organizarse en sindicatos por parte de los trabajadores surge por la explotación capitalista, los trabajadores buscan una organización que sea reconocida legalmente y que sea un instrumento de resistencia frente al capital, entonces surge el sindicato que al mismo tiempo, es utilizado por el capital monopolista para programarse en la producción, elevar la productividad del trabajo y darse el espacio para tener en contratos colectivos y otros ordenamientos legales, un marco para resolver los conflictos obreros patronales.

Por eso en el interior de las centrales obreras la organización se refleja en secciones y delegaciones sindicales cuya representación es solo formal en la defensa de los intereses económicos, laborales y en la designación de una nueva dirección y resulta sorprendente saber que los trabajadores de base son los últimos en enterarse de cómo se resuelven las revisiones contractuales y de los cambios de sus direcciones, claro con excepción de los sindicatos independientes que luchan y eligen de manera diferente a sus representantes.

Una vez organizados en sindicatos los trabajadores en servicio activo tienen derecho a elegir libremente a sus representantes conforme a sus Estatutos previamente redactados, así como sus reglamentos, para organizarse en su administración y formular planes y programas para las actividades de acción sindical. Por otra parte es mediante la obtención de los contratos colectivos de trabajo donde se plasman los derechos y obligaciones de las partes, de esta manera se van a realizar las aspiraciones de la clase obrera y el arma principal para hacer efectivas esas aspiraciones, es la huelga.

Así el Licenciado Guerrero argumenta que: “los hombres y las mujeres pueden formar parte de un sindicato y participar en su administración y dirección, con la sola taxativa de que los trabajadores menores de dieciséis no

pueden formar parte de la directiva de los sindicatos, como tampoco pueden hacerlo los trabajadores que sean de nacionalidad extranjera”¹⁷.

Sin embargo en la actualidad muchas mujeres no son aceptadas dentro de las filas sindicales, y generalmente los sindicatos están representados por hombres que en sus slogan dicen ser luchadores sociales para la integración de la mujer en las organizaciones sociales; pero siempre existe una negativa muy discreta en que la mujer no puede dirigir una asociación sindical o no la dejan dirigir.

Al analizar el concepto y finalidad de la figura jurídica llamado sindicato, se debe entender que al seguir los principios del derecho a la reunión, así como la libertad de trabajadores y patrones para crear o constituir Asociaciones Profesionales denominadas Sindicatos, nuestro derecho del trabajo adopta dos sistemas o formas de sindicalización Plural y la Sindicalización Única¹⁸.

Sindicalización Única y Sindicalización Plural, debemos entender dice Mario de la Cueva que: “Sindicalización Única es el sistema que solamente permite la formación de un sindicato, que debe contar con la mayoría de los trabajadores de una misma empresa, de una rama de la industria o del comercio o de una determinada demarcación territorial y por sindicalización plural la posibilidad de formar varios sindicatos que existen en una empresa o centro de trabajo, independientes los unos de los otros se conocen como sindicatos gremiales”¹⁹.

Doctrinalmente los sindicatos se clasifican en: blancos, amarillos y sindicatos rojos. Al clasificar de esta manera a los sindicatos nos indican el control real que tienen los patrones sobre ellos incluyendo al Estado²⁰.

Néstor de Buen nos indica “que tiene cierto arraigo popular y aún doctrinal, la costumbre de clasificar a los sindicatos por colores que expresan, o

¹⁷ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoctava edición. Porrúa. México. 1994. pág. 321.

¹⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. pág. 323.

¹⁹ Idem.

²⁰ Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. pág. 664.

nos dan entender el control real del patrón sobre los sindicatos por eso se denominan blancos, amarillos, rojos”²¹.

Baltasar Cabazos argumenta que los sindicatos blancos. Son: “sindicatos que no defienden los intereses de los agremiados y a nuestro entender constituyen un mal nacional, siendo verdaderas bombas de tiempo, ya que sus líderes por no defender adecuadamente a sus representados, primero piden dadas y después las exigen”²².

Néstor de Buen nos explica el sindicalismo blanco “ha sido y aún es, una fórmula de gran arraigo en el país. Sin embargo parece vislumbrarse su liquidación como consecuencia del desarrollo del sindicalismo independiente, calificado siempre ‘rojo’, que al ganar fácilmente posiciones al sindicalismo vinculado al Partido Revolucionario Institucional le obliga adoptar, en algunos casos al menos, una actitud más congruente con los intereses de los trabajadores.

La clasificación cromática, pese a su popularidad, parece poco seria porque se funda en rigor en una actitud de deshonestidad y de divorcio entre los dirigentes y el grupo obrero. En rigor el sindicalismo blanco o amarillo no es sindicalismo, sino gangsterismo de líderes que no merecen serlo”²³.

En nuestra opinión: sindicato blanco, es aquel que una vez que obtiene su personalidad jurídica, mediante el registro respectivo ante la autoridad competente, únicamente actúa bajo la decisión y en beneficio del patrón, en ocasiones otorgan prestaciones sociales a sus afiliados solo para aparentar que si existe una lucha de clases, pero en realidad lo que hay es un acuerdo entre líderes y empresarios para poder lograr las dádivas que ofrecen los empleadores a sus trabajadores.

Sindicato amarillo, es aquel que siguiendo los principios del sindicalismo, pretende la coordinación entre el patrón y los trabajadores, esto es

²¹ Idem.

²² Ibidem. pág. 668

²³ Idem..

o significa la interrelación de las partes en el contrato colectivo de trabajo ²⁴.

Por su parte Juan B. Climent Beltrán, nos señala que “sindicato amarillo y blanco son sindicatos que no luchan por los intereses de la clase trabajadora, además de considerar que no hay ningún obstáculo legal para que exista un sindicato amarillo, porque éste es el que no cree en la lucha de las clases sociales, son sindicatos que mantienen a los trabajadores sin luchar por sus derechos laborales solo se mantienen conformándose con lo poco que les dan los patrones, según ellos tienen prestigio y no hacen huelgas para no parecer escandalosos, ni desprestigiar su persona de gran abolengo ejemplo el sindicalismo que representa al sector de académicos en las universidades de México” ²⁵.

“Sindicato Rojo son: sindicatos totalmente independientes y tienen como objetivo principal el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la clase trabajadora, siendo esta totalmente revolucionaria, ya que funda su acción en la lucha de clases” ²⁶.

Mario de la Cueva, señala: “que en la fracción XVI del artículo 123 no se habla de la ideología del sindicato, ni tampoco en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, que lo define como la ‘asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses’. Se trata de que el sindicato defienda los intereses de los trabajadores, pero no explica la Ley ni condiciona la forma de defensa de esos intereses, y por tanto puede ser por la vía de la lucha de clases o de la colaboración. Por esto admite la posibilidad de que haya sindicatos amarillos, esto es, que no preconicen o alaben la lucha de clases ni reclamen el derecho de huelga” ²⁷.

Juan B. Climent Beltrán comenta que: “en cambio, lo que sí está prohibido es el sindicato blanco, porque éste no tiene un objeto lícito, ya que no atiende a la defensa de los intereses de los trabajadores, si no al contrario, su

²⁴ Cfr. Idem.

²⁵ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Sindical. Tercera edición. Esfinge. México. 2002. pág. 60.

²⁶ Idem.

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. pág. 369.

finalidad es impedirle; lo que contraviene la naturaleza de la asociación sindical”²⁸

Mario de la Cueva, comenta que “después de 1917, los empresarios, con el propósito de impedir o debilitar la acción de los sindicatos, seleccionaron su personal entre trabajadores no afiliados a los sindicatos o entre aquellos que eran miembros de los sindicatos blancos; al mismo tiempo, procuraban que aquellos que se sindicaban renunciarán a continuar como miembros de las organizaciones libres, a cuyo efecto les prometían diversos beneficios; o por último, maniobraban para que algunos trabajadores, libremente seleccionados por ellos, sabotearan o debilitaran la acción sindical”²⁹.

Ahora bien, la Ley clasifica de la siguiente manera a los sindicatos:

“Artículo 360. Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

²⁸ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Sindical. Ob. Cit. pág. 61.

²⁹ DE LA CUEVA, Mario y Otros. Derecho Colectivo Laboral. Ob. Cit. pág. 55.

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte”.

“Artículo 361. Los sindicatos de patronos pueden ser:

I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas”.

Recapitulando diremos por último que, sindicato es el conjunto de sujetos que se encuentran unificados para la defensa de sus intereses y derechos laborales, los cuales prestan sus servicios a cambio de una remuneración salarial y los patronos reciben este servicio del cual tienen que pagar un salario.

1.2.2. FEDERACIÓN Y CONFEDERACIÓN.

La Federación se constituye en torno a los intereses de la comunidad integradora, que son determinados por la profesionalidad, oficio, actividad económica incluyendo elemento territorio. Esta unión se forma por la decisión de los sindicatos bases donde se lleva a cabo la votación secreta.

El sindicalismo y su unificación, es el resultado de la unión natural de los trabajadores que pretenden incrementar, a través de esta composición más fuerza, es decir; los sindicatos forman federaciones y éstas a su vez, se organizan para dar origen a las confederaciones.

La confederación, está esencialmente encargada de la atención de los intereses comunes de los trabajadores desde un punto de vista distinto de una federación, por ser una agrupación cada vez más general, esto quiere decir; que

la federación solo tiene competencia dentro de una entidad federativa, en cambio una confederación abarca un número mayor de entidades federativas dentro de un país.

Por consiguiente estos organismos persiguen fines distintos, es decir; los sindicatos, trabajan o se dedican a necesidades concretas de determinados trabajadores. En cambio las federaciones y confederaciones su mira es más elevada; se preocupan por la clase trabajadora y no por una parte.

“En la Federación y Confederación, el movimiento obrero nacional ha seguido un ritmo de unificación creciente, sobre las formas de la sindicación esbozando una especie de cadena o escala ascendente donde el escalón último es la federación y confederación y a lo largo de la cadena se observan las tendencias, que son a la vez, las finalidades del movimiento obrero en primer lugar, la unidad de los trabajadores en la empresa y en la rama de la industria y del comercio, para desembocar en el ideal obrero de la unidad nacional de la clase trabajadora. En segundo lugar, la conquista del principio de la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores, que se alcanza, en grado cada vez más completo, en los contratos colectivos y en los contratos ley, parciales o nacionales, siendo la unidad para la lucha por un mundo más justo”³⁰.

“En nuestro país la Confederación de Trabajadores Mexicanos surge desde 1912, en la casa del Obrero Mundial, ésta organización esta constituida por federaciones y confederaciones. Las cuales pueden ser definidas como las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de los trabajadores”³¹.

Mario de la Cueva dice que: “sobre las formas de la sindicación se esboza una especie de cadena o escala ascendente, cuyos eslabones serían el sindicato gremial, el de empresa, el industrial y los nacionales de industria añadimos ahora como el escalón último dentro del panorama actual, a las federaciones y confederaciones y a lo largo de la cadena se observan las tendencias, que es a la vez el propósito del movimiento obrero”³².

³⁰ Idem.

³¹ Ibidem. pág. 365.

³² Ibidem. pág. 367.

“Primeramente la unidad de los trabajadores en la empresa y en las ramas de la industria y del comercio, para desembocar en el ideal obrero de la unidad nacional de la clases trabajadora.

En segundo lugar, la conquista del principio de la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores, que alcanza, en grado cada vez más completo, en los contratos colectivos y en los contratos ley, parciales o nacionales, en espera de formaciones generales para todas las ramas de la industria, próximas a la idea de la ley, pero distintas por su origen, pues no procederán de los poderes estatales, sino del enfrentamiento del trabajo y del capital”³³.

En Casa del Obrero Mundial “surgen dos tendencias importantes una es la Confederación de Trabajadores de México, constituida por sindicatos, federaciones y confederaciones amalgamadas en el sector obrero del Partido Revolucionario Institucional, una organización que en el transcurso de los años ha perdido fuerza combativa, aquel espíritu que la llevó a ser el luchador que hizo posible la expropiación petrolera.

Pero en aquellos años, la CTM era un cuerpo revolucionario, cuyo lema era el grito de combate del marxismo: por una sociedad sin clases, en tanto hoy su postura es claramente conformista, de tal surte que su preocupación es el mantenimiento del orden social y económico actual, con las modificaciones, en beneficio de los trabajadores, que no impliquen cambios substanciales en el sistema capitalista que vivimos”³⁴.

“La segunda tendencia constituye la llamada corriente sindical independiente y libre, que representa, al menos en la teoría y aun por sus luchas, los anhelos de libertad de la clase trabajadora. Pero vive aherrojada, para decirlo así, por la negación del registro de sus sindicatos, por declaraciones injustificadas de inexistencia de las huelgas y por las presiones que se ejercen sobre sus dirigentes. Y por otra parte, son varios –no queremos

³³ Ibidem. pág. 365.

³⁴ Idem.

decir muchos, los que probablemente sería más correcto- los supuestos líderes que son más bien políticos que buscan acomodarse en el gobierno”³⁵.

Por otra parte Néstor de Buen explica que: “los dos sujetos son: a) los sujetos creadores de las federaciones y confederaciones no son los trabajadores individualmente considerados, sino las organizaciones sindicales ya formadas... b) la finalidad de estas nuevas organizaciones es la misma que corresponde a los sindicatos, pero llevada al cabo, ya no dentro de intereses concretos o particulares, sino con la vista fija en las necesidades e ideales de la clase trabajadora. Así por último se da una definición de las federaciones y confederaciones son la cúspide de las organizaciones obreras que tienen como misión el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo mejor para todos”³⁶.

Néstor de Buen, da su definición diciendo que: “federación es una unión de sindicatos y confederación, la unión de federaciones sindicales y sindicatos nacionales”³⁷.

El fundamento legal, del tema que nos ocupa se encuentra en nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 381, que a la letra dice: “Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables”.

Como se observa no se localiza ninguna definición específica solo se encuentra la autorización para formar sindicatos o formar federaciones y confederaciones.

Néstor de Buen nos dice que: “Mario de la Cueva, nos explica los términos Federación y Confederación no tienen, técnicamente, un significado preciso: una Federación es una unión de sindicatos, en tanto que la Confederación es una unión de federaciones y sindicatos, particularmente de sindicatos nacionales...coincidimos con la opinión De la Cueva aun cuando no

³⁵ Ibidem. pág. 366.

³⁶ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. pág. 782.

³⁷ Idem.

podamos aceptar su definición, a cuyo tenor, las federaciones y confederaciones son ‘uniones de organizaciones sindicales, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores y patronos’ ”³⁸.

En nuestra opinión la federación y confederación, son organizaciones, complejas en su conformación y surgieron para la mejor defensa de los derechos laborales y se pensó que eran la solución a la desigualdad social y económica. Sin embargo no ha dado resultado este proceder. Los líderes sindicales se olvidan de los trabajadores y sus luchas por mejorar las condiciones de vida de sus agremiados. De esta forma los representantes sindicales o secretarios generales, se olvidan que surgieron para dar la lucha de clase con sus representados y solo reciben dádivas de los patronos volviéndose serviles de la clase capitalista.

1.2.3. PATRÓN.

Patrón, es la persona que es dueña del capital en un modulo de producción cualquiera que sea su rama, asimismo es el que se encarga de contratar el personal necesario para laborar en el ramo, y tiene la responsabilidad de la seguridad de los mismos.

“Dentro del concepto de patrono se abarca tanto la persona física como la jurídica, o sea, una empresa. También se utiliza el vocablo establecimiento, que es usado, muchas veces como sinónimo de empresa. Esta última integra un organismo, esto es, una agrupación organizada, jerarquizada, de hombres ligados entre sí por vínculos diversos, tales como los contratos de sociedad, de salario, etc., que colaboran en la realización de un fin determinado: grupo que posee casi siempre una duración independiente de los hombres que lo constituyen, con personalidad diferente de los individuos que la componen, mientras que establecimiento es la reunión de varias personas que trabajan juntas de manera permanente, en un lugar determinado bajo la dirección de uno o varios representantes de una misma razón social”³⁹.

³⁸ Idem.

³⁹ RUPRECHT, Alfredo J. Contrato de Trabajo. Ob. Cit. pág. 59.

“En cuanto a la legislación comparada, ésta ha dado conceptos y definiciones sobre el patrón. Este pueden contratar por sí o por intermedio de representantes o mandatarios, también puede ser él directamente el empresario o utilizar intermediarios contratista y puede usar las figuras del conchabador o enganchador; ésta labor es muy variada”⁴⁰.

Patrón es: “la persona física ó jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores para que trabajen bajo su mando. Aunque en las relaciones laborales colectivas, los sindicatos pueden actuar en representación de los trabajadores ante las autoridades o patrón, pero en esta representación no obran como titulares de derechos”⁴¹.

“Patrón deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre, era el nombre que se asignaba a las que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos”⁴².

El “patrón como persona moral no puede realizar en forma directa las labores de dirección o administración de la empresa o institución por eso requiere de personas físicas que lo apoyen en esta actividad y no debe confundirse al representante del patrón con el trabajador de confianza. El representante del patrón realiza todas las funciones indicadas anteriormente y el trabajador de confianza realiza ciertas funciones confidenciales, pero no tiene el nombramiento de representante del patrón”⁴³.

Otras aportaciones sobre el tema son las siguientes:

Sánchez Alvarado, da una definición y afirma que “patrón es la persona física o; Jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”⁴⁴.

⁴⁰ Idem.

⁴¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. pág. 156.

⁴² Idem.

⁴³ Idem.

⁴⁴ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Séptima edición. Porrúa. 1989. pág. 478.

Juan D. Pozzo: “empleador o patrón o empresario es quién puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución”⁴⁵.

Krotoschin expresa que patrón: “es la persona (física o Jurídica) que ocupa a uno varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios”⁴⁶.

Madrid dice que patrono “es la persona, natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas”⁴⁷.

Gide expresa nos explica: “que se designa con el nombre de patrono, o mejor dicho de empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción tierra o considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado”⁴⁸.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10º señala que patrón es “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Néstor de Buen, nos dice que el concepto de patrón “sustituto, corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida”⁴⁹.

La Ley no nos da el concepto de sustitución de patrón. Pero puede inferirse de su reglamentación, por ser una figura jurídica que se utiliza mucho

⁴⁵ Idem.

⁴⁶ Idem.

⁴⁷ Idem.

⁴⁸ Idem.

⁴⁹ Ibidem. pág. 483.

para sustituir al patrón aunque esta figura es ciertamente, precaria es decir, el término es muy antiguo, y se ha utilizado cotidianamente para representar al empleador o patrón en las empresas que muchas ocasiones se confunde con el dueño del capital ⁵⁰.

1.3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El contrato colectivo de trabajo se define, como el convenio celebrado entre un sindicato de trabajadores y uno o varios patrones o sindicato de patrones con el objeto de establecer las condiciones de trabajo. Y aplicar por igual a todos los trabajadores, con independencia de que formen o no parte del sindicato; también es obligatorio el cumplimiento del mismo por ambas partes, el cuál rige las relaciones de trabajo entre trabajadores y patrones, además de que esta figura jurídica consigue la igualdad de condiciones en el trato laboral entre trabajadores y patrones estos últimos, aseguran paz y tranquilidad por lo menos dos años de su duración del contrato pactado.

El contrato colectivo de trabajo nace a fines del siglo XIX como medida conveniente y necesaria en defensa de los intereses obreros, surge como fuente de derechos y obligaciones, donde tanto patrones como trabajadores plasman un acuerdo de voluntades en un contrato colectivo de trabajo, en el cuál se fijan las bases generales para desempeñar el trabajo.

El contrato colectivo de trabajo, muchos estudiosos lo consideran como normativo al establecer condiciones de trabajo y al propio tiempo tiene ejecutoriedad, ya que sus disposiciones son de obligatoriedad y exacta observancia, con características sociales como son que sus disposiciones no pueden extenderse a trabajadores de otras empresas.

Para reforzar nuestro trabajo en este punto es importante argumentar con investigaciones de los estudiosos en la materia como es Guido Macchiavello Contreras, quién nos dice que contrato colectivo “es un acto jurídico complejo, estipulado por los sujetos colectivos profesionales, con el objeto principal de

⁵⁰ Cfr. Idem.

regular los intereses colectivos profesionales económicos de sus respectivas colectividades, por medio de reglas a las cuales deben ajustarse las relaciones laborales individuales comprendidas en ellas. Además, dicho contrato contiene obligaciones para los sujetos colectivos y cláusulas de administración e institucionales colectivas”⁵¹.

G. Bayón Chacón, exponen su punto de vista referente a los convenios colectivos de trabajo y dice que: “un convenio colectivo de trabajo es un acuerdo escrito concluido entre un sindicato de trabajadores y un empresario o asociación de empresarios (ambos con facultades reconocidas para ello), por el que se regulan las condiciones de trabajo a que han de sujetarse los contratos individuales y se establecen determinadas obligaciones directas para las partes contratantes”⁵².

Los convenios colectivos de trabajo surgen del movimiento sindical por eso están muy estrechamente ligados a ellos. Con esta figura jurídica, se supera la inferioridad que en lo social y económico tenía el trabajador frente al empresario, trató de remediarse por la unión de los trabajadores, para discutir en colectividad y no aisladamente las condiciones de trabajo, y así, los primeros convenios colectivos, en muchas ocasiones, surgen como verdaderos tratados de paz, que ponen fin a una huelga y fijan con carácter general bases de trabajo para el futuro⁵³.

El “convenio colectivo surge regulando exclusivamente salarios y condiciones de trabajo sin un contenido de obligación propio, para las partes; por ello, se decía que era, simplemente, un contrato normativo. No obstante, pronto se observó que en aquellos acuerdos, que aparentemente se referían sólo a terceros, había una estipulación de obligaciones directas, pues los sindicatos, muchas veces, se comprometían a no transgredir en lo futuro ciertas reglas, y los empresarios, a no celebrar contratos individuales fuera de las condiciones indicadas en los contratos colectivos y a aplicar aquellas condiciones”⁵⁴.

⁵¹ CONTRERAS MACCHIAVELLO, Guido. Derecho Colectivo de Trabajo. Jurídica de Chile. Chile. 1989. pág. 142.

⁵² BAYON CHACON, G. y E. PEREZ BOTIJA. Derecho del Trabajo. Quinta edición. Volumen I. España. 1964. pág. 180.

⁵³ Cfr. *Ibidem*. pág. 182.

⁵⁴ *Ibidem*. pág. 183.

Al paso del tiempo los gobiernos presionados por las organizaciones patronales se vieron en la necesidad de enviar iniciativas para que legislaran fijando obligaciones llamadas de paz, prohibiendo recurrir a la huelga o al cierre de la fuente de trabajo, para tratar de modificar los contratos colectivos de trabajo, aumento salarial o revisar su clausulado. Esto origino que en la ley se fundamentara cuando y como se revisaría el contrato y como se entraría en conflicto si no había respuesta y cumplimiento ⁵⁵.

En nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 386, se da la definición legal: “Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Contrato colectivo de trabajo, es la norma que regula las relaciones laborales entre sindicato de trabajadores y patrones, y expresa las condiciones de cómo debe presentarse el trabajo y el empleador como debe remunerar este servicio.

Los contratos colectivos de trabajo superan las condiciones dadas por la propia ley laboral, permitiendo mejores prestaciones socioeconómicas, mucho mejores que las mínimas señaladas por la ley.

1.4. CONTRATO LEY.

El contrato ley es la figura Jurídica que tiene un fin, resolver la desigualdad social y económica del sector obrero patronal. Pero en la realidad no funciona como se planteo, por medio del presente subíndice se explica a groso modo la finalidad de este organismo social.

El maestro Mario de la Cueva, nos explica: “el contrato Ley es el último peldaño en la evolución de las convenciones colectivas. Constituye un grado

⁵⁵ Cfr. Idem.

próximo a la ley, pues si ésta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mismos constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el contrato ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos”⁵⁶.

Sus grandes propósitos son la unificación regional y nacional de las condiciones de trabajo, con el esfuerzo más noble para realizar el principio de la igualdad de todos los seres humanos y conseguir, en función de esa idea, la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica y social. Es la más fuerte manifestación, en el campo del derecho del trabajo, de la unidad de la clase trabajadora que actualiza en él, el derecho de los trabajadores a un nivel decoroso de vida.

Asimismo, “la convicción de que la unión de las fuerzas del trabajo en la lucha contra el capital, es el camino mejor hacia la injusticia social; si la unión de los trabajadores de cada empresa ha sido y es un valor inestimable, la unidad de trabajo en cada rama regional o nacional de la actividad económica y social, eleva ese valor en una proporción geométrica. Sus dos más altas finalidades podrían tal vez expresarse en dos bellas formulas de la idea de lo justo: en cualquier punto del territorio nacional, el hombre debe tener las mismas oportunidades a una existencia decorosa; la concurrencia económica entre las empresas no debe hacerse mediante la explotación de la mano de obra”⁵⁷.

Para Néstor de Buen, el Contrato Ley es: “suprema contradicción terminológica, constituye una institución interesante del derecho mexicano del trabajo. Desde el punto de vista de su interés práctico, puede afirmarse que hubo una época en que fue considerado como un instrumento adecuado para evitar las injusticias sociales, pero durante muchos años no se ha aprobado uno solo, ni nadie, hasta el régimen de Echeverría, se mostró interesado en aumentar su número”⁵⁸.

⁵⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. pág. 474.

⁵⁷ Idem.

⁵⁸ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. pág. 845.

En realidad el contrato ley dice Néstor de Buen, “favorece a las grandes empresas que por contar con más trabajadores, pueden decidir, con voto mayoritario, que adopten condiciones económicas de tal naturaleza que las economías precarias de los medianos y pequeños industriales no pueden soportar; además nuestra economía mexicana sigue dependiendo de las industrias extranjeras multinacionales, entonces en nuestro México los pequeños industriales serían perjudicados cada vez más”⁵⁹.

1.5. EQUIDAD DE GÉNERO.

Durante milenios, las mujeres han ocupado un lugar secundario en la historia. En campos tan variados como las creaciones literaria y artística, el pensamiento filosófico, las ciencias o la actividad política.

El número de mujeres en el mundo es casi igual, algunas veces ligeramente superior, al de hombres. Sin embargo, la gloria y la notoriedad han sido casi constantemente patrimonio de los hombres, ha pesar de que siempre con apoyo de una o varias mujeres.

Sin embargo el hecho de ser mujer ha sido motivo de restricción de derechos y libertades pisoteadas lo que ha ocasionado que las mujeres se organicen para luchar y alcanzar plena igualdad de las condiciones de vida del hombre. Es preciso que dejen atrás esos prejuicios de ser menos que el hombre y que no sea un ser disminuido, es decir; debe ser tratada como persona independiente, dejar de ser utilizada como ciertos caprichos o conveniencias de otros, debe ser tratada como ciudadana cuyos deberes y derechos tienen la misma jerarquía que todos los seres humanos, reconocidos legalmente por las leyes de los países en el mundo⁶⁰.

La mujer no debe ser conformista ni sumisa económica, física y mentalmente. Esto es con respecto de que algunos quieren tratarlas todavía

⁵⁹ Ibidem. pág. 846.

⁶⁰ Cfr. BENSADON, Ney. Los Derechos de la Mujer. Fondo de Cultura Económica. México. 1980. pág. 7.

como objeto o bien las utilizan como esclavas, a su entera satisfacción y servicio sin pagarles nada.

La mujer ha demostrado capacidad, aptitud para enriquecer la vida cultural, económica y política de los países; por eso es importante que la igualdad de la mujer se reconozca socialmente para el desarrollo íntegro de la sociedad y así poder elevar la calidad de vida y el bienestar social y económico.

La conquista de las libertades, el reconocimiento y el respeto a los derechos de los individuos no se logran sin dolor. Las guerras fueron y siguen siendo necesarias para triunfar sobre las tiranías.

Las revoluciones han costado innumerables vidas a las naciones que se han sublevado para alcanzar su independencia, o a los pueblos para reconquistar sus libertades. En esas naciones o en medio de esos pueblos, los hombres han combatido con la ayuda y el apoyo de las mujeres.

En estos importantes hechos de la historia la mujer ha participado y evidentemente no se lleva los créditos. Por la opresión que existe sobre ella, y que es un mal común que sufren todos los pueblos, hoy en día se han unido algunos hombres y mujeres para combatirla.

Las legislaturas de los diversos países se esfuerzan por tomar medidas puntuales destinadas a suprimir las injusticias y enfrentarse a las necesidades de las mujeres. Estas desean llegar a la independencia jurídica y económica.

La mujer se encuentra en la encrucijada de dos corrientes de pensamiento que siempre se han combatido: la tradición y el progreso son dos grandes enemigos del género humano.

La tradición, con su cortejo de ideas recibidas, quiere mantener a la mujer en el hogar, en el interior de un perímetro casi geográfico del que no debiera salir.

Por otra parte, el progreso proyecta la situación actual sobre un devenir siempre ideal y desea tomar todas las medidas jurídicas y económicas que parecerían evidentes o necesarias para llegar a una total igualdad de derechos y de posibilidades de acción en la vida. No se trata, tal vez, de tradición ni de progreso, sino tan sólo de una realidad y de una justicia que se debe practicar.

Por consiguiente, las mujeres tienen que organizarse y dar la batalla, para concientizar a la parte de la sociedad que entra en conflicto con el desarrollo educativo de las mujeres en todos los ámbitos sociales, políticos y jurídicos en México.

Existe una disputa con el género que muchos lo confunden con el sexo o las relaciones sexuales y que trata de aclarar en este estudio del género Judith Butler, donde explica: “las mujeres suelen utilizarse para construir una solidaridad de identidad, la distinción entre sexo y género introduce una división en el sujeto feminista. Originalmente con la intención de responder a la formulación de que ‘biología es destino’, esa distinción sirve al argumento de que, independientemente de la inmanejabilidad biológica que parezca tener el sexo, el género se construye culturalmente: por lo tanto, el género no es el resultado causal del sexo ni tampoco es tan aparentemente fijo como el sexo. Así, la unidad del sujeto ya está potencialmente impugnada por la distinción que permite que el género sea una interpretación múltiple del sexo”⁶¹.

En nuestra opinión con el género, como ya se comentó arriba no es solo de hablar de cuerpos anatómicamente diferenciados, sino que debe de considerarse que esos cuerpos, son receptores pasivos de una ley cultural, y que para evitar esta división (cultural), entre los sujetos que integran los géneros, tanto femenino y masculino es necesario que ambos respeten sus derechos.

En otras palabras ambos géneros deben tomar en cuenta a cada uno de ellos, a fin de avanzar en el desarrollo estructural del país.

⁶¹ BUTLER, Judith. El Género en Disputa. Paidós. UNAM. México. 2001. pág. 38.

1.6. DELEGACIONES SINDICALES.

Las delegaciones sindicales, son instancias o secciones del sindicato constituidas de acuerdo al estatuto y sus miembros; son trabajadores de la misma empresa o institución que representan a los trabajadores en los centros de trabajo en defensa sus derechos laborales frente al patrón.

Estas instancias sindicales se encargan de tener el control político del personal sindicalizado, además de arreglar en primer lugar todos los asuntos y conflictos que surgen por la relación laboral.

También se obligan a velar por los intereses sindicales, cuidando las plazas, entregando cuentas de finanzas correctamente apegadas a la ley estatutaria que rige la vida sindical; es decir no atentar contra la institución sindical, asimismo se debe estar a la expectativa con los representantes patronales para que no violen el contrato colectivo de trabajo, en su clausulado. Mantener informada a la base trabajadora del trabajo y lineamientos políticos que determina el sindicato; esto debe ser para todos los que se dicen sindicato de trabajadores. Sin embargo en la realidad, solo los sindicatos que creen en la lucha de clase siguen trabajando socialmente de esta manera.

En cada dependencia, empresa o institución debe conformarse una delegación sindical para garantizar la relación bilateral en primera instancia. Estas instituciones sindicales deben cumplir con obligaciones frente al sindicato y con sus representados o afiliados sindicales, su deber es mantener informada a la base trabajadora sindicalizada y con ello es necesario celebrar asambleas informativas y resolutivas, esto debe ser mensual o bien en forma extraordinaria si así lo amerita el caso, y los acuerdos que de ella emanen deben turnarse al Comité Ejecutivo al Consejo General de Representantes, o bien al Congreso ordinario o extraordinario que son instancias con capacidad resolutive donde se puede dirimir todo acuerdo, asunto y conflicto sindical.

Las delegaciones sindicales, tienen gran importancia en los centros de trabajo, por ser las indicadas y responsables de los sucesos que ocurran con los trabajadores en sus demarcaciones.

Estas instituciones por ser una extensión del Comité Ejecutivo su organización sindical debe ser para la defensa de los intereses individuales y colectivos de los afiliados al sindicato, todo dentro de la esfera de su competencia, por consiguiente una obligación es respetar los distintos reglamentos, deben organizar a la base trabajadora, para elegir a sus representantes en todas las instancias sindicales, cuando esto sea necesario ⁶².

1.6.1. DELEGADA SINDICAL.

La delegada sindical, es la persona del sexo femenino que es designada para representar a una de las secciones de afiliados sindicales en su centro de trabajo, son las integrantes de la delegación sindical. Reciben este nombramiento por ser en primer lugar elegidas en su centro de trabajo por la base trabajadora y en segundo lugar son acreditadas a través del Comité Ejecutivo ante las autoridades para reconocer su cargo sindical.

La delegada sindical, por surgir de la base trabajadora conoce todo el movimiento y problemas laborales del centro de trabajo. Esto facilita el manejo del personal sindicalizado tanto para la delegación sindical como para el Comité Ejecutivo del sindicato.

El trabajo sindical es muy laborioso y activo, la tarea no es fácil, se presentan muchos obstáculos en el camino y a pesar del gran trabajo que se desempeña en los centros de trabajo, existe desventaja entre el hombre y la mujer. Estas son consideradas incapaces y débiles para el trabajo político, pero útiles para ser juguetes sexuales, lo que ocasiona una lucha de poder entre el hombre y la mujer. Estas no deben enterarse de los arreglos políticos que tienen los dinosaurios sindicales.

Sin embargo en los discursos políticos se forman slogan de tal manera que se habla bien de la mujer y lo explican a grito abierto, pero en la realidad nada de lo que se dijo se cumple realmente, las mujeres luchadoras dentro de

⁶² Cfr. Estatutos del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México. Editorial STUNAM. México. 2003. pág. 20.

los sindicatos se encuentran psicológicamente con un obstáculo invisible: no pasar, es decir, se trabaja con la base trabajadora para mal informar sobre la mujer que sobresale como líder y con ello le restan votos y finalmente optan por ofrecerle cargos menores, y en corto, existen pequeñas amenazas y si las mujeres son tranquilas y disciplinadas en la organización sindical, entonces intervienen pero no con la firmeza que marca el estatuto, solo se “utilizan” para trabajar dentro del aparato sindical y den lo mejor de ellas. Pero no son apoyadas por los dirigentes del sindicato, muchas veces las dejan solas en su dependencia sin darle asesoría política, incluso comentan los dirigentes del comité sindical, “es fácil llegar al poder, pero lo difícil es mantenerse en él”.

La mujer sindicalista, es una luchadora social, pero los hombres las utilizan, el prototipo o patrón de conducta se repite, como es en casa, oficina y en los diferentes oficios o profesiones donde la mujer vende su fuerza de trabajo y existe un jefe el cuál tiene una jerarquía más alta. Las trabas en el camino para obstaculizar su objetivo y no logren llegar a la meta ha existido, pero lo grave es que aun subsiste, esto ocurre en los sindicatos, las mujeres son utilizadas solo como si llevaran un trabajo doméstico y entregarán cuentas al esposo, es una mala comparación, sin embargo, son conductas que se van dando dentro de los ámbitos de la sociedad donde se relacionan tanto mujeres como hombres ya sea en el seno sindicalista o bien en los centros de trabajo, etcétera.

En las delegaciones sindicales donde existen delegadas y delegados, surgen muchos conflictos, se disputan el poder de quién es el presidente, quien el secretario y quienes son los vocales y por lo regular el presidente quiere ser el hombre y la mujer debe ser la secretaria o bien la vocal, esta disputa del poder la encontramos casi siempre en los sindicatos y más aun porque la estructura organizativa es dirigida por hombres. En algunos casos cuando la mujer es secretaria delegacional, existen muchos conflictos, por ser dirigente y no acatan sus instrucciones, según ellos no reciben órdenes de mujeres, y comienzan haciéndole la vida imposible, comentando al comité central, que no sabe organizar ni trabajar que es conflictiva, etc.

Hasta aquí hemos dado de una forma general los conceptos más sobresalientes de nuestro tema en estudio, este capítulo permite comprender las definiciones expresadas de los conceptos más utilizados a lo largo de la

investigación. Por otro lado en el capítulo dos daremos a conocer el proceso histórico del sindicato y del trabajo de la mujer en México.

CAPÍTULO 2.

MARCO HISTÓRICO DEL SINDICALISMO Y DEL TRABAJO DE LA MUJER EN MÉXICO

2.1. ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN MÉXICO.

En el siglo antepasado se estable un órgano del estado para que se de a conocer y legisle sobre el problema del trabajo, es la creación de la “Junta Protectora” se decreto el 10 de abril de 1865 dictada por el emperador Maximiliano de México. Esta Junta tenía encomendado recibir, para su estudio desde el punto de vista legal, las quejas relativas a la prestación de servicios de servicios personales e incumplimiento de contratos de trabajo; promover el establecimiento de centros de enseñanza para obreros; proponer a las autoridades las medidas necesarias para elevar la condición moral y material de las clases humildes y recabar datos para proyectar reglamentos en materia de trabajo ⁶³.

Aunque las leyes del imperio no reconocieron el derecho de asociación profesional, sí se reglamenta el contrato de trabajo dando a los contratantes una absoluta igualdad y libertad, por decreto de 1º de noviembre de 1865. En sus 21 artículos, la ley sobre trabajadores fija una duración de 10 horas para la jornada de labor y se habla de los días de descanso obligatorio; se prohíben además, las tiendas de raya y el trabajo de los menores sin el consentimiento de sus padres, y se estatuye la obligación de los patrones de sostener una escuela gratuita para los trabajadores. El artículo 19 de la misma Ley, ordena el nombramiento de comisarios policías que recorran continuamente los distritos para asegurarse de la ejecución y cumplimiento de las disposiciones dadas ⁶⁴.

El espíritu de esta ley no concuerda evidentemente con la ideología liberal; pero en las circunstancias que predominaban en el país eran, a no dudar, más provechosas que la abstención estatal de inmiscuirse en estos

⁶³ Cfr. BASURTO, Jorge. El Proletariado Industrial en México (1850 – 1930). Segunda edición. UNAM. México. 1981. pág. 7.

⁶⁴ Cfr. Idem.

asuntos. Es por ello que coincidimos con Alfonso López Aparicio, autor de una de las mejores historias del movimiento obrero en México, cuando afirma que “el liberalismo ... ignoró la realidad social de México, volvió la espalda al origen y raíz del candente problema de la existencia de un proletariado menesteroso y ayuno de instrucción, que demandaba la tutela de sus discutidos derechos mediante el imperio de la ley y la acción decidida de la autoridad”⁶⁵.

Aunque la Constitución de 1857 y las Leyes de reforma no fueron eficaces para aliviar la situación de las clases bajas, -tal vez porque no era ése su cometido-, si contribuyeron a alentar el movimiento obrero puesto que se inició la proletarización del artesanado al quitarse a las corporaciones sus bienes y su personalidad jurídica⁶⁶.

En cuanto al derecho de asociación profesional, las primeras constituciones de México independiente -la de Apatzingán y la de la Primera República- no hacen referencia a él y lo mismo puede decirse de las Bases Orgánicas de 12 de junio de 1843. Tres años después, el 10 de septiembre de 1846, el Ministro de Relaciones Exteriores, don Manuel Crescencio Rejón dicta una circular, en la que se reconoce el derecho de los ciudadanos de asociarse con fines no prohibidos por las leyes. El precepto adquiere rango constitucional al incorporarse ese derecho en el artículo 9º de la carta Magna de 1857 vigente hasta 1917⁶⁷.

En 1910 un levantamiento armado encabezado por don Francisco I. Madero derroca al viejo don Porfirio, pero deja en pie el aparato montado por él. Su principal sostén, el ejército, queda intacto y uno de sus generales, con la pérfida complicidad y ayuda del embajador norteamericano pone fin, a su vez, al régimen maderista que, por lo demás, en el término de unos cuantos meses había perdido su prestigio por no saber o no querer dictar medidas adecuadas y propicias a una transformación, por pequeña que fuese, de las estructuras del país⁶⁸.

⁶⁵ Ibidem. pág. 8.

⁶⁶ Cfr. Idem.

⁶⁷ Cfr. Idem.

⁶⁸ Cfr. Ibidem. pág. 9.

Este acto desencadena una serie de luchas en las que intervienen varias facciones, dos principalmente, a saber, la encabezada por Zapata, cuyas reivindicaciones son esencialmente campesinas, y la de don Venustiano Carranza con la bandera de la restauración de la constitución de 1857 modificada y que, a su triunfo, convoca efectivamente a un congreso constituyente ⁶⁹.

Durante la Etapa armada, los gobernadores de algunos Estados hicieron intentos por legislar sobre el problema laboral. Salvador Alvarado en Yucatán promulgaba en 1913 algunas leyes referentes al trabajo; en Jalisco Juan M. Diéguez y Manuel Aguirre Berlanga reconocieron, por leyes de 2 de septiembre de 1914 y 7 de octubre del mismo año respectivamente, el derecho al descanso dominical y a vacaciones; se hacía referencia también a la duración de la Jornada de labor y el salario mínimo. En Veracruz, Agustín Millán expidió el 6 de octubre de 1915 una ley tendiente a legalizar e incrementar el movimiento obrero. En el mismo Estado, poco antes de esta ley, Cándido Aguilar había reglamentado el contrato individual de trabajo y reconocido la existencia de sociedades obreras hasta entonces prohibidas ⁷⁰.

Sin embargo, el derecho del trabajo se inicia realmente a partir de la promulgación de la Constitución de 1917, texto salido de las discusiones del Congreso Constituyente convocado por don Venustiano Carranza, quién representaba en él a la facción conservadora ⁷¹.

En efecto, el origen de don Venustiano Carranza no le permitía pensar en sentar las bases del derecho laboral en la constitución que estaba por discutirse. En el proyecto original remitido al congreso de Querétaro, que no se diferenciaba gran cosa del texto de la constitución de 1857, no se hacía referencia a este capítulo como no fuera en lo relativo a la libertad de trabajo: nuevamente las tesis juaristas y porfiristas de no intervención en el asunto para no coartar la libertad individual. Pero al debatirse el artículo 5º surgió la discusión que dio origen al reconocimiento de la necesidad de agregar a la Carta Magna un nuevo título sobre el trabajo y la previsión social ⁷².

⁶⁹ Cfr. Idem.

⁷⁰ Cfr. Idem.

⁷¹ Cfr. Idem.

⁷² Cfr. Ibidem. pág. 10.

De ahí derivó el artículo 123 que en su parte introductoria autorizaba a las legislaturas de los estados a expedir las leyes del trabajo fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases constitucionales referente a la duración de la jornada de trabajo, al descanso obligatorio, salario mínimo, horas extras, obligación de los patrones de proporcionar habitación, escuela, enfermería y en general los servicios necesarios a la comunidad, indemnizaciones en caso de enfermedad profesional o muerte dentro del trabajo, etcétera. Para nuestro propósito, es de interés conocer sus disposiciones en materia de asociación profesional y su lógica consecuencia, el derecho de huelga ⁷³.

La constitución de 1917 estatuye de manera clara en la fracción XVI del artículo 123 que “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”.

2.1.1. EPOCA PORFIRISTA Y REVOLUCIONARIA.

En el régimen de Porfirio Díaz Morí (1876 – 1880 y 1884 – 1911), se presentan dos etapas con respecto a las huelgas y las coaliciones, primero de tolerancia y posteriormente de represión, así existieron diversas clases sociales jornaleros, mozos, obreros, etcétera, unos estaban condenados a perecer por la desnutrición, y aun así aumento la fuerza de trabajo. Coincidiendo con la coyuntura histórica de la penetración del imperialismo monopólico a nivel mundial; se facilitó y cambio la situación estática de la producción agropecuaria a una forma libre, creando varias zonas del país agricultura comercial (capitalista) de tipo moderno ⁷⁴.

El gobierno porfiriano le interesaba desarrollar el sistema capitalista, pero al inicio de su mandato existían trabas para la expansión y las suprimió, para que el capital imperialista moderno, siguiera su cauce, ya que Porfirio Díaz soñaba en convertir al país en una nación moderna, pugnando en una política de “puertas abiertas” a la inversión extranjera, y por otro lado surgía el

⁷³ Cfr. Idem.

⁷⁴ Cfr. Ibidem. pág. 17.

proletariado industrial que trataba mediante titubeantes pasos de incorporarse a la basta tradición de lucha social iniciada en el siglo anterior por los trabajadores que realizaban oficios artesanales ⁷⁵.

En la Época Porfirista, nos encontramos que por ser una dictadura, la población más necesitada, se comenzó a organizar y en especial los trabajadores que laboraban de “sol a sol”, comenzaron a protestar. Las luchas obreras surgen por mejores condiciones de vida y elevación de salario. La clase obrera mexicana tiene una historia, que se remonta al porfirismo y que se desenvuelve en conjunción con el incipiente desarrollo industrial como ejemplo: la minería pasa de la etapa de extracción de metales preciosos a la de metales industriales ⁷⁶.

Desde 1870, existe una búsqueda para la organización de Movimiento Obrero, se propone la idea mutualista y llega hasta la provincia, “por todas las regiones del país brotan sociedades, hermandades, fraternidades, asociaciones, ligas etcétera, como resultado de la formidable campaña de la prensa obrerista a favor de la asociación. Pero al mismo tiempo en ese periodo cuando el sistema empieza a parecer insuficiente a los obreros, que tratan de encontrar nuevas formas, más adecuadas para sus fines”. Con rapidez se generalizó la idea de que las “Sociedades Mutualista eran inútiles, pues solo se ocupaban de investigar si los socios estaban enfermos antes o después de su inscripción... y de celebrar fiestas patrióticas” ⁷⁷.

En esta búsqueda, surge en el medio obrero la idea de la adopción del sistema cooperativo y las cajas de ahorro, entonces 1872, Juan de Mata Rivera en su discurso señala la necesidad de crear sociedades cooperativas y un bazar nacional donde pudieran vender sus efectos los artesanos, sin tener que sacrificarlo en manos de los especuladores y muchos dirigentes apoyan la idea de la cooperativa incluso llegan hablar de fundar un banco de avío, toda esta información se planteaba en el periódico el “Hijo del Trabajo”; en el mismo medio de información, planteaba Ricardo Velati ⁷⁸ “que la extorsión del trabajador por parte del capital podría conducir a una guerra social”, y proponía

⁷⁵ Cfr. HERNANDEZ, Salvador. Magonismo y Movimiento Obrero en México: Cananea y Río Blanco. UNAM. Cuadernos CELA No. 31. México. 1977. pág. 3.

⁷⁶ Cfr. BASURTO, Jorge. El Proletariado Industrial en México (1850 – 1930). Ob. Cit. pág. 19.

⁷⁷ Ibidem. pág. 62.

⁷⁸ Ibidem. pág. 63.

como alternativa el cooperativismo, la tabla de salvación del proletariado que evitaría llegar a tal extremo ya que decía, “nosotros mismos podemos crearnos fondos cuantiosos que nos proporcionen capital propio”. Así la idea cooperativista prosperó y no pocas asociaciones obreras la incluyeron en sus respectivos estatutos; con base en estas teorías se funda una gran cantidad de cooperativas en el país. En 1874, se funda una primera cooperativa de consumo, idea diferente de la expuesta por Velati, de consumo, idea diferente de la expuesta por Velati. “El Circulo de Obreros”, inaugurado el 16 de septiembre de 1873, su primer taller cooperativo tenía ideas combativas, como el derecho de huelga, mismas que aparecían publicadas en el periódico y los artesanos vieron con buenos ojos esta organización, la cuál contuvo los gérmenes del moderno sindicato obrero teniendo gran influencia de la Asociación Internacional de Trabajadores y precisamente por ese entonces celebraron un gran congreso en Londres y a través del tiempo este organismo tiene altas y bajas, pero a pesar de esto continuo su trabajo ⁷⁹.

Los obreros mexicanos se organizaron para mejorar sus condiciones de vida. Lo que hizo que se desarrollaran 250 huelgas distribuidas en diversas actividades en todo el país, en primer lugar los ferrocarriles, textiles, cigarreras, minera, son algunas industrias importantes que ya existían en el país, incluso unas ya formaban agrupaciones desde 1887, como los obreros ferrocarrileros de Lerdo, Tamaulipas, la cuál sufrió persecuciones y en 1900 surge la Unión Mexicana de Mecánicos Ferrocarrilera en Puebla. En 1905, se forma la Gran Liga Mexicana de Ferrocarrileros; y por 1906, surge en Gran Círculo de obreros Libres formado por los hilanderos de Veracruz y Puebla ⁸⁰.

Tantos mineros como hilanderos se organizan para estallar en huelga, siendo representativas en la historia de México: Cananea y Río Blanco, por si fuera poco en este mismo año de 1906, se reforma al código penal, pero no se modifica lo relativo a las huelgas y persiste ésta como delito. Además la Ley se aplica dispareja, es decir a los pobres le aplicaban el código penal y a los ricos solo el código civil ⁸¹.

⁷⁹ Cfr. Ibidem pág. 65.

⁸⁰ Cfr. Ibidem. pág. 98.

⁸¹ Cfr. Ibidem. pág. 33.

Estos movimientos huelguísticos, estallan a raíz de que el gobierno de Porfirio Díaz, sube los impuestos a los empresarios, estos protestan y amenazan con cerrar las fábricas y el resultado es que alargan las jornadas de trabajo y disminuyen los salarios a los obreros.

En si los movimientos sociales nos indican la gran necesidad que tenían los obreros de lograr reivindicaciones vitales, las cuales coincidían con exigencias de una urgente legislación laboral.

El descontento social se gestaba día a día; y surge un grupo liberal compuesto en su mayoría por intelectuales entre los que se encontraban Ricardo Flores Magón, Camilo Arriaga y otros liberales que integraban este importante grupo y retoman las ideas Europeas de Kropotkin, Bakunin y Malatesta, fundaron un periódico en 1900 llamado regeneración ⁸².

Ricardo Flores Magón era el más radical, quería el cambio en las estructuras sociales, a través de una revolución. Camilo Arriaga solo quería algunos cambios en el gobierno de Díaz. Sin embargo, al ser perseguido el grupo por el gobierno, éste se dividió y una parte se refugió en el país de Norteamérica, desde ahí enviaba asesoría a los obreros de Cananea y Río Blanco. Porfirio Díaz, enterado de la política de los liberales ordeno la persecución hasta el país vecino; pero el Gran Círculo de Obreros Libres, aparentemente recreativo, era de resistencia contra los abusos de los patrones, el cual ya se había extendido en clubes liberales a varios estados de la república y con este pensamiento se crea conciencia de clase dando origen a un principio de organización socialista; y desencadenando las huelgas más importantes en la historia de México ⁸³.

El Partido Liberal Mexicano, antes de las huelgas de Cananea y Río Blanco, desplegaron gran actividad de asesoramiento a los organizadores y líderes que se encontraban al frente de los obreros mexicanos en los centros de Trabajo y sin duda, uno de los impulsores del movimiento obrero de ese entonces fue Ricardo Flores Magón integrante de esta organización.

⁸² Cfr. HERNANDEZ, Salvador. Magonismo y Movimiento Obrero en México: Cananea y Río Blanco. Ob. Cit. pág. 5.

⁸³ Cfr. Ibidem. pág. 8.

En el mineral de Sonora, preparaban los obreros la huelga, para ello, se reunieron los miembros de la Unión Liberal “Humanidad” el 28 de mayo de 1906, para protestar contra la opresión capitalista. Resultado de esto fue un mitin realizado dos días después cerca de pueblo nuevo, en el cual se acordó llevar a cabo una huelga para lograr mejores condiciones laborales, la cual se inició el 31 de mayo en la noche.

La compañía se negó a aceptar las peticiones y solicitó la intervención del gobernador de Sonora. Mientras tanto los trabajadores se encaminaron con el gobernador para solicitar su apoyo y éste recibe a tiros a los huelguistas, matando a muchos obreros, quedando la empresa defendida por tropas norteamericanas. Y como resultado de lo anterior fue la suspensión de labores por parte de los trabajadores de la mina, los cuales se trasladaron a Cananea y pelearon contra policías y empleados norteamericanos de la empresa. El gobernador del Estado restableció la calma por la fuerza, encarcelando a los dirigentes obreros y otorgando salvoconductos a los norteamericanos responsables⁸⁴.

Estalla la huelga de Cananea el día primero de junio de 1906, ya que esta empresa se constituía en la fuente primaria más importante de ingresos de la República Mexicana, esto, gracias a las grandes cantidades de cobre que se exportaban. Este movimiento que se desarrollo en el mineral de Sonora, marca y explica la realidad de aquellos años, así muestra la polarización de las clases sociales, la política económica del régimen, la aguda crisis social cada vez más creciente, conduce a los conflictos huelguísticos.

En el Estado de Puebla estalla la huelga de Río Blanco que paralizó el mayor centro de manufactura textil, el día 7 de diciembre del mismo año; ya que era la segunda industria más altamente desarrollada en México. Las peticiones de los obreros eran reducción de jornada a ocho horas, trato humanitario, cese de la discriminación racial, mayor número de trabajadores mexicanos y menos extranjeros, pago igual que el de los extranjeros, salir el sábado a las cinco treinta y no a las ocho de la noche, vacaciones y descanso dominical⁸⁵.

⁸⁴ Cfr. Ibidem. pág. 26.

⁸⁵ Cfr. Ibidem. pág. 60.

Estas organizaciones, del naciente movimiento obrero industrial no tenían una fuerza rectora que organizara coherentemente sus esfuerzos y luchas tanto políticas como económicas. Aunque había asesoramiento del Partido Liberal Mexicano y del Gran Circulo de Obreros Libres, donde los obreros se unificaron para estallar la huelga en sus centros de trabajo como es el caso de Río Blanco y en especial la de Cananea, no estuvieron conectadas directamente con los trabajos de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano; como tampoco los obreros encontraron ahí, una organización que fuera de forma natural y lógica de lucha; es decir, un sindicato que pudiera dar asesoramiento directo al obrero, y por no existir tal organización estas sucesos fueron muy sangrientos, ya que solo existía una lucha de clases espontánea ⁸⁶.

La nueva clase obrera, luchaba con la pequeña burguesía, y en la medida que se enfrentaba resolvía un poco los problemas que surgían en la lucha incipiente de clases sociales y esta se reflejaba en los centros de trabajo.

Estos movimientos Sociales huelguísticos, dieron pauta a la Revolución de 1910, y a la caída de Porfirio Díaz, por el gran descontento social que se venía gestando en el país, por los malos tratos a los trabajadores que vendían su fuerza de trabajo.

A partir de la caída del dictador, en mayo de 1911, el movimiento organizado inicia un periodo de transición de las agrupaciones mutualistas y cooperativistas, que existieron en el siglo XIX, para formar parte de una organización más estructural sindical, en torno a principios políticos ideológicos, y por cierta influencia de pensamiento radical que llegaba de Europa.

Con estas condiciones se crea la “Casa del Obrero” el quince de julio de 1912, donde ya podemos hablar de un movimiento obrero organizado y del sindicalismo mexicano se habla como tal a partir de 1914; este grupo surge no como un organismo sindical, sino como un centro de reuniones y discusiones, donde se intercambiaban ideas filosóficas y sociales se especulaba sobre futuros cambios sociales y económicos, ya que la ideología dominante era la anarcosindicalista, pues en España estaba de moda Proudhon, Bakunin, y los

⁸⁶ Cfr. Idem.

mexicanos como Antonio Díaz Soto y Gama, Manuel Sarabia, los hermanos Flores Magón y otros líderes que llegaron a ser figuras importantes dentro del movimiento obrero; también con pensamiento anarquistas y socialistas eran seguidores de este pensamiento, etcétera ⁸⁷.

La Casa del Obrero, es el grupo que viene a dar coherencia al movimiento laboral en México. Nace con un programa radical, sindicalista y revolucionario, donde se afirma la lucha de clases. Sus métodos de lucha son industriales y no políticos, proponían la acción directa y violenta, la huelga general, el sabotaje y el boicot, donde consideran las huelgas ordinarias como ensayos o adiestramiento para perfeccionar la organización obrera y alentar su entusiasmo, con estas ideas no tardaron en que se unieran sastres, zapateros, carpinteros, tipógrafos, pintores y canteros, se formó una unión de jóvenes anarquistas y posteriormente se intenta ser una federación obrera, donde el sindicalismo sería el sistema y el anarquismo la doctrina filosófica que adoptarían ⁸⁸.

Esta organización obrera recibía aportaciones de los trabajadores que veían con buenos ojos este organismo, además acudían personalidades importantes; pero a Madero no le agradaba tal situación y encarga al Departamento del Trabajo crear una asociación que llevará el nombre de “Gran Liga Obrera”, la inscripción era gratuita, varios trabajadores por ello se inscribieron. Sin embargo así como llegaban se iban a buscar otros grupos. Después de formar la Liga Obrera, lanzó la iniciativa de constituir una Confederación Mexicana de Trabajo y finalmente aquella murió.

Después viene el golpe de Estado dado por Victoriano Huerta (1913), quién vuelve a poner en práctica el mismo trato ejercido por Porfirio Díaz en contra de los trabajadores. La Casa del Obrero se manifiesta en contra del golpe militar y convocan el primer desfile obrero mexicano el primero de mayo de 1913 para conmemorar los acontecimientos de Chicago y al mismo tiempo se repudia abiertamente a la dictadura Huertista ⁸⁹.

⁸⁷ Cfr. Ibidem. pág. 8.

⁸⁸ Cfr. REYNA, José Luis. Tres Estudios Sobre el Movimiento Obrero en México. Colegio de México. México. 1976. pág. 8.

⁸⁹ Cfr. Ibidem. pág. 11.

Además se manifiestan por la jornada de ocho horas el descanso dominical y el pago de indemnización por accidentes de trabajo, se dan cita frente al local de la Casa, logrando un gran contingente, ese día todas las fabricas se paralizaron, más de 25 mil obreros acuden a este llamado participando en la manifestación, y culminando en un mitin en la Alameda Central, donde se decidió agregar y dar nueva denominación a la Casa llamándola “Casa del Obrero Mundial”⁹⁰.

Hasta aquí, estos actos, se desarrollaron sin chocar con el gobierno Huertista. Pero los dirigentes de esta congregación animados por el éxito que tuvieron el día del trabajo; convocan a sus sindicatos afiliados a un mitin que habría de celebrarse el día 25 de mayo de ese mismo año en el teatro “Lírico”, de la Ciudad de México, todos los gremios de nueva cuenta acuden al punto de reunión en la Alameda Central en el Hemiciclo a Juárez, los trabajadores se reúnen, así como infinidad de personas particulares que sentían viva simpatía por la labor cultural de éste gremio y por su decidida campaña dirigida a encauzar las populares rebeldías.

Enterándose el gobierno Huertista prohibió este acto y los líderes, desafiando al dictador hicieron su reunión en Chapultepec, provocando la ira del Gobierno, que mando arrestar a los principales líderes obligándolos a pagar fuertes multas y la violencia no ceso; Huerta reprimió a una gran cantidad de trabajadores aun cuando no habían asistido al mitin, también hubo asesinatos. Como el acontecido con Serapio Rendón, persiguieron a los diputados, asesinando a Belisario Domínguez, hubo persecución de los líderes obreros, con excepción de los líderes ferrocarrileros por ser el transporte único en el país.

El país se encontraba en plena revolución, existía una inestabilidad en el poder y ante esta situación la “casa” se adhiere a los sectores de oposición entre los que figuraban los constitucionalistas, encabezados por Venustiano Carranza, los zapatitas y los villitas, pagando un alto precio por su arrojo, pues se hacen objeto de una fuerte represión y persecución por parte del gobierno dictatorial Huertista, debemos aclarar que para ese momento existían dos grupos en el país los llamados convencionalistas y los constitucionalistas⁹¹.

⁹⁰ Cfr. BASURTO, Jorge. El proletariado Industrial en México (1850 – 1930). Ob Cit. pág. 165.

⁹¹ REYNA, José Luis. Tres Estudios Sobre Movimiento Obrero en México. Ob. Cit. pág. 12.

“El 27 de mayo de 1914, la Casa del Obrero Mundial es clausurada, impidiéndose todas las actividades que venían realizando. Sus dirigentes nacionales son encarcelados, los extranjeros deportados. Algunos de sus miembros son fusilados bajo el cargo de conspiración”⁹².

En este mismo año en el mes de diciembre los convencionalistas toman la ciudad de México, se muestran incapaces de ejercer el poder que han asumido. Sin embargo con el triunfo del constitucionalismo los convencionalistas dejan la Ciudad de México y la “Casa” reabre sus puertas y empezó a tener una participación directa en la lucha al lado de los constitucionalistas que regresan de Veracruz⁹³.

Pero la relación que se empieza a gestar entre la Casa del Obrero Mundial y el Estado estando como presidente Venustiano Carranza (1917-1920), no es nada fortuita, ya que por una parte, la movilización popular continuaba y, por la otra, la fracción constitucionalista como objetivo de triunfo político, era indispensable tener como base el apoyo popular, y logrando esto, se tiene la posibilidad de triunfo, ignorarlo hubiera conducido a una prolongación del conflicto entre los diversos grupos y facciones generados por el movimiento revolucionario de 1910.

Por todo esto, se busca el apoyo de la Casa del Obrero Mundial, Obregón siendo un general revolucionario, y que en ese entonces era mano derecha de Venustiano Carranza, es un personaje muy cauteloso y analizando esta situación inteligentemente se acerca a los líderes de esta organización con el planteamiento: “ ‘Ustedes, gente de la clase obrera esperan todos los beneficios de la Revolución pero no hacen nada por ello. ¿Por qué no nos unimos?’ A partir de este momento se hizo la alianza y el General Obregón en aras de buena concordia cede a la Casa una serie de locales y dona fuertes sumas de dinero en efectivo en particular a la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal”⁹⁴.

⁹² Idem.

⁹³ Cfr. Ibidem. pág. 13.

⁹⁴ Idem.

Las clases populares carecían de una vanguardia política; y con el proyecto Zapatista, muchos campesinos y obreros veían con agrado esta postura política. Sin embargo el gobierno y los gobernadores de los estados buscan dar solución al problema laboral y agrario. Y para eliminar la contienda a Zapata, paralelamente se dan a conocer una serie de decretos obreros, entre los que figuraban los dictados sobre salarios mínimos por Obregón para los estados de Michoacán, Guanajuato, Querétaro e Hidalgo que juntos con los dictados por el general Cándido Aguilar para Veracruz, constituyendo una línea que se extiende de este a oeste, lo que se supone que se buscaba fortalecer una zona que desvinculara el norte del sur, zonas más conflictivas del momento. Este razonamiento no es estrategia militar de Obregón ya que en Sonora, con Plutarco Elías Calles también se establecen salarios mínimos, estos frutos son recogidos rápidamente por la Casa del Obrero Mundial ⁹⁵.

Después de una serie de discusiones, entre los dirigentes de la Casa del Obrero Mundial, por la propuesta del general Álvaro Obregón se divide en dos grupos unos están de acuerdo en apoyar la lucha armada otros dicen no, por ser grupos que solo buscan el poder con fines personales. Sin embargo, el proceso que ha seguido el nuevo programa político, madura y cambia la opinión del sector obrero, a lo que reúnen sesenta y seis dirigentes sindicales y aprueban firmar un acuerdo, entre Casa del Obrero Mundial y Gobierno Constitucionalista. Los obreros se comprometen firmar el 17 de febrero de 1915 para participar en la lucha armada a cambio de obtener una legislación laboral favorable y la garantía de organizar centrales obreras en aquellos estados controlados por el ejército constitucionalista. Por su parte el Gobierno se comprometía a mejorar por medio de leyes la condición de los trabajadores, atender las justas reclamaciones de los obreros así como las principales necesidades de subsistencia. Este convenio fue arreglado por el General Obregón ⁹⁶.

Este pacto da lugar a la organización de seis Batallones “rojos”, el primero formado por los obreros de la fábrica nacional de municiones denominado “Supremos Poderes” y combatió en la cruenta que tuvo lugar en el Ébano donde fueron derrotados los Villitas. El segundo fue integrado por la

⁹⁵ Cfr. Ibidem. pág. 15.

⁹⁶ Cfr. Ibidem. págs. 16 y 17.

Federación de Obreros y empleados de la Compañía de tranvías, el cuál se batió entre Huatusco y Teocelo, punto clave en el resguardo de Veracruz ⁹⁷.

Los Batallones tercero y cuarto compuesto de obreros de hilados y tejidos, ebanistas, canteros, pintores, sastres y conductores de carruajes de alquiler lucharon al lado de Obregón en la batalla de Celaya, la cuál marca el triunfo del Carrancismo sobre el Villismo, estos sucesos acontecieron en 1915. Los batallones quinto y sexto, destinados a la región de Orizaba y Jalapa, lo formaron albañiles tipógrafos, mecánicos metalúrgicos y fueron a combatir las huestes Zapatistas ⁹⁸.

Como es sabida la participación obrera tuvo gran trascendencia en el conflicto armado en el país, lo cuál no se circunscribe exclusivamente al triunfo constitucionalista, aquí el conflicto armado confrontó a facciones de la misma clase, generó un conflicto al interior de las clases dominadas.

Esta situación parece filtrarse en la trayectoria histórica de estas clases pues los años veinte serán testigos de una separación entre agraristas y laboristas, proceso que culmina en la creación del Partido de la Revolución Mexicana en 1938, que al constituirse separa tajantemente al sector campesino del obrero.

La Casa del Obrero Mundial jugo un papel importante en la lucha Revolucionaria, ya que en cada triunfo del constitucionalismo se establecía una filial de la Casa; esto ocasiono ciertas fracturas en el interior de la organización, por haber un gran servilismo al Estado, mientras otros querían preservar la autonomía de la organización.

Recordemos que este organismo obrero, gozaba de un alto favoritismos y no tenía limites para realizar propaganda, en ese entonces las huelgas que estallaban eran favorecidas y todo esto hacia que los sindicatos no anexados se apresuraran hacerlo ya que había cobertura amplia para realizar propaganda sin limite, con el trabajo la idea sindicalismo pregonaba por la Casa del Obrero

⁹⁷ Cfr. Ibidem. pág. 17.

⁹⁸ Cfr. Idem.

Mundial (COM), había prosperado rápidamente en toda la República Mexicana y el resultado fue la organización de la mayoría de los sindicatos como ejemplo: los tranviarios, albañiles, conductores de carruajes de alquiler, mecánicos, herreros, etcétera, y lógicamente no había actividad que no contara con un sindicato⁹⁹.

La Casa del Obrero Mundial, tenía dos tendencias políticas, una era que buscaba acercarse más al Estado, otra que desea mantenerse autónoma y conservar sus principios anarcosindicalistas, estos descontentos hicieron que esta organización no tuviera gran fuerza, en toda esta revuelta hubo huelgas en Monterrey, Guadalajara y Veracruz incluyendo las minas del oro en el Estado de México, se acentúa por la situación económica del país traduciéndose en una devaluación de la moneda¹⁰⁰.

Dada la situación económica y política por la que atravesaba el país, era difícil satisfacer las demandas reivindicativas que se formulaban pero, tal vez más importante era inaceptable para un Estado todavía tambaleante permitir la movilización política autónoma. Los obreros exigen su salario en oro, piden se cumplan los compromisos firmados con el gobierno. Además la crisis monetaria que iniciaba en 1915 se agudizó en 1916, y con la emisión de billetes por parte de Carranza, había una inflación en el país, además nadie sabía que billete iba ser aceptado. Ante esta situación Venustiano Carranza se irrita mucho con la acción obrera y como el conflicto armado se encontraba parcialmente resuelto y el Estado tendía a consolidarse, el gobierno Constitucionalista decide sacudirse la presión obrera¹⁰¹.

Carranza vio no con buenos ojos la fuerza que adquirió el movimiento y comenzó a tener desconfianza de esta organización y expreso: “Ya estoy cansado de sus desordenes e intemperancias, los he armado ya casi a todos; bien pueden usar si quieren, sus armas contra mi”. Y para evitar que esto realmente se realizará Carranza decretó la disolución de los “Batallones Rojos” y dos de ellos al pasar por Querétaro el presidente les mostró solo su agradecimiento y les pidió “regresaran a sus hogares” y sin darles explicación ni compensación alguna¹⁰².

⁹⁹ Cfr. BASURTO, Jorge. El Proletariado Industrial en México (1850 – 1930). Ob. Cit. pág. 172.

¹⁰⁰ Cfr. *Ibidem*. pág. 176.

¹⁰¹ Cfr. *Idem*.

¹⁰² Cfr. REYNA, José Luis. Tres Estudios sobre el Movimiento Obrero en México. Ob. Cit. pág. 19.

Pero se encontraron con una realidad económica, ya no eran readmitidos en sus antiguos puestos o bien la fábrica o taller en que prestaban sus servicios había quebrado por el periodo de crisis revolucionaria, su situación era desesperante y culpaban al gobierno de todo esto; es más reprimen a los grupos obreros con el fin de controlar la situación en el país, así el 31 de enero de 1916, los batallones rojos son licenciados y la Casa del Obrero Mundial, es desalojada de su sede, los dirigentes son perseguidos y encarcelados, los constitucionalistas ya no necesitan de los obreros.

Por otro lado el Sindicalismo, ya tenía definida su organización y responde como un movimiento organizado llamando a un congreso obrero en Veracruz estallan una huelga que paraliza totalmente la ciudad, esta acción es dirigida por Ernesto Velasco, del Sindicato Mexicano de Electricistas, y convocado por la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal en el cual se organiza la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana ¹⁰³.

Carranza enterado manda detener a los líderes de este movimiento y aplica la “Ley de Juárez”, contra los trastornos del orden público, argumentando que la huelga paralizó las fábricas del armamento en tiempos de guerra y los somete a tribunales militares condenándolos a muerte y son indultados por Obregón ¹⁰⁴.

Como podemos ver en dicha investigación resaltan la formación de Federaciones y Confederaciones de Sindicatos desde esta época y aceptando el principio de la “lucha de clases, y como finalidad suprema para el movimiento proletario, la socialización de los medios de producción”, se plantea la “acción directa” como medio de lucha y se sienta como principio la exclusión de “toda clase de acción política, entendiéndose por ésta el hecho de adherirse oficialmente a un gobierno o a un partido o personalidad que aspire al poder gubernativo”, excluyendo de la confederación a cualquier miembro que acepte un cargo público o de carácter administrativo “a fin de garantizar la absoluta independencia de la Confederación. Finalmente, la declaración de principios define a los sindicatos pertenecientes a la Confederación como agrupaciones exclusivamente de resistencia” ¹⁰⁵.

¹⁰³ Cfr. Ibidem. pág. 20.

¹⁰⁴ Cfr. Ibidem. pág. 21.

¹⁰⁵ Idem.

Estos movimientos sindicales, se debilitan y se presentan dos puntos de vista, uno era la alternativa de buscar algún tipo de alianza con el Estado que garantice un mínimo de derechos de los trabajadores, o enfrentarse abiertamente al gobierno con lo que se corría el riesgo de la represión y que las organizaciones obreras perdieran su existencia. Este es el dilema que el movimiento obrero organizado no pudo resolver y que puso de manifiesto su inoperancia, iniciándose un periodo -que dura hasta ahora- de fuerte sujeción respecto al Estado. La autonomía relativa que el movimiento pudo tener quedó en un proyecto que hasta hoy en día no cristaliza ¹⁰⁶.

La carta magna surge el 5 de febrero de 1917, y con ella el artículo 123 donde marca los lineamientos del movimiento sindical; así como se fundamentan los derechos de los trabajadores, con este artículo surge un gran avance en materia de Legislación Social.

2.1.2. EPOCA ACTUAL.

Con el nacimiento de la Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana (CROM), en Saltillo el 1º de mayo de 1918, que sin duda Obregón dio la orientación a Gustavo Espinosa Mireles gobernador de Coahuila para hacer un Congreso Obrero, se convocó a todas las organizaciones Obreras de la República sin embargo la Casa del Obrero Mundial se abstuvo de asistir “por considerar que la emancipación de los trabajadores ha de ser obra de los trabajadores mismos” ¹⁰⁷.

Y en el seno de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal se produjeron choques, aunque Juan Lozano uno de los miembros del comité trato de convencer a la organización de aceptar la invitación y finalmente no asistieron. Recordemos que en ese entonces resaltaban dos organizaciones importantes, reprimidas por tantos golpes del gobierno Carrancista y son la Casa de Obrero Mundial (COM) y la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana (CTRM) ¹⁰⁸.

¹⁰⁶ Cfr. *Ibidem*. pág. 22.

¹⁰⁷ BASURTO, Jorge. El Proletariado Industrial en México (1850 – 1930). Ob. Cit. pág. 193.

¹⁰⁸ Cfr. *Idem*.

La Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana (CROM), cuyo lema fue “Salud y Revolución social”, su Comité se integró con Luis N. Morones, Ricardo Treviño y J. Marcos Tristán y debían permanecer un año, legalmente se fundamentó en el artículo 123, fracción XVI. Pero como organización obrera no cumplió los objetivos de los luchadores obreros, se vio claramente que en el seno de la CROM, había gente de clase media o burguesa que no estaba dispuesta a olvidar sus orígenes en beneficio de la clase obrera y además de que, durante la revolución esta confederación no había mostrado apoyo ni mucho menos combatividad con el movimiento obrero y por otro lado este organismo estaba creado con fines políticos gubernamentales para controlar los movimientos obreros así como sus líderes sindicales y los anarquistas no estaban de acuerdo con esta postura. Este organismo había declarado ser nacionalista y decía: “no se trata de destruir el capital; se trata de consolidar el trabajo y el capital, armónicamente”¹⁰⁹, y en noviembre de 1924, la central proclamó socialista a Plutarco Elías Calles y en 1928 se empieza a desintegrar por las acusaciones que recibe de los obreristas en la Reunión de Saltillo, donde acusan a la CROM, de apoderarse de los obreros para sus fines políticos y finalmente desaparece¹¹⁰.

El artículo 123 constitucional, dio un cambio sustantivo al sindicalismo y el estado en la medida que institucionalizó el derecho de organización y el derecho de huelga, aspectos que habían sido ejercidos sin la protección de la Ley durante el Porfiriato. Esta reglamentación limitó la arbitrariedad empresarial en materia de trabajo de niños y mujeres, los horarios de trabajo, la seguridad en las faenas productivas, las remuneraciones mínimas laborales.

El sindicalismo actual se fue organizando desde tiempo atrás, con la influencia de los intelectuales y el 15 de septiembre de 1919 es fundado el Partido Comunista Mexicano (PCM) y que a su vez crea una Federación Comunista del Proletariado Nacional (FCPN) y la Federación de Jóvenes Comunistas (FJC), Sección Mexicana de la Internacional Juvenil Comunista (SMIJC), tales organismos no cumplieron los objetivos de los comunistas y como dijo Lombardo, más que grupos de trabajadores eran asociaciones que solo emitían propaganda, eran gente extranjera¹¹¹.

¹⁰⁹ Cfr. *Ibidem*. pág. 195.

¹¹⁰ Cfr. *Idem*.

¹¹¹ Cfr. *Idem*.

Este organismo llamado Sección Mexicana de la Internacional Juvenil Comunista realiza un Congreso y le llaman Convención Roja, la cual se celebra el 15 de febrero de 1921, donde nace una nueva asociación Obrera, llamada Confederación General de Trabajadores (CGT), entre sus proyectos tiene propuestas que atraen a los obreros, este organismo tiene labor “amarillista”, su posición frente a los trabajadores es muy radical y frente al gobierno es débil, como sabemos este tipo de organizaciones tienen su origen y desarrollo en la Iglesia Católica y cambian sus nombres en dichas organizaciones. Esta última estuvo adherida a la Internacional Sindical Roja, y después se adhiere a la Asociación Internacional de Trabajadores con sede en Berlín ¹¹².

La Confederación Católica Obrera surgió al a estallar la Revolución Mexicana, integrada por obreros, aproximadamente quince mil, su objetivo era llevar a cabo una reforma al sistema económico apoyada en los principios de la encíclica papal *RERUM NOVARUM*, este organismo católico, tenía como objetivo reclutar miembros para provocar el disgusto de la CROM, sus doctrinas dictaban que el obrero debería de servir a Dios en la persona de sus amos, sin replica alguna, como toda autoridad viene de Dios el obrero cristiano debe santificar y sublimar su obediencia sirviendo a sus amos. Posteriormente cambio el nombre a Confederación Nacional Católica del Trabajo y así nacieron otras organizaciones como la Confederación Cristiana de los Caballeros de la Humanidad ¹¹³.

Mientras las confederaciones se pelaban por agrupar obreros, muchos de los sindicatos no afiliados a ninguna organización obrera, llevaban una vida independiente o formaban federaciones pequeñas como es el caso de la Confederación de Sociedades Ferrocarrileras de la República Mexicana, agrupados por oficio en sociedades mutualistas, muchos conservaban la organización de hermandad de ferrocarrileros de los Estados Unidos. De este tipo de organizaciones existían los conductores, maquinistas, garroteros, y fogoneros, independientes, en esta misma situación se encontraba el sindicato Mexicano de Electricistas ¹¹⁴.

¹¹² Cfr. *Ibidem*. pág. 197.

¹¹³ Cfr. *Ibidem*. pág. 200.

¹¹⁴ Cfr. *Ibidem*. pág. 197.

En los finales del Gobierno de Plutarco Elías Calles (1924 - 1928), en plena crisis del año 29 al 30, cuyos efectos como es costumbre, se echan sobre los hombros de los trabajadores, son a la vez el decaimiento de las posiciones y la lucha antiimperialista. En ese entonces en el gobierno de Abelardo Rodríguez, hubo muchas huelgas, el gobierno se ve obligado a ceder y establecer salarios mínimos y el pago del séptimo día. Por otra parte Calles, al crear el Partido Nacional Revolucionario (PNR), integró masivamente a la clase obrera como sector de éste, y dando un paso más: la integración subordinada del sindicalismo ¹¹⁵.

Con Lázaro Cárdenas (1934 - 1940), la clase obrera luchó con posiciones independientes. El antiimperialismo obrero se manifestó, en la expropiación petrolera, como iniciativa de clase que coincidía con la política oficial y aún se adelantaba a ésta. No obstante las múltiples contradicciones y debilidades ideológicas del movimiento obrero, la dispersión y falta de unidad se condujo al movimiento obrero a integrarse y apoyar el partido PNR, con ello se logro avances de nacionalismo en el país ¹¹⁶.

En el gobierno de Manuel Ávila Camacho (1940 - 1946), el sindicalismo, las direcciones, dan un viraje al reformismo a la subordinación. Bajo el lema de “unidad a toda costa”, se tergiversa la política de alianzas entre la clase trabajadora y las fuerzas progresistas, tal como la preconizaba Lenin se habrá paso a la sustitución del criterio de clases en lucha por el de “Factores de la Producción”.

El conflicto bélico de la Segunda Guerra Mundial (1939 - 1945), y su objetivo inmediato conjurar el peligro fascista. En México con Vicente Lombardo Toledano 1936; se adopta una política de colaboración de clases esta política persiste por años y abarca al partido comunista bajo la dirección de Dionisio Encinas. Esta Central surgió al desmoronarse la CROM, y nace la CTM, en febrero de (1936), bajo la dirección de Lombardo Toledano, quién define su posición radical adoptando el lema “por una sociedad sin clases”, en 1941 se efectúan elecciones para secretario general de la CTM, se presenta Fidel Velásquez, como candidato único, se inclina más al reformismo burgués

¹¹⁵ Cfr. REYNA, José Luis, Tres Estudios Sobre el Movimiento Obrero en México. Ob. Cit. pág. 43.

¹¹⁶ Cfr. Idem.

pretextando la vigencia de la revolución y la naturaleza revolucionaria del Estado ¹¹⁷.

En los años cuarenta surgieron varias confederaciones aunque hubo dispersión de la clase obrera, y en enero de 1946, nace el Partido Revolucionario Institucional (PRI), organización que fue parte de la estrategia para la redefinición que se buscaba, aunque conservaba la misma estructura de su antecesor el Partido de la Revolución Mexicana, y por los años cincuenta, se empezó a trabajar con organismos creados por el gobierno para minimizar esa dispersión y no paso mucho tiempo cuando representantes de la Confederación de Obreros y Campesinos de México (COCM), de la Confederación Proletaria Nacional (CPN) y la Confederación Nacional de Trabajadores y la Central Única de Trabajadores (CUT), creadas en 1942 se fusionan en una Central denominada Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), la cual se afilio al PRI, dando fuerza a esta organización ¹¹⁸.

Con el gobierno de Miguel Alemán (1946 - 1952) se acentúa la subordinación de las direcciones sindicales, se intimida al sindicalizado y a su organización, se empieza hacer una depuración al interior de la CTM, excluyendo de su seno aquellos elementos “izquierdistas”, obstaculizando el desarrollo y crecimiento del movimiento obrero y por 1947 y 1948, empieza la practica sindical corrupta como el “charrísimo”, así también hubo depuración en los sindicatos, petroleros; conservando su autonomía los sindicatos mineros y los electricistas, por no ser un peligro al sistema y al modelo económico que se fortalecía rápidamente ¹¹⁹.

El gobierno de Adolfo López Mateos (1958 - 1964), consideró la creación de una Central Nacional de Trabajadores (CNT), en 1960 su bandera la democracia sindical, sus principios la independencia del movimiento obrero mexicano, en un inicio estuvo compuesta por el (STERM), Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana ¹²⁰.

¹¹⁷ Cfr. Ibidem. pág. 49.

¹¹⁸ Cfr. Ibidem. pág. 57.

¹¹⁹ Cfr. Ibidem. pág. 58.

¹²⁰ Cfr. Ibidem. pág. 71.

El Congreso del trabajo, se formó en 1966, no es una federación sino más bien un tipo de foro, donde intenta coordinar y definir políticas a todos los grupos laborales y fusiona a todas las confederaciones, así como a los sindicatos de industria nacionales ¹²¹.

La Unidad Obrera Independiente se integró en 1970 por un grupo de organizaciones obreras que había roto toda la relación con las centrales vinculadas al PRI y al Estado, para 1986 agrupaban 86 sindicatos con más de cien mil trabajadores.

La CTM, como Central Obrera, ya no dio lucha combatiente, se disciplinó ante el grupo gubernamental, ya no había protestas, no se solicitó aumento de salarios y en caso de haberlos hasta hoy como se sabe es mínimo y ante esta conducta de los líderes sindicales es que se les calificó a los sindicatos de “charros”, “blancos” y “amarillos”, también se dan los “rojos” e independientes ¹²².

En nuestro país, por diversos acontecimientos históricos, la clase obrera o no tiene organización o vive el control férreo de sus organizaciones de defensa, que en su mayoría, están incorporadas al partido de la burguesía, en un pasado fue el PRI. Ese control gubernamental, fue a través de direcciones sindicales llamadas “charras”, impuestas o mantenidas contra la voluntad de los trabajadores, que reduce la vida sindical prácticamente a nada.

Las direcciones charras cuentan con el apoyo político económico y la fuerza represiva del Estado, el charrísimo resulta un enemigo poderoso de la clase obrera, y dispone, además, de amplios recursos del sindicato y del monopolio sobre el empleo hasta la más descarada corrupción y el control rigurosos de la participación en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Resumiendo, en el charrísimo, la clase obrera mexicana tiene a un enemigo inmediato sumamente poderoso, que no obstante su fuerza, también tiene grandes debilidades.

¹²¹ Cfr. *Ibidem*. pág. 75.

¹²² Cfr. *Idem*.

Esta práctica se agudizó más a partir de los años setentas y parte de los ochentas, aunque debido a la conjugación de un amplio grupo de factores económicos, políticos y sociales, la clase obrera mexicana ha desarrollado luchas extremadamente importantes, que demuestran la debilidad del charrísimo en la medida en que han sido luchas que no sólo han escapado a su control, sino que las más de las veces han sido dirigidas en su contra. Esto sucedió en el estallido de huelgas de los setentas y los ochentas, donde se plasmo diversos acontecimientos históricos y se sintió la presencia de la izquierda en el seno de la clase obrera, que aunque pequeña ha destacado como el motor principal de ese gigantesco proceso de recuperación de la autonomía de clase: con trabajadores electricistas, ferrocarrileros, textiles y automotrices, minero-metalúrgicos, petroleros, universitarios, de aparatos eléctricos, telefonistas, del transporte terrestre y aéreo, trabajadores de la salud y de las embotelladoras.

2.1.3 LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MEXICO.

En el presente tema nos introducimos a investigar el surgimiento del sindicalismo en las universidades y conocer bajo que condiciones se encuentran sustentadas legalmente y como han operado sus lineamientos políticos de estas organizaciones en las relaciones laborales que han subsistido dentro de estas Instituciones Autónomas por Ley.

Las Universidades e Instituciones de Educación Superior en México, son corporaciones públicas, organismos descentralizados del Estado dotados de plena capacidad jurídica y que por supuesto son responsables de impartir educación superior para formar, profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; por consiguiente estas Casas de Estudio son las encargadas de organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la educación, todo de acuerdo con los principios del artículo 3º, Constitucional.

Urbano Farias señala en el libro de Mario de la Cueva lo siguiente: “...Las universidades o instituciones de cultura superior en el México moderno

han estado indisolublemente vinculadas al concepto de autonomía, entendida ésta como el gobernarse por sí mismas, con el respeto irrestricto del Estado para que se organicen, administren y funcionen libremente, y sean sustento de las libertades”¹²³.

El derecho a la educación universitaria es una garantía social del pueblo mexicano que se ha preocupado por incrementar día con día este rubro, demostrando así una preparación importante para nuestra sociedad, que a mayor desarrollo de la misma repercutirá también en la solución más justa de los grandes problemas sociales de nuestro México. Y para que permanezcan trabajando estas Instituciones autónomas por Ley es necesario que labore personal Académico y Administrativo, brotando así:

El trabajo en las universidades de donde emergen las relaciones laborales y por ende nace el sindicalismo como una organización social que representa al personal académico y administrativo, normándose por el apartado “A” del artículo 123 de nuestra constitución, así como por la Ley Federal del Trabajo, caracterizándose como un Trabajo Especial.

Estas corrientes políticas originan polémicas distintas como lo siguiente:

Jesús Urbano Farías Hernández señala que: “...durante mucho tiempo, las universidades tuvieron una situación laboral imprecisa, que en gran medida se debió a la falta de definición del alcance de la economía que sus leyes de creación les habían otorgado. Así ocurrió que la declaración de autonomía se consideró incompatible con la consideración de trabajadores al servicio del Estado y por otro lado, resultaba difícil aplicar en general a las instituciones de cultura superior, disposiciones laborales que regulaban a empresas, principalmente de carácter mercantil o con fines lucrativos”¹²⁴.

Como es de observarse la argumentación citada nos señala que las universidades o instituciones autónomas por ley, no se encontraban reguladas

¹²³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimoséptima edición. Porrúa. México. 1999. pág. 597.

¹²⁴ Idem.

dentro de la Ley y que por tal motivo era necesaria su reglamentación para que fueran compatibles con la autonomía y la investigación científica. Otros investigadores, comentan que tal medida se tomo para salvaguardar los intereses de las propias instituciones y no de la clase trabajadora y que esta determinación nada tenía que ver con la Autonomía.

Para mayor comprensión del tema nos remitimos al surgimiento de la Ley Orgánica y Estatuto que rige a la actual UNAM, aprobado el 30 de septiembre de 1944 por la Cámara de Diputados y el Consejo Universitario reunido el 2 de febrero al 9 de marzo de 1945 aprueban dicho estatuto.

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

Todo esto ocasionó serios conflictos y suspensiones constantes de labores, perturbando la vida académica de las universidades y pedían la intervención de la autoridad para que interviniera dando solución a estos problemas sociales. Sin embargo lejos de dar una solución, el problema social se incrementaba con apoyo de otras universidades y sindicatos de las entidades Federativas de la Republica Mexicana, que organizados trabajadores Académicos y Administrativos, pedían el registro del SUNTU (Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios) y posteriormente solicitaron el registro como Federación de Sindicatos y ya se hacia llamar Sindicato Nacional. Evidentemente fue negado su registro por las autoridades competentes.

Mientras tanto, varios maestros de la Universidad Nacional Autónoma de México buscaban una solución urgente, ya que en ese entonces a pesar de la problemática y de sus exigencias laborales y registros sindicales, era un hecho y una realidad, la existencia de los sindicatos, los cuales se encontraban apegados a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo el Rector Guillermo Soberón Acevedo en 1976, envió al Ejecutivo un proyecto en el que proponía que se adicionara al artículo 123 el Apartado “C”, para

reglamentar las relaciones laborales acorde con la naturaleza de las funciones (servicio público) de las universidades públicas ¹²⁵.

“Para solventar dicha situación, se consideró conveniente legislar a nivel constitucional, a fin garantizar el ejercicio de la autonomía universitaria y precisar las modalidades de sus relaciones laborales, con el propósito de hacer compatibles la autonomía y los fines de educación superior, con los derechos laborales de los trabajadores, tanto académicos como administrativos” ¹²⁶.

Se dieron varias opiniones de maestros distinguidos que opinaban a favor de la legislación laboral para los trabajadores académicos como administrativos de las universidades o instituciones autónomas por ley, y vieron con buenos ojos haberlos ubicado en el apartado “A” del artículo 123 constitucional, incluso avalaron que al personal académico fuera examinado para lograr un contrato por tiempo indeterminado, otros maestros opinaron lo contrario que fueron mal colocados estos trabajadores ya que tienen derecho al ISSSTE y no al IMSS, y no se resolvió favorablemente la situación laboral del personal académico en estas casas de estudio y violentaron el Derecho Social de la clase trabajadora.

Con el fin de estudiar el proyecto y dar una solución al problema laboral universitario el Presidente Luis Echeverría Álvarez ordenó celebrar Audiencias Públicas, con la asistencia de las partes interesadas. Así paso el tiempo y hubo cambio de mando presidencial, dejándose latente el conflicto de universitarios, que no prosperó el apartado “C” ¹²⁷.

Evidentemente que los movimientos sociales, continuaban en las calles de la ciudad, cada vez más fuertes y continuos con paros de labores de la mayoría de las universidades del país.

Con fecha 12 de octubre de 1979, queda constituido el Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU), como alternativa para

¹²⁵ Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. pág. 537.

¹²⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 597.

¹²⁷ Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. pág. 537.

consolidar la lucha de los trabajadores universitarios, después de solicitar varias veces su registro y que éste fuera negado. Esta organización social decidió en 1981 solicitar su registro pero con el nombre de Federación, para poder reorganizarse, madurar planteamientos, ir buscando medidas hacia un fin estratégico, que evidentemente se lo negaron. Así opero sin registro y con la negativa de las autoridades, el Sindicato continuó sus trabajos en congresos que tuvieron mucho auge. Sin embargo fue perdiendo fuerza y hoy solo queda la “Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios” (FSTU) ¹²⁸.

Con el presidente José López Portillo y con fecha nueve de junio de 1980 fue cuando se publicó en el Diario Oficial de la Federación el texto completo de la fracción VII, del artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Apoyamos el presente estudio con el siguiente comentario de Urbano Farias

“... Las relaciones laborales, tanto del personal académico, como del administrativo, se normarán por el apartado ‘A’ del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidad que establezca la Ley Federal del Trabajo, conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerde con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere” ¹²⁹.

El 30 de octubre de 1980 entró en vigor el decreto en el que se adiciona el Capítulo XVII en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, denominado Trabajo Especial en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

Así también por medio del diario Oficial de la Federación de fecha 30 de octubre de 1980, se autorizaron todos los convenios anteriores a esta convocatoria Contratos Colectivos sin necesidad de ningún trámite.

¹²⁸ Cfr. PULIDO ARANDA, Alberto. 50 Años de Sindicalismo Universitario. STUNAM. México. 1985. pág. 199.

¹²⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 598.

Aquí las autoridades universitarias y de la Secretaría de Trabajo, pasan por alto las formalidades establecidas en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo y automáticamente autorizan registro a los sindicatos con el reconocimiento de que pueden elaborar el Contrato Colectivo de Trabajo, y todo se publico por el Diario Oficial de la Federación se hiciera un registro de Sindicato o sindicatos, ya que al aceptar los Contratos Colectivos de Trabajo quiere decir que están dando por hecho que existe un sindicato registrado conforme a la Ley ¹³⁰.

El Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios, fue “aniquilado” por las autoridades Universitarias y por el Estado que no lo vieron con buenos ojos, por los conflictos de huelga que estallaban todos los sindicatos universitarios afectando la Educación Superior en toda la República Mexicana y de hecho varias ocasiones la coordinadora de estos sindicatos suspendieron labores en reiteradas ocasiones y surtían sus efectos, el organizador era el sindicato base que en éste caso era el STUNAM, dirigido por sus líderes sindicales Evaristo Pérez Arreola y Nicolás Olivos Cuellar aunque no tenían registro de esta organización, los acuerdos surtían efectos positivos y por unanimidad los pactos llevados a votación ganaban a huelga o no huelga.

2.1.4. EL SINDICALISMO EN LA UNAM.

El antecedente más remoto que tenemos de la UNAM, es el de la Real Pontificia Universidad de la Nueva España, su creador fue Felipe II, cédula real de 21 de septiembre de 1551.

En el año de 1584, el doctor Farfán que fuera oidor de la Real Audiencia adapto los estatutos de Salamanca a las condiciones de la Nueva España. Estos rigieron hasta los nuevos estatutos que hizo el Bachiller Cristóbal Bernardo de la Plaza siendo Virrey don Rodrigo Pacheco Osorio así de 1551-1816 salieron varios doctores, maestros, arzobispos, etc.

¹³⁰ Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. pág. 550.

Por 1833 clausuran la Universidad los liberales y los del partido conservador la defienden, en 1856 la vuelven abrir. Comonfort desaparece la universidad el 17 de septiembre de 1857, Maximiliano da fin a la universidad. Durante el triunfo de la República el 2 de diciembre de 1867. El 15 de mayo de 1868 se crea la preparatoria única. En 1871 Justo Sierra pide reabrir las puertas de la universidad ¹³¹.

La lucha por la autonomía universitaria se remonta a mayo de 1875, con una huelga estudiantil y magisterial en demanda de independización de la educación superior impartida por la Universidad, bajo tutela hasta ese momento del Estado. Los planteamientos dados en ese año se justificaban a plenitud y sin duda caían en la subversión, según el punto de vista del gobierno de Lerdo de Tejada y de la iglesia, dos instituciones que dirigieron en diversos momentos a la Universidad desde que ésta surgió. La petición fue clara, los autonomistas exigieron: una Universidad Libre ¹³².

El 26 de abril de 1910 toma posesión Justo Sierra Méndez como Secretario de Instrucción Pública, después de tres décadas de constantes batallas por lograr sus ideales universitarios, Justo Sierra llega a la meta anhelada y así el 18 de junio de 1910, en el Diario Oficial, Porfirio Díaz, como presidente reelecto de los Estados Unidos Mexicanos, hacía saber a sus habitantes que “se instituye con el nombre de Universidad Nacional de México un cuerpo docente cuyo objeto primordial será realizar en sus elementos superiores la obra de la educación nacional” ¹³³. Y queda constituida con las Escuelas Nacionales de Preparatoria, Jurisprudencia, Medicina, Ingeniería, Bellas Artes y Arquitectura.

El 22 de septiembre de 1910, se declara inaugurada solemne y legalmente la “Universidad Nacional de México”, el presidente Porfirio Díaz que habían invitado personalidades de las Universidades importantes como Harvard, Pennsylvania, Texas, Chicago, Colombia, París, etc. ¹³⁴.

¹³¹ Cfr. GONZÁLEZ COSÍO, Arturo. Historia Estadística de la Universidad 1910-1967. UNAM. México. 1968. pág. 18.

¹³² Cfr. PULIDO ARANDA, Alberto. Primeras Luchas del Sindicalismo en la UNAM. STUNAM. México. 1986. pág. 11.

¹³³ La Universidad de Justo Sierra. Secretaría de Educación Pública México. 1948. pág. 13.

¹³⁴ Ibidem. pág. 14.

Después de la Revolución, en la “Ley de Secretarías de Estado” del 25 de diciembre de 1917, se establece un Departamento Universitario y de Bellas Artes, el cual depende única y exclusivamente del Ejecutivo. El Rector José Trinidad Macías, se opone a la Autonomía de la Universidad por creer que se crea un poder dentro de otro. Aquí con el pensamiento de Justo Sierra se empieza a vislumbrar un movimiento social para que la Universidad sea autónoma y varios opinaban en favor y otros en contra.

La Ley que venía desde 25 de diciembre de 1917, establece un departamento Universitario y de Bellas Artes que depende única y exclusivamente del Ejecutivo, el entonces rector de la Universidad José Trinidad Macías se opone a la Autonomía de la Universidad por creer que es crear un poder dentro de otro. Después organiza la Secretaría de Educación, por reforma la Ley de Secretarías de Estado publicada el 22 de septiembre de 1921, que incluye a la Universidad entre sus dependencias. En 1929 se concede la autonomía a la Universidad y su primer rector con Autonomía fue Ignacio García Téllez, el cuarto rector fue el Químico Roberto Medellín, y propone el sistema de créditos y semestres y empiezan a regir y se enfrento con levantamiento de estudiantes contra la educación obligatoria, en los términos del artículo 3º Constitucional ¹³⁵.

El sindicalismo de la Universidad Nacional Autónoma de México, tuvo sus orígenes y su auge con el movimiento de la autonomía. Los trabajadores de la Universidad más importante de México, que en ese entonces se les consideraba obreros y con el vislumbramiento de una universidad independiente del Estado y de la religión y movimientos de la Autonomía seguían en pie de lucha.

Esa lucha universitaria por la obtención de la autonomía cobró un nuevo impulso durante el año de 1929. La Federación Estudiantil Universitaria la toma en sus manos. Sale a la calle en marzo de 1929 y es reprimida por la policía. Esta acción promovió el descontento de los universitarios. Meses más tarde, debido a la lentitud del gobierno en dar una respuesta favorable a los planteamientos autonomistas, se declaró la huelga. Primeramente, en mayo, es paralizada la Facultad de Derecho, en protesta por el método de evaluación de

¹³⁵ Cfr. GONZÁLEZ COCÍO, Arturo. Historia Estadística de la Universidad 1910-1967. Ob. Cit. pág. 18.

estudios. Como respuesta, el gobierno de Portes Gil propone cerrar esta facultad. Esta amenaza, lejos de amedrentar a la comunidad de leyes, sirvió para que iniciara la formación de un Comité de Huelga, como entidad dirigente en la paralización de labores y única facultad para negociar las peticiones estudiantiles ¹³⁶.

El 15 de mayo Portes Gil llama al diálogo a los huelguistas, quienes reiteran sus demandas: la renuncia de varios funcionarios y la puesta en práctica de reformas universitarias. Como contrapropuesta, la presidencia de la República ofrece otorgar la autonomía universitaria, la cual se concreta el 10 de julio de 1929 mediante la promulgación de la Ley Orgánica que le da sustento a la demanda autonomista ¹³⁷.

Esta coyuntura dio marco para que el 26 de septiembre de 1929 surgiera la Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma (UEUNMA). Para ello, se verificó un acto cultural en el Anfiteatro Bolívar de la Escuela Nacional Preparatoria, con la asistencia del recientemente normado Rector Lic. Ignacio García Téllez, quién presidió el acto junto a Xavier Chávez Montiel, pionero del sindicalismo universitario. En esta actividad se pronunciaron discursos y se verificó un acto cultural a cargo del Cuarteto de la Facultad de Música y un recital de piano ejecutado por Fausto Gaitán, quienes interpretaron composiciones de Grieg, Ponchielli, Álvarez y Gaitán ¹³⁸.

Desde la toma de posesión del nuevo Comité ejecutivo se expresó el compromiso de luchar por alcanzar el reconocimiento legal de la Unión y por pactar con la Rectoría un Contrato Colectivo de Trabajo, en donde se estableciera con las autoridades universitarias un clausulado que contuviera los derechos y obligaciones entre patrón y sindicato.

Pocos días después del acto de renovación de la dirección sindical se presentó a las autoridades un proyecto de Contrato, que fue discutido y aprobado en principio por García Téllez, como Rector de la UNAM, y por los miembros del Comité Ejecutivo de la UEUNMA; esto ocurrió el 26 de febrero

¹³⁶ PULIDO ARANDA, Alberto. Primeras Luchas del sindicalismo en la UNAM. Ob. Cit. México. págs. 11 y 12.

¹³⁷ Cfr. Idem.

¹³⁸ Cfr. Idem.

de 1932. Posteriormente el día 10 de marzo del mismo año, se presentó el Contrato ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Dicha circunstancia es histórica para la trayectoria del sindicalismo universitario, ya que por primera vez se pactaba una relación de trabajo en un centro de estudios superiores. Aunque cabe puntualizar que solamente tuvo vigencia durante unas cuantas semanas del período final en la rectoría de Ignacio García Téllez, mientras su cumplimiento no se materializó debido a la negativa del Consejo Universitario a ratificarlo ¹³⁹.

Es evidente que este Contrato Colectivo representó un importante avance en las relaciones laborales de la Universidad Nacional, si bien muchas de sus cláusulas nunca fueron reconocidas por los rectores y sus consejos universitarios. La conquista de estos derechos tuvo que esperar 40 años para ser aceptada. Y esto solamente se logró mediante la huelga que estallara en 1972 el STEUNAM (Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México sindicato que reivindicó la materia laboral mínima a que tiene derecho en cualquier sociedad civilizada un grupo de trabajadores en cada empresa, o colectivamente ¹⁴⁰.

La grave derrota que sufriera la Unión de Empleados en su lucha por el reconocimiento de su Contrato Colectivo y la imposición de reglamentos por parte de las autoridades universitarias hacía sus trabajadores, aunado a esto una serie de pugnas internas que se dieron en el seno de la organización sindical, dieron como resultado una crisis severa en el seno de la Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma (UEUNMA) ¹⁴¹.

Para el mes de septiembre de 1933, estas contradicciones no se pudieron superar a nivel institucional, dándose de inmediato lo inevitable, la división de la UEUNMA. Gran parte del Comité Ejecutivo, encabezado por su Secretario General, comienza a reunirse por separado. En una de esas juntas, Meixueiro Bonola propone una fecha en concreto para la celebración de la Asamblea de lo que propuso se llamara Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad

¹³⁹ Cfr. *Ibidem*. pág. 22.

¹⁴⁰ Cfr. *Ibidem*. pag. 25.

¹⁴¹ Cfr. *Ibidem*. pág. 30.

Nacional de México Autónoma, aprovechando a su vez una coyuntura que se había abierto al aprobarse un decreto de Ley en el seno de la Cámara de diputados, a través del cual se derogaba la Ley Orgánica Universitaria de 1929 y en su lugar se aprobaba otra nueva, en la cuál se denominaba a la Institución con el nombre de Universidad Autónoma de México, esta Ley se aprueba el 18 de octubre de 1933 ¹⁴².

Ese mismo día y de manera coincidente, en el centro de la ciudad de México –calle de Brasil-, se celebra la Asamblea Constitutiva del Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México (SEOUAM). Durante este acto se discutió todo lo relativo a la nueva Ley Orgánica y en especial lo referente al trabajo asalariado ¹⁴³.

Por lo que toca al Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México (SEOUAM), de inmediato se dio a la tarea de materializar los acuerdos adoptados en su Asamblea Constitutiva. Para tal efecto, Meixueiro Bonola dirige un oficio al Presidente de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, la respuesta de las autoridades laborales no esperó mucho tiempo. El 3 de noviembre de 1933, el Lic. E. del Corral, secretario General de la Junta de Conciliación, en un oficio dirigido al secretario General del SEOUAM, le informa lo siguiente:

“Vistos los documentos presentados de empleados y obreros de la Universidad Autónoma de México y apareciendo en los mismos que han sido satisfechos los requisitos que se mencionan en el Artículo 242 de la Ley Federal del Trabajo, con fundamento en este precepto y además en lo establecido en el artículo 243 del propio ordenamiento, es de resolverse y resuelve:

‘Primero: se declara legalmente constituido el Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México.

Segundo: Regístrese en el libro respectivo.

¹⁴² Cfr. Idem.

¹⁴³ Cfr. Ibidem. pág. 31.

Tercero: Con inserción de este proveído, hágase saber al expresado Sindicato el registro que le corresponde...’ »¹⁴⁴.

En otro documento de la Junta, fechado el 11 de noviembre, se especifica que el SEOUAM quedó registrado bajo el número 474 y foja 190 del libro segundo.

La conquista de este registro por parte del SEOUAM, primero en la historia del sindicalismo universitario, representa uno de los antecedentes de mayor importancia para el gremio laboral universitario. Se demostró en la práctica la validez de una lucha que, por aquel entonces, fue calificada por otros sindicalistas como poco viable y fuera de contexto ¹⁴⁵.

2.2. ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LA MUJER EN MEXICO.

Desde hace muchos años en México, las mujeres han ocupado un lugar secundario en la historia. Sin embargo los hombres han sido dueños de la gloria y la notoriedad, como patrimonio de ellos mismos. En la conquista de la libertad, reconocimiento y respeto a los derechos de los individuos no se han logrado sin dolor; es por eso que las guerras fueron y siguen siendo necesarias para triunfar sobre las tiranías. Esto ha costado innumerables vidas a la nación que ha sublevado para alcanzar su independencia, en estos combates hombres y mujeres han luchado para liberarse del yugo.

Sin embargo las mujeres no resaltan en la historia, solo los hombres, pareciera que las mujeres no existieran, esto quiere decir que las luchas solo son del sexo masculino, en lo que corresponde a las mujeres se les negó tener derechos y garantías, incluso aún son maltratadas en el trabajo, en la familia y con su vida en pareja, esto quiere decir; que históricamente no podían tomar decisiones propias no tenían derecho de escoger compañero, sino que los padres hacían trato entre padres y cuando eran mayores los casaban a la fuerza.

¹⁴⁴ Ibidem. pág. 33.

¹⁴⁵ Cfr. Idem.

2.2.1. EPOCA PRE-REVOLUCIONARIA.

La lucha organizada de las mujeres por demandas propias en México se remonta a la segunda mitad del siglo XIX, cuando las fábricas textiles y tabacaleras empiezan su auge, absorben gran cantidad de mano de obra femenina, además que les conviene por ser más barata, ya que les pagan menos que a los hombres por ser sexo débil, pero se dan cuenta de que se esmeran en el trabajo y rinden igual o más que los hombres. Sin embargo desde que nacen las mujeres son discriminadas y arrastran esta atadura a las fábricas, donde los patrones se aprovechan de estos complejos y explotan al sector femenino al igual que a los niños y en ese entonces no hay ley que los ampare ¹⁴⁶.

La mujer ha sido siempre marginada como se puede apreciar a lo largo de la historia y le han adjudicado la administración económica del hogar, siendo la marginación uno de los principales problemas que ha enfrentado.

La necesidad económica ha conducido a la mujer a buscar empleo y desde sus inicios fue en las fábricas, lugar donde vende su fuerza de trabajo existiendo desafortunadamente un trato discriminatorio, por trabajos iguales perciben salarios sensiblemente inferiores al hombre por razones de su sexo, los patrones les dejaban el trabajo más insalubre, les pagaban menos que a los varones, como sabemos desde 1857 se dan en Veracruz y Jalisco importantes huelgas donde, además de las demandas generales: como igualdad de condiciones con el empleado extranjero y con los varones mexicanos, aumentos de salarios, reducción de jornadas de trabajo y suprimir tiendas de raya, etcétera e incluyen la demanda urgente de licencia de maternidad y servicio médico, protección a los hijos de las trabajadoras, tanto en el trabajo como en su alimentación, al mismo tiempo buscaban que legislara el gobierno a favor de jornadas más reducidas a los menores de edad incluyendo la jornada de la mujer ¹⁴⁷.

En 1862, aparece y circula en Veracruz, un manifiesto sin pie de imprenta que recoge demandas particulares de las mujeres obreras y, entre 1880

¹⁴⁶ Cfr. TUÑÓN PABLOS, Esperanza. Mujeres que se Organizan. Miguel Ángel Porrúa. México. 1992. pág. 17.

¹⁴⁷ Cfr. Idem.

y 1885 en el marco de la intensa lucha sindical que se desarrolla en el país, se levantan en protesta varias mujeres organizadas, estallando huelgas protagonizadas y dirigidas por las trabajadoras obreras explotadas míseramente¹⁴⁸.

Esta amplia participación sindical se enfrentó, sin embargo, con la reticencia de las “organizaciones gremiales y políticas de la clase obrera de la época especialmente del Gran Círculo de Obreros Libres (GCOL) creado en 1871 y de sus publicaciones periodísticas llamadas: ‘El Hijo del trabajo’, ‘El Socialista’, ‘La Internacional’ y ‘La Comunista sobre el problema de la mujer’, si bien denunciaban la situación de degradación en que el capitalismo coloca a la mujer y a la familia proletaria, seguían sosteniendo que el mejor lugar posible para las mujeres era el hogar, su más loable función la maternidad y sus mejores virtudes la abnegación, la dulzura y la sumisión”¹⁴⁹.

Esta posición se manifiesta en el Primer Congreso Obrero de 1879, el “Gran Círculo de Obreros Libres”, aquí los delegados se opusieron rotundamente aceptar a dos mujeres como representantes y votaron 49 en contra y 29 a favor y no dejaron que las mujeres participaran para que legislen en su beneficio.

Un orador, comento: “... Las señoritas son dignas, por su alto talento y por amor a la clase trabajadora, de los más altos honores desgraciadamente no bastan estas altísimas cualidades para ocupar un puesto en la Cámara, la mujer debe estar en el hogar, alta es ya su misión como madre y como educadora, no solo de la familia sino del género humano, para que de ella la distraigamos, para que, trastornando el orden de la naturaleza, cambiemos su misión de serenar las tempestades, de poner la nota dulce en la vida por la de recrudecer, por la de llevarla a las luchas en que las pasiones son frecuentemente el impulso, y en que hasta los espíritus más serenos y menos inquietos y menos agitados suelen llevar su contingente de amargura. Las propiedades esenciales a la mujer la hacen a propósito para la poesía, para el amor”¹⁵⁰.

¹⁴⁸ Cfr. Ibidem. pág. 18.

¹⁴⁹ Idem.

¹⁵⁰ Idem.

Como nos podemos dar cuenta a la mujer la manejan muy sutilmente y la alejan del camino para que no participe en defensa de sus derechos como trabajadora y como madre en defensa de la protección de la niñez mexicana, la mandan al hogar; pero cierran los ojos ante la explotación en la industria de todas las mujeres que trabajan y son mal pagadas, y a pesar de trabajar tanto no tienen para comer y sus organizaciones al lado del hombre ni siquiera es reconocida, no aparecen en los periódicos de las organizaciones sociales; esto quiere decir que no dan crédito a sus luchas.

Sin embargo se contradice este sector de la población por que dicen que las mujeres no deben participar en la política mucho menos en el trabajo, solo encerradas en casa sin tener derecho a nada; ni siquiera tenían derecho de ir a la escuela. En cambio la mujer era y es la responsable de la educación de los hijos. Y pensar de que este sector fue mucho tiempo analfabeta (aun desafortunadamente no se ha podido erradicar en su totalidad), se da una contradicción con la sociedad. Ya que la mujer se le ha relegado a un segundo plano especialmente del eje central que es la educación, influyendo esto en el atraso educativo y cultural.

Las mujeres, en estos movimientos son una realidad que marcadas con la coyuntura de lucha política antireeleccionista que se verifica durante la primera década del siglo, hace que núcleos importantes de estas mujeres formen parte activa de las acciones de lucha y se incorporen a los distintos clubes liberales y partidos de oposición que surgen en el país.

Existieron grupos de mujeres organizadas que dirigían periódicos para dar a conocer a la sociedad las injusticias en las fábricas textiles y en lugares donde se empleaba mano de obra femenina, aquí destaca un grupo de mujeres, y resaltan: Anselma Sierra y Adelita Macías, estas últimas organizan el sindicato de trabajadores textiles “20 de noviembre” y fundan el periódico “Mujeres”; Rosalía Bustamante, fue miembro activo del Partido Liberal Mexicano y con ella trabajan varias mujeres que son las organizadoras de los clubes liberales y Elisa Cuña de Rosetti, además de apoyar al grupo fue editora del periódico “La Guillotina”¹⁵¹.

¹⁵¹ Cfr. Ibidem. pág. 19.

Con los “clubes liberales” instalados en diferentes puntos de la Republica Mexicana que organizan los grupos Flores Magón y con objetivos claros, las mujeres se canalizan en torno a sus reivindicaciones propias, lo que llama la atención de las demás mujeres y surgen varias organizaciones de, maestras y obreras textiles en su mayoría, las cuales confiaban que al término de la dictadura se modificaría su situación de opresión; destacando grupos como “Las hijas de Cuauthemoc”, fundado por Dolores Jiménez y Muro, quién será después coronela zapatista, participan en el Plan de Ayala, Juana Gutiérrez encabeza otro grupo del periódico “*vesper*”, desde 1903, y ocupa el mismo puesto en las filas zapatistas jugando un papel muy importante en el movimiento de mujeres hasta su muerte en 1942¹⁵².

Por otro lado, nos encontramos con las admiradoras de Juárez que es un grupo formado desde 1906 y demandan el voto femenino, “Las hijas de Anáhuac” que ligadas al PLM (Partido Liberal Mexicano) organizan los grupos de obreras textiles de Contreras y Tizapán, esta lucha se extiende hasta Veracruz y Querétaro; la liga femenil de propaganda política encabezada y formada por Teresa Arteaga, María Luisa Urbina, Joaquina Negrete, María Aguilar, Adela Treviño, Carmen Sedán, las cuales apoyan a Madero en su campaña y forman “La Sociedad Protectora de la Mujer”, grupo que viene organizado desde 1905, por María Sandoval de Zarco, y resalta por ser la primera abogada graduada en nuestro país mexicano, su objetivo defender a las mujeres presas por razones políticas. Muchos grupos de estas mujeres siguen organizadas hasta nuestros días, claro con otras formas diferentes¹⁵³.

Como se observa en esta investigación, las mujeres han participado ha pesar de la represión que el porfiriato implementaba para perdurar en el poder, la mujer como luchadora social forma organizaciones distintas, dando la lucha sindical y política activamente; esto nos conduce a examinar que el terreno se prepara para la lucha revolucionaria de 1910 a 1917, y que la mujer ha trabajado hábilmente para que las condiciones y brotes sociales se den en el país. Sin embargo estas luchas pasan desapercibidas, solo se reconocen las hazañas de los hombres, ellos son los que aparecen en la historia.

¹⁵² Cfr. Idem.

¹⁵³ Cfr. Ibidem. pág. 20.

2.2.2. LA MUJER EN LA REVOLUCIÓN MEXICANA.

En la Etapa Maderista se encuentran “mujeres profesionistas, como maestras y periodistas y en 1913, cuando se da el golpe de fuerza del general Huerta desencadena la acción masiva de la revolución, y nos percatamos que las mujeres se encuentran integradas en los ejércitos, tanto en los populares como el constitucionalista, encontramos mujeres campesinas, mujeres de los sectores medios radicalizados (maestras, empleadas, estudiantes, obreras y algunas profesionistas), las cuales desempeñan una serie de actividades para la guerra”¹⁵⁴.

Las mujeres en la revolución fueron vejadas, violadas y por la fuerza las hicieron madres soportando al compañero revolucionario del cual no estaban enamoradas, eran robadas y llevadas a la Revolución, estas tenían que cocinar, lavar, parir y atender a los hijos, incluso ellas caminaban a pie y los hombres a caballo, era una desigualdad de derechos muy marcada, y vivir como nómada sin un lugar fijo.

Muchas de las mujeres al lado de compañero revolucionario, participan “como enfermeras, despachadoras de trenes, correos, espías, enlaces, abastecedoras de armas, telegrafistas, propagandistas de las ideas revolucionarias y combatientes, además de recoger el fusil del compañero muerto y ocupando puesto de mando”¹⁵⁵.

Entre estas últimas se rescataron algunos nombres de mujeres que destacaron participando activamente con nombramientos de mandos en la Revolución Mexicana y son: “Carmen Alanís, quién se levanto en armas en Casas Grandes, Chihuahua y participo en la toma de Ciudad Juárez con 300 hombres bajo su mando; Ramón Flores quién fue jefe del Estado Mayor en las filas carrancistas, las coronelas Limbania Fernández y Carmen Amelia Flores, quienes en un principio combatieron haciéndose pasar por hombres, y, en el campo zapatista donde se incorporaron muchos de los magonistas derrotados tras la fallida insurrección de 1908, las ya mencionadas coronelas Juana Gutiérrez de Mendoza y Dolores Jiménez y Muro, así como “la China” que

¹⁵⁴ Idem.

¹⁵⁵ Idem.

comandaba un Batallón formado por las viudas, hijas y hermanas de los combatientes muertos”¹⁵⁶.

La mujer al participar en estos movimientos sociales, y en la coyuntura del país mexicano tuvo consecuencias importantes relacionadas a su imagen, es decir; los hombres la fueron considerando compañera de lucha y los jefes revolucionarios se vieron en la necesidad de contemplarla, en su proyecto de gobierno. Además las mujeres lograron una alta autoestima, ya que en las difíciles condiciones de la Revolución se vieron en la necesidad de mantenerse organizadas, para poder demandar sus derechos y reconocimientos en esta lucha armada. Sin embargo no pasaron más de tres años cuando se afirma lo siguiente: “el hecho de que algunas mujeres excepcionales tengan condiciones para ejercer los derechos políticos, no es punto fundamental para conceder, estos derechos”¹⁵⁷.

Aunado a esto, Carranza promulga una Ley de divorcio en 1914 y en 1916 el Código de Relaciones Familiares y aquí las mujeres como Esperanza Velásquez Bringas, que fue también subsecretaria de Educación en el primer gabinete simbólico que convocó al Constituyente. Y por septiembre de 1915 en el Estado de Tabasco el decreto 170, el gobernador Francisco J. Mújica, se creó una escuela vocacional destinada a la cultura de la mujer bajo la idea de que: “la obra redentora del gobierno revolucionario no estará completo sin la liberación de la mujer”, así también en ese mismo año y lugar se realiza el primer congreso Feminista de Yucatán. En 1916, se celebra otro Congreso Feminista bajo la gobernatura del General Salvador Alvarado¹⁵⁸.

Ha pesar de las organizaciones de mujeres en México el Congreso Constituyente de 1917, negó el derecho al voto a la mujer argumentando en su dictamen final que: “Las actividades de la mujer mexicana han estado restringidas tradicionalmente al hogar y la familia, no han desarrollado una conciencia política y no ven además la necesidad de participar en los asuntos públicos”¹⁵⁹. Entonces la Constitución de 1917 sólo concedió igualdad a la mujer en lo referente a los derechos individuales y laborales, pero no explicitó

¹⁵⁶ Ibidem. pág. 21.

¹⁵⁷ Ibidem. pág. 22.

¹⁵⁸ Cfr. Idem.

¹⁵⁹ Ibidem. pág. 21.

lo mismo en cuanto a los derechos políticos que, en los hechos se mantuvieron inalterables.

Con la creación de Partido Comunista, en 1919, la mujer tuvo gran participación y libertad en varios movimientos sociales, lo que origino presión al Estado para que legislara a su favor de ciertos derechos y fuera tomada en cuenta como ser humano.

En 1921, con la Fundación de la Secretaría de Educación Pública, el presidente Calles, inteligentemente para calmar un poco los ánimos de las mujeres por el revuelo que había dado la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer aprobadas por la Unión Soviética, incorpora masivamente al magisterio mujeres y este organismo deja de ser ámbito masculino, herencia de los liberales para volverse “espacio de mujer”, y desde la perspectiva vasconcelista, el magisterio era la profesión ideal para las mujeres, ya que la entendían como una extensión natural de la maternidad; el magisterio era una especie de “maternidad espiritual” ¹⁶⁰.

Después en los años veinte hicieron un análisis con el gobierno de Felipe Carrillo Puerto en Yucatán, donde abordaron puntos muy importantes relacionados a la mujer, destacando el estado como uno de los más progresistas de la época junto con Veracruz gobierno de Adalberto Tejada ¹⁶¹.

Las mujeres interesadas en que fueran tomadas en cuenta políticamente trabajaban día con día, Margarita Robles de Mendoza, formaba una organización llamada Liga Panamericana y que posteriormente cambio su denominación a Sección Mexicana de la Unión de Mujeres Americanas (UMA), orientaban su trabajo a la denuncia de la problemática del género y la búsqueda de los derechos políticos y establecía una clara división entre el logro de estos objetivos y las luchas en pos de la expedición de la Ley Federal del Trabajo y del Nuevo Código Civil ¹⁶².

¹⁶⁰ Cfr. Ibidem. pág. 28.

¹⁶¹ Cfr. Ibidem. pág. 23.

¹⁶² Cfr. Ibidem. pág. 26.

El Consejo Feminista Mexicano, convocó a un Congreso Feminista que se celebró en la ciudad de México en 1923, al que concurrieron cien delegadas de distintos lugares de la República y en el que se aprobó un amplio programa de lucha que contemplaba: reforzar los movimientos populares para la expedición de Leyes: Ley Federal del Trabajo, Ley Agraria, Ley del Seguro Social, lograr la modificación del Código Civil vigente, la sindicalización de los trabajadores al Servicio del Estado, el incremento de la Educación Popular, guarderías y los derechos políticos para las mujeres ¹⁶³.

Con la Reforma del Código Civil, borrarón los enunciados napoleónicos y logró la igualdad de la mujer a partir de los sponsales, reconociéndoles derechos dentro de la familia, otorgando patria potestad de los hijos en caso de divorcio y se le permite ejercer su profesión siempre y cuando no lesione la administración del hogar y contará con permiso del esposo ¹⁶⁴.

En la época de Álvaro Obregón 1920-1924, se desarrollaron importantes movimientos sociales regionales en los que la mujer tuvo un papel protagonista principal y con esto ayuda a definir el modelo de desarrollo económico en el país implementando, además la influencia de los planteamientos soviéticos en algunas legislaciones regionales y en la política del recién creado Partido Comunista Mexicano (1919), varias organizaciones de mujeres trabajaban dentro y fuera de esta organización política, como es el caso de las mujeres que dirigieron las ligas de Orientación Femenina del Partido Socialista del Sureste ¹⁶⁵.

Hubo críticas por algunos grupos organizados de mujeres, acerca del Congreso Feminista de Yucatán, los comentarios se referían a que esta reunión fue un fracaso ya que las participantes no eran mujeres obreras ni campesinas eran mujeres burguesas y que era un congreso de la pequeña burguesía, donde trataron asuntos totalmente diferentes al trabajo laboral y político, solo hablaron de versos y pleitos entre ellas.

¹⁶³ Cfr. Idem.

¹⁶⁴ Cfr. Ibidem. pág. 24.

¹⁶⁵ Cfr. Ibidem. pág. 27.

Varias mujeres lograron ser Magistrados del Tribunal Superior de Justicia, otras Jueces del Tribunal de Menores, Amalia Caballero de Castillo Ledón, Jefe del departamento de Acción Cívica del Departamento del Distrito Federal, María Luisa Ros Directora General de Bibliotecas y del periódico el Universal Ilustrado, la tarea que encomendó en un principio el Estado a las mujeres fue la profesión de maestra, ya que era una labor exclusiva de mujeres, y como se observa existen muchas maestras que se encargan actualmente de la educación primaria y secundaria. Claro ahora ya en igualdad de condiciones en esta área, se envían a profesores, para la misma labor¹⁶⁶.

En 1923 a 1925, dan frutos las luchas de mujeres en Chiapas, Yucatán y Tabasco, se concede la igualdad política a la mujer para votar y ser votada en puestos de representación popular, y un grupo de mujeres desarrollan amplios proyectos legislativos buscando el beneficio social de la mujer.

Pero desafortunadamente, el gobierno de Plutarco Elías Calles (1924 – 1928), manda cancelar estos logros y la presión de los grupos organizados de mujeres, no cesa dentro del territorio nacional, lo que obligo que otros Estados del país concedieran ciertos derechos a las mujeres y con la corriente Leninista traída de Rusia por los socialistas de esa época, corriente que se ve reflejada en la siguiente cita: “... hubo la esperanza de que este problema se resolviera porque Lenin sí entendió muy bien cuando las mujeres le dijimos que con la dictadura del proletariado no se resuelve el problema de las mujeres. Lenin contestó: tienen razón, el programa del Partido Comunista no está completo porque falta el programa de la mitad de la humanidad que son las mujeres; tenemos que organizar un encuentro mundial de mujeres para que allí surja ese programa y donde ustedes presenten las facultades íntegras de su propia personalidad”¹⁶⁷, estas ideas se filtraban entre las filas de la sociedad de nuestro país y se reformaba el pensamiento de libertad a las mujeres mexicanas que se encontraban atadas a cuatro paredes en el hogar¹⁶⁸.

En los años treinta, al término del gobierno de Emilio Portes Gil (1928 - 1930) participaron distintos grupos femeniles que confluyen en el “Frente Único Pro Derechos de la Mujer” y con el movimiento vasconcelista posibilito

¹⁶⁶ Cfr. Ibidem. pág. 25.

¹⁶⁷ Idem.

¹⁶⁸ Cfr. Idem.

un buen sendero para que el frente femenino, donde participaban mujeres católicas, obreras, campesinas, estudiantes, mujeres intelectuales, que a través de sus representantes, creemos que aportó una gran experiencia a la organización instrumentada por las mujeres durante el cardenismo.

En el Gobierno de Pascual Ortiz Rubio (1930 – 1932), muchos grupos de mujeres trabajaban con el Partido Comunista de México (PCM) otras con el Partido Nacional Revolucionario (PNR). Claro con ideas diferentes, estas últimas tenían propuestas que caminaban con el gobierno del momento o el candidato a presidente, en cambio las mujeres del Partido Comunista Mexicano se apegaban más a la influencia del socialismo en Rusia. Cabe aclarar que la lucha por modificar el Código Civil, no se dejó de largo y se logró en 1928, el cual entro en vigor hasta 1931, con el gobierno de Pascual Ortiz Rubio y permanece hasta 1975 cuando fue modificado ¹⁶⁹.

Con el gobierno de Abelardo L. Rodríguez (1932 – 1934), se fue desmembrando el vasconcelismo muchas mujeres de su ala izquierda, entre, las que se contaban maestras, estudiantes y profesionistas se acercan, a las organizaciones de PCM y al PNR, y ambas organizaciones sostienen diferencias sustanciales en torno a las formas de lucha y de organización de las mujeres por su emancipación ¹⁷⁰.

En el Cardenismo (1934 -1940), se formo el “Consejo Feminista Mexicano”, donde aglutina grupos que levantan demandas propias y están vinculados a la lucha popular general. Hubo varios movimientos populares para la expedición de la Ley Agraria, la del Seguro Social, la Sindicación de los trabajadores del Estado, incremento a la educación popular, guarderías y los derechos políticos para las mujeres ¹⁷¹.

También, debemos recordar que dentro de este periodo las mujeres jugaron un papel preponderante dentro de la política Cardenista, ya que existían dos grupos las mujeres del PNR y las mujeres del Partido Comunista Mexicano, esta últimas tenían diferencias sustanciales en torno a las formas de

¹⁶⁹ Cfr. *Ibidem*. pág. 34.

¹⁷⁰ Cfr. *Ibidem*. pág. 30.

¹⁷¹ Cfr. *Ibidem*. pág. 26.

lucha y de organización de las mujeres por su emancipación. Estas diferencias, hacen que durante estos años se desarrolle una intensa lucha política entre ambos grupos de mujeres, reflejaban distintos procesos vividos por ellas en el contexto particular del país ese momento ¹⁷².

En último término, toda la actividad específica prevista entre las mujeres se reduce en esencia a la formación de su conciencia de clase y a su captación para asumir una lucha activa en el seno del movimiento obrero, en el gobierno de Lázaro Cárdenas se luchaba por igualar a la mujer con el hombre en cuanto a sus derechos ¹⁷³.

Con el presidente de Manuel Ávila Camacho (1940 – 1946), se declaró creyente con la clara intención de restar votos a Almazán entre los grupos clericales menos radicales y que en su plan de gobierno incorporó exclusivamente la demanda femenil referida a la tierra, al establecer que: “a la mujer se le concede parcela en las mismas condiciones que al hombre cuando ha participado en la repartición”. Es importante señalar que Manuel Ávila Camacho concebía que la mujer era el punto firme de los hogares mexicanos y que, en consecuencia, toda política diseñada en función de éstos, redundaría en aquélla ¹⁷⁴.

En estas condiciones, las mujeres del PRM se sumaron finalmente a la designación de Manuel Ávila Camacho, sin abandonar sus peticiones básicas de derechos políticos. Las mujeres comunistas incluso realizaron campaña contra Almazán que era candidato a la presidencia de la República, contrincante de Manuel Ávila Camacho. En este sentido, destaca un artículo de Benita Galeana publicado en la Voz de México donde se decía: “El llamado de Almazán sólo puede ser escuchado por aquellas mujeres que nunca han tenido necesidad de trabajar, que nunca han sentido el hambre, que nunca han visto a sus hijos llorar por un pedazo de pan, que no han sido nunca lanzadas de sus casas por los caseros sin conciencia, por aquellas mujeres que nunca han sabido lo que es reducir, cada día más, la ración de leche y carne para el hogar, porque los precios suben y suben todos los días para que los ricos de las tiendas, los

¹⁷² Cfr. *Ibidem*. pág. 30.

¹⁷³ Cfr. *Ibidem*. pág. 31.

¹⁷⁴ Cfr. *Ibidem*. pág. 147.

monopolizadores de las mercancías, aumente más y más sus ganancias a costa del hambre de los pobres”¹⁷⁵.

En el periodo de Miguel Alemán Valdez (1946 - 1952), la mujer adquiere el derecho a votar y ser votada en las elecciones populares, para que ocupara puestos públicos en 1953. Esto es un avance en los derechos políticos. Sin embargo falta mucho por hacer, para liberar la actitud dominante del hombre y la pasividad de la mujer, ya que es algo muy arraigado y fomentado que se puede advertir en los más mínimos detalles de la vida cotidiana.

En tiempos de Adolfo Ruiz Cortines (1952 – 1958), las mujeres se enfrentaron a un intenso reflujo político debido tanto al proceso vivido como a la coyuntura histórica que enfrentó al país a un nuevo modelo de desarrollo marcado en lo político-social, por un creciente ejercicio antidemocrático y autoritario del poder. Hubo represión a los sindicatos y organizaciones que no acataron los lineamientos políticos del gobierno¹⁷⁶.

Las mujeres en este contexto se enfrentaron, al igual que numerosos sectores sociales, a una difícil situación nacional que les impidió reagruparse como movimiento social y aun retomar como propias algunas de sus demandas. Como recuerda Virginia Chapa: “Cuando la mujer logro el voto en el Sexenio pasado, todas y todos pensaban que varias de estas mujeres iban a ocupar algunos puestos en el gobierno porque eran gentes que habían luchado mucho, que conocían los problemas de las mujeres del país, que se habían entregado con mucho valor civil. Pero ninguna de estas mujeres ocupó puestos de alguna importancia dentro del gabinete ... porque cualquiera de ellas significaba un peligro para el gobierno, ya que estaban probadas de tantos años y no se hubieran vendido ni acatado consignas superiores. Era gente de lucha, que iba a discutir, a cuestionar, y no solamente a que se aprobara tal proyecto”¹⁷⁷.

El gobierno de Adolfo López Mateos (1958 – 1964), obligó a los ciudadanos mexicanos enviar a sus hijas e hijos a la Escuela Primaria, era una obligación y el que no lo hiciera recibía multa por ello, esta norma educativa

¹⁷⁵ Ibidem. pág. 148.

¹⁷⁶ Cfr. Ibidem. pág. 157.

¹⁷⁷ Ibidem. pág. 158.

ayudó a que muchas niñas se prepararan para la época actual ya que la escuela era cultura educativa y de cierta manera rompería con las ataduras de las mujeres en el sistema capitalista, que no es otra cosa sino una profundización del sometimiento al hogar. Ya que la clase dominante impidió por mucho tiempo el desarrollo de la conciencia social de la mujer en México. A la mujer se le instruye con publicidad, se manejan sutilmente los elementos de enajenación, se le construye una “literatura femenina” basada en telenovelas, recetas de cocina y aditamentos de belleza, y cuya finalidad vuelve a ser la mujer sometida y dependiente del hombre. Se le estimula a la creación de toda una subcultura de aspiraciones estáticas: en su papel principal casarse, tener un hogar y muchos hijos, ser consumista y estar a la moda y vivir atendiendo a la familia ¹⁷⁸.

Por otro lado la filosofía religiosa, se encarga de conducirla al desarrollo de valores religiosos, ajenos a la esencia real que pudiera contener una formulación cristiana, reforzando la imagen de la mujer abnegada, sacrificada y pasiva. La hace defensora de los valores cristianos, los cuales son determinados muy extrañamente como la familia, la propiedad, la tradición y la patria. Y se utilizan elementos simbólicos, como el “Día de la Madre”, “Las Mujeres de la Congregación Católica”, estas prácticas mantienen a la mujer sometida y bajo su yugo, el resto de su vida sin pensar en su liberación y como la mayoría de las mujeres no sabían leer ni se enteraban de las luchas de mujeres, fue aprovechado por las corrientes religiosas ¹⁷⁹.

2.2.3. EPOCA ACTUAL.

La Mujer ha tenido que luchar mucho para lograr que la tomen en cuenta en la vida política del país. Y aunque existen organizaciones que dan la pauta para mejorar la situación de las mujeres, se siguen tristemente en nuestros días marginando los derechos de las mismas y en forma .desafortunada continúan siendo punto de crítica.

¹⁷⁸ Cfr. Ibidem. pág. 75.

¹⁷⁹ Cfr. Ibidem. pág. 74.

A pesar de la negativa, por parte los hombres de no dejar salir a la mujer del hogar, hoy en día, las mujeres deben trabajar para apoyar en los gastos de la casa; se cree que al ir deteriorándose el salario, los dominadores del poder no tuvieron otra alternativa que incorporar a las mujeres al trabajo.

En el periodo del Presidente Luis Echeverría Álvarez (1970 – 1976), marcan el 1° de enero de 1975, como el año Internacional de la Mujer¹⁸⁰ y con ello entró en vigor el artículo 4° Constitucional, donde se fundamenta lo siguiente: “El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia. Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos”.

Con esta reforma promovida por el presidente Echeverría, la constitución Mexicana se coloca como la primera en el mundo, que reconoce, junto a la igualdad de la mujer y la relevancia social familiar, el derecho fundamental del individuo a la procreación libre y responsable, de acuerdo a la declaración de la Organización de las Naciones Unidas emitida en Teherán, en 1968.

Luis Echeverría decía en su discurso que se lucharía, para en esa misma generación, se alcance plena igualdad de las condiciones de vida del hombre y de la mujer en México: “Es preciso desterrar antiguos prejuicios y que ningún mexicano vea a la mujer como un ser disminuido, sino como persona independiente de nuestro capricho o nuestra conveniencia, como ciudadano cuyos deberes y derechos tienen la misma jerarquía”¹⁸¹.

Con la modificación de siete Leyes dio paso a la plena igualdad de la mujer en el derecho mexicano; ellas son: Ley General de Población, Ley de Nacionalidad y Naturalización, Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Código Civil para el Distrito Federal, Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y Código de Comercio.

¹⁸⁰ Cfr. Los Derechos de la Mujer. Consejo Nacional de Población. México. 1975. pág. 1.

¹⁸¹ *Ibidem*. pág. 2.

En este sexenio se pone énfasis en la mujer y la educación, la mujer y el trabajo, la mujer y la familia, estos puntos más importantes de la mujer se plasman en el programa de trabajo de Luis Echeverría Álvarez.

En los años de José López Portillo (1976 – 1982), Miguel de la Madrid (1982 – 1988) y Carlos Salinas de Gortari (1988 – 1994). Todos sabemos que los “estudios sobre la mujer” han proliferado prácticamente en todos los países del orbe. México se enfatizó más desde 1974, motivada por la Conferencia Mundial que se celebraría un año más tarde aquí mismo, cuando se inicia una profunda revisión de la legislación para eliminar cualquier forma de discriminación contra las mujeres. En esta conferencia se aprobó un Plan Mundial de Acción que implicaba importantes compromisos respecto a la integración de las mujeres en los campos educativo, laboral y político. Se propuso fomentar la organización de las mujeres y el apoyo para el acceso de éstas a la salud y seguridad social, se propuso la valoración del trabajo doméstico femenino, y elevó la imagen de las mujeres como protagonistas plenas en el desarrollo¹⁸².

En 1981, México firmó la “Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”, adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1979, en donde se establece que la discriminación contra las mujeres viola los principios de la igualdad de derechos y el respeto a la dignidad humana. En 1985 se realizó una reunión en Nairobi, donde se evaluaron los resultados de la década anterior y se reconoció que se ampliaron las perspectivas de integración pero también que se requerían esfuerzos adicionales, así como también intensificar las acciones institucionales en todos los planos y sectores. En 1989, se redactó la “Convención de los Derechos del Niño”, y en 1990 fue la “Cumbre a favor de la Infancia”; en donde a su vez se establecieron objetivos específicos para combatir la discriminación de la que han sido objeto las niñas. En 1993 se realizó, en Viena, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, donde se articuló que la violencia usada en el género, el acoso, la explotación sexual y demás comportamientos y prejuicios culturales causan controversias a las normas de dignidad y valor de la persona humana, de los derechos humanos y no puede ser tolerada.

¹⁸² Cfr. ORTÍZ, OSCAR. Memoria del 1er Coloquio Nacional de Educación en Derechos Humanos de las Niñas y Mujeres. Academia Mexicana de Derechos Humanos. México. 2000. pág. 23.

En ese mismo año la Comisión de Derechos Humanos, nombró como Relatora Especial de la Violencia Contra la Mujer, sus causas y sus consecuencias, a la señora Radica Coomerasawamy, cuyos reportes han dado un análisis global de las diferentes dimensiones de la violencia haciendo extensas recomendaciones. Más adelante, en 1994, se realizó en el Cairo la “Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo”, donde se enfatizó el avance en la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y la eliminación de todas las formas de violencia contra ellas; asimismo se hizo un llamado a los estados a tomar medidas para eliminar todas las formas de violencia, explotación, abusos y acoso contra las mujeres, las adolescentes y los y las niñas ¹⁸³.

En 1995, en la “IV Conferencia sobre la Mujer”, en Beijing, se apoyó la idea de que los derechos de las mujeres son parte integrante de los derechos humanos. Los estados participantes se comprometieron a aplicar la plataforma de acción para garantizar promover la igualdad, el desarrollo y la paz para todas las mujeres, a partir de un plan que se acelere la erradicación de las desigualdades entre géneros y la propuesta de un nuevo modelo de desarrollo que reconozca que ambos sexos tienen los mismos derechos ¹⁸⁴.

También se planteó la necesidad que tanto hombres como mujeres compartan el poder y las responsabilidades en el hogar y en el lugar de trabajo. Se habló de igual manera sobre la necesidad de revisar las leyes e instrumentar políticas públicas macroeconómicas que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres, y la importancia de que los gobiernos asuman el papel rector en la coordinación, supervisión y evaluación de los progresos que se alcancen en el mejoramiento de la condición social de las mujeres. Junto con todo esto, también nos interesa que México firmo en 1996 y ratificó en 1998, la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” y se incluyeron medidas de tipo legislativo para eliminar la violencia en contra de las mujeres, cuyo resultado fue la creación de la “Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Familiar en el Distrito Federal” en 1997 ¹⁸⁵.

¹⁸³ Cfr. Idem.

¹⁸⁴ Cfr. Idem.

¹⁸⁵ CASTREJÓN DIEZ, Jaime. La Universidad y el Sistema.

Con este capítulo terminamos a groso modo la investigación que atañe a la mujer en nuestro país, y que por estos contratiempos la vida tanto económica política y social ha quedado detenidas en la historia por el poco avance e importancia que se ha dado al tema. Ahora pasaremos al capítulo 3 en el cual estudiaremos el marco jurídico vigente del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.

CAPÍTULO 3.

MARCO JURÍDICO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Nuestra Constitución como Ley máxima en nuestro país, consagra derechos individuales y sociales, y en este capítulo resaltamos los que son de importancia para nuestra investigación.

Es importante que iniciemos nuestro estudio con el artículo 3º constitucional en lo relativo al trabajo de las universidades e instituciones de carácter autónomo que la Ley determina, por lo tanto transcribimos dicho artículo en su fracción VII que a la letra señala:

“Artículo 3º...

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

Como lo establece nuestra constitución las Universidades e Instituciones que por Ley son Autónomas tienen encomendada la Educación Superior y legalmente definidas las regulaciones de trabajo y dentro de estas reglamentaciones nos encontramos con la autonomía que de acuerdo con el comentario de Jaime Castrejón Diez nos señala: “Las universidades e Instituciones son autónomas porque, dentro del marco de la Constitución Política y de la ley, deciden sus planes y programas docentes, de investigación y de extensión de la cultura; nombran a sus autoridades y legislan en los aspectos internos. Autonomía universitaria es garantía constitucional ligada entrañablemente con definición de democracia del propio artículo 3º de la ley fundamental: la democracia no es sólo estructura jurídica y régimen político, sino sistema de vida fundado en el constante mejoramiento político, económico, social y cultural del pueblo”¹⁸⁶.

Jaime Castrejon Diez, continúa expresando: “autonomía universitaria significa el ejercicio libre de la voluntad mayoritaria de los universitarios, resolver el problema de la democracia interna y la autonomía es el elemento central para que puedan echar a andar alternativas de superación de la calidad de la enseñanza y la formación, porque ello permitirá eficazmente que la investigación que se realiza, los currículum de sus cursos, los sistemas organizativos, administrativos y la gestión de los recursos quede en manos de quienes los trabajan para su desarrollo académico. Ya que no se podrán elevar los niveles académicos de la universidad mientras no existan formas institucionales participativas amplias y democráticas”¹⁸⁷.

Estas Instituciones de carácter autónomo forman individuos críticos e integrales, donde los estudiantes se dedican al estudio, a la investigación, fundan y despliegan su cuerpo en el juego y en el arte; de maestros que enseñen, aprendan y se involucren en la vida que se encuentra fuera de las aulas, para desarrollar su conocimiento en beneficio de la sociedad.

Por consiguiente es necesario aclarar que estas Instituciones están dedicadas a la educación popular, al respecto de esto Castrejón Diez comenta en relación a la UNAM: “...Uno de los problemas políticos más frecuentes deriva de la idea errónea de lo que se entiende por educación popular. Sí por

¹⁸⁶ CASTREJÓN DIEZ, Jaime. La Universidad y el Sistema. Trillas. México. 1992. pág. 220.

¹⁸⁷ Idem.

educación popular se entiende, como debería, una educación a la cual tienen acceso todas las clases sociales y que ofrece, en la medida de lo posible, igualdad de oportunidades que la convierten en un factor de movilidad y de justicia social, nuestra universidad es, sin duda, una universidad popular, pues cumple con esos requisitos”¹⁸⁸.

Las universidades e instituciones, son las responsables de investigar, descubrir, etc., es el lugar donde se forman profesionales en diferentes ramas de la ciencia, las humanidades, la cultura y las artes de México para que respondan a las heterogéneas necesidades del país. Con la Autonomía existe la libertad de cátedra e investigación, libre examen, discusión de las ideas, planes y programas docentes de investigación y de extensión de la cultura, además de tener la libertad de decidir por sus materias, asignaturas clases, disciplinas, profesorado, nombrar libremente a sus autoridades, donde no existe un “látigo” que censure las lecturas, asimismo también legisla en sus aspectos internos, tiene su propia Ley orgánica para reglamentar el funcionamiento de las universidades o instituciones.

Con la autonomía se deja en forma libre y responsable que se dicten normas sobre el ingreso, promoción y permanencia de su personal académico y la manera en que se regularan las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo.

La facultad de admisión del personal académico corresponde exclusivamente a las Universidades o Instituciones Autónomas por Ley y así regular su relación laboral, siempre y cuando las tareas que realicen éstos trabajadores tengan ese carácter, además de ser aprobado en la evaluación académica que verifiquen estas instituciones autónomas a través del órgano competente cumpliendo con los requisitos y procedimientos establecidos por ellas.

En cambio con el personal administrativo, por lo general se inician de diferente manera las relaciones laborales, aunque es regulado Constitucionalmente por el artículo 3° y el 123 apartado “A”, aquí el patrón esta obligado por ley admitir exclusivamente como trabajadores a quienes sean

¹⁸⁸ Ibidem. pag. 221.

miembros del sindicato contratante a través de la cláusula de admisión, las plazas vacantes por lo regular son de base, y claro es necesario que se evalúe al personal para ingresar como trabajador administrativo, asimismo también se admite la cláusula de exclusión.

Para concluir con este tema es oportuno incluir el comentario que hace Jesús Urbano Farias Hernández, señalando lo siguiente:

“... la Universidad es una comunidad de cultura de hombres libres, en la que se busque y enseñe la verdad y en la que se preparen los estudiantes, los profesores y los investigadores a usar los conocimientos adquiridos en beneficio del hombre, de la familia, de la patria y de la humanidad, y a resolver los grandes problemas e interrogantes de su siglo”¹⁸⁹.

“Las universidades o instituciones de cultura superior en el México moderno han estado indisolublemente vinculadas al concepto de autonomía, entendida ésta como el gobernarse por sí mismas, con el respeto irrestricto del Estado para que se organicen, administren y funcionen libremente, y sean sustento de las libertades”¹⁹⁰.

Otra garantía individual que estudiamos por su importancia es el artículo 9º constitucional, que a la letra dice:

“Artículo 9...

“no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte de los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

¹⁸⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimaséptima edición. Porrúa. México. 1999. pág. 597.

¹⁹⁰ Idem.

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

El Maestro Ignacio Burgoa nos señala al respecto de este artículo:

“La garantía individual mencionada se refiere a dos especies de libertades: la de reunión y la de asociación. Por ende, hay que delimitar a ambas, fijando sus características y diferencias. Por derecho de asociación se entiende toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con substantividad propia y distinta de los asociantes, y que tiende a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente. La libertad de asociación, al ejercitarse, engendra las siguientes consecuencias: a) creación de una entidad con personalidad y substantividad jurídicas propias y distintas de las que corresponden a cada uno de sus miembros individuales y b) persecución de fines u objetivos permanentes y constantes, por el contrario, el derecho de reunión se revela bajo una forma diversa. Cuando varias personas se reúnen, este acto no importa la producción de una entidad moral en los términos apuntados; simplemente se trata de una pluralidad de sujetos desde un mero punto de vista aritmético, la cual, por lo demás, tiene lugar a virtud de la realización de un fin concreto y determinado, verificado el cual, aquella deja de existir. Las consecuencias que se derivan del ejercicio del derecho de reunión son diferentes de las que produce el desempeño de la libertad de asociación”¹⁹¹.

En efecto, a diferencia de ésta, la libertad de reunión al actualizarse, no crea una entidad propia con substantividad y personalidad diversa e independiente de la de cada uno de sus componentes; además, una reunión, contrariamente a lo que sucede con una asociación, es transitoria, esto es, su existencia y subsistencia están condicionadas a la realización del fin concreto y determinado que la motivó, por lo que, logrado éste, tal acto deja de tener lugar.

¹⁹¹ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Trigésima séptima edición. Porrúa. México. 2004. pág. 380 y 381.

“El derecho público subjetivo de asociación, consagrado en el artículo 9º Constitucional, es el fundamento de la creación de todas las personas morales privadas, llámense éstas asociaciones propiamente dichas (previstas por el artículo 2,670 del Código Civil), sociedades civiles (ídem por el artículo 2, 688 del propio ordenamiento), sociedades mercantiles (en los términos de la ley de la materia), sociedades cooperativas, etc. Todas estas entidades especiales, cuya existencia y fundamento jurídicos arrancan del artículo 9º constitucional, se organizan y regulan por los ordenamientos correspondientes y que propiamente se ostentan como reglamentarios de dicho precepto de nuestra Ley fundamental”¹⁹².

En resumen, la garantía consagrada en el artículo 9º constitucional se refiere tanto a la libertad de asociación como a la de reunión, concebidas éstas en los términos que, se han explicado.

Pues bien, dichas libertades específicas no están consignadas en términos absolutos a título de derechos públicos individuales. En efecto, para que la facultad de asociación y reunión sea tal, es menester, en primer lugar que su ejercicio se lleve a cabo pacíficamente, esto es, exento de violencia.

Por consiguiente, una reunión o una asociación que no se formen pacíficamente, o que los objetivos que persigan tengan extrínsecamente un carácter de violencia o delictuoso, no estarán protegidas por el artículo 9º constitucional. El adverbio “pacíficamente” empleado en este precepto se contrae, o bien a la manera de ejercitar dichas libertades, o también en el aspecto externo de realización de sus objetivos, los cuales, a pesar de ser lícitos, sí se verifican con violencia, no los tutela la Ley fundamental¹⁹³.

“Para que la libertad de reunión o asociación sea contenido de la garantía individual prevista en dicho precepto, es menester que su actualización persiga un objetivo lícito, constituido por aquellos actos que no pugnen contra las buenas costumbres o contra normas de orden público. Por consiguiente, cualquier asociación o reunión que no tenga un objeto lícito, no sólo no está tutelada por el artículo 9º constitucional, sino que puede constituir la figura

¹⁹² Idem.

¹⁹³ Cfr. Idem.

delictiva prevista en el artículo 164 del Código Penal, si sus finalidades consisten en cometer hechos delictuosos”¹⁹⁴.

“En el segundo párrafo del artículo 9º constitucional, dentro de la libertad de reunión, instituye como derecho específico el de poder congregarse ‘para hacer una petición o presentar una propuesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta ni se hiciere uso de violencia o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee’. De acuerdo con esta disposición constitucional, ninguna autoridad estatal puede disolver ninguna manifestación, asamblea, etcétera, que tenga como fin hacer pública un protesta por algún acto autoritario, impugnando éste; derecho que tiene las limitaciones transcritas”¹⁹⁵.

“De la relación jurídica que implica la garantía específica de libertad contenida en el artículo 9º constitucional se deriva para el sujeto activo de la misma un derecho subjetivo público individual, consistente en la potestad o facultad que tiene el individuo de reunirse con sus semejantes con cualquier objeto lícito y de manera pacífica (liberta de reunión), así como de constituir con ellos toda clase de asociación (lato sensu) que persigan un fin lícito y cuya realización no implique violencia de ninguna especie. De la mencionada relación jurídica se desprende para el Estado y sus autoridades la obligación correlativa, que estriba en no coartar las libertades de reunión y asociación organizadas constitucionalmente bajo las condiciones indicadas”¹⁹⁶.

En cambio, argumenta Mario de la Cueva que, “nuestra constitución en el artículo noveno el derecho que tienen los hombres para reunirse o asociarse, con cualquier objeto lícito, sin que para formar una reunión o asociación haya de preceder licencia o permiso de la autoridad. Este derecho no podía ser desconocido sin desconocer en su base el origen de las sociedades o naciones ... En todos los órdenes posibles la unión hace la fuerza ... La asociación pone en un fondo común la inteligencia, la fuerza y los recursos de cada uno de los asociados; lo que es imposible en el orden natural de las cosas para un hombre solo, es posible y fácil para una asociación que multiplica el poder y la fuerza

¹⁹⁴ Ibidem. pág. 382.

¹⁹⁵ Idem.

¹⁹⁶ Idem.

de cada uno de los asociados; y a este poder colectivo debe el mundo las maravillas que causan nuestra justa admiración...”¹⁹⁷.

Los derechos de reunión y asociación pertenecen a todos los seres humanos de manera general los de asociación sindical son derechos de los trabajadores.

El artículo 123 Apartado “A”, en su fracción XVI, señala: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”.

El grupo de los derechos públicos, reunión y asociación, adquirieron un relieve y una significación particular al constitucionalizarse en algunas de las declaraciones de los derechos del hombre de los dos últimos siglos; los dos derechos fueron reconocidos en el artículo noveno de la Constitución de 1857. Estos derechos del hombre, pasaron con el mismo número a la carta magna que nos rige actualmente. Y los derechos sociales, coalición y asociación sindical, se encuentran consignados en la fracción XVI del artículo 123 Apartado “A”, que ya citamos¹⁹⁸.

El Maestro De la Cueva, nos explica que debe entenderse por libertad sindical el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar e ingresar libremente a las organizaciones que estimen conveniente y el derecho de éstas a actuar libremente para la realización de sus fines. Es un principio doble, para nacer y para actuar, que si surgió en el siglo del individualismo y liberalismo como un instrumento de defensa y de lucha en contra del capitalismo explotador y de su estado, constituye en nuestros días sin perder la característica apuntada, un elemento fundamental de la idea nueva de la democracia social¹⁹⁹.

¹⁹⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Decimanovena edición. Porrúa. México. 2003. pág. 237.

¹⁹⁸ Cfr. Ibidem. pág. 234.

¹⁹⁹ Cfr. Ibidem. pág. 223.

De la Cueva, nos dice que la Asociación Sindical está reconocida por la Fracción XVI del 123 Constitucional Apartado “A”, como un derecho de los empresarios, pero su función no desborda la libertad de asociación del artículo 9º de la Carta Magna, por lo que fue una especie de cortesía de la clase trabajadora al viejo principio de la igualdad ante la Ley, en cambio la norma laboral reconoce el derecho sindical frente al Estado, que no podrá impedir la libre formación de los sindicatos, y sobre todo, delante de los empresarios, a los que impone la obligación de negociar y contratar colectivamente con los sindicatos obreros las condiciones de trabajo ²⁰⁰.

En esa medida los instrumentos colectivos: coalición, asociación profesional, sindicato y huelga, son claramente instrumentos de clase, y actualmente los encontramos plasmados en nuestra Constitución ²⁰¹.

Néstor de Buen, nos explica que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contiene en dos de sus disposiciones fundamentales, la referencia a la asociación en general y a la asociación profesional. En el artículo 9º, que antes invocamos, se consagra el primero. En la fracción XVI del apartado “A” del artículo 123 se menciona el segundo, al señalar que “tanto” los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera ²⁰².

En realidad el derecho a la sindicalización es, esencialmente, un derecho colectivo de clase y un derecho de afiliación sindical, de corte individualista, siempre supeditado al interés colectivo.

De la Cueva, sin dejar de reconocer su identidad esencial, afirma que entre ambos derechos existen diferencias importantes como son:

“a) El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres y constituye una garantía individual. Por el contrario, el derecho de asociación

²⁰⁰ Cfr. *Ibidem*. pág. 234.

²⁰¹ Cfr. DE BUEN L., Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Ob. Cit. pág. 573.

²⁰² Cfr. *Ibidem*. pág. 608.

profesional pertenece a los trabajadores o a los patronos ‘para con los miembros de su misma clase social, es un derecho social’.

b) El derecho de asociación profesional es un derecho ‘especial’, mientras que el derecho de asociación es un derecho ‘general’.

c) El derecho de asociación es un derecho frente al Estado, en tanto que el de asociación profesional ‘es el derecho de una clase social frente a otra’, aun cuando también es derecho frente al Estado.

d) El derecho de asociación no sería bastante, por sí mismo. Es preciso obligar a los empresarios que traten con las asociaciones obreras. Esto puede lograrse de dos maneras: mediante la acción directa, a través de la huelga, que es la solución inglesa y francesa, o bien, mediante la imposición (legal) de la obligación, a cargo del empresario, de tratar con el organismo profesional”²⁰³. Esta es la solución mexicana contenida en el artículo 387, de esta manera la asociación profesional implica una obligación de tolerar, a cargo de la otra clase, que no puede derivarse del simple derecho de asociación.

De la Cueva, concluye que el derecho establecido en el artículo 9º constitucional “es el derecho universal del hombre a asociarse con los demás” mientras que el previsto en la fracción XVI del Apartado “A” del artículo 123 es un “derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores”²⁰⁴.

Mario de la Cueva en su análisis, acepta que el artículo 123 de nuestra Constitución, en su fracción XVI, Apartado “A”, reconoció a una asociación determinada como portadora de interés de las clases sociales y la elevó al rango de sujeto de los derechos colectivos en asuntos de trabajo.

²⁰³ Ibidem. pág. 609.

²⁰⁴ Idem.

Siguiendo en curso de nuestra investigación, pasaremos al siguiente subtema donde hablaremos de los artículos que fundamentan el contenido del presente trabajo, siendo éstos derivados de la Ley Federal del Trabajo.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, es una ley reglamentaria que proviene de la Carta Magna, específicamente del artículo 123 Apartado “A”; uno de los puntos a tratar en este trabajo es estudiar si la misma responde como instrumento eficaz para hacer efectivo el derecho que tienen los trabajadores y patronos para coaligarse en defensa de sus intereses ó formando sindicatos (asociaciones profesionales).

En nuestra Ley Federal de Trabajo en el Título Sexto denominado “Trabajos Especiales”, en su Capítulo XVII intitulado “Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley” encontramos lo relativo a la regulación de los preceptos que atañen las relaciones de trabajo entre los trabajadores académicos y administrativos con las Universidades e Instituciones en comento; mismas que analizaremos a continuación:

El artículo 353-J, nos indica las instrucciones de cómo deben ser las relaciones de trabajo entre trabajadores administrativos y académicos en las instituciones autónomas por Ley, también infiere mantener el equilibrio y la justicia social, que concuerde con la autonomía.

“Artículo 353-J. Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones”.

Tratándose de universidades e instituciones autónomas por ley, Alberto Trueba aporta la siguiente consideración: “En nuestra Universidad se creía y todavía hay profesores que sostienen la tesis de que el derecho del trabajo es la norma que regula conflictos entre factores de la producción, trabajo y capital exclusivamente, olvidándose que también existen relaciones laborales entre quienes realizan actividades fuera de la producción económica y en los que se da el binomio de trabajador-patrón, que es el caso de nuestra Universidad y su personal y de otros centros culturales, ya sean Universidades de Estado o autónomas”²⁰⁵.

Por lo tanto, los profesores, investigadores y empleados de la Universidades o de cualquier otro instituto científico descentralizado del Estado y quienes representan a estas instituciones, en sus relaciones laborales las cuales se rigen por el artículo 123 constitucional, de donde resulta que las universidades tienen la calidad de patrón. Precepto constitucional del cual se deriva la Declaración de Derechos Sociales²⁰⁶.

Asimismo Néstor De Buen, comenta: “se señala que las disposiciones del nuevo capítulo tienen por objeto ‘conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones’. Esta frase sí constituye el resultado de un precario acto de circo en el que el equilibrio se torna inestable.

Es de llamar la atención como aquí, obviamente sin necesidad aparente, se repite el texto de una disposición general de la Ley, el art. 2º, que atribuye a todas las normas de trabajo esa misma finalidad: conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones. No habría sido necesario decirlo de nuevo. Hay pues, otra razón. Esta consiste, simple y sencillamente, en que su repetición calma la presentación del verdadero objetivo que se persigue con el capítulo y, que consiste no tanto en preservar la autonomía y la libertad de cátedra e investigación, sino los ‘fines propios de estas instituciones’. Es el resultado de llevar a la norma reglamentaria del artículo 123 constitucional,

²⁰⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981. pág. 588.

²⁰⁶ Cfr. Idem.

Apartado 'A', el principio consagrado en el segundo párrafo del artículo 3º, frac. VIII de la propia Constitución.

Para quién haya vivido un poco los problemas del sindicalismo universitario resulta de una claridad notoria que la libertad de cátedra e investigación jamás ha estado en juego, y por lo que se refiere a la autonomía, ya hemos dicho que no puede ser otra cosa que una garantía frente al Estado, la que evidentemente no tiene que reglamentarse por vía laboral”²⁰⁷.

Efectivamente este artículo nos da las pautas para regular las relaciones entre los trabajadores administrativos y académicos, que existe entre ambos sindicatos ya que aglutinan a trabajadores con diferente nombramiento por su desarrollo de actividades en tanto que unos se dedican a la docencia y otros se avocan a las actividades administrativas, y por ley tanto sindicatos como Instituciones autónomas están obligados y obligadas a mantener el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, el equilibrio es mantener la medida sin irrumpir las relaciones laborales por un problema que probablemente se pueda remediar hablando y corrigiendo, sin llegar a convertirse en conflicto dando origen a la huelga.

De la misma forma se debe hablar con la verdad, dando un trato y pago justo al trabajador que presta los servicios a estas casas de estudio, respetando sus derechos contractuales, para que la justicia social no se vea quebrantada con la suspensión de labores (huelga) en dichas Instituciones, y que sea ecuánime con la autonomía, libertad de cátedra e investigación científica.

Retomando el pensamiento de Trueba Urbina, analizamos que efectivamente algunos estudiosos del derecho y estudiantes aun no han comprendido que los derechos sociales son exclusivos de la clase obrera mexicana y que no son derechos a favor de los patrones, ya que son garantías sociales que vienen desde la constitución del 17 y que dialécticamente todos aquellos que presten un servicio a otros trabajadores gozan de los derechos sociales consagrados en el artículo 123 constitucional y sus leyes reglamentarias, aunque los patrones no sean o no pertenezcan al capital como

²⁰⁷ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. pág. 545.

por ejemplo el gobierno o instituciones descentralizadas del Estado como son las universidades o instituciones autónomas por Ley ²⁰⁸.

El siguiente precepto laboral, nos define al trabajador académico, que presta sus servicios a las universidades, así también nos especifica al personal administrativo.

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

A través del artículo anteriormente transcrito, encontramos que: “...se distingue entre personal académico y personal administrativo a los que, a pesar de que la ley les reconoce como trabajadores, los sujeta a un régimen jurídico distinto. El propósito principal es que, respecto del personal académico, las universidades conserven la facultad de fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de dicho personal y que los aspectos académicos no estén sujetos a negociación colectiva” ²⁰⁹.

Podemos agregar que el artículo en comento expresa que el personal académico es la persona física encargada de la docencia universitaria, aunque algunos de ellos se dedican a la investigación u otras tareas consagradas a la docencia como son elaborar los planes y programas de estudio, algunos académicos han compaginado estas actividades dentro de las Universidades e Instituciones Autónomas, para canalizar mejor en aprendizaje e investigación.

En lo que concierne al personal administrativo, son trabajadores que desarrollan actividades administrativas tales como: administración auxiliar, de administración profesional, especializada técnica, especializada obrera, obrera y las que acuerden, en nuestro caso, UNAM y STUNAM coadyuvando en los

²⁰⁸ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit. pág. 588.

²⁰⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 598.

trabajos tanto de la docencia como de la investigación, y en general son un gran apoyo para desarrollar las tareas académicas.

El artículo 353-L, nos explica como debe regularse en lo general lo relacionado con el ingreso del personal académico en estas instituciones que por ley son autónomas y corresponde a dichas casas de estudio.

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

Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectuó el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan”.

Al respecto Roberto Báez Martínez comenta: “Desde esa perspectiva, si un trabajador de ese tipo ejercita acción, demandando su reconocimiento de que su relación de trabajo debe ser considerada por tiempo indeterminado y solo apoya su reclamación en señalar que sus labores son permanentes pero no alega ni acredita que hubiera aprobado la evaluación académica respectiva, a la que se refiere la legislación aplicable como requisito para ser sujeto de una relación laboral por tiempo indeterminado, es dable establecer que no se demuestra la procedencia de la acción”²¹⁰.

Es evidente que contratar trabajadores constituye un problema propio del Derecho y que no puede ser regulado sólo al capricho del patrón invocando que tiene carácter académico el problema mayor reside en que la determinación de los requisitos de ingreso y los procedimientos de admisión quedan estrictamente a criterio de las propias universidades e instituciones.

La formulación de los planes de estudio, y de los programas específicos para la docencia o la investigación son cuestiones académicas y Néstor De

²¹⁰Ley Federal del Trabajo. Comentada por Roberto Báez Martínez. Pac. México. 2006. pág. 310.

Buen comenta: “Yo dudaría mucho en admitir que la determinación de los requisitos personales para asumir tareas docentes o de investigación pueda aceptar el mismo calificativo. Pero de lo que no hay duda es que las pruebas de admisión tienen carácter laboral, lo que convirtieron en académico, es simple y sencillamente una trampa legal”²¹¹.

No cabe duda que las instituciones autónomas son las encargadas de regular coberturas del personal académico, ya que para ser sujetos a una relación laboral por tiempo indeterminado además de realizar dichas funciones deben aprobar la evaluación del órgano competente establecido con los requisitos y procedimientos obligatorios que las universidades e instituciones autónomas por ley han propuesto.

El artículo que a continuación se enuncia, nos define las diferentes formas de contratación que tienen las universidades o instituciones autónomas por ley para que labore el personal académico.

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

En este punto Néstor de Buen expresa lo siguiente: “Aparentemente esta disposición deja sin aclarar la contratación de investigadores por obra determinada que es, por otra parte, absolutamente usual. La razón me parece que habrá de encontrarse en que esos vínculos pueden ser fácilmente sustituidos por contratos civiles de prestación de servicios profesionales”²¹².

Este artículo es continuación del anterior, ya que la forma de contratación del personal académico es una facultad exclusiva de las instituciones autónomas a través del órgano que establecen las mismas y podrán ser contratados por varias modalidades ya sea por jornada completa o media jornada, los profesores que se dedican exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase.

²¹¹ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. pág. 546.

²¹² Ibidem. pág. 547.

El siguiente artículo nos indica porque no existe violación en el principio de igualdad de salarios en el caso de los académicos:

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

A este respecto Jesús Urbano Farías nos revela lo siguiente:

“...Las diversas categorías académicas tienen la presunción legal de considerarse puestos diferentes por lo que no es violatorio del principio de igualdad de salario, el que en estos casos se fijen remuneraciones diferentes”²¹³.

Este artículo se avoca a explicarnos que por lo regular ya tiene un salario cada categoría según sea el trabajo que desarrolle dicho personal académico. Y que no se viola ningún principio de igualdad de salarios por la fijación de salarios distintos para trabajo igual en tanto que el trabajo que se realiza corresponde a diferentes categorías académicas.

El artículo 353-Ñ nos introduce a conocer quienes deben ser los integrantes de las directivas de los sindicatos y que personal debe formar parte de los mismos en las instituciones educativas autónomas por ley.

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

- I. De personal académico;
- II. De personal administrativo;
- III. De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores”.

²¹³DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 598.

Jesús Urbano Farías nos hace el siguiente comentario:

“...Solo se permite la formación de sindicatos por cada institución, lo que implica que no se pueda formar un sindicato nacional que agrupara a las universidades e instituciones de educación superior. Autónomas por ley. Lo anterior no impide que se pueda formar una federación de sindicatos, pero en este caso, cada uno de sus sindicatos afiliados, en lo individual negociarían sus condiciones generales de trabajo. El que sólo se aceptaran sindicatos gremiales y de empresas, y no nacionales de industria, como se señala en la exposición de motivos, tuvo por objeto, evitar:

‘...que intervinieran en la contratación colectiva personas ajenas a estas instituciones, impidiéndole a sus propios trabajadores el ejercicio de sus derechos laborales y afectando el derecho constitucional de las universidades e instituciones autónomas gobernarse a sí mismas’ ”²¹⁴.

Este precepto de ley laboral nos señala que los sindicatos y sus directivas de las instituciones autónomas por ley estarán conformados únicamente por trabajadores que presten sus servicios en cada institución, y cada sindicato negociará sus condiciones laborales por separado.

En el siguiente artículo se señala que instancias son las encargadas de registrar a los sindicatos ya sean de índole federal o local.

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

El presente artículo nos explica que toda organización sindical nacida de los trabajadores de las universidades e instituciones autónomas por ley debe ser registrada ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en caso de ser de ámbito federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje si es local, esto apegado a la regla general del artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

²¹⁴ Ibidem. pág. 599.

El artículo 353- P, se refiere a la contratación colectiva que se da entre las universidades e instituciones autónomas por ley y sus sindicatos:

“Artículo 353-P. Para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el artículo 388. Para tal efecto el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial”.

Néstor de Buen nos comenta que: “...Lo absurdo de la utilización de nombres diferentes de los ordinarios: concesión generosa a quienes no quieren reconocer que las universidades son empresas, tal como se desprende del artículo 16, se pone de manifiesto en el art. 353-P en el que se dispone que para los efectos de la contratación colectiva los sindicatos de personal académico y administrativo recibirán el tratamiento de sindicatos gremiales y los de institución, el de sindicato de empresa”²¹⁵.

Este precepto de Ley no tiene modificación ya que se manejan de acuerdo a lo ya establecido con el artículo 388. Si concurren sindicatos de empresa o de industria, el patrón firma contrato con el que tenga mayor número de afiliados, si concurren sindicatos gremiales se firma contrato con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones.

“...En materia colectiva, se establece que solo podrán formarse sindicatos de personal académico, de personal administrativo, o de institución, si incorporan a los dos tipos de trabajadores. Si el sindicato es de personal académico o administrativo, se le dará el tratamiento de sindicato gremial y si el sindicato se integra con los dos tipos de personal en la institución, tendrán el trato de sindicato de empresa”²¹⁶.

En el precepto laboral siguiente, nos encauzamos a conocer que los logros del personal académico quedan prohibidos extenderse al personal

²¹⁵ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. pág. 548.

²¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 598.

administrativo y a la inversa, incluso en su contrato del personal académico no esta permitido la cláusula de admisión y expulsión.

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

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

Jesús Urbano Farías nos señala lo siguiente:

“...Una consecuencia de lo anterior, es que cada uno de los sindicatos en la institución, pueden negociar por separado las condiciones de trabajo para el personal académico de las que corresponden al personal administrativo”²¹⁷.

Es importante puntualizar que este artículo es claro al expresar que los logros de un contrato colectivo de trabajo del personal académico en la universidades e instituciones autónomas no pueden hacerse extensivos al personal administrativo, ni a la inversa, tampoco esta permitido la cláusula de admisión y cláusula de exclusión, por corresponder a las universidades e instituciones autónomas por ley esta facultad de regular las coberturas del personal docente y académico en general.

El artículo 353-R que a continuación transcribimos expresa en que consistirá el procedimiento de huelga en este tipo de universidades o instituciones autónomas, en caso de presentarse dicha situación:

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

²¹⁷ Ibidem. pág. 599.

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

Urbano Farías nos indica que durante la huelga es necesario seguir con algunas labores como son las siguientes:

Se “...reconoce el derecho de huelga, estableciéndose que el aviso de suspensión de labores ha de notificarse con una antelación de diez días y que deberán seguirse ejecutando, en caso de huelga, las actividades necesarias para evitar el daño irreparable a las investigaciones o experimentos en curso”²¹⁸.

Asimismo el contenido del artículo 353-R, nos revela que los trabajadores representados o su sindicato deben dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje con diez días de anticipación para poder estallar una huelga. Además se negociará con el sindicato, que laboren algunos trabajadores, para cuidar los experimentos o investigaciones en curso para no interrumpir su marcha.

El artículo 353-S nos expone que existen las Juntas Especiales que se encargan de los conflictos laborales en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

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

²¹⁸ Idem.

Para enriquecer el presente tema Jesús Urbano Farías nos comenta:

“...Para que los miembros de la respectiva comunidad universitaria o educativa, junto con el Estado, resuelvan sus conflictos laborales, se prevé dentro de la integración de Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, que participen las instituciones y los trabajadores a su servicio”²¹⁹.

Indudable es que este precepto laboral nos señala que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las de Conciliación Permanente, también funcionarán Juntas Especiales que se forman, para encargarse de los asuntos laborales de las universidades e instituciones autónomas por ley y se integran tripartitamente por un presidente, representantes de las universidades o instituciones autónomas por ley y los representantes de los trabajadores académicos o administrativos.

El maestro Roberto Báez Martínez hace el siguiente comentario: “Tratándose de conflictos suscitados entre los trabajadores académicos de la Universidad aludida con la propia institución. Si se tramitó y resolvió en contravención a lo ordenado en dicho precepto, debe concederse el amparo y protección de la justicia federal que solicita, para el efecto de que la junta responsable deje insubsistente el laudo reclamado, y reponga el procedimiento para iniciarlo en los términos y con los representantes, que se refiere el artículo 353-S de la Ley Federal del Trabajo en comento y con plenitud de jurisdicción dicte el laudo que proceda conforme a derecho”²²⁰.

El artículo 353-T, que a continuación transcribimos esta muy relacionado al anterior, en virtud de señalar la forma de elección de los representantes de los trabajadores académicos o administrativos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

“El artículo 353-T. Para los efectos del artículo anterior, la autoridad competente expedirá la convocatoria respectiva, estableciendo en ella que cada universidad o institución nombrará su representante, y que deberán celebrarse

²¹⁹ Idem.

²²⁰ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Roberto Báez Martínez. Ob. Cit. pág. 316.

sendas convenciones para la elección de representantes de los correspondientes trabajadores académicos o administrativos”.

En este precepto de Ley nos muestra que efectivamente las autoridades de la Secretaría de Trabajo y Previsión expedirán una convocatoria para elegir los representantes de las universidades o instituciones de educación superior autónomas por ley, y por otro lado para elegir a los representantes de los trabajadores académicos y administrativos indicando el artículo que deben buscarse vías de arreglos para investigar al trabajador idóneo que represente al grupo de trabajadores en las Juntas Especiales.

El precepto laboral que a continuación se cita, nos precisa que los trabajadores de las universidades e instituciones autónomas por ley, tienen derecho a la seguridad social y sus prestaciones no serán inferiores a las establecidas constitucionalmente.

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

En el caso de los trabajadores de la UNAM, tanto académicos como administrativos se encuentran afiliados al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Tal como lo indica el artículo que antecede los trabajadores de las universidades instituciones autónomas por ley, tienen derecho a disfrutar de un sistema de seguridad social, para su persona y los suyos; y así estén protegidos contra riesgos de trabajo o de enfermedades en general, la protección radica en que tanto el patrón como el Estado deben preocuparse por proteger y salvaguardar la integridad física y saludable del trabajador y para ello las universidades e instituciones de carácter autónomo previeron que sus trabajadores recibieran atención médica y previsión social.

A continuación y por su importancia, damos tratamiento al tema de las Relaciones Colectivas de Trabajo, que en forma general dispone la Ley Federal del Trabajo, y que de manera específica esta contenida en el Título Séptimo, sobresaliendo inicialmente el artículo 354, que a la letra dice: “La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones”.

En el artículo 355, de la Ley nos define: “Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.

A este respecto, el maestro Mario de la Cueva nos explica: “que la fracción XVI del Artículo 123 reconoció el derecho de los trabajadores para coligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. De ahí nació cierta confusión entre los conceptos, que aun no ha sido superada totalmente.

En el mismo año de 1917. D. J. López, de quien nunca volvimos a tener noticias, hizo notar la confusión: aplicando literalmente el precepto querría decir que los trabajadores, ‘para defender sus intereses, necesitarían coligarse y formar por fuerza sindicatos, pero no podrían coligarse sin formar el sindicato’, o con otras palabras, la coalición sería únicamente el camino para llegar al sindicato. La primera edición de la obra magistral de Paul Pic es del año 1912, pero la que conocemos es la quinta, publicada en 1922; en ella se distinguen pulcramente los conceptos de coalición, asociación sindical y huelga y se define a la primera como ‘la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses’. Esta definición pudo haber inspirado la que aparece en el artículo 258 de la Ley de 1931, que paso al artículo 355 de la Ley vigente, que solamente añadió el término temporal”²²¹.

“La coalición, no se identifica ni con la huelga ni con la asociación sindical, aun cuando es un antecedente necesario de estas instituciones y, normalmente, desemboca en ellas. Es sin embargo frecuente la formación de

²²¹ Ibidem. pág. 238.

una coalición, sin que llegue a producirse la huelga o a crearse un sindicato”²²².

“Tampoco se confunde la coalición con la asociación sindical, aquélla es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición”²²³.

La coalición son las primeras organizaciones incipientes o pasos que dan los trabajadores para llegar a formalizar una organización legalmente establecida que se encargue de la defensa de sus intereses en común, y también hacer frente al patrón con un organismo semejante al que éste representa en su esquema social y laboral.

“Asociación sindical, legalmente establecida en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que, es una organización permanente para el estudio y defensa se intereses actuales y futuros. Pero también la Asociación Sindical está precedida por la coalición, más aún, los sindicatos están declarados coaliciones permanentes por el artículo 441 de nuestra Ley, en cuestión”²²⁴.

La Ley Federal del Trabajo considera a la coalición como una reunión de trabajadores para lograr un fin; además de que se ha considerado es una institución autónoma, y como tal puede desembocar en una huelga o en una reunión permanente. Desde este punto de vista el Maestro Mario de la Cueva explica que: “es el soporte de las instituciones del derecho colectivo de trabajo, el derecho de base sin el cual no son posibles ni la huelga ni la asociación sindical”²²⁵. Como fenómenos sociales no son posibles sin que exista una coalición previa; y si no es reconocida la libertad de coalición, no podrían adquirir, existencia legal, ni huelga ni los sindicatos²²⁶.

²²² Ibidem. pág. 239.

²²³ Idem.

²²⁴ Ibidem. pág. 240.

²²⁵ Idem.

²²⁶ Cfr. Idem.

Efectivamente si los seres humanos no se hubieran preocupado por organizarse en grupos, desde tiempos remotos no habrían vencido obstáculos en la naturaleza, tampoco podrían defenderse del más fuerte y para ello tuvieron que buscar armas para sobrevivir en el medio. Así el hombre fue evolucionando en su organización y busco herramientas que le ayudaran a mantenerse socialmente y a equilibrar la estabilidad, e igualdad de derechos sociales y para hacerse respetar en las labores a desempeñar fue necesario formar organismos fuertes que hicieran contrapeso a los patrones o empresarios, por eso fue necesario buscar herramientas o armas para presionar al patrón y poder dialogar con los organismos formados por trabajadores, para lograr un mejor pago salarial y demás prestaciones sociales.

Asimismo cabe aclarar que, sólo puede entenderse en función de la huelga o de la asociación sindical, pues, si no pudiera desembocar, en una u otra, su existencia sería efímera y no influiría eficazmente en la vida del derecho del trabajo.

La ley laboral federal define al sindicato así: “Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

En la vida moderna laboral, también evoluciona el derecho del trabajo y esto hace posible la constitución de sindicatos en defensa de intereses comunes. Pensamos que la organización profesional de trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista y por otro lado los patrones tienen sus derechos patrimoniales como es la propiedad. Aquí se observa claramente que patrones y trabajadores persiguen distintos objetivos.

Este derecho de asociación profesional se consigna como ya hemos estudiado en la fracción XVI del apartado “A” del artículo 123 constitucional.

La Asociación tiene prohibiciones como el no pertenecer a organizaciones o confederaciones de trabajadores en general, tampoco

agruparse a organismos políticos; podrá guardar con tales entidades relaciones de carácter social o cultural, pero nunca de solidaridad²²⁷.

El Maestro Mario de la Cueva, nos dice: “que la libertad general de asociación se refiere a todos los fines humanos, políticos, culturales deportivos, etcétera, en cambio, la libertad sindical se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo; esta diferencia es la consecuencia del distinto campo de actividad humana sobre el que se extiende el manto protector de la garantía: ‘la libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales’ ”²²⁸.

Las consideraciones precedentes muestran las diferencias y la íntima relación que existe entre la coalición, la huelga y la asociación sindical, que son los tres soportes medulares legales para la organización sindical.

Cavazos Flores, nos señala diferencias profundas entre coalición y sindicatos, diciendo: “que coalición es transitoria, no requiere registro, se constituye para defender intereses comunes, no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, en cambio es titular precaria del derecho de huelga, y puede formarse con dos trabajadores o patronos”²²⁹. En cambio el sindicato, “es permanente, requiere registro ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes, y para formarse necesita un mínimo de 20 trabajadores o de tres patronos, es titular del contrato colectivo de trabajo”²³⁰.

Al introducimos con los sindicatos, también veríamos Federaciones y Confederaciones así como su fundamento legal, del capítulo II de la Ley, que se encarga de explicar que son y como deben organizarse entre los mismos sindicatos.

²²⁷ Cfr. Idem.

²²⁸ Ibidem. pág. 241.

²²⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Ob. Cit. pág. 428.

²³⁰ Idem.

“Artículo 357. Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”.

En este punto Cavazos, nos expresa: “consideramos demagógico lo establecido en este precepto, ya que si bien es cierto que no se requiere la autorización previa para la constitución de sindicatos, si se requiere de dicha autorización para registro y funcionamiento”²³¹.

“Artículo 358. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta”.

En este precepto, como dice Cavazos es demagógico y además contradictorio porque en el caso de los sindicatos blancos si obligan al trabajador, afiliarse al sindicato, también los sindicatos de la CTM, afilian de inmediato al trabajador de nuevo ingreso, sin tomar en cuenta su opinión personal. Además con la cláusula de exclusión, si un trabajador deja de pertenecer al sindicato implica la perdida de trabajo, sin responsabilidad para el patrón²³².

Además se confirma con el artículo 395, de la propia ley, en su párrafo último, que a la letra dice: “Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante”.

“Artículo 359. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción”.

²³¹ Ibidem. pág. 427.

²³² Cfr. Idem.

Es lógico que las organizaciones sindicales puedan libremente redactar sus estatutos para poder aplicarlo a su forma de organización y definir sus funciones; de acuerdo a este reglamento.

“Artículo 360. Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos ó más empresas de la misma rama industrial;
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores, que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial y instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte”.

“Artículo 361. Los sindicatos de patrones pueden ser:

- I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales, formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas”.

“Artículo 362. Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años”.

Aquí se observa que los trabajadores que tienen catorce años pueden formar parte del sindicato. Sin embargo no pueden formar parte del Comité Ejecutivo, es decir de la directiva del sindicato.

“Artículo 363. No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza”.

Estos trabajadores tienen prohibido ingresar a los sindicatos de los trabajadores de base sindicalizados, pero si pueden formar su propio sindicato cumpliendo los requisitos que establece la propia ley.

“Artículo 364. Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste”.

El artículo anterior nos menciona que el requisito para formar un sindicato de trabajadores y poder registrarlo debe estar constituido de veinte trabajadores en activo, tomándose en cuenta aquellos que fueron rescindidos, dados de baja o dada por terminada su relación laboral siempre y cuando no rebase los treinta días anteriores a la fecha de presentar la solicitud para registrar el sindicato. Y en caso de ser un sindicato de patrones deben formarse con tres patrones como mínimo para su registro, si no se cumple este requisito no se puede registrar el sindicato.

“Artículo 365. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva
- II. Una lista con el número, nombre domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.
- III. Copia autorizada de los Estatutos, y
- IV. Copia autorizada del acta de asamblea donde se eligió la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos”.

Al respecto Roberto Báez Martínez nos hace el siguiente comentario: “Para el registro de una agrupación sindical, se sigue el procedimiento meramente administrativo, que consiste en la debida comprobación, ante las autoridades competentes de trabajo, de los requisitos que la ley exige para considerar constituida dicha agrupación, según se desprende de lo dispuesto en los artículos 365 y 366 de la Ley Federal del Trabajo”.

Los interesados a formar un sindicato que regularmente son los representantes de los trabajadores llamado Comité Ejecutivo, y sus asesores jurídicos deben de cumplir con los requisitos que la Ley les indica para poder registrarse como sindicato ya que si falta alguno no se consuma dicha determinación.

Aquí se observa que los sindicatos deben registrarse ante la Secretaria de Trabajo y Previsión Social para los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje para competencia local.

“Artículo 366. El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con los integrantes indicados en el artículo 364; y
- III. Si no se exhiben los documentos indicados en el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud del registro no resuelve dentro de un plazo de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva”.

Efectivamente cumplidos dichos requisitos ninguna autoridad podrá negar el registro de dicha asociación que tiene la finalidad de registrarse para ser un sindicato. Sin embargo la Ley no previene varias situaciones como

pueden ser las de pertenecer a otro sindicato o como fue el caso de las universidades o instituciones Autónomas por ley, donde se dijo que no estaban reguladas sus relaciones laborales y que por esa razón se les colocaba en el apartado “A”, del Artículo 123 Constitucional.

“Artículo 367. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviarán copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.

La Secretaria de Trabajo y Previsión Social esta obligada a enviar copia de la resolución del registro de dicho sindicato a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para que produzca efectos respectivos.

“Artículo 368. El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaria de Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades”.

El artículo 368, nos señala que cuando un sindicato ya se encuentra registrado así como su directiva, ante la Secretaria de Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce sus efectos ante todas las autoridades, naciendo éste como persona moral, además ya otorgado el registro del sindicato y su directiva, tal como lo indica el artículo que antecede, adquiere el nombre de persona moral, por lo tanto con el registro, éste surte efectos jurídicos legales ante todas las autoridades competentes.

“Artículo 369. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. Caso de disolución; y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro”.

Si el sindicato registrado deja de cumplir con los requisitos legales o bien desea disolverse, solo así podrá cancelarse y la Junta de conciliación y Arbitraje resolverá estudiando dicha cancelación.

“Artículo 370. Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa”.

Los sindicatos registrados no podrán disolverse por trámite administrativo, tampoco suspenderse o cancelar su registro. Ya que debe realizarse a través de votación.

“Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;
 - II. Domicilio;
 - III. Objeto;
 - IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
 - V. Condiciones de admisión de miembros;
 - VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
 - VII. Motivos y procedimientos de expulsión y corrección disciplinarias.
- En los casos de expulsión se observará las normas siguientes:

a) Asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas prevista en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

- IX. Procedimiento para elegir la directiva y número de sus miembros;
- X. Periodo de duración de directiva;
- XI. Normas para administrar, adquirir y disponer de bienes, sindicales (patrimonio del sindicato).
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII. Época de presentación de cuentas;
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea”.

El artículo 371, nos menciona que es un requisito legal que los sindicatos deban cumplir con el nombre de la asociación, domicilio, objeto, duración, condiciones de admisión de miembros, obligaciones y derechos de los socios o afiliados, motivos y procedimientos expulsión.

“Artículo 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I. Los trabajadores menores de dieciséis años;
- II. Los extranjeros”.

El artículo que antecede, nos señala que los trabajadores que no han cumplido dieciséis años, no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos, también por esta Ley los extranjeros tienen prohibido dirigir estas organizaciones.

“Artículo 373. La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable”.

El artículo 373, nos exterioriza que cada seis meses por lo menos se debe rendir cuentas financieras y detalladas de toda la administración del patrimonio sindical.

“Artículo 374. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes”.

Los sindicatos surgen y se forman de los mismos trabajadores, y son instituciones que adquieren su personalidad jurídica y pasan a ser personas morales de derecho social; estas instituciones se equiparan en igualdad de condiciones con las empresas y sus patrones.

Siempre es deseable que los sindicatos estén al servicio de los trabajadores y que vigilen que no se violen sus derechos en el centro de trabajo donde ofrecen su fuerza de trabajo y tengan una retribución justa y equitativa en todo lo que concierne a lo laboral.

“Artículo 375. Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales, que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato”.

Los sindicatos son personas morales, clasificados por ley con derechos sociales y personalidad jurídica.

“Artículo 376. La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por las personas que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos”.

Generalmente la representación del sindicato se ejerce por el Secretario General, o bien lo que determine sus estatutos.

En este caso generalmente la representación del sindicato recae en el Secretario General que es el representante de la organización, y referente a la separación de algún directivo del sindicato por el patrón, la Ley establece que debe continuar con el ejercicio de sus funciones, ya que los patrones generalmente despiden a los dirigentes que luchan por sus compañeros en defensa de los intereses clasistas, y debe conservarse este elemento en la organización sindical para seguir dando la lucha social en defensa de sus compañeros sindicalistas.

“Artículo 377. Son obligaciones de los sindicatos:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato;
- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros”.

La propia ley avala que los sindicatos no se desvíen de su cauce social y para ello, la Autoridad encargada de los sindicatos debe vigilar su funcionamiento sin intervenir en la vida interna de ellos, ya que se atentaría con la libertad sindical. Sin embargo en nuestro país esta libertad no se da como tal ya que la vigilancia y manipulación de las autoridades se encuentra siempre controlando los movimientos sociales de los trabajadores sindicalizados, que muchas de las veces los catalogan de chismosos conflictivos a través del patrón que es el “ojo” de las autoridades, y todo esto por dar la lucha para lograr mejores prestaciones sociales por la venta de su fuerza de trabajo.

“Artículo 378. Queda prohibido a los sindicatos:

- I. Intervenir en asuntos religiosos; y
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro”.

Los sindicatos tienen prohibido por Ley intervenir en asuntos religiosos por ser organizaciones sociales que están al servicio de los trabajadores, además de que cada trabajador que integra un sindicato es libre de profesar la religión que quieran y buscar el bienestar de los mismos. También tienen prohibido ejercer el comercio con ánimo de lucro. Es decir que no pueden lucrar con los derechos de los trabajadores, ni hacer negocios como empresas que lucren vendiendo sus productos a los trabajadores, ya que uno de los fines del sindicato es defender los derechos de los trabajadores o sindicalizados.

“Artículo 379. Los sindicatos se disolverán:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y

II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos”.

Los sindicatos no se disolverán en forma administrativa y solo se podrá aplicar el artículo 379, votando las dos terceras partes de sus integrantes o también por el término de tiempo fijado en sus estatutos.

“Artículo 380. En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social”.

Si en los Estatutos del sindicato se pensó como se aplicará su activo al momento de disolverse el mismo, bastará con que se cumplan dichas disposiciones, ya que de no ser así este artículo da una salvedad en el hecho de pasarlo a la Federación o Confederación, a la que pertenezca, de no estar en estos últimos supuestos los activos pasarán, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

“Artículo 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 objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

El contrato colectivo, es un documento firmado bilateralmente entre patrones y trabajadores, ambos se comprometen a respetarlo, no violando su clausulado, además no debe contener cláusulas inferiores a lo señalado en el artículo 123 constitucional.

“Artículo 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 consignado en el artículo 450”.

El patrón o patrones están obligados por ley a celebrar un contrato colectivo de trabajo con el sindicato que representa a los trabajadores de dicha empresa. Además los trabajadores, en caso de negarse el patrón a firmar dicho contrato, ellos podrán organizarse para estallar la huelga y presionar para obtener el contrato.

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

- I. Si concurren sindicatos de empresas o industriales o unos 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 represente 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 empresa o de industria, 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 formen parte del sindicato de empresa o de industria”.

Este artículo nos indica que cuando en una empresa existen varios contratos colectivos de trabajo el patrón o patrones firmaran con el que tenga mayor número de trabajadores.

En caso de ser varios sindicatos gremiales el contrato colectivo se celebrará con la mayoría de los sindicatos y en caso que no se pongan de acuerdo se celebrará un contrato colectivo por su profesión.

De concurrir sindicatos gremiales, de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión.

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

La titularidad del contrato colectivo de trabajo no puede exigirse por la vía de huelga sino solo por la vía ordinaria, en procedimiento especial que establece la Ley, en los términos de los artículos 892 a 899.

Y dentro de esta tesitura se encuentra el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), el cual se rige por las disposiciones del apartado “A” del Artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo en el Título Sexto en su Capítulo XVII ubicado como “Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley” de donde emana el contrato colectivo de trabajo que es el documento que rige las relaciones laborales entre UNAM y STUNAM firmado bilateralmente entre ambas partes. Organización que tiene la titularidad por aglutinar la mayoría de los trabajadores administrativos de base al servicio de la empresa. También tiene afiliados a un buen número de trabajadores académicos.

“Artículo 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 efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta”.

El Contrato Colectivo de Trabajo debe ser por escrito bajo pena de nulidad, y se hará por triplicado entregándose un ejemplar a las partes y otro a la Junta de Conciliación y Arbitraje o a la Junta Federal o Local de Conciliación que después de anotar la fecha y hora de la presentación del documento, se remite a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

“Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y 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 establecimientos 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”.

El Contrato Colectivo de Trabajo, debe cumplir con todos los requisitos marcado en el artículo que antecede, para determinar sus puntos más predominantes

“Artículo 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 las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias”.

Las Comisiones Mixtas generalmente se organizan entre trabajadores, y patrones con la finalidad de que se de un mejor equilibrio entre ambas partes para que se desempeñe un mejor trabajo entre ambas organizaciones.

“Artículo 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de lo salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales”.

En un contrato colectivo si falta la determinación de los salarios, no producirá sus efectos legales como tal.

“Artículo 394. El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento”.

El contrato colectivo no podrá firmarse en condiciones menos desfavorables para los trabajadores, si existen contratos con prestaciones más favorables en dicha empresa.

“Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualquiera 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”.

Con respecto a los trabajadores que laboran para la UNAM y son representados por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México se encuentra la cláusula de admisión y también la de exclusión. Sin embargo como es un sindicato independiente y con tendencias más democráticas no se hace uso de la cláusula de expulsión, tal como lo indica la Ley Federal del Trabajo.

En este artículo se observa que si el sindicato separa al trabajador de sus filas sindicales, el patrón dará de baja al empleado de su empresa. En esta organización sindical generalmente cuando rescinden las autoridades el contrato individual de trabajo a un empleado de la UNAM, el sindicato lo defiende con todas sus herramientas legales.

“Artículo 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”.

El artículo que antecede nos señala que todo trabajador de la misma empresa, se rige por el contrato colectivo de trabajo aunque no se encuentre afiliado al sindicato.

“Artículo 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”.

El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada, se revisara total o parcial con fundamento en el artículo 399.

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

- I. Sí se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;
- II. Si se celebros por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes reprenden 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”.

La revisión del contrato colectivo de trabajo, puede ser solicitada por alguna de las partes que participan en el mismo, cumpliendo las condiciones que señala el artículo anteriormente citado.

“Artículo 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, en los casos de 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”.

Antes de hacer la revisión del contrato debe solicitarse con sesenta días de anticipación y se atenderá de acuerdo al tiempo determinado, tiempo indeterminado o por obra determinada.

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

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes de que se cumpla un año para su revisión o prórroga del contrato colectivo”.

En cuanto a la revisión contractual, o sea de su clausulado del contrato se efectúa generalmente cada dos años y si la revisión es solo de salario por cuota diaria se debe hacer cada año y previa a la fecha indicada debe hacerse la solicitud con treinta días de anticipación.

“Artículo 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 periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado”.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión con fundamento en el artículo 399, entonces el contrato se prorroga por un periodo igual.

“Artículo 401. El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra, y
- III. En los casos del Capítulo VIII, de este título, por cierre de empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento”.

Este artículo expresa los supuestos por los que se da por terminado un contrato colectivo.

“Artículo 402. Si firmado 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”.

El patrón que desea separarse del sindicato después de haber firmado el Contrato Colectivo de Trabajo, éste no perderá su vigencia, no obstante que el patrón tome otra determinación, el Contrato seguirá con los efectos jurídicos.

“Artículo 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”.

En caso de disolverse el sindicato de trabajadores, titular del contrato colectivo de trabajo, las condiciones de trabajo subsistirán y se mantendrán vigentes.

Continuando con nuestra investigación, pasaremos al siguiente subtema, donde se hablara sobre la ley reglamentaria de la organización sindical de los trabajadores administrativos de base de la Universidad Nacional Autónoma de México, que es el estatuto.

3.3. ESTATUTO DEL STUNAM.

El estatuto, es el documento donde viene plasmada la norma que reglamenta la organización sindical y al introducirnos en esta investigación, nos encontramos con los artículos que norman y rigen la vida del buen funcionamiento del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México; a continuación trataremos los puntos más relevantes y destacados en el estatuto que atañe a nuestro trabajo.

Comenzaremos por señalar que son las delegaciones sindicales, funciones, organización y ubicación dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México, para ello nos apoyamos en algunos artículos del propio estatuto que a continuación mencionaremos:

“Artículo 54. El sindicato estará compuesto por Delegaciones académicas y administrativas. Se entiende por Delegación al conjunto de trabajadores académicos y/o administrativos en cada dependencia o subdependencia, en su caso, de la UNAM.

Se entiende por dependencias: Las Escuelas, Facultades, Direcciones Generales de servicio, Coordinaciones, Centros e Institutos y todo centro de trabajo de la Institución. En donde una Delegación Sindical podrá constituirse con un mínimo de 15 afiliados, salvo en las dependencias foráneas, que como casos de excepción, deberán conformar cada una de ellas una delegación, para garantizar la relación bilateral en primera instancia, dadas sus características de ubicación y nulo crecimiento. En todos los casos, la elección del o los delegados, será a través de la urna por voto directo, universal y secreto. Las dependencias que no reúnan el mínimo de 15 afiliados. Salvo las foráneas, deberán integrarse a la Delegación Sindical más cercana a su centro de trabajo, expresando esa voluntad por escrito a las Secretarías de Organización que corresponda, y a la de Actas, Acuerdos y Archivo”.

Las instituciones a que hacemos referencia anteriormente, son las partes que componen la UNAM, estas generalmente se encuentran concentradas en Ciudad Universitaria. Sin embargo existen dependencias fuera de este entorno Universitario; como son las Preparatorias y los Colegios de Ciencias y

Humanidades. Planteles que se encuentran en diferentes puntos cardinales del Distrito Federal.

De la misma manera, nos encontramos que existen dependencias de la UNAM; ubicadas en la zona metropolitana, encargada de la enseñanza y aprendizaje, así como la extensión y difusión de la cultura y para ello mencionaremos algunas como es el caso de la Facultades de Estudios Superiores de Acatlán, Iztacala, Cuautitlán, Aragón, Zaragoza así como clínicas periféricas de odontología ubicadas en diferentes puntos de esta ciudad.

Daremos algunos ejemplos de las dependencias foráneas, instaladas en varias Entidades Federativas, como es el laboratorio de Energía solar, que se encuentra en Temixco, Morelos; en Morelia Michoacán, también existe una dependencia de Servicios Administrativos; el observatorio Astronómico Nacional en Baja California y otro en Ensenada Sonora son dependencias que pertenecen al Instituto de Astronomía ubicado en la UNAM; y el personal que labora en estos lugares es sindicalizado.

Las dependencias Foráneas de la Máxima Casa de Estudios se instalan para difundir y dar extensión de la cultura en los diferentes puntos del país y su personal que labora en estas instituciones esta representado por delegaciones sindicales y dentro de éstas se encuentran los delegados sindicales que representan al sindicato en cada dependencia para cualquier problema laboral que exista con los trabajadores afiliados a esta organización.

“Martínez de la Torre” es otra dependencia ubicada en Veracruz, dedicada a la extensión de la investigación y se avoca a la crianza del ganado bovino; al Sur del país en Ciudad del Carmen, se encuentra una dependencia que brinda gran apoyo a la investigación marina la cual depende del Instituto de Ciencias del Mar y Limnología, aquí los estudiantes e investigadores que se ocupan al estudio del mar, encuentran un gran soporte en su preparación académica Universitaria. En este lugar varios trabajadores administrativos auxilian el trabajo de dichas investigaciones, para facilitar mejor la labor del estudiante.

Continuando con el artículo 54 del estatuto sindical nos indica que “Si un miembro del sindicato presta a la Institución servicios académicos y administrativos, tendrá la obligación de afiliarse como trabajador académico y administrativo; todo trabajador que preste sus servicios en dos o más, dependencias, deberá registrar su afiliación en aquella en la cual preste más horas de servicio de acuerdo al nombramiento respectivo”.

Cada delegación tendrá la obligación de celebrar Asamblea cuando menos una vez al mes y en forma extraordinaria cada vez que sea necesario. Dichas Asambleas podrán efectuarse por turnos, en estos casos se sumarán las votaciones de los turnos y ello constituirá la posición de la Delegación, y los acuerdos respectivos deberán ser del conocimiento del Consejo General de Representantes cuando se refieran a la política general del sindicato.

En las delegaciones en las que actualmente existan secciones, la administrativa y la académica, y en las que el personal académico sea de mínimamente 15, se creará por separado las delegaciones administrativa y académica. Dichas delegaciones llevarán acabo su actividad sindical de modo autónomo unas de otras”.

Efectivamente, las delegaciones sindicales tanto académicas como administrativas, podrán integrarse por separado ante las instancias sindicales y con quince miembros cada una para tratar sus asuntos laborales también por separado.

Se hace de esta forma, por ser problemas laborales diferentes, ya que los académicos prestan servicios profesionales a la Universidad, y el personal administrativo, como su nombre indica, el trabajo que se presta es administrativo, por eso, existe diferencia entre estas dos ramas, las cuales se negocian de forma diferente.

Cabe aclarar que las o los delegados sindicales se eligen para representar al sindicato en las dependencias, de la UNAM. Y conformar el Consejo General de Representantes, órgano que delibera como instancia máxima entre Congreso y Congreso, esto quiere decir que la autoridad más alta para dar la última palabra es el Congreso.

“Artículo 55. Los Delegados al Congreso General, Consejo General de Representantes y Comité de Huelga llevarán mandato indicativo o imperativo de su Asamblea, según el caso y responderán ante quienes los eligieron, informando de su gestión y de las resoluciones adoptadas”.

“Artículo 56. Los Delegados al Congreso General, Consejo General de Representantes y Comité de Huelga deberán informar de su gestión y de las resoluciones de dichos organismos a las Asambleas de su Delegación”.

“Artículo 57. Son facultades y obligaciones de la Delegación Sindical:

a) Organizar la defensa del interés individual y colectivo de los afiliados al Sindicato, en la esfera de su competencia.

b) Aprobar y elevar iniciativas al Comité Ejecutivo, al Consejo General de representantes.

c) Respetar los distintos reglamentos sindicales y en especial el Reglamento General de Bolsa de Trabajo, y organizar su cumplimiento.

d) Elegir a sus representantes ante todas las instancias del Sindicato, quienes deberán informar de su gestión y de las resoluciones de dichos organismos a la Asamblea Delegacional. En particular elegirá a los representantes sindicales en las subcomisiones Mixtas Contractuales de: Capacitación y adiestramiento, Seguridad e Higiene en el Trabajo, Escalafón y Tabuladores; así como a los representantes del Comité Técnico de Evaluación de la Calidad y Eficiencia. De igual manera y mínimamente elegirán a los integrantes de las comisiones sindicales siguientes: Bolsa de Trabajo, Finanzas, Prensa y Propaganda y Acción para la mujer; en los términos establecidos en el artículo 83 inciso m). Dichas instancias serán auxiliares de la Delegación Sindical y serán coordinadas por los Delegados. Los integrantes de cualquiera de dichas instancias, no podrán ocupar otro cargo sindical simultáneamente.

e) Elegir una subcomisión de Bolsa de trabajo, la cual:

1. Será la responsable de elaborar el listado delegacional local de los afiliados que recomiendan candidatos para ocupar una plaza vacante.

2. El listado delegacional deberá ser elaborado con las normas y criterios que establece el Reglamento General de Bolsa de Trabajo”.

f) Administrar el veinticinco por ciento del total de las cuotas que aportan sus integrantes, con obligación de:

- I. Elegir para el manejo de las finanzas delegacionales, un solo responsable de entre los miembros de base.
- II. El responsable de las finanzas en la delegación sindical respondiendo de su manejo ante la Asamblea delegacional y ante la Comisión Autónoma de Hacienda, rindiendo cuenta detallada y completa del patrimonio de la Delegación.
- III. Con la finalidad de administrar en forma institucional el patrimonio Delegacional Sindical respectiva, en forma mancomunada entre el responsable de Finanzas y un Delegado Sindical.

g) Discutir y aprobar en principio el Reglamento General Delegacional para que sea aprobado en última instancia por el Consejo General de Representantes.

h) Solicitar y recibir información de sus representantes sindicales y de todas las demás instancias del sindicato.

i) Asistir regularmente a su centro de trabajo.

j) Las demás que le confiere el Estatuto vigente”.

“Artículo 58. Son facultades y obligaciones de los Delegados Sindicales.

a) Instrumentar y ejecutar prioritariamente los acuerdos tomados por la Asamblea de la Delegación Sindical, en la esfera de su competencia.

b) Tomar decisiones bajo su propia responsabilidad en el tiempo de receso de las Asambleas Delegacionales.

c) Representar a la Delegación en el centro de trabajo ante las autoridades universitarias.

d) Asumir la representación de la Delegación Sindical con plena personalidad, en su papel de dirección de la propia delegación.

e) Informar a los afiliados de los acuerdos, directrices y sugerencias del congreso General y del Consejo General de representantes.

f) Elaborar y presentar semestralmente un informe de actividades ante la Asamblea Delegacional.

g) Formar parte del comité de huelga en su centro de trabajo.

h) Citar y presidir las Asambleas de los miembros de la delegación.

i) Coordinar las actividades de las comisiones especiales nombradas por Asamblea Delegacional, y de las comisiones y subcomisiones Delegacionales.

j) Cumplir y hacer cumplir el presente estatuto y su reglamentación.

k) Vigilar el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, y demás disposiciones contractuales en su respectivo centro de trabajo.

l) El delegado sindical que firme la cuenta bancaria junto con el responsable de finanzas Delegacionales, no podrá disponer de las finanzas delegacionales, ni solicitar la intervención o congelación de las cuentas bancarias de la Delegación, sin la previa solicitud fundada de la comisión Autónoma de Hacienda.

m) Las demás que la Asamblea Delegacional, los órganos superiores del STUNAM y el Estatuto les asignen”.

“Artículo 59. Las posiciones de minoría que logren en las Asambleas Delegacionales que alcancen por lo menos el veinte por ciento de los asambleístas deberán ser expresadas a través de los delegados ante el Consejo general de representantes o al Congreso General, según corresponda”.

Para conocer si existe alguna instancia dentro de la estructura sindical que se encargue de la defensa de los derechos de la mujer, nos introducimos a investigar a groso modo como surge el Comité Ejecutivo y cual es su conformación y efectivamente, encontramos que existe una secretaría encargada de resolver problemas laborales, defender los derechos de la mujer sindicalista; y a continuación se fundamenta con lo siguiente:

“Artículo 24. El Comité Ejecutivo del sindicato es el órgano ejecutivo de dirección del mismo, que actuando de acuerdo a las orientaciones del Congreso y del Consejo General de Representantes, representa al sindicato ante las autoridades de la UNAM y ante cualquier otra autoridad, agrupación, etc.

El Comité Ejecutivo es elegido por votación directa, secreta y universal por los afiliados al Sindicato, dura en su cargo tres años y sus miembros pueden ser reelectos. Se integra por 19 Secretarías”.

Entre éstas se encuentra una Secretaría de Acción para la Mujer; y se fundamenta con el estatuto de la siguiente manera:

“Artículo 51. Son atribuciones de la Secretaría de Acción para la Mujer:

a) Coordinar los trabajos de la representación sindical de la Comisión Mixta de supervisión del funcionamiento de las Guarderías Infantiles, con las madres trabajadoras afiliada al sindicato.

b) Promover las actividades que eleven la participación de las afiliadas al Sindicato, en la lucha sindical.

c) Promover actividades de las afiliadas al Sindicato en defensa de los derechos de la mujer y en particular de las afiliadas a éste.

d) Promover las actividades tendientes a sensibilizar al Sindicato sobre la problemática femenil.

e) Representar al Sindicato ante las organizaciones locales, nacionales e internacionales que luchen por los derechos de la mujer, así como ante los eventos de este carácter.

f) Acordar con el Secretario General los asuntos a su cargo.

g) Las demás que le confiere el Estatuto, los acuerdos sindicales y las que se desprendan de la naturaleza de su cargo”.

En estos últimos incisos se deja entrever que las funciones de ésta instancia sindical, es amplia. Sin embargo aunque no se encuentran explicadas todas las actividades en este artículo, puede dar soluciones a los asuntos o problemas que surjan al instante y estén relacionados, con la mujer trabajadora universitaria afiliada al STUNAM de la Máxima Casa de Estudios; por ejemplo, ésta secretaría se encarga de resolver conflictos con las madres trabajadoras que tienen sus hijos en las guarderías de la UNAM, y que por diferentes razones surgen problemas como es el caso con el horario de trabajo, con la enfermedad de los hijos, con el alimento que deben dar a los niños etc., es decir son varias actividades que se desempeñan y muchas veces ni se prevén

pero surgen en la marcha de la actividad laboral, y deben solucionarse para no entorpecer el trabajo universitario.

Prosiguiendo con la investigación, abordaremos el capítulo siguiente con el tema: análisis de la participación de la mujer como delegada sindical en el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.

CAPÍTULO 4.

ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER COMO DELEGADA SINDICAL EN EL STUNAM

4.1. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS DELEGADAS Y LOS DELEGADOS SINDICALES.

El tema de las mujeres es indudablemente en México un terreno polémico, aún en nuestros días; muchos políticos han utilizado esta “arma” como trampolín al poder. Sin embargo, ha dejado dolencias graves, por no terminar por lo menos en Leyes que realmente se cumplan y beneficien a este sector de la sociedad. A pesar de tanto esfuerzo que las mujeres mexicanas han realizado unidas en grupos para lograr reformar las leyes en busca de la igualdad de condiciones de vida social, económica y política, aun se continúan sufriendo los estragos de la desigualdad y discriminación hacia la mujer, y en este caso de la que es sindicalista, como veremos más adelante.

Los derechos de las mujeres como delegadas sindicales no se encuentran muy distantes de los derechos generales de todas las mexicanas, desafortunadamente éstos se han visto relegados por convenir así a los intereses sociales, ya que en un principio a la mujer se le postergo al hogar, lo que indica un retraso en el avance cultural del país, siendo su mundo las cuatro paredes y para mantenerla ignorante de sus derechos, entre otras formas se le otorgaba un apellido de abuelo (y que aun subsiste siendo la señora “de”) agregado a los de la mujer para ser tomada en cuenta en sociedad, en ejemplos como estos vemos como se dejó olvidada a la mujer varios años, hasta que poco a poco se le permitió salir a dar muestra de trabajo, en pocas palabras trabajando fuera de casa.

Las mujeres de hoy participan de distintas maneras, ejemplo de ello lo tenemos en sus centros de trabajo como delegadas sindicales y en nuestro caso específico en el STUNAM. Las delegadas de este sindicato se someten a derechos y obligaciones que el cargo implica, claro sin olvidar que éstos últimos son aplicables a los delegados también, entre ellos encontramos los siguientes:

Derechos de las delegadas y delegados sindicales:

- Deben ser respetadas (os) por todos los integrantes de la organización sindical, así como en su dependencia de adscripción, tanto en su persona como en su integridad moral, en sus bienes personales y en sus bienes que estén bajo su resguardo que sean propiedad de la UNAM o de la organización sindical.
- Tener voz y voto en las asambleas ordinarias y extraordinarias de su Delegación, así como tener derecho a voz y voto en todas las instancias deliberativas y resolutivas, siempre y cuando se solicite de acuerdo al estatuto sindical.
- Votar y ser votadas (os) para ocupar cargos de más rango sindical.
- Ser representadas (os) y patrocinadas (os) para la defensa de sus derechos, en los problemas que surjan con motivo del trabajo o ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales. En este punto, surge cuando se realiza la defensa real de los derechos laborales del trabajador universitario, se conflictúan por defender el Contrato Colectivo de Trabajo.
- Tener beneficios que obtenga el sindicato a favor de sus afiliados en la forma y términos contractuales, convenios, reglamentos, etcétera.
- Presentar iniciativas tendientes a mejorar el trabajo del Sindicato.
- Consignar ante las instancias u órganos sindicales correspondientes, las irregularidades que se observen en el funcionamiento del Sindicato, así como las violaciones que se cometen a los ordenamientos bilaterales vigentes en la UNAM.
- Pueden recomendar a sus familiares para laborar en la UNAM, conforme al Reglamento General de Bolsa de Trabajo del Sindicato.
- Nombrar defensor o defenderse por sí mismo, cuando sea juzgado por la Comisión autónoma de honor y Justicia de acuerdo con las facultades del Estatuto Sindical.
- Libertad para organizarse en tendencias y corrientes sindicales y ejercer la más amplia libertad de expresión dentro del lineamiento de la Ley Estatutaria.
- Tener acceso a los órganos de difusión del sindicato, en los cuales publicarán sus iniciativas y ponencias, siempre y cuando no contravengan los acuerdos sindicales indicados en el estatuto.
- También se tiene derecho a ser propuestas (os) por el Sindicato para que la UNAM las (os) incorpore como trabajadoras (es) de base ó comisionadas (os) a laborar en el Sindicato.

- Las delegadas (os) sindicales deben ser capacitadas (os) y ser propuestas (os) por el Comité Ejecutivo a tramitar el permiso con la UNAM.
- Debe ser apoyada (o) por el Comité Ejecutivo cuando tenga problemas o que las autoridades quieran rescindir su Contrato Individual por defender los derechos de los trabajadores o por la defensa del contrato colectivo de trabajo, así como todo documento derivado del mismo.
- Participar en el escalafón y tabulador de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.
- No ser hostigadas sexualmente, tampoco utilizar esta artimaña para tener puestos minoritarios dentro del Comité Ejecutivo o bien para ascender con un nombramiento mayor dentro de la UNAM.
- “Libertad” a las delegadas (os) sindicales para llegar a ser miembro del Comité Ejecutivo sin poner tantos obstáculos y amenazas en el camino político.
- Ser tomadas (os) en cuenta en las listas de intervenciones de Consejo General de Representantes, Congresos y Plenarias respetando el orden, sin recorrer a las oradoras.
- Deben ser apoyadas (os) y orientadas (os) en sus asambleas delegacionales por el Comité Ejecutivo.
- Recibir orientación del Comité Ejecutivo enviando asesores Jurídicos en los casos de rescisión individual del trabajador de base afiliado al sindicato.
- Deben ser orientadas (os) en las agendas de trabajo, para tratar con las autoridades los asuntos relacionados en su ámbito de trabajo.
- Las delegadas (os) deben ser apoyadas (os) por la base trabajadora para lograr los objetivos planteados en las asambleas delegacionales.

Obligaciones de las delegadas y delegados sindicales son:

- Asistir puntualmente a la Dependencia que tiene a su cargo, y registrar su entrada y salida de mano propia.
- Darse a respetar para ser reconocidas (os) como persona honesta y enseñar con el ejemplo.
- Cumplir con sus obligaciones de ser leal y tener cabal cumplimiento con su cargo y respetar los acuerdos ante las autoridades universitarias e integrantes del Comité Ejecutivo, así como para con los trabajadores afiliados al sindicato.

- No violentar los derechos de los trabajadores afiliados al STUNAM, por humildes que estos sean, siempre aplicar equidad.
- Aplicar el Derecho en defensa del trabajador que sea acusado en falso.
- Tener un mínimo de paciencia para escuchar a la base trabajadora y ser respetuosa (so) de sus expresiones.
- No expresarse con términos altisonantes y agresivos, para que se mantenga el orden entre las partes.
- Conocer el Contrato Colectivo de Trabajo, para saber que se esta planteando.
- Elaborar listado del personal que tiene derecho a escalar de puesto, sin preferencias.
- No traicionar al trabajador de base, ni abusar de su confianza.
- Hablar con la verdad y no falsear la información.
- Tratar los asuntos de trabajo y problemas de los trabajadores con prontitud.
- El cargo delegacional, debe desempeñarse con respeto y rectitud, no solapando al trabajador sindicalizado de base, tampoco poniendo “buscapiés”.
- No actuar con cinismo ante las autoridades hablando mal del personal sindicalizado, siempre guardar respeto a la organización sindical.
- Respetar siempre lo pactado dentro del contrato colectivo de trabajo.
- No tener acuerdos con Autoridades o personal de confianza que lesionen los intereses y derechos de los trabajadores de base sindicalizados.
- Cumplir con la asistencia al Consejo General de Representantes y a los Congresos Ordinario y extraordinario.
- Mantener informada a la base trabajadora de los avances y logros del sindicato y también de lo que no se logra, indicando las razones reales y no falsear información.
- Para informar a los trabajadores es necesario hacer las asambleas establecidas en el Estatuto y Contrato Colectivo de Trabajo.
- Siempre deben estar al pendiente de los problemas que surjan en la dependencia o lugar de trabajo, para darle inmediata solución o bien si es competencia de algún secretario del Comité Ejecutivo o bien de la Secretaria General, canalizarlo de inmediato.
- Cuidar las plazas vacantes en las dependencias y que se cubran puntualmente, para que no desaparezcan de la plantilla del personal de base.
- Vigilar que el personal de base en su dependencia de adscripción, pueda participar en el Escalafón y Tabulador.

- Estar pendientes con las subcomisiones autónomas y mixtas, para pedir apoyo en el momento que se necesite, por falta de higiene o bien anomalías que surjan en el trabajo.
- Hacer trámites de permiso en su centro de trabajo para los eventos sindicales, siempre que sea avalado por el Comité Ejecutivo, Consejo General de Representantes o bien Congreso Ordinario o Extraordinario, y exista permiso con la Autoridad respectiva.

A través del breve repaso de los derechos y obligaciones que tiene la delegada sindical en el Sindicato de Trabajadores de la UNAM, podemos apreciar que su participación es importante, tanto como el que podría desempeñar el hombre en el mismo cargo, y que su labor se ve reflejada tanto en lo económico, político y social de la vida interna de dicho sindicato; asimismo mujeres y hombres trabajadores con categoría de académicos y administrativos aportan a la UNAM con su trabajo una institución de calidad y excelencia.

Pero no todo es “miel sobre hojuelas”, las mujeres que ostentan el cargo de delegadas sindicales no ven en forma real un trato de igualdad de género al desempeñarse como delegadas, por el contrario se encuentran con un trato desigual y discriminatorio.

4.2. DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES COMO DELEGADAS SINDICALES EN EL STUNAM.

La delegada sindical por el simple hecho de ser mujer vive al realizar su función sindical distintos obstáculos, mismos que ocasionan que no escale y llegue a puestos “altos” en el STUNAM; y de manera desafortunada sufre marginación y discriminación.

Primero explicaremos que es marginar: “(del lat. *Margo -inis*, margen.) *tr.* Poner acotaciones o apostillas. 2. dejar márgenes en el papel en que se escribe o imprime. 3. dejar al margen un asunto o cuestión, no entrar en su examen al tratar de otros. 4. preterir a alguien, ponerlo o dejarlo al margen, de

alguna actividad, prescindir o hacer caso omiso de alguien. 5. *fig.* Poner o dejar a una persona o grupo en condiciones sociales de inferioridad”²³³.

Este término es amplio, y se instalan acotaciones al lado de una actividad o asunto; para hacer caso omiso de alguien como individuo, grupo de personas en condiciones sociales de subordinación y no se toman en cuenta para formar parte de la sociedad.

Por otro lado también se habla de marginación social, “1. situación social de aislamiento e inferioridad, 2. separación o apartamiento de una persona en el trato social...se dice de las personas o de los grupos minoritarios que no están socialmente integrados en la sociedad y de sus normas sociales administrativas, ejemplo: *viven en una barriada marginal*”²³⁴. Es decir, dejar a una persona o grupo al margen de alguna movimiento social, esto sería dejar a una persona o grupo en condiciones sociales de inferioridad, sin tener voz ni voto, y si llegara a existir, esta modalidad, entonces, entra el poder y la jerarquía donde se manifiesta la violencia como una forma de ejercer poder sobre otra persona o grupo que se encuentra con menos poder jerárquico²³⁵.

Como es el caso de las mujeres que aun no las dejan tomar decisiones de poder, o bien como sucede en las zonas rurales, donde no están enterados de la vigencia de las leyes, de los derechos laborales, económicos, políticos y sociales, precisamente por encontrarse alejados de la urbanización y de los medios de comunicación o bien por ser poblados que no hablan el español y no existe una comunicación directa, se tiene que buscar un interprete para entender sus necesidades y estas trabas hacen que sean gente marginada por no participar con los procesos electorales o bien por no tener escuelas que den educación a sus hijos, por ejemplo las mujeres en tiempos remotos estaban marginadas respecto al derecho de la educación y derecho al voto, es decir, no las tomaban en cuenta por ser mujeres que se encontraban como amas de casa, no tenían permitido tomar decisiones acerca del país solo debían permanecer en las “cuatro paredes” del hogar manteniéndose al margen de opinar acerca de la política y decisiones que los hombres tomaban para que el país avanzara.

²³³ GRAN DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO. Tomo VII. Selecciones del Reader's Digest. México. 1982. pág. 2342.

²³⁴ GRAN ESPASA UNIVERSAL “ENCICLOPEDIA”. Tomo 15. Espasa Calpe. España. 2005. pág. 7155.

²³⁵ Cfr. Idem.

La palabra marginación y discriminación se asemejan pero ahora analizaremos el segundo término para denotar la diferencia entre ellas.

El concepto discriminación se puede definir de la siguiente manera: “Discriminar. (Del lat. *Discriminare*.) tr. Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra... Dar trato de inferioridad a una persona o una colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.”²³⁶

Discriminación, es un término que no había sido utilizado tal cual, pero se cree que a lo largo de la historia de la humanidad, han existido actos discriminatorios, como ejemplo la diferencia de clases, de la división de castas, la separación de negros y blancos. Discriminación se manifiesta en las Escuelas, Universidades, vecindarios, transportes, en toda actividad cultural, casi siempre se encuentra presente.

En el sentido sociológico discriminación es dar trato desigual o denigratorio a otras personas según determinadas concepciones de valor o por razón de actitudes, beneficios y sentimiento involuntarios y, en parte también inconscientes. La discriminación practicada conscientemente y controlada de forma racional no es más que un medio de lucha por obtener y consolidar las posiciones de dominación o para excluir a otros de las oportunidades sociales y de las posibilidades de influir socialmente. En cuanto a discriminación inconsciente o basada en prejuicios, cumple además con frecuencia la función psíquica de proyectar el propio sentido de culpa en los demás. Se discrimina por lo general a minorías sociales, pero también a grandes sectores de la población de una sociedad, o a sociedades enteras, ante las cuales quienes provocan la discriminación están en una situación de dominación. Las consecuencias políticas y sociales más graves de las discriminaciones son las que pretenden justificarse con argumentos racistas, discursos políticos y religiosos²³⁷.

En el campo que se estudia sociológicamente a la mujer, se considera la forma en que una sociedad selecciona, clasifica, distribuye, trasmite y evalúa el

²³⁶ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Espasa. España. 1999. pág. 760.

²³⁷ Cfr. KARL, Heinz Hillmann. Diccionario Enciclopédico de Sociología. Segunda edición. Heder. España. pág. 235 y 236.

conocimiento, así como la distribución del poder y los dispositivos de control social.

Desde la vida diaria, la información a que se ve expuesta cualquier persona se inicia desde el momento mismo del nacimiento y obviamente continúa a lo largo de toda la vida. Son diferentes vías o vehículos por los que esto ocurre y corresponden al proceso de socialización, el cual se define como todos y cada uno de los espacios a través de los cuales un sujeto humano integra e incorpora las consignas y determinaciones de la estructura social en las que interactúa ²³⁸.

Muchas de las veces nos preguntamos a qué se debe el trato diferenciado entre mujeres y hombres, y nos remitimos a la división de género que existe en las sociedades. En este sentido, los estereotipos tan hondamente arraigados acerca de la feminidad y masculinidad, propician que niñas y niños se les conceptualice de manera distinta. El estereotipo del rol femenino, en la mayoría de las sociedades, sanciona como pertinentes –apropiado- al género, una serie de conductas que al mismo tiempo poseen baja estimación social (dependencia, pasividad, temor, ternura, sumisión, etc.), en tanto que el rol masculino elude a conductas a las que se les asigna un estatus superior (actividad, audacia, independencia, autonomía, ser el proveedor, valentía, etcétera) ²³⁹.

A la mujer le atribuyen “ideas cortas”, expresando que ellas son para el hogar, educación que inicia en este punto y continúa en la escuela, no se estimula el deseo latente de autonomía en las niñas. Por el contrario, más bien se incita a sus fantasías sexuales de satisfacción de deseos en forma vicaria o apoderada y será a través de la relación que ella entable con un hombre que tendrá el status económico y social y aun más su propia identidad. La meta última de esta educación no hace hincapié en el crecimiento intelectual, sino en su ajuste, en su adaptación a su papel sexual ancestral de madre y compañera de un hombre.

²³⁸ Cfr. ORTIZ, Oscar. Memoria del 1er Coloquio Nacional de Educación en Derechos Humanos de las Niñas y Mujeres. Academia Mexicana de Derechos Humanos. México. 2000. pág. 27.

²³⁹ Cfr. Idem.

Esto es lo que se conoce con el título de educación para la feminidad. Radica fundamentalmente en aspectos negativos: reforzamiento de la inocencia, debilidad y torpeza del cuerpo, nulo desarrollo mental manteniendo un estado de ignorancia, incapacidad para el trabajo productivo y sometimiento absoluto a las órdenes e intereses masculinos. Al igual que la educación informal, la escuela (educación formal) también fomenta, refuerza y mantiene valores y pautas de comportamiento que la familia, los medios masivos de comunicación o ciertas situaciones del entorno social se encargaron de iniciar. De esta manera desde el jardín de niños hasta la Universidad se continúa reforzando la concepción de femineidad y masculinidad²⁴⁰.

Como puede observarse, el sexismo y androcentrismo que padece la sociedad también atraviesa la educación formal y por supuesto, ello se refleja desde hace milenios en el pensamiento científico, filosófico, religioso y político. El androcentrismo consiste en considerar al ser humano de sexo masculino como el centro del universo, como la medida de todas las cosas, como el único observador válido de cuanto sucede en nuestro mundo, como el único capaz de dictar leyes, de imponer justicia, de gobernar el orbe²⁴¹.

Generalmente, existe la falsa creencia de que la visión endrocéntrica del mundo es la que poseen los hombres, pero esto no es así, en realidad es la que posee la inmensa mayoría de los seres humanos, hombres y mujeres, educados en esta visión y que no han podido o no han querido substraerse de ella²⁴².

La mujer siempre ha sido objeto de violencia, una forma de ello es recibir menos salario que el varón, aunque realice las mismas labores, esta actitud es discriminatoria, así como no reconocer sus capacidades y garantías de su libre y pleno ejercicio de su persona.

La discriminación hacia la mujer también se manifestó desde épocas pasadas y sigue vigente en nuestro tiempo, otro ejemplo es no brindarle y negarle el derecho de recibir una educación formal por el hecho de ser mujer, con el pretexto de que se va a casar y el hombre la va a mantener. Incluso desde

²⁴⁰ Cfr. Idem.

²⁴¹ Cfr. Idem.

²⁴² Cfr. Ibidem. pág. 28.

el pasado se pensó que la escuela era solo para los hombres y hoy en día en aquellos “pueblos lejanos” de nuestro país aún subsiste este pensamiento.

Estas tendencias que estuvieron presentes en la sociedad mexicana del pasado, trajo consigo consecuencias y graves atrasos sociales dentro de la educación del pueblo mexicano que en nuestros días se refleja en varios ámbitos de nuestra sociedad. Son patrones de conducta que siguen vigentes en la mayoría de los individuos, con la consecuencia de discriminación hacia las mujeres, como ya apuntábamos: no poder asistir a las escuelas; y relegándolas únicamente al hogar, responsabilizándolas por la educación de los hijos, como amas de casa, además de ser encargadas de la economía del hogar, administrando de manera desesperanzadora lo que el proveedor varón le podía y le puede dar.

Estos patrones sociales y de conducta se trasladan y se ven reflejados en las instituciones públicas y privadas, y tristemente como es el caso del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, donde se ubica nuestra investigación.

La mujer sufre discriminación, y es objeto de ella tanto en el ámbito sindical como en su fuente de trabajo, ya que generalmente las mejores oportunidades se otorgan a los varones, y a las mujeres se les hace a un lado.

Las mujeres que son delegadas sindicales, tienen un cargo que no es nada fácil y no consiste solo en representar al STUNAM, sino que este nombramiento se convierte en la “pared protectora” del Comité Ejecutivo, situación que más adelante explicaremos en que consiste, mientras tanto hacemos la reflexión de que las delegadas tienen muchos roles de vida que cumplir y son los siguientes: madres, esposas, amas de casa, estudiantes y trabajadoras de la Universidad, en este caso.

Muchas de estas labores son esenciales para la mujer, y aun más si es una persona que ha sufrido o sufre alguna enfermedad grave, como cáncer, diabetes ó sida, pues esto agrava su condición de ser mujer y tiene que seguir luchando y continuar trabajando aun con sus enfermedades y dolencias.

Como ya se mencionó son varias las actividades que realizan las delegadas sindicales, que emanan del propio cargo, pero también las que implican el ser mujer, pero lo grave es que en todos los roles que realiza la mujer se “topa” con la discriminación. Curiosamente en dichos roles, solo percibe compensación económica en su rol de trabajadora de la UNAM, porque no se le remunera su labor sindical. Es oportuno aclarar que esto último no es lo que mueve a la mujer trabajadora de la UNAM a ser delegada sindical sino la inquietud de ayuda y colaboración con sus compañeros y compañeras para que sus derechos sean defendidos y sus peticiones sean oídas, todo esto por supuesto conforme a derecho. El ostentar el cargo de delegada sindical si da un “privilegio” y es el de tener facilidad para justificar su entrada y salida de su centro de trabajo, con el propósito de arreglar o tratar los asuntos directos con las autoridades competentes de sus representados.

En forma particular la delegada o el delegado sindical, son la “pared protectora” del Comité Ejecutivo, ya que son la primera instancias en presenciar los problemas que surgen en sus dependencias, y como tal tienen que darles solución viviendo en muchas ocasiones enfrentamientos con la patronal por defender los derechos de los trabajadores, y a la vez recibir de las autoridades las fuertes llamadas de atención, cuando un trabajador comete fallas graves, ya sean o no su culpa, como ejemplo cuando el trabajador de base sindicalizado falta a sus labores cuatro días consecutivos sin justificación alguna, o bien que se extravié alguna máquina donde desarrolla su trabajo, en este caso el primer sospechoso y culpable directo es el trabajador.

La delegación, delegada o delegado sindical, en pocas palabras es la instancia o persona que asume el compromiso junto con el personal empleado de la máxima Casa de Estudios, a cumplir con el Contrato Colectivo de Trabajo.

Delegas y delegados del sindicato son los responsable de plantear toda anomalía laboral dentro de su centro de trabajo en la UNAM, y asumen de los trabajadores los acuerdos que toman en asamblea, ejemplo de esto es: cerrar la dependencia por conflictos laborales, que se den con la autoridades y que por supuesto justifiquen tan dura medida, tal es el caso de recortar el tiempo extra, cuando los mismos servicios se requieren, a pesar de que existan partidas especiales del presupuesto (cada año) para el pago de esta jornada.

También se toman decisiones en contra de la apertura de plazas de confianza, por honorarios o servicio social, cuando no hay justificación para ello, y dichas plazas trastocan lo pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Las medidas tomadas por los trabajadores en la asamblea y que delegadas y delegados deben acatar y materializar son fuertemente criticadas por lo que a estos últimos se les califica de personas conflictivas, este término lo hace público la mayoría del personal no sindicalizado, es decir, etiquetan con ese nombre a delegadas y delegados para desprestigiar su imagen, utilizando la difamación como arma en defensa de los representantes patronales, y si es mujer más, para que la delegada pierda poder popular y se desprestigie ante la base trabajadora.

Esto tiene consecuencias dentro del trabajo laboral y político; muchas veces el Comité Ejecutivo no se entera o bien hace de esto una estrategia para seguir conservándose como tal, sin ser afectado en su integridad de jerarquía y poder, y no analiza los pormenores suscitados contra sus delegadas y delegados sindicales, ellos solo se concretan a “suavizar el terreno” para continuar con la representación sindical.

En otras palabras las funciones que desempeñan las delegadas del STUNAM, no son valoradas en su plena dimensión y como ya dijimos solo reciben el pago económico de la UNAM, pero por parte del sindicato no se tiene compensación económica importante solo existe un apoyo para pasajes. Claro que esto es igual para hombres y mujeres pero refleja la discriminación no solo a la mujer como tal, sino al trabajo sindical, que no es tarea fácil cuando se esta comprometido con dicho cargo.

Por otro lado, las delegadas y delegados sindicales, tienen que asistir a reuniones extraordinarias algunos sábados, esto es un gran apoyo a los representantes del Comité Ejecutivo, ya que ellos se “ahorran” no asistir a las dependencias y por medio de estos representantes sindicales obtienen la información en su generalidad para saber como se encuentran políticamente las dependencias.

Partiendo de la perspectiva anterior, nos introducimos al punto importante de este subíndice que es la discriminación de que son objeto las delegadas en el Sindicato, asimismo encontramos que la participación de la mujer como delegada sindical se ve opacada por la discriminación con que se trata en muchas ocasiones a quién ostenta dicho cargo.

1. Las mujeres como seres humanos integrantes de la sociedad mexicana tienen derechos, garantías individuales y sociales, que se encuentran en la constitución y como tal son respetadas en nuestro país y uno de los derechos y obligaciones de los mexicanos es votar y ser votados para un puesto público. Es por ello que trasladando estas obligaciones y derechos deben aplicarse con la mujer como delegada sindical del STUNAM, para ser elegida como candidata al cargo de la Secretaría General. Pero desafortunadamente no se le ha considerado por el hecho de ser mujer y el argumento es que “las mujeres no pueden con ese cargo sindical por ser éste de mucha responsabilidad”; hasta las mismas mujeres integrantes de ésta organización, tienen la misma opinión y por lo general apoyan a candidatos hombres; aclarando, que no queremos decir que estamos en contra de ellos, pero si las obligaciones y derechos son para todos los individuos mexicanos, entonces como mínimo deben ser consideradas las delegadas sindicales para ese cargo, sin ser descalificadas.

En este sindicato a las mujeres luchadoras sociales no se les permite ejercer su derecho, ni siquiera son apoyadas para ser candidatas al cargo.

2. En la organización sindical, la mujer como delegada sindical y luchadora social en defensa de los derechos del trabajador universitario, no se le ha permitido ejercer con plenitud sus derechos sindicales, tampoco ha sido apoyada para considerarla como candidata a Secretaria General o al menos a ocupar cargos de mayor peso en el aparato sindical como son finanzas, organización administrativa, organización académica, deportes, etcétera, se “tiene todo bajo control” respecto a que las delegadas sindicales no aspiren a estas secretarías, se ha trabajado creando la idea de que ninguna mujer tiene capacidad para estos puestos de gran envergadura, aunque existan mujeres con preparación.

El grupo que integra el Comité Ejecutivo del STUNAM en lo que corresponde a las secretarías de mayor peso económico están administradas por

hombres, no ha cambiado esto desde los años setentas, se rotan los cargos entre sí y ellos mismos se van eligiendo para Secretario General.

El sindicato esta conformado por corrientes políticas con diferentes pensamientos ideológicos lo que ha originado que exista competencia interna, organizándose en planillas para ocupar cargos en el Comité Ejecutivo y contender por la Secretaria General, las cuales se registran ante el colegio electoral que se organiza con un representante de cada corriente política. Para este proceso, el mecanismo a seguir, es lograr la mayoría de votos de la base trabajadora, se hacen reuniones por grupos políticos y cada uno trabaja con los dirigentes de su corriente, constituyéndose en un trabajo de “marchas forzadas” con sus respectivos simpatizantes incluyendo a delegadas y delegados, hasta el término de dicho proceso de elección. Inclusive, aquí también los que dirigen los grupos de corrientes y deciden son hombres del Comité Ejecutivo del sindicato, presentándose nuevamente la discriminación contra la mujer.

No olvidemos que la delegada sindical tiene una “formación” social que la hace aceptarse inferior por “condición de género”, se siente destinada a cumplir roles femeninos que para el varón son indispensables en la vida de ella, roles que no puede permitirse desatender, además de que la misma mujer cree que su capacidad intelectual no esta a la “altura” del hombre, y que por lo tanto no podría ostentar con dignidad un cargo político o sindical de alto nivel.

3. Ciertamente es que la mujer cuando tiene que desempeñarse como delegada sindical no puede “olvidar” cumplir con sus obligaciones del hogar, éstas en definitiva no le permiten desarrollarse en el trabajo con libertad, lo que hace que ella “resignadamente” acepte solo ser la “auxiliar” de los directivos hombres que representan al Comité Ejecutivo en el STUNAM, o en el mejor de los casos “lograr ocasionalmente” desempeñar cargos de menor jerarquía sindical, para que de esta manera se “aparente” que se hace caso cabal a la defensa de los derechos femeninos dentro de la actividad sindical, y así de manera velada se “esconda” que realmente existe discriminación hacia la mujer en esta institución sindical.

4. Tampoco se les permite tomar decisiones de los acuerdos en las dependencias donde son delegadas y delegados sindicales, siempre debe dar

visto bueno el Secretario General, para continuar el trámite o de lo contrario se queda detenido.

5. Se constituye un acto de discriminación cuando se anula su reconocimiento de goce o de ejercicio a la delegada sindical, como es el caso de no aceptarla como candidata para las carteras de finanzas, deportes, vivienda, cultura, organización, etc., recordemos que éstas son carteras de mayor rango sindical, dentro del Comité Ejecutivo del STUNAM.

6. Existe discriminación y violencia en contra de las mujeres delegadas que hacen un trabajo de calidad cuando se da declaración falsa en contra de una de ellas, y esta “comunicación de pasillo” llega con los del Comité Ejecutivo, que lejos de parar el comentario lo ven como un “instrumento” para continuar con la desacreditación de su persona con el propósito de “quitarla del camino” por su trabajo limpio y honesto.

La violencia se manifiesta, cuando se daña verbalmente a las delegadas sindicales por parte del sexo opuesto o bien se dan “golpes bajos” en el trabajo político, como son: amenazas, calumnias y difamaciones tanto en lo privado como en lo público y ocurre generalmente con los contrincantes de otras corrientes políticas.

7. Hay violencia cuando existe abuso del poder, que llevan implícitas actitudes y prácticas de superioridad del hombre sobre la mujer, ejemplo de esto es que para que ésta última pueda seguir en la vida política sindical debe doblegarse al mandato del secretario de mayor jerarquía. Esto es, si las delegadas y delegados sindicales no “caminan” con las “indicaciones” del secretario general, no podrán seguir el sendero sindical y mucho menos lograr algunos cargos como ser adjuntas o adjuntos de los secretarios o representantes de algunas comisiones mixtas o contractuales.

El cargo de ser representante de las Comisiones es muy reñido, por ser un escalón para trabajar con los secretarios del aparato sindical, generalmente este personal es seleccionado de la plantilla delegacional y se goza de una licencia sindical, es decir, no asiste al trabajo de la UNAM solo se presentan al sindicato para desarrollar su cargo de representación, tanto delegadas o

delegados que salen seleccionados se le tramita una licencia con goce de sueldo para desempeñar el nombramiento sindical, y son elegidos en el Congreso Ordinario del sindicato cada dos años igual que los delegados sindicales, solo que estos últimos son elegidos en sus dependencias por voto directo y secreto. Algunos comisionados prolongan su cargo y siguen escalando, pero solamente que hayan desempeñado bien el trabajo y sean respaldados por algún secretario del Comité Ejecutivo, o por un grupo de trabajadores de base, o bien que un grupo de delegadas o delegados lo estén apoyando para prolongar su cargo.

8. Los grupos formados dentro de la institución sindical, están dirigidos a vencer la voluntad o la capacidad de resistencia de las delegadas y delegados sindicales, manteniendo un control político dentro de la organización.

De aquí se originan dos elementos que caracterizan al ejercicio de la violencia, que son el poder y la jerarquía; es decir, que al ejercerse la violencia se tiene una forma de aplicar el poder sobre otra persona o grupo que se encuentre en una situación de inferioridad o subordinación, esto acontece en la organización sindical.

9. Se observa que todo lo anterior se da porque la mujer desafortunadamente no se encuentra organizada, lo que la coloca socio-culturalmente en relaciones desiguales de poder ante los hombres, casos en los cuales la mayoría de los hombres son el agresor y la mujer la víctima. Explicamos esto, porque de la violencia de la que hablamos no es la de los golpes físicos, sino la violencia materializada en discriminación que como hemos comentado la mujer la sufre desde la casa y continúa desafortunadamente en los cargos que desempeña, como es el caso de las delegadas sindicales del STUNAM.

Podemos señalar que el fenómeno de la violencia contra la mujer como ocurre lamentablemente en el STUNAM se explica a través de una conducta que atenta o ataca, en este caso, su integridad física, sexual, psicológica, desempeño, desarrollo laboral y económico.

10. La violencia contra las delegadas sindicales ha sido un fenómeno que ha permanecido oculto y tratado en el ámbito de lo privado,

constituyéndose un tabú social, y es una dinámica social, donde nos encontramos reproduciendo un círculo vicioso de violencia de poder abusivo por parte del hombre hacia la mujer.

Invitamos al lector a que pasemos al siguiente subtema donde hablaremos de los límites de participación que se les pone a las delegadas (y por supuesto sin excluir a los delegados) del STUNAM, para ejercer como líderes sindicales en sus dependencias; donde fueron elegidas (os) por la base trabajadora a través del voto directo y secreto.

4.3. LIMITACIONES DE PARTICIPACIÓN DE LAS DELEGADAS Y DELEGADOS SINDICALES EN EL STUNAM.

Las delegadas (os) sindicales pueden participar en todos los eventos que promueve el sindicato, con sus respectivas limitaciones y son las siguientes:

1. En primer lugar se les permite realizar asambleas delegacionales únicamente dentro de su dependencia de adscripción, donde ellas (os) mismas (os) son las (os) conductoras(es) del evento sindical, además son las (os) que dan información de otras instancias, como ejemplo de esto es el Consejo General de Representantes (C.G.R), Congresos Ordinarios y Extraordinarios y todo evento que realiza el Comité Ejecutivo para logros y avances en los derechos sindicales y sociales en beneficio de sus agremiados. Tanto delegadas como delegados, no pueden celebrar asamblea en otra dependencia donde no fueron elegidos, tampoco pueden realizar reuniones o participar en eventos que no sean del conocimiento y autorización de los integrantes del aparato sindical.

En las instancias sindicales que ya mencionamos como el Consejo General de Representantes, éste se encuentra conformado por todos los delegados de las Dependencias Universitarias y representantes de las comisiones, lo mismo acontece con el Congreso Ordinario y Extraordinario en donde se reúnen todas las delegadas y delegados de todas las dependencias de la UNAM, más delegadas y delegados elegidos exclusivamente para este evento sindical y comisionados que tienen cargos de representantes en las comisiones que sirven de apoyo al comité ejecutivo y son las siguientes:

- Comisión Mixta de Conciliación.
- Comisión Mixta Permanente de Admisión.
- Comisión Mixta Permanente de Escalafón
- Comisión Mixta de Tabuladores.
- Comisión Mixta Central Permanente de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Comisión Mixta de Supervisión de Centros de Desarrollo Infantil (CENDI).
- Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento.
- Comisión Mixta de Regularización.
- Comisión Mixta Permanente de Sistema de Autoservicio UNAM en los términos de la cláusula Transitoria Cuadragésima Tercera.
- Comisión Mixta de Conservación y Mantenimiento.
- Comisión Mixta de Evaluación de la Calidad y Eficiencia.

El Consejo General de Representantes, es una asamblea dirigida por el Comité Ejecutivo encabezado por el Secretario General y sus diecinueve Secretarios, dan información de acuerdo a un orden del día y se pone a consideración de los ahí reunidos para decidir cual punto informativo va primero, y toda la información que se vierte, las delegadas y delegados, la recogen para llevarla a la base trabajadora de sus dependencias.

En especial el Secretario General y otro de los secretarios llevan la lista de los oradores, y van anotando tanto a delegadas como a delegados de acuerdo a su criterio, ya que ellos llevan el control de los oradores y van analizando quienes son los que tienen choques y opiniones diferentes con los dirigentes sindicales que ahogan las discrepancias políticas, para que después de escuchar a los exponentes saquen acuerdos que pretenden beneficiar a la base trabajadora, pero sin embargo, muchas de las veces benefician a los intereses de las corrientes sindicales que son mayoritarias.

Las delegadas y delegados sindicales, solo pueden participar con los trabajos encomendados por integrantes del Comité Ejecutivo, con ponencias, opinando en la tribuna o bien dando el voto a los de su corriente política, ya que de lo contrario, en el caso de las mujeres se etiquetan de que “ya es de otra corriente”, y si de por sí no son apoyadas pues ahora menos; en estas reuniones las delegadas sindicales y demás participantes no deben “revelarse”, ya que se

tiene una reunión con la corriente política a la que pertenecen, reunión donde se vierten los problemas internos para que todas (os) voten y asuman los acuerdos de sus propias corrientes sindicales.

Como podemos observar tanto delegadas como delegados sindicales tienen sus limitaciones a nivel general y en su mismo ámbito de trabajo.

A continuación señalaremos algunas funciones generales que las delegadas y delegados sindicales no pueden realizar.

- Votar por otra propuesta que no sea la de su corriente filosófica
- Realizar asamblea en otra dependencia que no sea la de su adscripción.
- Asistir a las asambleas delegacionales si no es invitada o bien comisionada de algún secretario del aparato sindical.
- Negociar asuntos con autoridades de otra dependencia.
- Defender a trabajadores sindicalizados que no sean de su dependencia de adscripción, o bien por mandato del Comité Ejecutivo.
- Hacer cambio de plazas sin tomar en cuenta la secretaria de trabajo del sindicato.
- Llevar a cabo eventos sindicales fuera de su dependencia, sin ser autorizado por el Comité Ejecutivo.
- Hacer “justicia por su propia mano”, para sancionar faltas de los afiliados al sindicato.
- Negociar con las autoridades de su dependencia sin tener la firma del Comité Ejecutivo o de la secretaria que corresponda.
- Llegar acuerdos para reclasificar a los trabajadores de su dependencia sin la intervención de la secretaria de trabajo del STUNAM.
- Hacer acuerdos con las Autoridades fuera de su dependencia ya que esto compete a otras instancias del sindicato.
- Dirigir eventos sindicales a nivel general, como algún mitin.
- No pueden hacer huelgas por dependencia, ya que se estaría atentando contra la organización sindical.
- Tampoco hacer disturbios en su lugar de trabajo.
- Llegar acuerdos con las Autoridades, ya que estos deben ser avalados por la secretaría correspondiente y secretario general, ya que de lo contrario no se realiza el trámite.
- No debe calumniar a los integrantes del Comité Ejecutivo.

- Las y los representantes sindicales no pueden utilizar las “prebendas” para sus logros personales.
- Realizar asambleas sin permisos previos de las Autoridades respectivas.
- Para asistir a mítines debe existir permiso, de lo contrario hay sanciones para las delegadas sindicales.
- No defender a las autoridades, ya que se caería en la actitud de “esquirol”, y los trabajadores sancionan fuertemente este comportamiento.
- Orientar al trabajador sindicalizado a que no cumpla con sus funciones para lo cual fue contratado.

Lo único que pueden dirigir las delegadas y delegados sindicales son las reuniones en sus dependencias; las pueden celebrar de acuerdo al contrato colectivo de trabajo, y si fuera necesario realizar más asambleas que serían extraordinarias, las cuales deben ser solicitadas por conducto de la secretaria de organización del sindicato, trámite que se efectuará de acuerdo a lo establecido.

La participación es muy amplia, pero no pueden dirigir, ni ocupar puestos dentro del Comité Ejecutivo solo apoyar con su trabajo para lograr votos en beneficio de los integrantes del aparato sindical, o bien para apoyarlos en el trabajo con la base trabajadora y ellos puedan continuar en el puesto; se sabe que se rolan entre ellos las secretarías más importantes, además hoy en día algunas mujeres han escalado en cargos de menor importancia dentro de la directiva sindical. Esto acontece para aparentar que esta organización apoya y no tiene inconveniente en que la mujer ejerza sus derechos igual que los hombres.

Algunas delegadas sindicales son atacadas laboral y políticamente a pesar de que existe una secretaria encargada de defender los derechos de la mujer tanto como trabajadora y delegada sindical; pero su magnitud de la secretaria femenil no puede alcanzar la dimensión que se requiere para solucionar todos los conflictos que surgen en la organización sindical referente a las mujeres como delegadas sindicales, ya que los secretarios no se preocupan por el bienestar de dicha secretaria, por ser dirigida por una mujer o también por estar a cargo del pensamiento filosófico contrario al de la corriente mayoritaria. Trabajo femenil que no es apoyado por los compañeros del Comité Ejecutivo solo se financia.

Los grandes discursos que los compañeros expresan en los mítines y foros culturales, referente a que las mujeres son y deben ser respetadas en sus derechos laborales se leen así: “por eso en esta organización sindical tenemos una secretaría que defiende los derechos de nuestras queridas compañeras que laboran en la máxima casa de estudios y es dirigida por una compañera mujer que se encarga de apoyar a las afiliadas sindicales, pero no obstante nosotros estamos con ellas en todo momento e instante en su lucha ‘hombro con hombro’ ”.

Los ejemplos de la amplia participación que tiene el STUNAM, son varios, ya que el sindicato continuamente esta en movimiento y siempre tiene actividades que realizar, entre éstos tenemos conferencias, mítines, asambleas generales en las dependencias, entrevistas de prensa, foros sindicales reuniones para elaborar pliegos petitorios, agendas, de trabajo, reuniones con las autoridades laborales, mesas de discusión, asambleas donde hay problemas laborales, orientar a los nuevos delegados para llevar una agenda de trabajo, apoyar a los delegados en arreglar sus problemas laborales, cursos para delegados, cursos para promocionarse, preparar emplazamientos a huelga ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, campañas electorales para elegir delegados al Consejo General, al Congreso Ordinario o Extraordinario, elegir Comité Ejecutivo, reuniones con los maestros afiliados al STUNAM, reuniones con los festejos del día del niño, día de la madre, del maestro, el baile del universitario, discusiones de los foros culturales, reuniones del consejo universitario, reuniones para analizar las reformas del sector salud ISSSTE, problemas en las prestaciones sociales, foros de los sindicatos universitarios, foros con sindicato electricista, Teléfonos de México, Seguro Social, pláticas de revisión salarial o contractual, foros para elevar el salario del movimiento obrero, etc.

Estos son algunos de los eventos sindicales que mantiene como ya dijimos en movimiento al sindicato, y que por ende el trabajo de las dependencias esta bajo la responsabilidad de las delegadas y delegados sindicales, que deben de mantener al día la información para la base trabajadora, además de participar como dependencia en estos movimientos que promueve el sindicato, las delegadas deben de llevar una representación de la base trabajadora para apoyar el evento promovido por la directiva sindical, y para reforzar esta actividad se da una puntuación a los trabajadores que participen activamente a fin de recomendar a sus familiares en la UNAM.

Ahora nos permitimos dar continuidad a la presente investigación donde abordaremos algunas de las propuestas para mantener a las delegadas unidas a el trabajo sindical y buscar la oportunidad de escalar en los puestos de mayor jerarquía para poder tomar decisiones, donde se pretende que las delegadas sindicales puedan dirigir, opinar, determinar y desempeñar el trabajo en la dirección del sindicato como es el STUNAM, funciones que actualmente son realizadas por los hombres, que en un pasado fueron delegados sindicales.

4.4. PROPUESTAS PARA ESTABLECER UNA VERDADERA EQUIDAD DE GÉNERO DENTRO DEL STUNAM.

Como ya hemos venido planteando debe existir equidad de género, y en estos tiempos es sumamente urgente la eliminación de todas las murallas que subsisten, para que la mujer pueda participar equitativamente en el proceso social, económico, político y cultural, con la misma libertad que tiene el hombre, que no se le juzga ni se le tacha por cualquier error o acierto que realice. Tal es el caso de las asociaciones sindicales, donde aun subsisten patrones de conducta sociales que no permite a la mujer tener equidad en los puestos políticos, es decir es, desfavorecida por ser del género débil y como tal es tratada.

Entre la mujer y el hombre no existe equidad, ésta ha sido siempre marginada socialmente a lo largo de la historia, se le ha discriminado y considerado una “menor de edad”; por eso se ha luchado por la emancipación, autonomía y liberación femenina que nace siempre de la conciencia de esta situación de inferioridad donde la mujer siente la humillación y el desprecio a lo largo de toda su vida, aspirando con ello a derribar las barreras sociales que hacen de ella un ser inferior al hombre. Si antes la mujer lucho por el derecho al voto (reservado hasta entonces al hombre) o por la posibilidad de estudiar y trabajar sin discriminaciones, y con mucho esfuerzo se están alcanzando estos logros, que hoy se unen a estos objetivos otros que han ido surgiendo tras constatar que el reconocimiento jurídico de ciertos derechos no equivalía a una verdadera igualdad social práctica entre el hombre y la mujer.

Equidad, es tener igualdad en el trabajo, en el salario, poseer identidad ante las leyes, gozar de las oportunidades de empleo, tener acceso a las carreras

Universitarias, donde la mujer pueda romper con las viejas estructuras educativas que prohíben participar en proyectos de carreras largas que según el slogan en los medios de comunicación la mujer solo debería estudiar. Cocina, maestra, educadora, secretaria, etc., pero teniendo obstaculizado participar en proyectos encaminados a la investigación, organizar, ejecutar, asesorar, capacitar, etc. para que surtan efectos productivos en el desarrollo del país. Esto revela que la siguen considerando menor de edad incapaz de ser un ser integral responsable de sus actos.

El género y las interpretaciones de éste han sido considerados para su comprensión como un producto sociocultural e histórico. Este vínculo de género se refiere a rasgos de la personalidad, actitudes, valores, creencias y actividades que desarrollan hombres y mujeres; son la base para la estructura, en la construcción social, de los papeles que desempeñan tanto el hombre, como la mujer.

Primero hablaremos de la palabra equidad: del lat. *Aequitas*, -atis, de *aequus*, igualdad de ánimo, tranquilidad, entereza. 2. propensión a juzgar por los dictados de la conciencia. 3. justicia natural, por oposición a la letra de la ley positiva. 4. moderación en el precio de las cosas que se compran o en las condiciones que se estipulan en los contratos²⁴³.

Equidad entre dos partes se refiere a la cualidad de ellas que es favorecida de manera injusta, ya que la verdadera equidad entre hombres y mujeres debe ajustarse al acceso de oportunidades iguales. Toda vez que el desarrollo de la mujer y hombre se da en los ámbitos de la sociedad y este desarrollo debe ser sin distinción de género a la población, para que exista la igualdad en el entorno social. Es decir hoy en día lo que se pretende es la tarea de involucrar y sensibilizar a todas las áreas acerca de la perspectiva de la equidad de género, de tal forma que se pueda lograr tanto al interior de nuestra organización sindical, así como tener impactos en otros programas de desarrollo institucional de varias organizaciones sociales.

²⁴³ Cfr. Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Tomo IV. Quinta edición. Reader's Digest. México. 1981. pág. 1285.

Como ya hemos analizado en este trabajo de investigación, la organización es muy importante para lograr los propósitos planteados y en especial los grupos que se unifican se comprometen a lograr ciertos fines que respondan a los intereses de la misma colectividad, entonces debe haber orden, disciplina en el trabajo, para adquirir los objetivos trazados, es necesario tener organización.

a) Organización, es un planteamiento de tipo normativo, donde la organización se entiende como una técnica de procedimiento o una técnica estructural con la que se consigue una producción.

Una organización social es, por tanto, un sistema de unidades de acción, concientemente planeado y coordinado, que se reparten las actividades, para su cumplimiento, entre los individuos como sujetos de una posición ²⁴⁴.

Las mujeres militantes del STUNAM, deben organizarse en grupos, grandes y pequeños, para repartir las tareas a realizar, como puede ser los volantes informativos, dar fechas para las conferencias, horario de información y de trabajo, buscar fondos para sufragar los gastos, buscar áreas de fortalecimiento como son impartir cursos de superación personal, preparación para el desarrollo de ciertas actividades laborales, así como tener una gran difusión cultural que ayude a las mujeres ser independientes, donde cuyos derechos y deberes como ciudadanas, trabajadoras y delegadas sindicalizadas, tengan la oportunidad de ocupar la misma jerarquía que los compañeros hombres siempre han ostentado, así como lograr individualidad plena de posibilidades.

La mujer como delegada del STUNAM, no tiene identidad femenina, es decir carece de un modelo social que la represente en la sociedad, solo existe el modelo social del hombre. Esto hace que no tenga un respaldo en la sociedad, por eso es más difícil poder liberarse de esas ataduras sociales, ya que la mujer nace crece e imita un lenguaje que ellas no han producido, esto hace que permanezcan amorfas, es decir la transformación de lo natural en lo social no se produce para ellas, por eso es necesario romper estos lazos que exterminen con

²⁴⁴ Cfr. HILLMANN, Kart-Heinz. Diccionario Enciclopédico de Sociología. Segunda edición. Heder. España. pág. 665.

los viejos modelos implantados por los hombres donde las mujeres no pueden ir más allá sin romper las ataduras creadas socialmente, es por eso que las delegadas sindicales deben organizarse para crear un nuevo modelo con un lenguaje diferente educativo, que impacte socialmente para canalizar a las mujeres en otro ámbito social, donde puedan tener su propio desarrollo con un lenguaje y conciencia propia sin ser manipulada socialmente y mucho menos dentro de las organizaciones sindicales.

Si las delegadas sindicales han demostrado sobradamente ser organizadas en las delegaciones sindicales que representan y su aptitud para enriquecer la vida cultural, económica y política del sindicato. Además de comprender los problemas laborales de la base trabajadora de la UNAM y han contribuido activamente a resolverlos. Entonces tanto hombres y mujeres como delegadas (os) sindicales, deben alcanzar igualdad cabal de derechos, deberes y oportunidades en los múltiples aspectos de la vida sindical y dentro de los cargos de mayor jerarquía de esta organización.

b) Fortalecimiento de la Secretaría de Acción para la Mujer.

Esta instancia sindical, debe fortalecerse como el órgano que dirija y ejecute una real función referente a la defensa de la mujer sindicalista y en especial a las delegadas sindicales, ya que el esquema de dependencia y dominación, que todavía caracteriza en alto grado las relaciones entre la mujer y el hombre, no será erradicado con meros instrumentos legales. Es necesario, que una y otra sean capaces de sacudirse las viejas estructuras mentales que hacen posible esta injustificada situación.

Y para poder tener igualdad de condiciones es necesario que esta secretaría, desarrolle programas de apoyo dirigidos hacia la mujer como delegada sindical, para que estas actividades lleguen a las dependencias de la UNAM con la mayoría de las mujeres trabajadoras y se preparen participando de lleno en todas las formas de trabajo, de la lucha y de la cooperación, pero también que encuentren solución de sus problemas laborales, así como darles orientación y apoyo para solucionar sus problemas en el seno del hogar que las encadena a carencias y angustias que recae en lo más delicado y sensible que son sus hijos.

Debe darse la lucha para que la mujer sindicalista, logre que dentro de la secretaría femenil se de atención de asesoría jurídica, psicológica, médica y en caso de enfermedades complicadas se le canalice por la vía rápida y expedita.

Dar apoyo a las mujeres para canalizarlas urgentemente en casos de problemas de guarderías cuando no se encuentra lugar en las ya establecidas, dar asesoría laboral para aquellas mujeres que con ciertas enfermedades no sean discriminadas de algunas prestaciones laborales, ayudar a canalizar a las mujeres para que sean respetadas y no sean “congeladas” en el trabajo laboral por el hecho de protestar por sus derecho contractuales, asimismo asesorar y dar apoyo a la mujer para ser propuesta como candidata a Secretaria General, promover cursos para que las mujeres sindicalistas sean orientadas y motivadas para continuar con sus estudios, ubicándolas para elaborar su tesis, canalizándoles a tomar cursos y ser capacitadas para lograr otros puestos dentro del trabajo. En una palabra que esta secretaria de Acción para la Mujer se encuentre a la expectativa de canalizar, resolver toda anomalía respecto a los derechos de la mujer sindicalizada y no solo se avoque a las actividades “encajonadas” del festejo del día del niño y de la madre.

c) Sensibilizar es percibir, descubrir por medio de los sentidos corporales, los objetos de conocimiento o la capacidad de sentir fisiológica o psíquicamente. También podemos canalizar el concepto sensibilidad sociológicamente, donde se designa el fenómeno de que las personas, según su grado de formación, educación e información, son capaces de percibir determinadas situaciones de la vida, como son: problemas, crisis, peligros y vislumbrar la posibilidad de solucionarlos. Tal es el caso de sensibilizar un buen número de personas que sería un requisito necesario para poder llevar a cabo una solución de un determinado problema social.

El sensibilizar, es lograr que los individuos experimenten una emoción, una impresión física o sentimientos, donde se perciben emociones externas, como sensaciones físicas, lo cual es característico de las personas que tienen la capacidad de sentir vivamente algo, esto es, recibir o captar una impresión, por lo que es muy importante que en este trabajo se hable de esta característica.

La palabra sensibilizar proviene del latín *sensibilitis* hacer sensible; representar de forma sensible, dotar de sensibilidad o despertar sentimientos morales, estéticos, etc.²⁴⁵

En esta Institución sindical, es preciso que tanto la mujer como el hombre alcancen plena igualdad en las condiciones de vida política para poder obtener las oportunidades en el trabajo del quehacer político, es preciso que desterremos de las instituciones sindicales, estos prejuicios de ver a la mujer como un ser disminuido, conformista de sumisión económica, física y mental, donde algunos quieren verlas todavía como objeto.

La mujer como delegada de esta organización sindical, debe concientizarse de su situación discriminatoria y salir de ella, dando el cambio poco a poco dentro de una formación educativa para sensibilizar tanto a hombres como a mujeres en su forma de pensar diferente con argumentos apegados a la realidad y se busque la igualdad de la mujer con el hombre en el entorno sindical.

Lo que se aspira es a obtener sabiduría del conocimiento, para que las mujeres sean en futuro profesionistas, competentes, fuertes, tener ambiciones propias y no estar marcadas con la discriminación que las debilita psicológicamente, como símbolos de objeto sexual siendo “graciosas” y dependientes de los líderes sindicales y dejar de ser utilizadas en el terreno de dicha organización sindical en beneficio de unos cuantos.

Se debe informar y asesorar a las mujeres sobre los derechos que les otorgan tanto las legislaciones nacionales como los acuerdos y convenios internacionales y donde se encuentran plasmados, revelando los cortos y largos alcances de dichas leyes en beneficio del interés social y colectivo del Sindicato.

²⁴⁵ Cfr. Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Tomo XI. Reader's Digest. México. 1979. pág. 3477.

Se propone que se lleve a cabo una revisión de la legislación existente a fin de eliminar los aspectos que afectan la condición jurídica y social de la mujer sindicalista e impiden su plena integración social.

d) Tocante a las Leyes Nacionales e Internacionales, las estudiosas y estudiosos se han preocupado por dar solución al problema en materia de no discriminación a la mujer. Sin embargo, el problema aún sigue latente, seguramente se han corregido algunas cuestiones, pero el trabajo es arduo y complejo para poder exterminar tales conductas mismas que se reflejan en la sociedad. Aunado a estos puntos de discusión, nos encontramos que no existe equidad entre mujeres y hombres, y que es necesario continuar dando la lucha para lograr este peldaño; es así, que para lograr la autonomía en este punto tan complejo es de suma importancia comenzar a democratizar las organizaciones sociales.

Este problema social se encuentra muy arraigado, dentro de los sindicatos, por consiguiente deben hacerse reformas a sus Estatutos para que en la constitución de sindicatos, un porcentaje proporcional de mujeres y hombres participen en los puestos de dirección en igualdad de condiciones, así como prohibir a los sindicatos la realización de prácticas discriminatorias basadas en el género, edad, etnia, raza y estado civil.

El cauce legal que conlleva proponer dentro del STUNAM reformas que puedan ser asentadas en los estatutos, debe ser de la siguiente manera: recabar la opinión de la base trabajadora en asambleas delegacionales, pasando al Consejo General de Representantes y en su caso de no aprobarse, se analizarán las propuestas en Congresos Ordinarios o Extraordinarios, para determinar su aprobación definitiva.

Por lo tanto, nosotros hacemos distintas propuestas que es necesario se adicionen en el Título “Declaración de Principios” del estatuto Sindical del STUNAM.

En vista de que nuestra Constitución hace señalamientos precisos donde se prohíbe rotundamente la discriminación en nuestro país, en la Asociación Sindical STUNAM persiste esta conducta, por lo que retomando lo que al

respecto expresa el artículo 1º, párrafo tercero constitucional, se sugiere lo siguiente:

“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

Reforma estatutaria:

“En el STUNAM, queda totalmente prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas sindicalizadas a esta institución”.

Han surgido organismos internacionales y regionales de protección a los derechos humanos y retoman los derechos de las mujeres y con ello se pretende fundamentalmente prevenir y sancionar la discriminación; proteger el efectivo ejercicio y goce de los derechos humanos de la mujer, así como erradicar, gradual e íntegramente, de la convivencia humana, aquellas prácticas y costumbres que mantienen a la mujer subordinada e inferior frente al hombre, y que afecta directamente su lugar, su desarrollo, su participación y su calidad de vida en la sociedad, así como sus derechos fundamentales.

Por estas razones proponemos que se adicione parte del Artículo 4º constitucional, al estatuto antes indicado para democratizar vía legal la institución sindical, donde se indica que “el varón y la mujer son iguales ante la ley”.

Quedando para efectos del Estatuto así: “El trabajador y la trabajadora, ambos afiliados a este sindicato son iguales ante este Estatuto”.

Con ello se pretende borrar que la mujer sea considerada un objeto, cosa o propiedad del hombre, y sobre todo pueda participar en igualdad de condiciones en aquellas oportunidades para ser electa en cargos de alto nivel del propio sindicato.

La Constitución Mexicana, establece la libertad de trabajo, señalando que a nadie se le podrá impedir dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que desee, siempre que sea lícito. Asimismo el artículo 5° de nuestra carta magna prohíbe las formas de esclavitud, análogas o explotación, como son el que una persona sea obligada a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo cuando la persona sea presentada judicialmente y tenga que cumplir una pena. En el caso del STUNAM necesitamos que éste retome el espíritu del artículo 5° constitucional párrafo tercero, donde se menciona lo siguiente:

“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123”.

Por lo que se sugiere agregar a la ley estatutaria lo que a continuación señalamos:

“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales a esta organización sindical, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”.

Este precepto constitucional, puede ayudar mucho a los integrantes de esta Organización Sindical, y en especial a las delegadas y delegados sindicales, por ser personas que trabajaban políticamente en el STUNAM, y como éstas tareas son muy laboriosas ya que consiste en atender a los integrantes del sindicato, comenzando por dar información a quién lo requiere, orientar a que instancia acudir en caso de tramitar permisos, así como asesorar al trabajador en caso de rescisión contractual y en sí en asuntos individuales, dar solución a los problemas que en el ámbito laboral se presenten violentando el Contrato Colectivo de Trabajo y su clausulado.

Y para justificar la retribución económica que se solicita, se aclara que tanto delegadas (os) sindicales tienen que realizar gastos extras, tal es el caso de pagar pasajes para ir y venir del sindicato para obtener firmas del personal del Comité Ejecutivo o para pedir asesoría sindical, etc., así como erogar dinero para tomar alimentos, para realizar trámites de los mismos trabajadores, ó solicitar apoyo para desarrollar el trabajo político sindical, y acudir a los eventos que la misma organización convoca.

Por lo anteriormente comentado, es necesario que de las cuotas sindicales se otorgue un apoyo económico o dar un bono diario para estas necesidades de las (os) representantes delegacionales. Claro previa consulta ante la base trabajadora, donde reside la soberanía del STUNAM.

En nuestra Carta Magna se encuentra plasmado el derecho al voto y también se reconoce que los ciudadanos tienen derecho a ser votados para cargos o comisiones dentro del poder público. Esto es un derecho de todos los mexicanos, por ello creemos que en las organizaciones sociales como son los sindicatos deben de acatar tales garantías constitucionales, pero en ocasiones estos derechos son excluidos en su mayoría a las delegadas sindicales.

Por eso consideramos que el estatuto del STUNAM los lleve implícitos en su declaración de principios para tenerlos presentes en la Elección del Comité Ejecutivo que se realiza cada tres años.

Tocante a este tema nuestra Constitución Federal expresa en su artículo 35 lo siguiente:

“Artículo 35. Son prerrogativas del ciudadano:

- I. Votar en las elecciones populares;
- II. Poder ser votado para todos los cargos de elección popular, y nombrado para cualquier otro empleo o comisión, teniendo las calidades que establece la ley;
- III. Asociarse individualmente y libremente para tomar parte en forma pacífica en los asuntos políticos del país”.

Apegándonos al artículo anterior proponemos para el estatuto sindical lo siguiente:

“Son prerrogativas de los sindicalizados:

- I. Votar en las elecciones de Comité Ejecutivo:
- II. Poder ser votadas y votados para todos los cargos sindicales y nombradas ó nombrados para cualquier otro empleo o comisión, teniendo las calidades que establezca la ley estatutaria.
- III. Asociarse individualmente y libremente para tomar parte en forma pacífica en los asuntos políticos del sindicato”.

Se propone adicionar el artículo constitucional, ya transcrito para ayudar a democratizar la organización sindical, es decir, que tanto delegadas como trabajadoras sindicalizadas, puedan no nada más votar, sino también ser votadas para dirigir al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, y que tengan las mismas oportunidades, para que así se cumplan los slogan que en sus discursos ostentan los que dirigen este sindicato, para que efectivamente sea un trabajo de equipo reconocido y equitativo, que conlleve a un principio de igualdad de oportunidades para todas (os) los sindicalizados, donde se den las coyunturas de ocupar cargos de dirección y fiscalización dentro de esta institución sindical.

Con respecto a los tratados y convenios intencionales, nuestro país tuvo que definir de acuerdo a las Leyes Nacionales cual era el orden jerárquico en que debían aplicarse, esto ocasionó controversia donde algunos opinaban que deben aplicarse en primer orden, otros decían que se atentaba contra la soberanía nacional mexicana, ya que nuestra Carta Magna constitucional estaría en segundo término, lo que no podía ser posible.

Entonces intervino la Suprema Corte de Justicia de la Nación, referente a ésta polémica de los derechos humanos y sociales de los seres humanos, y a partir del 11 de mayo de 1999, el principio de supremacía constitucional, si bien no es modificado en su texto, presenta un nuevo criterio o tendencia en su interpretación y a partir de la resolución de amparo de esta Corte, donde señala

que los Tratados Internacionales se ubican jerárquicamente por encima de las leyes federales y en un segundo plano respecto de la Constitución Federal ²⁴⁶.

Así es como los instrumentos universales y regionales que protegen los derechos fundamentales de la mujer, fueron aplicados en nuestro país, entre ellos nos encontramos con las Convenciones Internacionales en Materia de Derechos de la Mujer; estos esfuerzos se han dado en el ámbito universal, en el sistema de las Naciones Unidas, como en el territorio de lo regional, etc., tal es el caso de las Convenciones de las Naciones Unidas, las cuales cuentan con un instrumento obligatorio, para aquellos que lo han ratificado, en materia de derechos humanos de la mujer y se llama “Convención Sobre la Eliminación de Todas la Formas de Discriminación Contra la Mujer”.

Esto fue consecuencia de la Conferencia Mundial de la Mujer en 1975, donde se vio la necesidad de hacer un documento, de carácter internacional, que fuera vinculante y que cumpliera con los principios consagrados en la “Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer”, publicada en 1967, donde se establecieron mecanismos para que se logrará la participación de la mujer, en igualdad de condiciones que el hombre en todos los aspectos de su vida tanto pública y privada, así como en su desarrollo ²⁴⁷.

De esta manera formularon documentos en materia de derechos humanos, emitidos por las Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos, reiterando el objetivo de reafirmar la dignidad y el valor de la persona humana así como igualdad de derechos hombre y mujer, sin distinciones por razones de sexo o de cualquier otra característica atribuible al ser humano ²⁴⁸.

Con estas propuestas terminamos el trabajo de investigación, y considerando la participación de gobiernos internacionales en relación al gran avance reflejado en los Tratados y Convenios Internacionales para impulsar el desarrollo de la mujer, podemos decir que hoy nos encontramos en nuestro país aún con muchos rezagos de equidad de género, pero se espera que las mujeres

²⁴⁶ Cfr. PEREZ CONTRERAS, María de Montserrat. Discriminación de la Mujer Trabajadora. Porrúa. México. 2004. pág. 103 y 104.

²⁴⁷ Cfr. Idem.

²⁴⁸ Cfr. Idem.

sigan ganando espacios donde se reconozca la importancia que tienen en la vida política de las instituciones, y en este caso la mujer como delegada sindical en el trabajo del sindicato, en efecto ella es parte de la vanguardia de las delegaciones sindicales ya que a pesar de ser un trabajo, laborioso y escabroso, sin remuneración, no se ha valorado como es debido, tampoco se le ha tomado en cuenta para establecer de manera implícita la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, en el acceso a las oportunidades en acciones de mando, dirección, capacitación, formación y adiestramiento.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El trabajo desarrollado por las mujeres, históricamente y culturalmente ha sido “limitado” a labores domésticas, después de que éstas han luchado por ser reconocidas en actividades fuera del hogar y fueron logrando espacios dentro de la sociedad al incorporarse a la fuerza de trabajo del país y ocupar lugares de importancia académica, política y laboral.

SEGUNDA.- La participación de la mujer en actividades profesionales, laborales y políticas, aún en nuestros días tiene que pasar por muchas pruebas, ya que se les limita por su condición de género, con esto queremos decir que no se valora totalmente su aportación en los cambios y rumbos del país; desafortunadamente aún es tratada con desprecio, infringiendo en ella inequidad, desigualdad que se traduce en discriminación y marginación.

TERCERA.- La asociación de trabajadores denominada sindicato tiene como fin el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo). En ellos se aglutinan hombres y mujeres, quienes tienen una participación activa pretendiendo a través de él buscar el desarrollo y bienestar de la vida laboral que repercuta en sus familias.

CUARTA.- La participación activa del sector femenino en actividades laborales le permitió acercarse a asociaciones profesionales como son los sindicatos en donde actualmente muchas mujeres son agremiadas, jugando un papel importante porque participan políticamente en el quehacer sindical.

QUINTA.- La mujer como trabajadora y afiliada a organizaciones sindicales, como es el STUNAM, se ve en la necesidad de representar a sus compañeras (os) sindicalizados logrando el nombramiento de delegada sindical, en su centro de trabajo para defender los derechos laborales de los agremiados sindicalistas.

SEXTA.- En el caso de STUNAM, se elige por voto libre, es decir, directo y secreto a sus representantes, desde aquellos que son del más alto nivel hasta el de menor jerarquía como el de delegada ó delegado sindical. Es en este nivel

donde existen posibilidades de que las mujeres sean sin obstáculos elegidas para éste cargo, sin embargo, se ve limitada para aspirar a puestos sindicales mayores, no se diga la Secretaría General.

SÉPTIMA.- Los integrantes del STUNAM consideran que la dirección de la Secretaría General no puede ser ostentada por una mujer, esto influenciado por la carga cultural y social que aún permea en los pensamientos de las y los integrantes. Ciertamente es que los discursos de los líderes sindicales expresan solidaridad y apoyo a las agremiadas, pero en la realidad no se permite que lleguen a cargos de mayor envergadura por el hecho de ser mujer.

OCTAVA.- El trabajo que desarrollan las delegadas y delegados del STUNAM es de gran importancia ya que hacen valer derechos y obligaciones expresados en el Contrato Colectivo de Trabajo ante las autoridades de la UNAM, además de participar activamente dentro del propio sindicato.

NOVENA.- El STUNAM es un sindicato independiente, ejemplo de lucha gremial, es una de las pocas asociaciones de trabajadores consideradas libres, por lo tanto tiene la obligación moral de preservar internamente una visión de equidad e igualdad, para con todos y todas las agremiadas; deben los líderes dar las mismas oportunidades para todas (os) los sindicalizados. No deben hacerse diferencias dentro de esta organización, por el solo hecho de ser mujer para aspirar a ocupar puestos de dirección en el propio órgano sindical.

DÉCIMA.- En base al artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, “los sindicatos tienen derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos”, por lo tanto el propio STUNAM puede modificar, cumpliendo sus propias normas, al estatuto, con la finalidad de hacer propuestas de equidad de género para con sus agremiadas y así como para la elección de sus líderes.

DÉCIMA PRIMERA.- Es necesario asentar en el capítulo de “Declaración de Principios” del Estatuto del STUNAM aquellos artículos que permitan dar cabida a la igualdad y equidad de género buscando el equilibrio de trato entre trabajadoras y trabajadores afiliados al sindicato, es por ello que retomando el espíritu de los artículos de nuestra Carta Magna es que hacemos propuestas que propicien buscar dicho equilibrio.

BIBLIOGRAFÍA

ANGUIANO, Arturo. El Estado y la Política Obrera del Cardenismo. Quinta edición. Era. México. 1980.

ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Ariel. España. 1973.

BASURTO, Jorge. El Proletariado Industrial en México (1850 – 1930). Segunda edición. UNAM. México 1981.

BAYÓN CHACÓN, G. y E. PERÉZ BOTIJA. Derecho del Trabajo. Volumen 1. Quinta edición. España. 1964.

BESADON, Ney. Los Derechos de la Mujer. Fondo de Cultura Económica. México. 1980.

BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Trigésimo séptima edición. Porrúa. México. 2004.

BUTLER, Judith. El Género en Disputa. Paidós. UNAM. México. 2001.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Segunda edición. Atalaya. Argentina. 1946.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. 1997.

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical. Tercera edición. Esfinge. México. 2002.

CONTRERAS MACHIAVELLO, Guido. Derecho Colectivo de Trabajo. Editorial Jurídica. Chile. 1989.

CÓRDOBA, Arnaldo. La Formación del Nuevo Régimen. Sexta edición. Era. México. 1978.

DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 2003.

DE LA CUEVA, Mario y Otros. Derecho Colectivo Laboral. “Asociaciones Profesionales y Convenios Colectivos”. Ediciones Depalma. Argentina. 1978.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimaséptima edición. Porrúa. México. 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décimaprimer edición. Porrúa. México. 2000.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Séptima edición. Porrúa. 1989.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Decimosexta edición. Porrúa. México. 2002.

GALEANA, Patricia. La Condición de la Mujer Mexicana. Tomo I. UNAM. México. 1992.

GÓNZALEZ COSÍO, Arturo. Historia Estadística de la Universidad 1910-1967. UNAM. México. 1968. pág. 18.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoctava edición. Porrúa. México. 1994.

LAMAS, Martha. El Género Construcción Cultural de la Diferencia Sexual. Miguel Ángel Porrúa. México. 2000.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Cuarta edición. Porrúa. México. 2003.

Los Derechos de la Mujer. Consejo Nacional de Población. México. 1975.

ORTÍZ, Oscar. Memoria del Ier. Coloquio Nacional de Educación en Derechos Humanos de las Niñas y Mujeres. Academia Mexicana de Derechos Humanos. México. 2000.

PÉREZ CONTRERAS, María Montserrat. Discriminación de la Mujer Trabajadora. Porrúa. México. 2004.

PULIDO, Aranda Alberto. Primeras Luchas del Sindicalismo en la UNAM 1929 – 1938. México. 1986.

REYNA, José Luis. Tres Estudios Sobre el Movimiento Obrero en México. Colegio de México. México. 1976.

RUPRECHT, Alfredo J. Contrato de Trabajo. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1960.

SÁNCHEZ SÁNCHEZ, Víctor Manuel. Surgimiento del Sindicalismo Electricista. UNAM. 1978.

Secretaria de Educación Pública. La Universidad de Justo Sierra. México. 1948.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981.

TUÑÓN PABLOS, Esperanza. Mujeres que se Organizan. Miguel Ángel Porrúa. México. 1992.

LEGISLACIÓN

Ley Federal del Trabajo. Comentada por BAEZ MARTINEZ, Roberto. Pac. México. 2006.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa. México. 2006.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Vigésima Cuarta Edición. Esfinge. México. 2003.

Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Comentada por CAVAZOS FLORES, Baltasar. Trigésima Primera edición. México. 2003.

TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Porrúa. 78 edición. México. 2006.

Contrato Colectivo de Trabajo UNAM STUNAM. México. 2004-2006.

Estatutos de los Trabajadores del STUNAM. México. 2004.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VII. Vigésima Primera edición. Heliasta. Argentina. 1989.

Enciclopedia Gran Espasa Universal. Tomo 8. Calpe. España. 2005.

Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Tomo VII. Selecciones del Reader's Digest. México. 1982.

HILLMANN, Karl-Heinz. Diccionario Enciclopédico de Sociología. Segunda Edición. España. 1994.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Espasa. España. 1999.

SALVAT, Manuel. La Liberación de la Mujer. Colección 16. España. 1973.

OTRAS FUENTES

ALONSO, Blanca A. Irma. Historia del Sindicalismo Mexicano Jubilados: "dejar de luchar es empezar a morir." Información Obrera. 1987.

HERNANDEZ, Salvador Magonismo y Movimiento Obrero en México: Cananea y Río Blanco. Serie Avances de investigación UNAM. Cuadernos CELA No. 31. México. 1977.