



**Universidad Nacional Autónoma  
de México.**

---

FACULTAD DE DERECHO

**La Posición Jurídico Laboral de los Sindicatos  
de la U. N. A. M.**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

**LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

*Fidel Baeza Moreno*

---

MEXICO, D. F.

AGOSTO DE 1979

11753



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## I N T R O D U C C I O N

Ser nueva aportación al campo del conocimiento, no lo pretende el presente trabajo; más sin embargo, en el se trata de columbrar la posibilidad de lograr un significativo y humanista desenlace de las normativas jurídico sociales, laborales y económicas del Derecho del Trabajo, congruente a las actuales exigencias de la vida y a favor de la clase obrera, que persigan como objetivo y función el proteger, tutelar y reivindicar a los que desempeñan una actividad física y/o intelectual.

Se trata en el presente estudio, la prerrogativa de contemplar jurídica, social y moralmente los diversos planteamientos de las normas jurídico laborales, señaladas por el artículo 123 Constitucional, las Encíclicas Papales y las disposiciones de los artículos 356 y 357 de la Ley Federal del Trabajo, como normas reinvidicatorias.

Se incluyen al tema, las referencias históricas del Derecho del Trabajo, los conceptos de las normas que se trazan para la asociación profesional y de las del sindicalismo, describiéndose los antecedentes de éstas ramas en la UNAM.

En consideración a lo anteriormente descrito, finalmente deseo que este trabajo, logre un resultado práctico jurídico; para que, inquietudes despierte en personas doctas en la materia y que ojalá llegase a formar parte del breviario cultural en los -- anaqueles de alguna biblioteca, librero o simplemente en el cajón de un escritorio, con la intención de favorecer en el momento requerido, a aquél trabajador universitario o cualquiera que fuere. Lo que -- constituirá un recuerdo del tezonero esfuerzo y del amor que imprimí para presentarlo, dando por ello -- gracias a sus favorecedores; permitiéndome aclarar a su conocimiento que, su contextura fue espontánea, -- es decir, al margen de dirigentes obreros u burócratas del sindicalismo de trabajadores, toda vez que, mi inquietud la inspira dentro del acervo del Derecho, en su aspecto genérico los principios de gracia y equidad.

LA POSICION JURIDICO LABORAL DE LOS SINDICATOS  
DE LA U.N.A.M.

I N D Í C E

Pág.

Dedicatoria

Prólogo

CAPITULO PRIMERO.

REFERENCIAS HISTORICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- I. Antecedentes del Derecho del Trabajo.
  - 1 El mundo antiguo.
  - 2 El medievo.
  - 3 La etapa de la revolución industrial.
- II. Las Primeras Normas Jurídico-Laborales.
- III. La Gestación del Derecho Laboral en México.
- IV. Primeras Legislaciones Laborales y el Artículo 123.
- V. Las Encíclicas y su influencia en la evolución del Derecho del Trabajo.

## CAPITULO SEGUNDO

### LAS INSTITUCIONES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

- I. El Derecho de Coalición.
- II. Las Asociaciones Profesionales.
- III. El Sindicalismo como corriente ideológica.
- IV. Los Sindicatos y su integración.
- V. El Derecho de Huelga.

## CAPITULO TERCERO

### LA POSICION JURIDICO-LABORAL DE LOS SINDICATOS DE LA U.N.A.M.

- I. Breves Referencias Históricas de la UNAM.
- II. Estatuto Provisional del SPAUNAM.
- III. Estatutos del STUNAM., Proyecto de 1977
- IV. Convenio colectivo de trabajo de la U.N.A.M.

## CAPITULO CUARTO

CONCLUSIONES Y BIBLIOGRAFIA.

"LA POSICION JURIDICO LABORAL DE LOS  
SINDICATOS DE LA U.N.A.M."

CAPITULO PRIMERO.

REFERENCIAS HISTORICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

## CAPITULO PRIMERO.

### Referencias Históricas del Derecho del Trabajo.

#### Temario:

I. Antecedentes del derecho del trabajo.- 1. El mundo antiguo.- 2. El medievo.- 3. La etapa de la revolución industrial.- II. Las primeras normas jurídico laborales.- III. La gestación del derecho laboral en México.- IV. Primeras legislaciones laborales y el artículo 123.- V. Las encíclicas y su influencia en la evolución del derecho del trabajo.

I. Antecedentes del Derecho del Trabajo.- El moderno Derecho del Trabajo, que se singulariza por su esencial sentido proteccionista de quienes prestan un servicio manual o intelectual a cambio de un salario, empieza a surgir en el curso del siglo pasado, cuando se enfatiza la problemática económica y social de los vastos sectores laborantes ante la explotación deshumanizada de su trabajo. Así, al influjo de la convicción general de que el trabajador era merecedor de condiciones de vida más compatibles con su dignidad humana, el Derecho del Trabajo se conforma paulatinamente como la primera rama del Derecho Social, complejo jurídico éste que, en contraposición con el Derecho tradicional individualista, regula las relaciones laborales (y de otra índole, como de asistencia y seguridad sociales) con marcado

propósito tutelar del obrero y, en general, de todo sujeto económicamente débil.

Por tanto, antes de la gestación de esta problemática económica y social -que llega al clímax durante la llamada "Revolución Industrial"-, las normas que regulaban el trabajo carecían de ese espíritu de protección del trabajador, y en razón de ello la generalidad de los autores las consideran como integrantes, sino como simple antecedente del propio Derecho del Trabajo moderno. "El Derecho del Trabajo -dice Don Mario de la Cueva- es resultado de la división honda que en el siglo pasado produjo entre los hombres el régimen individualista y liberal. No quiere decir que no haya existido en otras épocas un derecho del trabajo, pues es indudable que a partir del instante en que desapareció la esclavitud y se inició el trabajo libre, principiaron los hombres a prestar sus servicios mediante un contrato que hubo de regular el derecho. Pero estas normas eran, por su fundamento y finalidad, distintas del actual derecho del trabajo".<sup>1</sup>

Importa que nos refiramos, así sea de modo muy

1.- Don Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, pág. 8, Porrúa, México, 1970.

somero, a dichos antecedentes de éste, pues ello permitirá apreciar más claramente el aludido sentido -- protector del mismo, sentido que, obviamente, según veremos en su oportunidad, se encuentra presente en las normativas específicas logradas en fecha reciente por los trabajadores manuales e intelectuales de las Universidades La Salle y Nacional Autónoma de México.

1. El Mundo Antiguo.- Si bien es de suponerse que el trabajo existe desde los inicios del hombre, suele mencionarse, como primera regulación jurídica en la materia, el Código de Hamurabi, rey de Babilonia, que data de dos milenios antes de Cristo, y en el cual se reglamentaban aspectos del trabajo tales como el salario, aprendizaje y formas de ejecutar -- algunas labores, jornales de carpinteros, pastores, albañiles y de otros oficios.

En Grecia, durante sus primeros tiempos, se tuvieron en alta estima las actividades agrícola y mercantil, siendo por ello que Teseo y Solón introdujeron el principio del trabajo en la Constitución de los atenienses. Sin embargo, en época posterior, y con motivo de haberse efectuado la división entre -- los hombres libres y los siervos, el trabajo manual fue visto con desprecio, haciéndose partícipes de este criterio pensadores tan relevantes como Aristóte-

les, Platón, Cicerón y Jenofonte, llegando este último al grado de calificar de sordidas e infames a las artes manuales.<sup>2</sup>

En Roma, fueron estructurados los colegios de artesanos (Collegia Epificum), pero con carácter más bien religioso y mutualista que profesional, lo que seguramente coadyuvó a que carecieran de personalidad jurídica y a que no pudiesen tener bienes propios.

Precisa Mario de la Cueva que derrotado el incipiente artesano por el trabajo de los esclavos, los Collegia tuvieron que ponerse a sueldo de agitadores políticos, lo que motivó que Julio César, al llegar al poder, los disolviera; habiendo reaparecido en la época de Augusto, quien, mediante una lex Julia, los sometió a una nueva reglamentación, en la que substituyó el sistema de la libre formación por el de la autorización previa. En los años posteriores del Imperio adquirieron su mayor desarrollo, pues la disminución del número de los esclavos originó una necesidad creciente del trabajo de los hombres libres, pero ni aún entonces llegó a predominar en ellos el interés profesional.<sup>3</sup>

2.- Euquerio Guerrero, Manual del Derecho del Trabajo, pág. 16, Ed. Porrúa, 1971.

3.- Ob. cit., T. I, pág. 8-9,

Otro antecedente romano de suyo importante es la distinción entre la "locatio-conductio operis" y la "locatio-conductio operarum", siendo la primera relación de trabajo en que el "conductor" quería el resultado del servicio, y la segunda, en que deseaba el servicio mismo.

De estas instituciones surgieron las posteriores denominadas, respectivamente, "arrendamiento de obra" y "arrendamiento de servicios", llegando también a diferenciarse porque en ésta el trabajador tenía una obligación de obediencia para quien lo contrataba, obligación que no se daba en el arrendamiento de obra, ya que en este contrato el trabajador quedaba en libertad para desarrollar la obra encomendada.

Estos contratos pasaron a las legislaciones modernas, derivando del llamado arrendamiento de servicios, el actual contrato de trabajo. En cuanto al arrendamiento de obra, en principio quedó bajo el régimen del Derecho Civil, pero conforme ha evolucionado el trabajo, se ha estimado que el contrato será laboral cuando el prestador de servicios no ponga los materiales necesarios para la obra.

2. El Medievo.- En materia de trabajo, se distingue esta etapa histórica por la adopción del régi

men corporativo, que surge como un sistema en el --- cual los hombres de una misma profesión, oficio o es- pecialidad se unen para la defensa de sus intereses comunes, en gremios, corporaciones o guildas. Estos agrupamientos de hombres vinculados por la activi- --- dad, mostraban las características que en seguida se precisan:

1a. Cada corporación constituía una unión de - pequeños talleres o pequeñas unidades de producción, cada uno de los cuales era propiedad de un maestro, a cuyas órdenes trabajaban uno o más oficiales y uno o más aprendices. Consecuentemente, esa unión de pe- queños talleres significaba una unión de pequeños -- propietarios, que eran los maestros. No era, pues, la corporación forma de asociación de obreros.

2a. Entre las finalidades esenciales de la cor- poración, se distinguen las siguientes:

- A.- Defender el mercado contra los extraños.
- B.- Impedir el trabajo a quienes no formaran parte - de ella, y
- C.- Evitar la libre concurrencia entre los maestros.

Tales propósitos evidencian que las corporacio- nes trataban de establecer el monopolio de la produc- ción y de evitar la lucha entre los propietarios de

los talleres, finalidades éstas, bien alejadas de los objetivos de solidaridad obrera de las asociaciones sindicales modernas.

3a. Las corporaciones, por conducto del "consejo de los maestros", dictaban sus estatutos y reglamentaban los aspectos de la producción, los precios, las compras de materiales. Consecuentemente, la regulación de la economía estaba dispuesta, no por el Estado, sino por los productores mismos.

4a. Las corporaciones tenían un sistema de delimitación cerrada, por lo que se prohibía que una persona pudiese pertenecer a dos o más, así como que desempeñara trabajos correspondientes a oficio distinto; por la misma razón, un maestro no podía tener más que un taller, y le estaba vedado ofrecerse a continuar un trabajo que otro hubiera comenzado.

5a. El número de talleres se establecía de acuerdo con las necesidades de la ciudad, de suerte que pronto aparecieron las siguientes cortapisas orientadas a evitar su proliferación:

A.- Restricción de la entrada al gremio, lo cual ocasionó que los oficios se fueran haciendo hereditarios.

B.- Se exigió un largo aprendizaje y una continuada práctica como compañero.

C.- Se impuso un severo examen a los aspirantes a -- maestros especialmente exigiéndoseles la presenta--- ción de una obra de mérito excepcional.

6a. Los compañeros trabajaban a jornal o por unidad de obra, teniendo la obligación de proporcionar un producto de buena calidad.

Las anteriores características de las corporaciones acreditan que éstas eran entidades colectivas de interés patronal; y ello quedó definitivamente -- comprobado cuando, habiéndose aumentado al máximo -- las exigencias de aprendizaje y prácticas para lle-- gar a ser maestro, devino la lucha de clases entre - los compañeros y aprendices, por una parte, y los -- maestros o propietarios de los talleres, por la ---- otra, lucha que tuvo como fruto la formación de aso-- ciaciones de compañeros, que sí tendían a proteger - los derechos de éstos considerándolos como integran-- tes de una clase trabajadora.

Por ello, estas últimas asociaciones sí pueden considerarse como el origen de los sindicatos de tra-- bajadores. <sup>4</sup>

4.- De la Cueva, Mario, ob. cit., T.I, pág. 10 y ss.

3. La Etapa de la Revolución Industrial.- En la etapa así llamada convergen las varias causas determinantes de la problemática social y económica de las clases trabajadoras, que hace crisis en el curso del siglo XIX.

Entre tales causas figura predominantemente la corriente jurídico-filosófica del jusnaturalismo, -- proclamando la existencia de derechos congénitos al hombre, superiores a la sociedad.

Con la consideración de que tales derechos deberían ser respetados por el orden jurídico en primigenio lugar y de que, por ende, su protección debería constituir el objeto esencial de las instituciones sociales, el jusnaturalismo exaltó a la persona humana como la entidad de máximo rango en el mundo de los valores. Y de esta estimación se derivaron las teorías del individualismo y el liberalismo, --- que, sosteniendo la supremacía del individuo en las relaciones económicas y sociales, proclamaron su absoluta libertad en la lucha por la prosperidad de cada uno, libertad paralela al abstencionismo del Estado respecto de las vinculaciones jurídicas, económicas y sociales entre los individuos. Estas directrices doctrinarias plasmaron en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, de suer

te que los diversos regímenes jurídicos en ella inspirados eliminaron, según expresa Ignacio Burgoa, -- "todo lo que pudiera obstruccionar la seguridad de los derechos naturales del individuo, forjando una estructura normativa de las relaciones entre gobernantes y gobernados con un contenido eminentemente individualista y liberal. Individualista, porque consideraron al individuo como el objeto y fin esencial de la organización estatal; liberal, en virtud de que el Estado y sus autoridades deberían asumir una conducta de abstención en las relaciones sociales, dejando a los sujetos en posibilidad de desarrollar libremente su actividad, la cual sólo se limitaba por el poder público cuando el libre juego de los derechos de cada gobernado originaba conflictos personales". 5

La corriente del individualismo liberal tuvo una resumida fórmula de expresión, acuñada por el fisiócrata francés Gournay: "laissez faire, laissez passer" (dejar hacer, dejar pasar). Dejar hacer: cancelar las limitaciones del intervencionismo y abrir el campo a la iniciativa individual; dejar pasar: abrir las puertas de las naciones, suprimiendo las barreras aduaneras, de modo que se estimule y active

5.- Ignacio Burgoa, Las Garantías Individuales, pág. 20, Edic. Porrúa, 1954.

la circulación de la riqueza. Campeón máximo de la aplicación de esta fórmula resulta ser el liberalismo económico o teoría de la libertad económica, --- "fundada en la libre iniciativa individual movida -- por el deseo de lucro; en la libre competencia, reguladora de la producción y de los precios, y en el libre juego de las leyes económicas-naturales o del -- mercado". 6

No teniendo, pues, taxativas la iniciativa individual movida por el deseo de lucro, una de sus manifestaciones más negativas fue el propósito de ex--plotación de las clases trabajadoras por gran número de empresarios, actitud que ocasionó una creciente - miseria entre los integrantes de aquéllas. Esta si--tuación se ve agravada por la aplicación de los en - ese entonces recientes inventos mecánicos a la pro--ducción de los artículos que requiere la sociedad, - pues su uso desplaza a innumerables trabajadores manua--les, que se suman entonces a la gran masa de desocu--pados; y como esto determina que haya exceso de per--sonas que buscan trabajo, los empresarios lo aprove--chan para favorecer a sus intereses ofreciendo cada vez menores salarios, seguros de que la necesidad ha de impeler a los obreros a aceptarlos.

6.- Montenegro, Walter. "Introducción a las doctri--nas político económicas", Fondo de Cultura Eco--nómica, México, 1970, pag. 32.

Surge así a plenitud, como efecto del individualismo, del liberalismo económico, del Estado abstencionista y del maquinismo, el capitalismo desmedido, que conduce a las masas trabajadoras a un estado de miseria y explotación extremas, que bien puede palparse en el siguiente marco de que nos habla Montenegro: "Los labriegos, empujados por la miseria, afluyen a las ciudades, tanto porque ya no tienen nada que hacer en el campo, como porque van en busca de los salarios de las fábricas; pero las fábricas no son suficientes para recibir esta afluencia y hay desocupación, hambre, problemas de habitación y de higiene. Las ciudades quedan infestadas por una masa flotante de fantasmas que han perdido para siempre el sitio que ocupaban en la tierra y en la historia y que no encuentran todavía un nuevo acomodo... En las fábricas y en las minas de carbón, la situación es literalmente inhumana. Hay empresarios que creen que los adultos ofrecen demasiados problemas y prefieren contratar niños desde los siete años de edad; para evitar que se alejen del lugar de su tarea, los niños son encadenados a las máquinas y hasta se llega a limarles los dientes para que coman menos. En las minas hay hombres que no conocen el sol, fueron concebidos, vivieron y mueren dentro de las galerías. La gente que mora allí... pierde hasta la costumbre de vestirse... Una de las ocupaciones que

se considera adecuada para las mujeres es la de arrastrar vagonetas en que se saca el carbón. Pero ingeniosos empresarios han descubierto que es más barato hacer galerías de apenas un metro de altura; las vagonetas son también bajas; las mujeres que las arrastran deben pues, ir caminando a gatas. Por supuesto no hay leyes sociales. La abundancia de emparentados que junto con otras gentes buscan emplearse permite a los empresarios rebajar constantemente los salarios (vasta con echar al obrero que gana más y tomar otro por menos), salvo que el primero se avenga a la rebaja".<sup>7</sup>

Es precisamente el estado de miseria y explotación el motivo de que los trabajadores desencadenen la lucha obrera y hace surgir la convicción general de que ellos deben ser protegidos por leyes sociales que tiendan a procurarles mejores condiciones de trabajo y de vida. Y esta convicción hace nacer el Derecho del Trabajo, que encuentra sólidos soportes en las doctrinas de mejoramiento social de quienes prestan a otros sus servicios personales, y, según veremos en el inciso posterior, en la Doctrina Social -- Católica.

II. Las Primeras Normas Jurídico-Laborales. --  
 (En la primera mitad del siglo XIX, los gobernantes -

7. - Idem., Op. cit., págs. 29-30

de los países europeos mostraron preocupación por -- las pésimas condiciones de trabajo imperantes en las fábricas. Así, en el año de 1814, el Gobierno in--- glés ordenó una encuesta para conocer dichas condi--- ciones, misma que arrojó los siguientes datos: 15 y 16 horas de trabajo al día; salarios de hambre; tien--- das de raya; falta absoluta de higiene en los cen--- tros de trabajo; carencia de ayuda en casos de acci--- dentes de trabajo; utilización de las mujeres y de -- los niños en grandes proporciones, a cambio de sala--- rios muy reducidos. En los demás países industria--- les, la situación era similar.

Principió entonces la adopción por el Estado -- de algunas medidas de tipo asistencial, generalmente encauzadas a proteger a los menores trabajadores y a reducir la jornada de trabajo. Poco después, según -- puntualiza Mario de la Cueva, como resultado del mo--- vimiento de ideas y del despertar de las concien---- cias, se promulgó en Inglaterra, en el año de 1802, el "Moral and Health Act", que fue la fuente de ins--- piración de las legislaciones continentales. Las -- posteriores leyes de Prusia tuvieron gran importan--- cia, pues consignaron un principio más humano en el tratamiento a los obreros. La expedición de leyes -- sobre trabajo se generalizó en la mayoría de los Es--- tados alemanes, consignando las siguientes normas -- proteccionistas: prohibición del trabajo de los ni---

ños menores de diez años, especialmente en las minas y en la industria de lana; prohibición del trabajo nocturno de los mismos y aún de los jóvenes; orden de conceder a los niños el tiempo necesario para concurrir a la escuela; fijación del domingo como día de descanso semanal; disposición de un principio de vigilancia de las condiciones de higiene en los centros de trabajo.

La significación de estas primeras leyes laborales -que casi simultáneamente se promulgaron también en Inglaterra y Francia-, está puesta de relieve por el propio Mario de la Cueva en los siguientes términos: "Es, ante todo, el reconocimiento de que el régimen individualista y liberal no produjo la igualdad que predicaron sus autores; es, en segundo término, la aceptación de que la diferencia entre las clases sociales es mayor de lo que pudiera imaginarse y que, como resultado de la desigualdad, practicaban los industriales una explotación despiadada de la clase obrera; de todo lo cual se concluyó que era indispensable, no solamente por un elemental principio de justicia, sino también y acaso más por el futuro nacional, poner un límite a esa explotación, límite que permitiera el desarrollo de una población sana y robusta".<sup>8</sup>

8.- Idem, pág. 24.

Ese límite a la explotación principió, pues, - a ser puesto por las primeras normas jurídico-laborales, de contenido social, es decir, las primeras normas proteccionistas de la clase trabajadora, normas que, medularmente, habrían de sujetar las vinculaciones contractuales entre empresa y trabajador, a disposiciones imperativas del interés público, claramente dimanadas de un Estado intervencionista que se ve obligado a regular múltiples aspectos del fenómeno - de la producción.

A este significativo viraje en la regulación jurídica de las relaciones contractuales de naturaleza laboral, se refiere Castorena, expresando que en el derecho privado las obligaciones se originan en el contrato; el contrato es un acuerdo de voluntades. Pero desde el momento en que las obligaciones, o sean las condiciones del contrato de trabajo, no van a depender de ese acuerdo de voluntades, sino -- del imperio del Estado, queda sustraído del campo -- del derecho privado y pasado al dominio del público. Esta penetración del dominio del Estado, en el plano de la libre contratación, tiene por objeto crear una situación de derecho al trabajador que rompa con la desigualdad creada por el principio de, igualdad, -- teórica de los hombres, situación de derecho que se encuentra apoyada por el Estado y que éste hace imperativa. Se trata de un estatuto del trabajador fren

te al patrón, o frente a cualquier entidad que ocupa sus servicios.<sup>9</sup>

Consecuentemente, es obvio que el derecho del trabajo nace como una defensa de los asalariados, pero esta finalidad no es compatible con la que ahora se le atribuye en los países democráticos, que no es otra que -como a decir de Euquerio Guerrero precisan Brun y Galland-, la consistente en normalizar las relaciones de los empleadores y de los trabajadores para asegurar el orden económico y social.<sup>10</sup>

Este nuevo enfoque del Derecho del Trabajo, lejos de propiciar el criterio lesivo de la lucha de clases, propugna una actividad solidaria entre patrón y trabajador, en el empeño de alcanzar una mejor y mayor producción, aunque debiendo tener presente, las normas jurídico-laborales, el objetivo esencial de procurar para el propio trabajador el creciente mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida.

La aparición del Derecho Social del Trabajo -- trae aparejado cambios sustanciales: frente al Estado abstencionista, aparece el intervencionista; frente al tradicionalmente intocado principio de la auto

9.- J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, -- Derecho Sustantivo, Méx., 1973, págs. 35-36.

10.- Op. cit., pág. 19.

nomía de la voluntad, surge en amplia medida la suplencia de la voluntad del trabajador y del patrón; frente a la democracia formalista, surge la organista; frente a los derechos individuales abstractos, se estructuran los concretos derechos sociales; en suma, frente al Derecho Individualista clásico, se conforma el Derecho Social, que habrá de ser, en su rama laboral, el regulador de las relaciones suscitadas por el fenómeno del trabajo.

III. La Gestación del Derecho Laboral en México.- Entre los no pocos antecedentes que del Derecho del Trabajo pueden mencionarse en nuestro país, ocupan lugar destacado las leyes de indias, pues, con un espíritu claramente proteccionista de los naturales, consignó numerosas normas tutelares de los trabajadores aborígenes, siendo las más importantes las que disponían:

1 La regulación del contrato del trabajo sobre la base de la libertad de opción de los naturales;

2 La limitación de la edad para que ellos pudieran ser admitidos en algún trabajo;

3 La obligación para el patrón de dar un trato humano al trabajador indígena;

- 4 La limitación de la duración del contrato - de trabajo al período de un año.
- 5 La percepción íntegra del salario.
- 6 La obligación de pagar el salario en dinero.
- 7 El pago personal del salario, esto es, en la "propia mano" del trabajador.
- 8 La irrenunciabilidad de las normas tutelares del salario.
- 9 La obligación para el patrón de procurar -- atención médica para el trabajador.
- 10 El Descanso semanal en domingo.
- 11 La prohibición de emplear a los naturales - en trabajos insalubres o peligrosos.

En cuanto a los trabajadores domésticos, la -- citada legislación contemplaba el otorgamiento de -- alimentos y habitación, además del salario, así como la atención médica en casos de enfermedad y los gastos de sepelio en caso de muerte.

Las propias Leyes de Indias fijaban sanciones diversas para los empleadores que hicieran caso omiso de las normas protectoras de los trabajadores.<sup>11</sup>

11.- Castorena, ob. cit., págs. 41-42.

Bien sabido es que, por desgracia, la bien intencionada codificación de indias no fue acatada en su contenido tutelar de los indígenas, ya que las autoridades del Virreynato daban siempre la razón a -- los patronos peninsulares.

En la etapa del México Independiente se expidieron algunos reglamentos que, si bien tenían el -- propósito principal de proteger los intereses de los clientes de determinados giros, no dejaban de consig-- nar algunas normas tutelares del trabajador. Puede citarse como por ejemplo, el Reglamento de Tocine-- rías, que imponía a los propietarios de esos estable-- cimientos la obligación de proporcionar a los opera-- rios habitaciones cómodas para vivir, y que redujo a diez horas diarias la jornada de trabajo. <sup>12</sup>

Ya hacia la segunda mitad del siglo XIX, la -- fuerte influencia de las teorías liberales-imperan-- tes entonces en casi todos los países-, determinó -- que no se hiciera una legislación especial para los trabajadores y que, por tanto, éstos quedaran suje-- tos a la reglamentación general del Código Civil, en el marco de las relaciones contractuales.

Precisamente por la falta de una legislación --

12.- Idem., págs., 43-44.

específica protectora de las clases laborantes, y al amparo de la aplicación de las normas civiles, de -- las que siempre podía valerse el patrono para ganar los litigios al obrero, se fue acentuando la explotación de éste, fenómeno que habría de concurrir como una de las causas de la Revolución.

IV. Primeras Legislaciones Laborales: Estas legislaciones fueron de carácter local, es decir, se promulgaron en algunos Estados de la República; así, la de 25 de diciembre de 1914, en Hidalgo, y la de 24 de julio de 1916, en Zacatecas. Sin embargo, resultan más importantes las legislaciones del trabajo de Veracruz y Yucatán.

La primera fue promulgada por Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914, consignando los siguientes derechos del trabajador:

1 Jornada de trabajo de nueve horas, con descanso necesario para tomar alimentos.

2 Descanso obligatorio los días domingo y días de fiesta nacional;

3 Fijación de salario mínimo, que debía ser de un peso diario.

4 Prohibición del establecimiento de tiendas de raya;

5 Atención a los trabajadores enfermos, comprendiendo la asistencia médica, medicinas, alimentos y pago del salario por todo el tiempo que durara la incapacidad:

6 Obligación para los patronos de mantener escuelas primarias, en todos aquellos lugares donde no existiera escuela pública a distancia no mayor de dos kilómetros de las viviendas de los obreros:

7 Facultad al Gobierno del Estado para nombrar inspectores para la vigilancia del exacto cumplimiento de la Ley:

8 Establecimiento de Tribunales de Trabajo, con los que la justicia obrera se independizó de la civil:

9 Fijación de sanción para los patronos infractores de la Ley (multa de cincuenta a quinientos pesos o arresto de ocho a treinta días).

En Yucatán, el 11 de diciembre de 1915 se promulgó la Ley del Trabajo, de mejor técnica y de mayor avance social. Las partes más importantes de su articulado contemplaban en la forma siguiente las materias que en cada caso se mencionan:

1 En cuanto a las Autoridades de Trabajo, se creaban las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo.

2 Aspecto igualmente importante fue el reconocimiento de la asociación profesional, si bien sólo se consideró una forma de integración, mediante la concurrencia de diez obreros de la misma industria y del mismo distrito industrial, y la cual se denominó "unión industrial". Las uniones industriales podían, a su vez, reunirse en federaciones industriales, --- siendo unas y otras libres e independientes frente - al Estado, aunque requiriendo, para gozar de persona lidad, el registro en las Juntas de Conciliación.

3 Se contemplaba el llamado convenio indus--- trial, que se definía como "el contrato de trabajo - que ligaba a una unión o federación industrial con - sus patronos" (artículo 9o.), y cuyas funciones ---- eran, por una parte, desarrollar la legislación del trabajo, contribuyendo al mejoramiento de la clase - trabajadora, y, por la otra, garantizar la paz entre las clases, efecto este último para el cual todo con venio industrial debía celebrarse por tiempo fijo o para obra determinada, no pudiendo exceder aquél de dos años. Con estas providencias se perseguía mante ner el equilibrio entre los factores de la produc--- ción por un tiempo limitado, evitando así el surgi--- miento de conflictos.

4 Se reconoció en la Ley que examinamos el -- derecho de huelga, pero restringiéndose para ser usa

do sólo "en último extremo".

En realidad, sólo se admitía la huelga en el caso de que los obreros que no formaban una unión industrial y que, por ende, no podían acudir ni ante las Juntas de Conciliación ni ante el Tribunal de Arbitraje, tuvieran alguna diferencia con su patrono. Y aún en este caso, se disponía que los obreros huelguistas pudieran ser reemplazados por trabajadores miembros de una unión industrial, lo que de hecho implicaba que la huelga no producía efectos legales.

5 En materia de contrato individual de trabajo, se consignaban los derechos relativos a jornada máxima de trabajo, salario mínimo, descanso semanal, normas protectoras del trabajo de mujeres y niños.

6 En lo que atañe a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se consignaba la obligación del patrono de brindar la atención médica necesaria, debiendo también cubrir el salario por el tiempo requerido para la recuperación de la salud.

7 Finalmente, la Ley que nos ocupa apuntaba la necesidad del seguro social, al expresar en su artículo 135 que competía al Estado crear una sociedad mutualista en beneficio de todos los trabajadores y a virtud de la cual pudieron los obreros, mediante el depósito sistemático de una pequeña cantidad, asegu-

rarse contra los riesgos de vejez y muerte. <sup>13</sup>

Algunos otros Estados, como Jalisco y Coahuila, dictaron también sus leyes de trabajo, de suerte que cuando hubo de gestarse el artículo 123 constitucional, ya se había avanzado buen trecho en las directrices legislativas necesarias para atenuar la problemática económica y social de las clases laborantes.

El Artículo 123 Constitucional: Para el examen del contenido de este importante artículo de la Constitución de 1917, hemos de partir de la acertada división general que del Derecho del Trabajo ha observado el maestro Mario de la Cueva.

De conformidad con ella, el citado Derecho se integra con dos partes fundamentales: el núcleo y su envoltura protectora. El primero es la suma de principios e instituciones que procuran la protección inmediata del hombre en cuanto trabajador y se forma con las siguientes materias:

1.- El derecho individual del trabajo, que es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios; siendo sus finalidades la protección de la vida y la salud del trabajador y la obtención de un nivel decoroso de vida.

13.- Datos tomados de Mario de la Cueva, Ob.cit., T.I, págs. 98-115

2.- El derecho protector de las mujeres y de los menores, que es la suma de normas jurídicas que tienen por finalidad proteger especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres, en cuanto trabajadores.

3.- La previsión social, que significa el conjunto de instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, o facilitarle una vida cómoda e higiénica y asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia.

En cuanto a la envoltura protectora, viene a ser el conjunto de instituciones jurídicas que sirven para crear y asegurar la vigencia de la parte nuclear del Derecho del Trabajo. Estas instituciones son dobles, estatales y sociales y se completan en el derecho laboral procesal. Las instituciones estatales son las Autoridades del Trabajo, en tanto que las instituciones sociales son aquellas que, sujetas obviamente a una regulación jurídica, integran el derecho colectivo del trabajo. Consecuentemente, la envoltura protectora comprende:

1.- Las Autoridades del Trabajo, que son un grupo de Autoridades, distintas a las restantes del

Estado, cuya misión es crear, vigilar y hacer cumplir el Derecho del Trabajo, en todos sus aspectos. Tales Autoridades son: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, La Secretaría de Educación Pública, la Inspección del Trabajo, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2.- El Derecho Colectivo del Trabajo, que es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo; siendo su finalidad el permitir la organización de los trabajadores a efecto de que constituyan una fuerza poderosa, tanto como el capital, y tengan oportunidad de crear y asegurar la vigencia de un derecho individual del trabajo, de un derecho protector de las mujeres y de los menores y de una previsión social justos.

El propio derecho colectivo del trabajo comprende los siguientes principios e instituciones:

a. La libertad de coalición, que es el que permite la unión de los trabajadores para el estudio y defensa de sus intereses como grupo social que representa uno de los factores de la producción;

b. La asociación profesional, que es la unión permanente de los trabajadores que persigue tres objetivos, a saber:

1o. Conseguir y fortalecer la unión de los trabajadores.

2o. Lograr una regulación equitativa de las relaciones de trabajo; y

3o. Influir en la vida del Estado para alcan-  
zar una organización social más justa.

c. El contrato colectivo de trabajo, que con-  
cretiza esa regulación equitativa de las relaciones de trabajo en el ámbito de una empresa o una indus-  
tria, para un tiempo determinado; y

d. La huelga, que es el procedimiento que per-  
mite a los trabajadores obligar a los patronos a ---  
aceptar una regulación equitativa de las relaciones de trabajo en una empresa o en una industria, o exi-  
gir de los mismos empresarios el cumplimiento del de-  
recho del trabajo que rija en las negociaciones.

3.- El Derecho Procesal del Trabajo, que desig-  
na el conjunto de procedimientos que se deben seguir ante las Autoridades del Trabajo para lograr la crea-  
ción y cumplimiento del Derecho del Trabajo. 14

Dilucidado así, diáfananamente, el contenido de nuestra materia, conviene englobar, dentro de las -- partes que correspondan, las diversas normas consignadas en el artículo 123 Constitucional, Apartado -- "A".

### Normas de derecho individual del trabajo:

Jornada máxima de ocho horas;  
 Jornada máxima de trabajo nocturno de siete horas;  
 Descanso semanal de un día por lo menos;  
 Fijación de salario mínimo;  
 Salario igual para trabajo igual;  
 Protección del salario mínimo;  
 Participación de utilidades;  
 Protección del trabajador inmigrante,  
 Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

### Normas del derecho protector de las mujeres y de los menores:

Prohibición de labores insalubres o peligrosas, del trabajo nocturno industrial y de todo otro trabajo - después de las diez de la noche, para los menores de 16 años;  
 Prohibición de la utilización del trabajo de los menores de 14 años;  
 Jornada máxima de seis horas para mayores de 14 años y menores de 16,  
 Protección de la mujer durante el embarazo y el período de lactancia.

### Normas de previsión social:

Establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos;

Responsabilidad de los empresarios por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;

Obligación de los patronos de observar los reglamentos y disposiciones legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y de adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo;

Servicio gratuito de colocación de los trabajadores;

Protección del patrimonio de la familia;

Establecimiento del Fondo Nacional de la Vivienda;

Utilidad pública de la Ley del Seguro Social;

Establecimiento de escuelas y enfermerías en determinadas empresas.

### Normas respecto de las Autoridades del Trabajo:

Fundación de Comisiones Regionales y una Comisión Nacional destinadas a fijar los salarios mínimos;

Establecimiento de una Comisión Nacional para fijar el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores,

Creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

### Normas sobre el derecho colectivo del trabajo:

Derecho de coalición de obreros y empresarios.

Derecho de huelga y derecho a paros.

Todos estos derechos consignados en la Constitución de 1917, integran el mínimo de las garantías

sociales del trabajador, pues ellos se encuentran -- complementados en la Ley Federal del Trabajo y en -- otras leyes y reglamentos de naturaleza laboral, según veremos en su oportunidad.

Suele mencionarse que la incorporación de tales derechos en el texto constitucional hizo de -- nuestra Carta Magna la primera en el mundo que dió -- el máximo relieve jurídico a las conquistas de los -- trabajadores, alcanzadas para lograr unas condicio-- nes de vida compatibles con su dignidad humana. Con ello, la Constitución de 1917 tuvo el tino de ejem-- plificar, pues en seguida siguió esta directriz la -- Constitución alemana de Weimar y, posteriormente, la de casi todos los países.

V. Las Encíclicas y su influencia en la evolución del Derecho del Trabajo.- La Doctrina Social de la Iglesia Católica ha proyectado su influjo en la -- evolución del espíritu proteccionista de las normas laborales, y ha tenido su expresión más completa y -- difundida en las Encíclicas Papales de que en seguida hacemos sucinta mención.

El 15 de mayo de 1891, el Papa León XIII expide la llamada "Rerum Novarum", "sobre la cuestión -- obrera", en la que, después de hacerse la crítica al objetivo socialista de substituir la propiedad priva

da con la colectiva o común, se expresa que hay una desigualdad humana básica: "Porque ha puesto en los hombres la naturaleza misma grandísimas y muchísimas desigualdades. No son iguales los talentos de todos, ni igual el ingenio, ni la salud, ni las fuerzas; y a la necesaria desigualdad de estas cosas si-guese espontáneamente la desigualdad en la fortuna". En seguida, reconocida esta la desigualdad, se destaca que es opuesto a la razón y a la verdad el conflicto perpetuo que se supone existe entre las clases trabajadora y capitalista, pues "en la sociedad civil ha ordenado la naturaleza que aquellas dos clases se junten concordantes entre sí, y se adapten la una a la otra de modo que se equilibren", ya que --- "necesita la una de la otra enteramente, porque sin trabajo no puede haber capital, ni sin capital trabajo"; así pues, "La concordia engendra en las cosas hermosura y orden; y al contrario, de una perpetua lucha no puede menos de resultar la confusión y una salvaje ferocidad".

Después de poner de relieve que la concordia debe ser la base de las relaciones entre el trabajador y el empresario, la citada Encíclica condena la explotación inhumana del hombre, expresando que lo verdaderamente vergonzoso "es abusar de los hombres, como si no fuesen más que cosas para sacar provecho de ellos, y no estimarlos en más de lo que dan de sí

sus músculos y sus fuerzas... Y por esto, es deber de sus amos: ...no imponerle (al obrero) más trabajo del que sus fuerzas puedan soportar, ni tal clase de trabajo que no lo sufran su sexo y su edad".

A continuación se señala como el primer deber del empresario dar a cada trabajador lo que es justo: "Sabido es que para fijar conforme a justicia el límite de salario, muchas cosas se han de tener en consideración; pero en general deben recordar los ricos y los amos que oprimir en provecho propio a los indigentes y menesterosos, y explotar la pobreza ajena para mayores lucros, es contra todo derecho divino y humano".

Después de estos antecedentes, La Encíclica -- Rerum Novarum enuncia los "remedios humanos que la Iglesia aconseja", siendo ellos:

- 1.- La intervención del Estado, para que, de una forma general, promueva la prosperidad pública y privada de todas las clases, particularmente de la proletaria, porque su oficio es atender el bien común; y, de una manera particular, contenga al pueblo dentro de su deber: poniendo en salvo la propiedad privada; impidiendo que broten las huelgas con apartar las causas de conflicto; protegiendo los bienes espirituales del obrero (su libertad religiosa, su

descanso festivo); defendiendo el bienestar material del obrero, la duración del trabajo, el trabajo proporcionado al sexo y a la edad, el salario justo; fomentando el ahorro, para multiplicar así a los propietarios.

2.- La iniciativa privada de patrones y obreros, para instituir asociaciones de socorros mutuos y los múltiples seguros benéficos para el obrero, y para formar sociedades privadas. En este punto, se juzgan necesarias las asociaciones de los obreros católicos, así como la cooperación entre patrones y trabajadores para la realización de obras sociales. 15

Se observa que en el documento aludido se ponen bases de índole ética en la solución de los problemas sociales y económicos, y se recurre a valores tradicionales -tales como la concordia y la fraternidad- para que, siendo tenidos en cuenta por las clases patronal y obrera, coadyuven eficazmente a la superación de esos problemas.

En la Encíclica "Quadragesimo Anno", de 15 de mayo de 1931, "Sobre la restauración del orden social en perfecta conformidad con la Ley Evangélica,-

15.- León XIII, Rerum Novarum, Actas y Documentos -- Pontificios, México, 1967, Ediciones Paulinas, Págs. 9 y ss.

al celebrarse el cuadragésimo aniversario de la Encíclica "Rerum Novarum" de León XIII, emitida por el Papa Pío XI, en primer término se proclama que la "Rerum Novarum", por su notable influencia en la solución del conflicto social, es la "Carta Magna de los Obreros". Seguidamente, se sostiene que la propiedad tiene dos funciones: la individual y la social, "porque atiende al interés de los particulares y mira al bien común". En cuanto al Capital y el Trabajo, se reitera que "deberán unirse en una empresa común, pues el uno sin el otro son completamente ineficaces", y que los bienes y frutos de ella sean distribuidos entre patronos y trabajadores según las normas del bien común o de la justicia social.

Esta segunda Encíclica alude en los siguientes términos a la desigualdad económica: "Es verdad que la condición del propietario no debe confundirse con el pauperismo, pero es cierto que la muchedumbre enorme de proletarios por una parte, y los enormes recursos de unos cuantos ricos, por otra, son argumento perentorio de que las riquezas multiplicadas tan abundantemente en nuestra época, llamada del industrialismo, están mal repartidas y mal aplicadas a las distintas clases". Ante tal situación, se aconseja que esas riquezas "se distribuyan con bastante profusión entre los obreros... para que aumenten con

el ahorro su patrimonio". Tal distribución ha de hacerse mediante el salario, que ha de ser suficiente para la sustentación del obrero y de su familia, debiéndose seguir el criterio de que "el aumento de las cargas corresponda el aumento del salario; y aún, si fuere menester, para atender a las necesidades extraordinarias".

En resumen, se contemplan en esta Encíclica, como puntos fundamentales para la solución del problema social, los siguientes: la colaboración pacífica de las clases; la represión de las organizaciones y de los intentos socialistas; la acción moderadora de una magistratura especial; el salario justo; el reconocimiento de la asociación sindical; la cooperación de las competencias técnicas, profesionales y sociales; la reforma de costumbres; la civilización de la vida económica por salvadoras y restauradoras acciones. 16

En fecha 15 de mayo de 1961, el Papa Juan XXIII emitió la Encíclica "Mater et Magistra", en la que se reiteran los principios sostenidos por sus predecesoras, y se puntualiza: que la remuneración del trabajo ha de seguir criterios de justicia y equidad; que debe haber un proceso de adaptación entre el desarrollo económico y el progreso social; que

16.- S.S. Pío XI, Encíclica Quadragesimo Ann, Documentos Pontificios, Ediciones Paulinas, México, 1963 págs. 3 y ss.

las estructuras productoras deben ser conformes con la dignidad del hombre; que el obrero debe estar presente en todos los niveles, dada la importancia de su aportación al bienestar social.

Asimismo, se propugna por la generalización de los sistemas de seguros sociales y de seguridad social, pues "pueden contribuir eficazmente a una redistribución de la renta total de la comunidad política, según criterios de justicia y equidad; y pueden por lo tanto considerarse uno de los instrumentos para reducir los desequilibrios en el tenor de la vida, entre las varias categorías de ciudadanos".

Destacando principalmente la importancia del trabajo agrícola, esta Encíclica se pronuncia en favor de las iniciativas cooperativas, de las asociaciones profesionales y de los movimientos sindicales para la elevación social y económica de los obreros.

Finalmente, ante el olvido de no pocos seres humanos, de que los valores técnicos, científicos, económicos y materiales no son la única razón de la vida, se resalta la importancia de los valores del espíritu, cuya conciencia "ha de ser respetada y, en lo posible, iluminada y perfeccionada para que siga siendo lo que es: fundamento de la verdadera civili-

zación". 17

La cuarta y última Encíclica sobre la Doctrina Social Católica es la "Populorum Progressio", de Su Santidad Paulo VI, emitida el 26 de marzo de 1967, que constituye un "solemne llamamiento para una acción concreta en favor del desarrollo integral del hombre y del desarrollo solidario de la humanidad".

De modo muy lacónico expresamos los puntos que en ella se sustentan:

1o. El desarrollo integral del hombre no puede darse sin el desarrollo solidario de la humanidad.

2o. Debe promoverse el humanismo pleno, que implica el desarrollo integral de todo el hombre y de todos los hombres.

3o. De construirse un mundo "donde todo hombre, sin excepción de raza, religión o nacionalidad, pueda vivir una vida plenamente humana, emancipado de las servidumbres que le vienen de la parte de los hombres y de una naturaleza insuficientemente dominada; un mundo donde la libertad no sea una palabra vana y donde el pobre Lázaro pueda sentarse a la misma mesa que el rico".

17.- S.S. Juan XXIII, Encíclica Mater Et Magistra, - Actas Pontificias, Edic. Paulinas, Méx. 1967.

4o. El deber de solidaridad de las personas es también el de los pueblos.

5o. Lo superfluo de los países ricos debe servir a los países pobres.

6o. El libre intercambio sólo es equitativo si está sometido a las exigencias de la justicia social.

7o. El desarrollo auténtico y verdadero no consiste en la riqueza egoísta y deseada por sí misma, sino en la economía al servicio del hombre, "el pan de cada día distribuido a todos, como fuente de fraternidad y signo de la Providencia". 18

En el presente, se estima que la influencia de la Doctrina Social Católica ha sido determinante, -- por su rico contenido ético, para conformar una apreciación equilibrada del Derecho del Trabajo, apreciación consistente en que no se considera a éste como un instrumento de la lucha de clases en manos de los trabajadores, sino como un complejo normativo con espíritu de concordia para con los factores de la producción. Ratificando este aserto, Cavazos Flores, -- lo califica como un "derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo", agregando que en la actualidad podrá resultar no sólo

18.- S.S. Paulo VI, Encíclica Populorum Progressio, Documentos Pontificios, Edic. Paulinas, Méx., - 1967.

inconveniente, sino quizá equivocado, sostener que - el Derecho del Trabajo continúa siendo un derecho -- unilateral, pues la necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas, requiere proteja no solamente los derechos de los obreros, sino también los del capital y los más altos de la colectividad. Y abundando en el punto, finaliza en los siguientes términos: "El Derecho Laboral, siendo social, continúa con sus características propias que hacen de él, un derecho excepcional, que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no sólo sociales, sino también -- económicas que como el Capital y el Trabajo deben -- conjugarse en beneficio de la colectividad". 19

El Derecho del Trabajo así contemplado viene a ser, justamente, la aportación, en la materia, de la doctrina contenida en las Actas y Documentos Pontificios a que hemos hecho mención.

19.- Baltasar Cavazos Flores, El Derecho del Trabajo Universidad de Tucumán, 1966, Instituto de Derecho del Trabajo, pág. 120.

CAPITULO SEGUNDO.

LAS INSTITUCIONES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

## CAPITULO SEGUNDO.

Las Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.

### Temario:

I.- El derecho de coalición.- II.- Las asociaciones Profesionales.- III.- El sindicalismo como corriente ideológica.- IV.- Los sindicatos y su integración.- V. El derecho de huelga.

I. El Derecho de Coalición.- Definido el Derecho Colectivo del Trabajo como "La norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo" 20, se aprecia que la base de las instituciones que comprende está constituida por el derecho de coalición, pues este término -que deriva del vocablo latino-"coalescere", que significa "reunirse", "juntarse"<sup>21</sup>, -desde el punto de vista jurídico laboral- designa la posibilidad y el derecho, de obreros y patronos, de unirse en defensa de sus respectivos intereses. Esta acepción está --plasmada en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, que expresa: "Tanto los obreros como los -

20.- De la Cueva, Mario. Ob. cit., T. I, pág. 264.

21.- Diccionario Ilustrado de la Lengua Española.

empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".

La coalición es una palabra que frecuentemente ha sido confundida con la de asociación profesional. Pero el destacado juslaborista Paul Pic, ha delineado claramente sus contornos al definirla en los siguientes términos: "Se designa con el nombre de coalición, la acción concertada de ciertos niveles de trabajadores o de patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes". 22

Por lo tanto, la coalición es el simple acuerdo de trabajadores y patronos para la defensa de sus intereses comunes. Por ende, no se identifica con la huelga ni con la asociación profesional, aunque sí es un antecedente necesario de éstas, en las que generalmente desemboca. Consecuentemente, en principio, la asociación profesional deviene de la coalición, pero en ocasiones ésta permanece como institución autónoma, es decir, como mera reunión de trabajadores o patronos para estudiar la mejor defensa de sus intereses comunes, pero sin trascender a la asociación profesional y la huelga. Sin embargo, estas últimas instituciones -la asociación profesional y la huelga- sí presuponen necesariamente a la coalición.

22.- Citado por Mario de la Cueva, T. II, Ob. cit., pág. 224.

ción, toda vez que son efectos de la unión de los --  
trabajadores para la defensa de sus intereses comu--  
nes.

Fue ardua la lucha obrera para conquistar el -  
derecho de coalición, que tuvo una etapa de prohibi-  
ción bajo las directrices del individualismo libe--  
ral. En efecto, imperando entonces las ideas del Es-  
tado abstencionista y del desenvolvimiento sin corta-  
pizas del individuo, se considero que la coalición -  
significaba un obstáculo a ese libre desarrollo de -  
todo sujeto y en razón de ello se le prohibió. Fue  
la Ley Chapelier la más importante de esas prohibi-  
ciones, y en su Exposición de Motivos se explica cla-  
ramente la causa: "Debe, sin duda, permitirse a los  
ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar -  
asambleas, pero no se les debe permitir que el obje-  
tivo de esas asambleas sea la defensa de sus preten-  
didos intereses comunes; no existen corporaciones en  
el Estado y no hay más interés que el particular de  
cada individuo y el general; no puede permitirse a  
nadie que inspire a los ciudadanos la creencia de un  
interés intermedio que separe a los hombres de la co-  
sa pública por un espíritu de corporación".<sup>23</sup>

De conformidad con esas ideas, la citada Ley,  
expedida en 1791, prohibió, por una parte, el resta-

23.- Datos tomados de M. de la Cueva, ob. cit., T. -  
II, págs. 14-15.

blecimiento de las corporaciones, que tanta aceptación habían tenido en la edad media, y por la otra, la libertad de coalición, prohibición esta última -- que se expresaba en los siguientes términos: "Los -- ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesa--- nos, comerciantes y compañeros de un arte cualquie-- ra, no podrán reunirse para nombrar presidente o se-- cretario, llevar registros, deliberar, tomar determi-- naciones o darse un régimen para la defensa de sus - pretendidos intereses comunes". <sup>24</sup>

Este criterio prohibitivo pasó al Código Penal Francés, que, por ello, atribuyó penalidad a la coalición y a su usual consecuencia, la huelga.

La pertinaz lucha del siglo XIX, la influencia de las ideologías sociales y la observación por parte de los gobiernos del empeoramiento de la situa--- ción de los proletarios, determinaron que se juzgara aceptable que los trabajadores gozaran del derecho - de coalición, para defender sus precarios intereses; y a consecuencia de ello, en 1864, se modificó el Código Penal en esta materia, suprimiéndose la pena a la coalición y a la huelga, si bien se dejó una sanción para ésta cuando concurriera con ella el uso o la amenaza de fuerza violenta.

A raíz de esta conquista de los trabajadores, en todas las legislaciones fue siendo reconocido el derecho de coalición, así como el de asociación profesional y el de huelga, instrumentos los tres de la mayor eficacia para que los propios trabajadores pudieran en un principio mejorar sus condiciones de -- trabajo y sus modos de vida.

II. Las Asociaciones Profesionales.- La razón por la cual se constituyen las asociaciones profesionales es claramente resumida por el Sr. Lic. Euquerio Guerrero al expresar que "trabajadores y patrones -- son verdaderos organismos sociales y reclaman la formación de normas de conducta específicas para cada - núcleo que integran, pues aunque la Ley comprende a todos los sujetos, cualquiera que sea el papel que - representen en la relación laboral, las peculiaridades del trabajo en cada rama o empresa industrial, - necesitan de dichos preceptos que coordinen los intereses de ambas partes. Y para poder obtener la creación de esas reglas jurídicas, los trabajadores necesitan expresar sus puntos de vista; para expresar--- los, y exigir el cumplimiento de las leyes ya exis-- tentes, ellos advierten que les proporciona mayor -- fuerza y eficacia unirse, que si individualmente actuaran, y es entonces cuando aparece el fenómeno de la asociación profesional".<sup>25</sup>

Desde un punto de vista general, la asociación es un acto jurídico en virtud del cual los hombres - se unen en forma permanente y aportan bienes y combinan esfuerzos para realizar un fin lícito. Con --- ello, el acto jurídico asociación "tiene el efecto - de hacer la unión de los hombres, allí donde no la - había; "de crear una entidad nueva, es decir, un ser jurídico, al que dotan de un régimen y de órganos -- que lo representan, para llevar a cabo el fin común propuesto". <sup>26</sup>

Esas notas se dan, obviamente, en la asocia--- ción profesional, misma que la Ley Federal del Trabajo regula como un acto jurídico. Más, este es el--- aspecto formal de la institución, pero, substancialmente, entraña toda la fuerza integradora de las cla ses laborantes.

El crecimiento y la unión de asociaciones profesionales produjo, en la segunda mitad del siglo -- XIX, el fenómeno que se conoce con el nombre de "Sin dicalismo". Por ello, la denominación de "sindicato" se ligó desde entonces a la de la asociación profe-- sional.

En nuestra Ley Federal del Trabajo, se regula tanto el derecho de coalición como el de asociación

en sindicatos, siendo las n ormas medulares de una y otra, las siguientes:

"Artículo 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes".

"Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Reconociendo que el derecho de constituir asociaciones no deviene del Estado, sino que es previo, el artículo 357 estatuye que "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

Con ello, t oricamente, queda dispuesta en la Ley de la materia la libertad plena para constituir sindicatos.

III. El Sindicalismo como corriente Ideológica. Tres aspectos esenciales del sindicalismo, que conforman su contenido, dan la t nica para considerarlo como una corriente ideológica. Esos aspectos son: la unión de los trabajadores, las finalidades y la táctica sindical. En seguida, nos referimos a cada uno de ellos.

a) La unión de los trabajadores: Esta unión es el factor imprescindible del sindicalismo, pues, habiéndose convertido la asociación profesional local en nacional, es decir, habiéndose realizado la unión nacional de los trabajadores a través de las federaciones y confederaciones, aparece el sindicalismo como fenómeno propio, implicando una lucha para obtener el mejoramiento de todos los trabajadores de un país y aún de los del Mundo. Con esto, se configura la aspiración de unión internacional de la clase trabajadora, meta la más amplia del sindicalismo.

Efecto de dicha aspiración ha sido, la Federación Sindical Mundial, constituida en 1945, y la ---cual congregó a sindicatos de países con diversos regímenes de gobierno, habiéndose acordado en su Congreso Constituyente, los siguientes principios esenciales.

1.- La unidad de todos los trabajadores de los países basadas en el régimen de la propiedad privada, sobre el principio de la lucha de clases.

2.- La unidad de los trabajadores de todos los países, independientemente del grado de su desarrollo económico, social, político y cultural.

3.- La pugna incesante para elevar las condiciones de vida de los trabajadores en todo el mundo.

4.- El apoyo de todos los organismos obreros a los pueblos coloniales en su lucha por la conquista de su independencia nacional.

5.- El respaldo de todos los trabajadores a la lucha de los pueblos seminacionales por su emancipación económica.

6.- El respeto al derecho de autodeterminación de todos los pueblos, del cual deriva el de darse la forma de gobierno que su voluntad decida:

7.- La solución pacífica de los problemas y -- conflictos internos y a su vez internacionales; y

8.- La movilización de todos los trabajadores para impedir una nueva guerra mundial. <sup>27</sup>

La antedicha Federación constituye una de las manifestaciones más extensas de la unión entre los trabajadores de todo el Mundo, y es factor claramente indiciario de la gran fuerza que en la época contemporánea ha asumido el sindicalismo.

b) Las finalidades del sindicalismo: Desde luego, unánimemente se reconoce como objetivo esencial del sindicalismo, el hacer efectivas las condiciones de trabajo y de vida que todos los trabajadores requieren en compaginación con el valor de la dignidad humana.

27.- Lombardo Toledano, Vicente, Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano, 1974, México, pág. 2.

Por consiguiente, el sindicalismo pugna por -- que, persistentemente, el trabajador obtenga las mayores prestaciones posibles, influyendo así en la superación gradual del derecho individual del trabajo.

Algunas federaciones de sindicatos, inclusive de proyección internacional, han agregado al citado objetivo, el que consideran fin mediato del sindicalismo, que no es otro que la toma del poder para organizar una nueva sociedad, dominada por el proletariado.

Como hemos visto, en relación con este objetivo futuro es clara la oposición de la Doctrina Social Católica, ya que aquél supone la lucha de clases, y ésta la refiere a que la superación de los -- trabajadores debe llevarse a cabo sobre la base de -- la concordia y de la cooperación entre las propias -- clases sociales.

c) La táctica sindical: El tercer aspecto fundamental del sindicalismo es el de la táctica sindical, que, a decir del tratadista Mario de la Cueva, debe entenderse como "los diversos procedimientos -- aconsejados por el Sindicalismo para la realización de sus fines". 28

En tales métodos de acción, son realmente de pureza sindical todos aquellos que tienden a obtener mejoras en las condiciones de trabajo y nuevas prestaciones para las clases laborantes; y quedan fuera de esa consideración, por su carácter político, los métodos que se orientan a substituir los actuales regímenes de gobierno, métodos que incluyen, principalmente la huelga general y la acción revolucionaria.

En cuanto a los métodos propiamente sindicales (cuyo objeto es el mejoramiento del trabajador, sin consideraciones políticas), se reconoce que los más importantes son la huelga y el boycott.

IV. Los Sindicatos y su Integración.- Si bien nuestras normas contemplan la existencia de sindicatos patronales, la reglamentación laboral sobre asociación profesional está vertida casi exclusivamente sobre el ejercicio de este derecho por parte de los trabajadores "Cabe observar -dice Castorena- que --- mientras el derecho de asociación profesional ha sido utilizado por los trabajadores en grandes proporciones, los patrones apenas si han hecho uso de él, y cuando lo han ejercitado, los organismos que crearon tuvieron una vida precaria. En realidad, el derecho de asociación profesional no satisface una necesidad vital de los patrones. El problema de trabajo es uno de los problemas diversos a que tiene que enfrentarse y aunque es importante, su posición ante

él, es más pasiva que activa". 29

Restringiéndonos, pues, a los sindicatos de --  
trabajadores, aludiremos en seguida a los requisitos  
que la ley prescribe para la constitución de los mis-  
mos.

Los requisitos que la Ley menciona son de fon-  
do y de forma.

Los de fondo, son tres: los que se refieren a  
las personas que pueden ejercitar el derecho; los --  
que señalan el objeto; y, finalmente, los que se re-  
fieren a la organización del sindicato.

En cuanto a los requisitos de forma, se refie-  
ren a los trabajos que preceden a la constitución --  
del sindicato y a las actividades del mismo, que, --  
por ende, son de funcionamiento.

En cuanto a los requisitos relacionados con --  
las personas, por regla general quienes pueden for-  
mar un sindicato son los trabajadores, es decir, las  
personas que tienen la condición de trabajador, que  
es definido por el artículo 80. de la Ley de la mate-  
ria como "la persona física que presta a otra, físi-  
ca o moral, un trabajo personal subordinado".

La propia Ley dispone que por lo menos sean --  
veinte las personas que pueden constituir un sindica

to obrero.

También es un requisito el de la profesión, --oficio o especialidad, pues los sindicatos formados por trabajadores de una misma de esas categorías, --tienen el carácter especial de gremiales. En este --punto, el artículo 360 dispone también que los sindi--catos de empresa son los formados por trabajadores --que presten sus servicios en una misma empresa; que son sindicatos industriales, los formados por traba--jadores que presten sus servicios en dos o más empre--sas de la misma rama industrial; los nacionales de --industria, aquellos formados por trabajadores que --presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Enti--dades Federativas; y de oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos últi--mos sindicatos sólo pueden constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión es menor de veinte.

Los mayores de catorce años y las mujeres pue--den formar parte de un sindicato, pero los primeros no pueden participar en la dirección y administra--ción de la agrupación cuando sean menores de dieci--seis años (artículos 362 y 372, fracción I).

En relación con el objeto de los sindicatos, el esencial está claramente señalado por la ley que nos ocupa al expresar en el diverso numeral 356 que

sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, "constituída por el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

El tercer conjunto de requisitos de fondo para la constitución de un sindicato, es el de organización, que está compuesto por los señalados en el artículo 371 de la Ley en cuestión, y que son: denominación; domicilio; objeto; duración (si no se expresa en los estatutos, se entiende que se constituye por tiempo indeterminado); condiciones de admisión de miembros; obligaciones y derechos de los asociados; motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias; formas de convocar a asambleas, épocas de celebración de ordinarias y quórum requerido para sesionar; procedimiento para la elección de la directiva, normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato; forma de pago y monto de las cuotas sindicales; época de presentación de cuentas; normas para la liquidación del patrimonio sindical; y las demás normas que apruebe la asamblea.

Todos estos requisitos deben figurar en los estatutos de los sindicatos, que es el cuerpo de normas regulador de cada asociación. A tales requisitos nos referimos con menor brevedad en ocasión de abordar el estudio de los sindicatos universitarios.

En lo que atañe a los requisitos de forma de un sindicato, unos son previos y considerados otros como de funcionamiento. Los primeros están englobados en el registro, mismo que debe gestionarse si se trata de actividades locales, ante la Junta Local de Arbitraje, y, si se trata de actividades federales, por consecuencia ante la Secretaría del Trabajo; --- "el registro -dice Castorena-, aunque es un medio de publicidad indiscutible, es además un acto de homologación de la autoridad mediante el cual se reconoce que la constitución y organización de los sindicatos se ha ajustado a las disposiciones de la Ley y los capacita para el ejercicio de las funciones que la Ley les asigna. Es, pues, algo más que una formalidad con fines de publicidad". 30

El registro es el requisito necesario para que el sindicato adquiriera personalidad jurídica; además, implica la publicidad de su constitución, lo que indica que produce efectos contra terceros y ante toda clase de autoridades. Para los efectos del registro, los sindicatos deben remitir por duplicado a la autoridad indicada, según el caso, de los siguientes documentos:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II. Una lista con el número, nombres y 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 en que se hubiese elegido la directiva.

El registro puede negarse únicamente:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista por el artículo 356;

II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

III. Si no exhiben los documentos acabados de mencionar. (Artículos 365 y 366)

Los requisitos de funcionamiento de los sindicatos, están puntualizados en el artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo, al exponer que son obligaciones de los mismos: proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo; comunicar a la autoridad ante la que esten registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos; e informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

V. El Derecho de Huelga.- Institución de suyo controvertida, la huelga consiste básicamente en la suspensión de labores por parte de los trabajadores para obtener del patrón la satisfacción de pretensiones justas o convenientes.

En ese sentido esencial coinciden las múltiples definiciones aportadas por los diversos autores, de entre los cuales mencionaremos las siguientes.

Rafael Caldera, La huelga es la suspensión concertada del trabajo, realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener alguna finalidad determinada. 31

Alejandro Gallart Folch, "Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o rama de trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras". (32

De autores nuestros, podemos citar a Pizarro -

31.- Rafael Caldera, Derecho del Trabajo, pág. 291 y s.

32.- Gallart Folch, Alejandro, Derecho Español del Trabajo, Barcelona, 1936, págs. 223-224.

Suárez, que expone su definición en los siguientes términos; Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera, -acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes- que tiene por objeto obligar al patrono a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. <sup>33</sup>

Y a Castorena, "La huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición de los Trabajadores de una empresa, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, propias o ajenas, de una colectividad de trabajadores".<sup>34</sup>

Nos parecen más acertadas estas dos últimas -- definiciones. porque ponen de relieve la vinculación existente entre la coalición y la huelga, y destacan el objetivo fundamental de defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, alcanzando con ello el equilibrio entre los factores de la producción.

La huelga ha sido decisiva para la consecución de las conquistas obreras, con razón a lo cual ha -- llegado a asumir una enorme importancia. "La huelga

33.- Nicolás Pizarro S., La Huelga en el Derecho Mexicano, pág. 128 y ss.

34.- Ob. cit., pág. 311.

-dice Mario de la Cueva- es el problema del capitalismo contemporáneo. En anteriores décadas, ganaban los empresarios la mayoría de las huelgas; en nuestros días, en cambio, se inclina el fiel de la balanza del lado de los trabajadores, lo que ha operado una transformación extraordinaria".<sup>35</sup> Por su parte Trueba Urbina, precisa que "la autodefensa obrera -- por medio de la huelga no es una manifestación de -- venganza primitiva, sino fórmula jurídica indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico".<sup>36</sup>

La huelga ha atravesado varias etapas: la de la prohibición, en que generalmente era considerada como un delito, que corre desde la Edad Media hasta el siglo XVIII; la de la tolerancia, en que dejó de considerársele como delito, pero sin ser reconocida como derecho (gran parte del siglo XIX); la de la -- lucha persistente para que fuese reconocida como derecho, que tuvo especialmente efecto arines del siglo XIX e inicios del presente; y la etapa actual, -- en que se considera a la huelga como un derecho colectivo de los trabajadores. En este punto, toca a nuestra Constitución el señalamiento de haber sido -- la primera en reconocerle ese carácter, al expresar

35.- Ob. cit., T. II, pág. 759.

36.- Alberto Trueba Urbina, Evolución de la Huelga, Mex., 1950, Ediciones Botas, pág. 135.

en la fracción XVII de su artículo 123 que "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros...las huelgas..."

De conformidad con las leyes de la materia, -- existen las siguientes clases de huelga:

a) Huelga lícita, es aquella que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital (fracción XVIII del artículo 123 Constitucional).

b) Huelga ilícita, es aquella en que la mayoría de los huelguistas ejerce actos violentos contra las personas o las propiedades; o bien, la que se -- realiza en caso de guerra, cuando los trabajadores -- pertenezcan a los establecimientos y servicios que -- dependen del gobierno (párrafo tercero de la misma -- fracción acabada de citar).

c) Huelga existente, es la que tiende a lograr el equilibrio entre los factores de la producción, o bien, la que se lleva a cabo por solidaridad con --- otra que tiene aquel objetivo (artículos 444 y 450 de la Ley Laboral).

d) Huelga inexistente, es la que se produce en los siguientes casos:

1.- Cuando no se reúne la mayoría de trabajado res;

2.- Cuando no tiende a lograr el equilibrio de los factores de la producción ni a apoyar una huelga que sí tenga esta finalidad;

3.- Cuando no se da cumplimiento a los requisitos relativos al escrito de emplazamiento de huelga (artículo 459 en relación con el 451, fracción II, - 450 y 452).

e) Huelga justificada, es aquella cuyos motivos son imputables al patrón (artículo 446 de la --- Ley). Obviamente, para ser justificada, debe haber sido declarada existente y lícita.

f) Huelga por solidaridad, es aquella en que la suspensión de labores se realiza por los trabajadores de una empresa que no tienen conflicto, pero que apoyan así a los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrón.

Esta clase de huelga está reconocida en la --- fracción VI del artículo 450, en los siguientes términos: "Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

".. VI Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores".

Los objetos enumerados en la propia disposición son los siguientes:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y, el supuesto que mencionabamos,

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los enumerados en las fracciones anteriores".

g) Huelga política, por interés doctrinario -- mencionamos esta clase de huelga, pero no está reconocida por nuestras leyes.

Si bien implica, al igual que la huelga económica (que es la que tiene las finalidades acabadas -- de indicar), la suspensión de labores, sus objetivos son bien distintos a los de aquélla, pues contempla, desde la simple protesta por un hecho lesivo a los trabajadores, hasta el derrocamiento mismo de un gobierno o de un régimen económico y social.

Precisamente por esta amplitud de finalidades, la huelga política es la que ha sido esgrimida por los agitadores extremistas como arma para lograr en el futuro la abolición de los sistemas imperantes -- ahora en los Estados democráticos. Claramente se --- aprecia, pues, que esta clase de huelga no es compatible con los propósitos de concordia y solidaridad entre el Trabajo y el Capital que, como lo ha declarado la Doctrina Social Católica, deben presidir al moderno Derecho del Trabajo.

Ya con los antecedentes históricos, doctrina--rios y legales que hemos examinado en éste y el ante--rior capítulos, estamos en posibilidad de abordar el estudio específico que integra el tema medular de es--te trabajo pero también es procedente hacer antes una breve mención de las restantes instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, en el inciso que si--gue.

V.I El Contrato Colectivo, El Reglamento Inte--rior y los Conflictos de Trabajo.- Como ya hemos --- enunciado, junto a la libertad de coalición y la aso--ciación profesional, se encuentran el contrato colec--tivo, el reglamento interior y los conflictos de tra--bajo, como las instituciones propias del derecho co--lectivo del trabajo.

A).- El Contrato Colectivo de Trabajo: Surgido en el curso del siglo XIX, después de la aparición -

de la asociación profesional, el contrato colectivo de trabajo ha llegado a situarse como la institución medular del derecho colectivo del trabajo, pues constituye el instrumento idóneo para que la finalidad - inmediata de la asociación profesional, que es el mejoramiento actual de las condiciones de existencia - de los trabajadores, sea alcanzada; y ello, porque - "es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores".<sup>37</sup>

En nuestra Ley de la materia, se consigna la siguiente definición: "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".

Esas condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, están determinadas por el artículo -- 391, y son: las jornadas de trabajo, los días, de -- descanso y vacaciones; el monto de los salarios; las propias condiciones, así como las demás que estipulen las partes, deben constar en el contrato colectivo, que además contendrá: los nombres y domicilios -

de los contratantes, las empresas y establecimientos que abarque, su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.

Una norma de importancia sobresaliente, que asegura la no violación de las condiciones de mejoramiento general alcanzadas por los trabajadores, es la contenida en el artículo 394 de la propia Ley Federal del Trabajo, pues prescribe que el contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimientos.

B).- El Reglamento Interior de Trabajo: Este instrumento jurídico-laboral comprende las medidas que deben observarse en la ejecución de las labores. Y en la congruencia con su significación, el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo lo define como "el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento", agregándose que "No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajadores".

El contenido del reglamento es prolijo, pues abarca:

1.- Las horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;

2.- Lugar y momento en que deben comenzar y --terminar las jornadas de trabajo;

3.- Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

4.- Días y lugares de pago;

5.- Normas para el uso de los asientos o sillas, a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos; y en los industriales, cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

6.- Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

7.- Labores insalubres o peligrosas que no deban desempeñar las mujeres y los menores;

8.- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

9.- Permisos y licencias;

10.- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación;

11.- Las demás normas necesarias y convenientes para la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo (artículo 423).

Constituye, pues, el reglamento interior de trabajo, un instrumento que básicamente tiende a prestar a los trabajadores la debida seguridad en el desenvolvimiento en las labores.

C).- Los Conflictos Colectivos de Trabajo: En impecable definición del maestro Mario de la Cueva se expresa que "Se entiende por conflicto colectivo de trabajo, la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo, y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o a la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o a la aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso se afecte el interés profesional que representen los sindicatos". 38

Se ha señalado que hay dos maneras conocidas de resolver los conflictos colectivos de trabajo: por una parte, mediante la lucha social entre los obreros y los empresarios, lucha cuyos instrumentos son la huelga y el paro; por la otra, a través de la función de un tribunal al que pueden o deben concurrir las partes, y el cual debe arbitrar en los con-

flictos; por lo general, ambas maneras de solución pueden coincidir, que es lo que sucede en la mayoría de las legislaciones, que autorizan la huelga, pero también previenen un sistema de arbitraje.

Los conflictos colectivos significan una conquista de los trabajadores, pues entrañan formas especiales de solución en las que esta presente el objetivo igualitario entre obreros y patrones, en cuanto partes en los propios conflictos, esto implica -- una superación de las normas de índole individualista, que sólo contemplaban la solución de conflictos individuales y ello sin tomar en cuenta la desigualdad real entre tales partes.

CAPITULO TERCERO.

LA POSICION JURIDICO-LABORAL DE LOS SINDICATOS DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

## CAPITULO TERCERO

La Posición Jurídico-Laboral de los Sindicatos de la  
U.N.A.M.

Temario:

I. Breves referencias históricas de la Universidad Nacional Autónoma de México.- II. Estatuto provisional del SPAUNAM. III. Estatutos de STUNAM., proyecto de 1977.- Convenio colectivo de trabajo de la U.N.A.M.

I. Breves Referencias Históricas de la Universidad Nacional Autónoma de México.- Los antecedentes jurídicos más remotos de las universidades de habla española, se encuentran en el Código de las Siete Partidas, cuyo Título XXXI de la Cuarta Partida regulaba la organización de los estudios superiores en España.

El dicho Título se precisaban, en primer término, los estudios que podían tomarse en la Universidad de Salamanca, a la que, dos años antes de la expedición del Código, en 1254, don Alfonso el Sabio había otorgado carta de privilegios. Tales estudios eran los conocidos como el trivio y el cuatrivio. El primero formaba el grupo principal y comprendía la

gramática, la retórica y la dialéctica. El segundo, la aritmética, geometría, astronomía y música, a la que pronto se añadió la medicina (Ley I).

En cuanto al lugar, asiento de los estudios superiores, parecían augurarse las ciudades universitarias modernas, al preceptuarse que "De buen aire y hermosas salidas deben ser la villa do quieran establecer el estudio porque los maestros demuestran los saberes y los escolares que los aprenden vivan sanos y en él puedan holgar y recibir placer a la tarde cuando se levantaren cansados del estudio..." (Ley II).

Entre las funciones fijadas para el regidor de los estudios o rector, destaca la consistente en que sería el encargado de aconsejar y apremiar a los escolares para que no formen bandos ni promuevan peleas, que no han escandalos, que no anden de noche, "sino finquen sosegados en sus posadas y lleven vida honesta y buena; que se quiten del mal y hagan el bien" (Ley VI).

Nos interesa destacar que en la Ley III se disponía que los salarios que deben recibir los maestros serán fijados por la ley, de acuerdo con la ciencia que enseñaren y su sabiduría en ella; y que se pagarán tres veces al año, la primera cuando comenzare el estudio, la segunda por la Pascua de Resurrección, y la tercera por la fiesta de San Juan Bautista. Y -

en la IV, se preceptuaba que en las licencias por enfermedad sea cubierto el salario del ausente por todo el año, como si hubiera explicado las lecciones, y, en caso de muerte, se pague a los herederos.<sup>39</sup>

Estas y otras sabias disposiciones contenidas en el citado título de la Partida IV del Código Alfonso, fueron la base de la organización de las universidades españolas, y, por ende, de la mexicana que nació al amparo de la de Salamanca al iniciarse la segunda mitad del siglo XVI.

En efecto, desde los inicios de la colonización de las tierras del Anáhuac, se contempló la necesidad de establecer un plantel destinado a la educación de los jóvenes en las diversas ramas del saber humano, conocidas hasta entonces, de suerte que pudiera otorgárseles los grados académicos en teología, filosofía, derecho y medicina. El mismo Hernán Cortés dejó ordenado en su testamento que "en su villa de Coyoacán se edifique y haga un colegio para estudiante que estudien teología y derecho canónico y civil, para que haya personas doctas en la dicha Nueva España que rijan en las iglesias e informen e instruyan a los naturales de ella en las cosas tocantes a nuestra santa fe católica. En el cual colegio

39.- Alberto Jiménez, La Ciudad del Estudio, México, 1944, pág. 144 y ss. Editado por el Colegio Mexicano.

haya el número de estudiantes y se lean las facultades y se guarden las reglas y constituciones que en la instrucción que yo para ello dejo será declarado y se edifique en el lugar y en la forma que en la dicha instrucción se declarará, con las condiciones y ordenanzas y estatutos que en la dicha instrucción - asimismo se aclarare y si por acaso no lo dejare --- aclarado, mando que el sucesor que es o fuere de mi casa, lo haga y edifique y se guarden los estatutos, constituciones y ordenamientos que tiene el colegio de Santa María de Jesús, fundado en la ciudad de Sevilla. Y los gastos y expensas de la edificación y sustentación del dicho colegio se cumplan y paguen - de los marevedís y rentas que de yuso será declarado".<sup>40</sup>

Después de la fundación de varios colegios, especialmente por parte de las órdenes religiosas, y atendiendo las peticiones del primer Virrey y del primer obispo de México, el rey Felipe II expidió cédula real, fechada el 21 de septiembre de 1551, en la que ordena se fundase en la capital del Virreynato "un estudio y Universidad de todas ciencias donde los naturales y los hijos de españoles fuesen industriados en las cosas de nuestra santa fé católica y en las demás facultades y les concediésemos los pri-

40.- G.R.S. Conway, Postrera voluntad y testamento de Hernando Cortés, Marqués del Valle, México, 1940, Ed. Robredo, pág. 27.

vilegios y franquezas y libertades que así tiene el estudio y Universidad de la ciudad de Salamanca, con las limitaciones que fuésemos servidos...".<sup>41</sup>

Y como las universidades requerían de la aprobación papal para la validez de sus estudios, en respuesta a la solicitud de la de México, el Papa Clemente VII expidió la bula correspondiente, en la fecha 7 de octubre de 1597, declarándola pontificia, de manera tal que por esta circunstancia se denominó La Real y Pontificia Universidad de México.

Los cursos fueron inaugurados solemnemente el día 25 de enero de 1553, siendo declarado patrono -- San Pablo, por recordarse en ese día su conversión.

Las cátedras se empezaron en la casa que ocupaba el solar en el que se levantara el Museo de Arte religiosos detrás de la fuente que sirve de pedestal a la estatua de fray Bartolomé de las Casas. Los cursos se iniciaron el 3 de junio del mismo 1553, con asistencia del virrey don Luis Velasco, de los oidores, de los miembros de ambos Cabildos y de las personas principales de la ciudad. Pronunció una oración latina don Francisco Cervantes de Salazar, y -- dos días después dieron sus primeras lecciones fren-

41.- Sergio Méndez Arceo, La Real y Pontificia Universidad de México, pág. 86, Ediciones del IV Centenario, Imprenta Universitaria, México, 1952.

te a la lucida concurrencia los maestros de teología, cánones y gramática. <sup>42</sup>

Los estatutos conferían autoridad suprema administrativa, legislativa y de gobierno al Claustro, que estaba integrado por el Claustro Mayor y el Menor. El primero, compuesto del rector, el maestraescuela o cancelario y cinco consiliarios doctores, un teólogo que alternaba con un jurista eclesiástico, otro jurista seglar, otro eclesiástico, correspondiente a alguna de las órdenes, agustina, dominicana o mercedaria, el cuarto doctor en medicina, el quinto maestro en artes, y tres bachilleres: un jurista, un teólogo y un médico, más los doctores incorporados al Claustro; en cuanto al menor, estaba formado por el rector, dos consiliarios doctores respectivamente en teología y cánones, dos bachilleres, un secretario, los bedeles y porteros.

El rector presidía los Claustros y representaba a la Universidad; duraba en su cargo un año y podía ser reelecto.

Los sueldos abarcaban de cien a setecientos pesos al año y había diversos períodos de vacaciones.

(43)

42.- Carlos de Sigüenza y Góngora, *Triumpho Parthénico*, fol. 89.

43.- Julio Jiménez Rueda, *Historia Jurídica de la Universidad de México*, Facultad de Filosofía y Letras, 1955, págs. 68 y 70.

Cuatro días después se expide una ley por la que se crean seis planteles de educación superior -- llamados establecimientos; uno, de estudios preparatorios, y los cinco restantes; de estudios ideológicos y de humanidades, de ciencias físicas y matemáticas, de ciencias médicas, de jurisprudencia y de --- ciencias eclesiásticas. Además, se creaba un establecimiento con cátedras de botánica, de agricultura práctica y de química aplicada, dependiendo todos de la Dirección General de Instrucción Pública, integrada por los directores de los planteles.<sup>45</sup>

A pesar de este decreto, la Universidad con reformas que se adecuaban a las nuevas directrices gubernamentales en materia de educación, continuó sobreviviendo, pero en fecha 17 de septiembre de 1857, don Ignacio Comonfort, presidente de la República, expide un decreto que tiende nuevamente a poner fin a la Universidad a cuyo efecto se dispone que "el -- edificio, libros, fondos y demás bienes que le pertenecen, se destinan a la formación de la Biblioteca Nacional y a la mejora de la misma."<sup>46</sup>

Un tercer decreto contra la Universidad, expe

45.- O'Gorman, Justo Sierra y los orígenes de la U. de M., Rev. FCTA FILOS, # 33, 1949, pág. 35.

46.- Apend. a la Crón. de la R. y P. U. de C.B. de la Plaza, Méx. 1981, pág. 470.

Respecto a la significación de la Universidad virreynal, manifiesta Rafael Heliodoro Valle que --- "Tres siglos fue el centro más distinguido de la vida intelectual de México. En 222 años habían salido de sus aulas 29,882 bachilleres y 1,162 doctores y maestros, y muchos de ellos pasaron después a ocupar solios conspicuos, pues no pocos fueron arzobispos, oidores y hasta miembros del Consejo de Indias..."<sup>44</sup>

A raíz de la Independencia la Universidad fue considerada como una de las instituciones coloniales que había que suprimir, especialmente por su fuerte vinculación con los estudios de carácter teológico, tacha ésta que hicieron valer los pensadores del Partido Laboral. A consecuencia de este criterio, en fecha 19 de octubre de 1833, el vicepresidente de la República, don Valentín Gómez Farías, expide un decreto en que se dispone, tanto la supresión de la -- propia Universidad de México, como el establecimiento de una Dirección General de Educación Primaria para el Distrito y Territorios de la Federación, te--- niendo ésta a su cargo todos los establecimientos pú-- blicos de enseñanza, los depósitos de los monumentos de artes, antigüedades e historia natural, los fon-- dos públicos consignados a la enseñanza y todo lo -- perteneciente a la instrucción pagada por el gobierno.

44.- Rafael Heliodoro Valle, Introducción a las Reales Cédulas de la R. y P. Universidad de México 1551 a 1816, Méx., 1947, p. 6

dido durante la Intervención por el emperador Maximiliano, ratificaba el anterior de 1857, suprimiéndola, ordenando además, al rector, la entrega, por inventario, de todos los efectos contenidos en el edificio.

"Así terminó -comenta Jiménez Rueda- la tragedia de la Universidad en el siglo XIX, y agrega que de tales se desprenden las siguientes conclusiones:

1a.- La acción en pro o en contra de la Universidad fue esencialmente política. El partido conservador hizo cuestión de principio su defensa, y el liberal su aniquilamiento.

2a.- Los decretos que extinguen a la Universidad --- realmente borran el nombre, pero dejan vivas muchas de las instituciones que la integraban: las escuelas de medicina, derecho, ingeniería.

3a.- Con el nombre de la Universidad quiere abolir - el partido progresista la enseñanza de la teología y de la filosofía escolástica, que en realidad había --- venido muy a menos en la Universidad en el siglo -- XVII, por el auge que habían alcanzado los semina--- rios fundados por canon expreso del Concilio de Trento y que habían arrebatado a las Universidades la -- preparación de los sacerdotes seculares.

dido durante la Intervención por el emperador Maximiliano, ratificaba el anterior de 1857, suprimiéndola, ordenando además, al rector, la entrega, por inventario, de todos los efectos contenidos en el edificio.

"Así terminó -comenta Jiménez Rueda- la tragedia de la Universidad en el siglo XIX, y agrega que de tales se desprenden las siguientes conclusiones:

1a.- La acción en pro o en contra de la Universidad fue esencialmente política. El partido conservador hizo cuestión de principio su defensa, y el liberal su aniquilamiento.

2a.- Los decretos que extinguen a la Universidad --- realmente borran el nombre, pero dejan vivas muchas de las instituciones que la integraban: las escuelas de medicina, derecho, ingeniería.

3a.- Con el nombre de la Universidad quiere abolir - el partido progresista la enseñanza de la teología y de la filosofía escolástica, que en realidad había - venido muy a menos en la Universidad en el siglo -- XVII, por el auge que habían alcanzado los semina--- rios fundados por canon expreso del Concilio de Trento y que habían arrebatado a las Universidades la -- preparación de los sacerdotes seculares.

4a.- Eliminada la enseñanza de las Artes, de acuerdo con el tipo humanista, la segunda enseñanza quedó -- sin contenido. El problema de la enseñanza en el siglo XIX radicó, precisamente, en cómo dar forma al nuevo tipo de escuela que capacitara al estudiante -- para seguir cursos superiores.

5a.- Este problema quedó al fin solucionado originalmente con la fundación de la Escuela Nacional Preparatoria, al triunfo de la República.

6a.- Hubiera sido deseable para la educación superior en México, que el problema de la Universidad no se -- hubiera planteado y se hubiera resuelto en el siglo XIX en términos políticos, sino académicos, y que, -- como el propio don Justo Sierra lo afirma, se hubiera reformado la institución y no extinguido como sus enemigos pretendieron, aunque esta supresión haya -- quedado reducida al nombre, a las materias de contenido religioso y a una serie de actos y ceremonias, inherentes a toda Universidad, lo que ha dado por -- resultado que al reinstalarse, la nueva Universidad ha carecido de una tradición ininterrumpida que da -- fuerza a toda institución respetable. Muchos de los tropiezos que ha sufrido la nueva Universidad se han debido a la falta de esta continuidad histórica.

7a.- Al romperse el nexo entre todas las escuelas -- que constitufan la Universidad, se creó un estado de

anarquía que influyó apreciablemente en la educación superior de nuestro país.

8a.- Al reinstalarse la Universidad en 1910, el pie veterano de ella fueron los planteles que habían sobrevivido a los acontecimientos del siglo XIX, y renació la filosofía en los planes de estudio de la -- flamante institución.<sup>47</sup>

A fines del siglo pasado e inicios del presente, se observó que en los países de Europa y de los Estados Unidos era notable la influencia de las Universidades en el desarrollo cultural, económico y político. Ello confirmó la procedencia del imperativo de reinstalar la de México, hecho que tuvo efecto, solemnemente, el día 22 de septiembre de 1910, en acatamiento de su ley constitutiva, expedida el 26 de mayo de ese mismo debida en gran parte a los ideales de don Gabino Barrera y a las instancias del maestro don Justo Sierra. En la misma, quedó previsto que el gobierno de la Universidad estaría representado por el rector y el Consejo Universitario e integrada por las escuelas Nacional Preparatoria, de Jurisprudencia -- más tarde de Derecho y Ciencias Sociales --, de Medicina, de Ingenieros y Bellas Artes, de Arquitectura y por aquellas instituciones superiores que fueren aceptados en calidad de incorporadas; por el año

47.- Ob. cit., págs. 181 y 182, edición 1955.

de 1921, igualmente se le anexarían Facultades como la de Odontología -inclusive la escuela de Medicina Homeopática-, y la de Industrias Químicas; surgiendo al mismo tiempo, por esas fechas el actual lema universitario de "Por mi raza hablará el espíritu".

De tal manera que por ese sentido, desde su --reinstalación, el problema fundamental para la Universidad de México fue el de su autonomía, la cual, no sin arduos empeños, empezó a alcanzarse con la ley -de 1929, la que a posteriori habría de ratificarse y corroborarse por otra, en el año de 1933, a las que han seguido otras, así como diversos estatutos, hasta llegarse a la normativa actual, de la que sólo --analizaremos someramente -dado nuestro objetivo de -examinar las conquistas recientes de los trabajado--res universitarios- los instrumentos que las consa--gran y los que tienden a reafirmarlas.

II. Estatuto Provisional del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.- En años recientes, una fuerte corriente sindicalista en esta institución determinó la constitución de dos asociaciones de trabajadores: el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad -Autónoma de México (STEUNAM) y el Sindicato del Personal Académico de la misma (SPAUNAM); y con el objetivo de unir a ambos, se proyectó el Sindicato de --Trabajadores de la propia Universidad, con las si---glas STUNAM, que tiende a comprender tanto a los traba

bajadores administrativos y manuales, como a los académicos.

Por cuanto que las normas de los tres sindicatos y las conquistas a que aspiran son muy similares, hemos optado por aludir específicamente a sólo un instrumento de cada uno de ellos, principiando con el relativo a los estatutos del SPAUNAM, mismos que pueden puntualizarse en la forma siguiente:

a).- Declaración de principios:

1 Principio democrático, en el que se precisa que la soberanía de la organización sindical del personal académico radica en la expresión de la libre voluntad de sus agremiados, ejercida a través de sus órganos legítimos de gobiernos; por ende, hay libre militancia de sus miembros e igualdad de derechos y obligaciones, ajena a toda discriminación de cualquier naturaleza.

2 Principio representativo, consignando que el ejercicio directo de la soberanía por parte de todos los miembros del Sindicato, es la base de la democracia representativa.

3 Principio de independencia, tanto con respecto del Estado, como de las autoridades universitarias y estatales, y de cualquier partido político.

4 Principio de solidaridad, que la propugna entre todos los miembros del Sindicato y de éstos con todos los trabajadores.

5 Principio de libertad de asociación, sosteniendo que el personal académico de enseñanza media y superior es libre de asociarse a organismos sindicales o de otra índole, sin perder por ello la igualdad jurídica en su centro de trabajo.

6 Principio de la autonomía, que supone la libertad para gobernarse a sí mismos sin interferencia del poder público; la libertad de cátedra e investigación; la inviolabilidad de los recintos universitarios; la obligación del poder público de destinar -- los medios económicos necesarios.

7 Principio de transformación, que indica la renovación y el cambio de estructura, como efectos de la dinámica histórica.

8 Principio de defensa nacional de la cultura, que implica que ésta debe ponerse al alcance de las mayorías.

b).- Objetivos fundamentales:

1 La protección de sus agremiados,

2 La garantía de su autonomía e independencia,

3 El fomento de la unión y progreso de sus -- miembros;

4 La participación en la problemática institucional y nacional; y,

5 El establecimiento de servicios sociales para los agremiados.

c).- Programa de acción:

Entre los numerosos objetivos que se ubican bajo este rubro, destacan los consistentes en la preservación y ampliación de las conquistas de los trabajadores académicos, la revisión periódica y de emergencia de los sueldos y del convenio Colectivo, según las necesidades económicas y laborales y la ampliación de los servicios asistenciales y de seguridad social, incluido el de vivienda.

d).- Los socios del Sindicato:

Pueden serlo todos aquellos que configuren el Personal Académico de la UNAM, mismo que se clasifica en: Técnicos Académicos, Ayudantes de profesor o de investigador, profesores e investigadores (ordinarios: de asignatura y de carrera, y eméritos).

Se previene además que el Sindicato estará compuesto por secciones, entendiéndose por ellas todas y cada una de las unidades que agrupan el personal académico en una dependencia de la UNAM, con una función docente o de investigación o extensión universitaria.<sup>48</sup>

Se aprecia que en el instrumento mencionado, hay una dosis de penetración de ideas extremistas en los aspectos relativos al llamado "principio de transformación", (por cuanto que propugna por el

48.- Proyecto del Estatuto Provisional del SPAUNAM, publicación de la Coalición de Organismos Magisteriales de la UNAM.

"cambio de estructura"), y al punto del programa de acción que sostiene que "los fines de la educación nacional estén vinculados a los principios de transformación y cambio".

III. Estatutos del STUNAM, Proyecto de 1977.- Consignando en su Declaración de Principios que los sindicatos deben orientarse a la práctica tendiente a -- "la abolición de las relaciones entre capitalistas y asalariados", tales Estatutos suponen la unión de to dos los trabajadores de la UNAM, y su posición radical se ratifica con lo expuesto principalmente en el punto VII de su citada Declaración, que reza: "El -- STUNAM buscará y alentará la colaboración y el apoyo mutuo con los estudiantes para la transformación de la Universidad y de la sociedad misma", así como con la manifestada finalidad de buscar "la identidad con la clase trabajadoras conciente y capaz de llevar a cabo el cambio económico y sociopolítico de la sociedad y lograr el establecimiento de un orden social - justo que permita a los trabajadores vivir holgada-- mente del producto de su propio trabajo y haga impo-- sible el enriquecimiento de unos cuantos con el tra-- bajo de los demás".<sup>49</sup>

49.- Estatutos del STUNAM, marzo de 1977, edición al cuidado de la Secretaría de Prensa y Propaganda del SPAUNAM.

IV. Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM. Celebrado por los representantes de ésta y el STEUNAM, para tener efectos a partir de marzo de 1977, este Convenio consagra, entre otros muchos, los siguientes, principales derechos de naturaleza laboral.

1.- Adscripción de dependencia y de unidad escalafonaria de los trabajadores;

2.- En caso de despido injustificado o de rescisión por causas imputables a la Universidad, si el trabajador opta por la reinstalación, ante la resolución a su favor, se le reinstalará, y se le cubrirán de inmediato los salarios vencidos, prestaciones, accesorios legales y contractuales, incrementando todo en un 25%;

3.- En los supuestos anteriores, si el trabajador opta por la indemnización, y se resuelve a su favor, la Universidad deberá cubrirle el importe de 120 días de salarios, salarios caídos con sus accesorios legales y contractuales, más 20 días de salario por cada año de servicios prestados, prima de antigüedad, además de las prestaciones adicionales correspondientes, incrementando todo en un 25%;

4.- Jornada máxima de cuarenta horas a la semana;

5.- Noventa días de descanso con goce de salario íntegro en casos de gravidez, para las mujeres trabajadoras, prorrogables si su estado de salud lo

amerita;

6.- Una hora diaria de descanso en el período de lactancia, para que la trabajadora pueda atender a sus hijos, hora que será computada como tiempo --- efectivo laborado;

7.- Vacaciones por lo menos de dos períodos -- anuales de diez días cada uno;

8.- Por cada cinco días de labores, dos días - de descanso a la semana;

9.- "Días económicos; los trabajadores durante el año tendrán derecho a faltar a sus labores percibiendo su salario íntegro, hasta por diez días hábiles.

Para disfrutar de este permiso, sólo bastará solicitarlo previamente, por conducto de los representantes sindicales, salvo casos justificados, no pudiendo exceder de tres días consecutivos..."

10.- A trabajo igual, salario igual;

11.- Licencias por motivo de enfermedad no profesional;

12.- Salario doble por laborar en días de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio;

13.- Protección y prevención de los riesgos de trabajo;

En el Capítulo Quinto, relativo a las obligaciones de la Universidad, se especifican otros diversos

derechos de los trabajadores, entre los que figuran los siguientes:

14.- El importe por seis meses de salario por concepto de gastos de defunción a los deudos de los trabajadores fallecidos:

15.- Al trabajador que se jubile o renuncie, independientemente de cualquier otra gratificación a la que tenga derecho, se le otorgará una gratificación en atención a su antigüedad (dos meses de salario en el caso de cinco a diez años de servicios; -- seis meses, en el caso de 15 a 20 años de servicio; ocho meses, de 20 a 25 años; doce meses de salario, de 25 años de servicio en adelante, para quienes se jubilen; y suman un poco menores para quienes renuncien);

16.- Otorgamiento de becas a trabajadores y -- sus hijos;

17.- Guardería para las madres trabajadoras;

En el propio Capítulo Quinto indicado, se consignan las siguientes prestaciones económicas directas de la Universidad al Sindicato:

1.- La cantidad de \$600,000.00 al año, para la adquisición de equipo deportivo, fomento y práctica de los deportes;

2.- Auxilio en los gastos (indeterminados) para torneos, festivales deportivos y giras;

3.- La cantidad de \$20,000.00 mensuales para el mantenimiento y conservación de las instalaciones sindicales;

4.- La cantidad de \$400,000.00, en el mes de julio de cada año, para la compra de juguetes para los hijos de los trabajadores sindicalizados;

5.- La cantidad de \$250,000.00 de ayuda para cubrir los gastos de los festejos de Día del Trabajador Universitario;

6.- Subsidio de \$125,000.00 mensuales para la compra de material didáctico y pedagógico necesario para la escuela primaria y pre-primaria "STEUNAM";

7.- Subsidio mensual de \$65,000.00 para gastos de Clínica Dental STEUNAM;

8.- Subsidio mensual de \$40,000.00 para coadyuvar a los gastos del comedor de los trabajadores;

9.- Subsidio mensual de \$15,000.00 como ayuda para gastos de administración del propio Sindicato;

10.- La cantidad de \$50,000.00 anuales, a efecto de destinarlos para las festividades y obsequios para las madres trabajadoras.

11.- La suma de \$500,000.00 para la adquisición de un terreno destinado a la escuela primaria y pre-primaria del Sindicato;

12.- La cantidad de \$200,000.00 para equipo de impresión.<sup>50</sup>

50.- Convenio publicado en Gaceta UNAM, de fecha 3 de noviembre de 1976.

e su artículo 123 que "Las le--  
un derecho de los obreros...las

con las leyes de la materia, --  
s clases de huelga:

a, es aquella que tiene por ob-  
librio entre los diversos fac-  
a, armonizando los derechos del  
pital (fracción XVIII del ar--  
nal).

a, es aquella en que la mayo--  
ejerce actos violentos contra  
piedades; o bien, la que se --  
rra, cuando los trabajadores -  
blecimientos y servicios que -  
(párrafo tercero de la misma -  
tar).

nte, es la que tiende a lograr  
s factores de la producción, o  
a cabo por solidaridad con ---  
bjetivo (artículos 444 y 450

tente, es la que se produce en

reúne la mayoría de trabajado

2.- Cuando no tiende a lograr el equilibrio de los factores de la producción ni a apoyar una huelga que sí tenga esta finalidad;

3.- Cuando no se da cumplimiento a los requisitos relativos al escrito de emplazamiento de huelga (artículo 459 en relación con el 451, fracción II, 450 y 452).

e) Huelga justificada, es aquella cuyos motivos son imputables al patrón (artículo 446 de la Ley). Obviamente, para ser justificada, debe haber sido declarada existente y lícita.

f) Huelga por solidaridad, es aquella en que la suspensión de labores se realiza por los trabajadores de una empresa que no tienen conflicto, pero que apoyan así a los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrón.

Esta clase de huelga está reconocida en la fracción VI del artículo 450, en los siguientes términos: "Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

".. VI Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores".

Los objetos enumerados en la propia disposición son los siguientes:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y, el supuesto que mencionabamos,

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los enumerados en las fracciones anteriores".

g) Huelga política, por interés doctrinario -- mencionamos esta clase de huelga, pero no está reconocida por nuestras leyes.

Si bien implica, al igual que la huelga económica (que es la que tiene las finalidades acabadas de indicar), la suspensión de labores, sus objetivos son bien distintos a los de aquélla, pues contempla, desde la simple protesta por un hecho lesivo a los trabajadores, hasta el derrocamiento mismo de un gobierno o de un régimen económico y social.

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y, el supuesto que mencionabamos,

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los enumerados en las fracciones anteriores".

g) Huelga política, por interés doctrinario -- mencionamos esta clase de huelga, pero no está reconocida por nuestras leyes.

Si bien implica, al igual que la huelga económica (que es la que tiene las finalidades acabadas -- de indicar), la suspensión de labores, sus objetivos son bien distintos a los de aquélla, pues contempla, desde la simple protesta por un hecho lesivo a los trabajadores, hasta el derrocamiento mismo de un gobierno o de un régimen económico y social.

Precisamente por esta amplitud de finalidades, la huelga política es la que ha sido esgrimida por los agitadores extremistas como arma para lograr en el futuro la abolición de los sistemas imperantes -- ahora en los Estados democráticos. Claramente se --- aprecia, pues, que esta clase de huelga no es compatible con los propósitos de concordia y solidaridad entre el Trabajo y el Capital que, como lo ha declarado la Doctrina Social Católica, deben presidir al moderno Derecho del Trabajo.

Ya con los antecedentes históricos, doctrinarios y legales que hemos examinado en éste y el anterior capítulos, estamos en posibilidad de abordar el estudio específico que integra el tema medular de este trabajo pero también es procedente hacer antes una breve mención de las restantes instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, en el inciso que sigue.

V.I El Contrato Colectivo, El Reglamento Interior y los Conflictos de Trabajo.- Como ya hemos --- enunciado, junto a la libertad de coalición y la asociación profesional, se encuentran el contrato colectivo, el reglamento interior y los conflictos de trabajo, como las instituciones propias del derecho colectivo del trabajo.

A).- El Contrato Colectivo de Trabajo: Surgido en el curso del siglo XIX, después de la aparición -

de la asociación profesional, el contrato colectivo de trabajo ha llegado a situarse como la institución medular del derecho colectivo del trabajo, pues constituye el instrumento idóneo para que la finalidad inmediata de la asociación profesional, que es el mejoramiento actual de las condiciones de existencia de los trabajadores, sea alcanzada; y ello, porque "es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores".<sup>37</sup>

En nuestra Ley de la materia, se consigna la siguiente definición: "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".

Esas condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, están determinadas por el artículo -- 391, y son: las jornadas de trabajo, los días, de -- descanso y vacaciones; el monto de los salarios; las propias condiciones, así como las demás que estipulen las partes, deben constar en el contrato colectivo, que además contendrá: los nombres y domicilios -

de los contratantes, las empresas y establecimientos que abarque, su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.

Una norma de importancia sobresaliente, que asegura la no violación de las condiciones de mejoramiento general alcanzadas por los trabajadores, es la contenida en el artículo 394 de la propia Ley Federal del Trabajo, pues prescribe que el contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimientos.

B).- El Reglamento Interior de Trabajo: Este instrumento jurídico-laboral comprende las medidas que deben observarse en la ejecución de las labores. Y en la congruencia con su significación, el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo lo define como "el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento", agregándose que "No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajadores".

El contenido del reglamento es prolijo, pues abarca:

1.- Las horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;

2.- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

3.- Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

4.- Días y lugares de pago;

5.- Normas para el uso de los asientos o sillas, a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos; y en los industriales, cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

6.- Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

7.- Labores insalubres o peligrosas que no deban desempeñar las mujeres y los menores;

8.- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

9.- Permisos y licencias;

10.- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación;

11.- Las demás normas necesarias y convenientes para la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo (artículo 423).

Constituye, pues, el reglamento interior de trabajo, un instrumento que básicamente tiende a prestar a los trabajadores la debida seguridad en el desenvolvimiento en las labores.

C).- Los Conflictos Colectivos de Trabajo: En impecable definición del maestro Mario de la Cueva se expresa que "Se entiende por conflicto colectivo de trabajo, la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo, y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o a la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o a la aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso se afecte el interés profesional que representen los sindicatos".<sup>38</sup>

Se ha señalado que hay dos maneras conocidas de resolver los conflictos colectivos de trabajo: -- por una parte, mediante la lucha social entre los obreros y los empresarios, lucha cuyos instrumentos son la huelga y el paro; por la otra, a través de la función de un tribunal al que pueden o deben concurrir las partes, y el cual debe arbitrar en los con-

flictos; por lo general, ambas maneras de solución pueden coincidir, que es lo que sucede en la mayoría de las legislaciones, que autorizan la huelga, pero también previenen un sistema de arbitraje.

Los conflictos colectivos significan una conquista de los trabajadores, pues entrañan formas especiales de solución en las que esta presente el objetivo igualitario entre obreros y patrones, en cuanto partes en los propios conflictos, esto implica -- una superación de las normas de índole individualista, que sólo contemplaban la solución de conflictos individuales y ello sin tomar en cuenta la desigualdad real entre tales partes.

CAPITULO TERCERO.

LA POSICION JURIDICO-LABORAL DE LOS SINDICATOS DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

### CAPITULO TERCERO

La Posición Jurídico-Laboral de los Sindicatos de la  
U.N.A.M.

Temario:

I. Breves referencias históricas de la Universidad -  
Nacional Autónoma de México.- II. Estatuto provisio-  
nal del SPAUNAM. III. Estatutos de STUNAM., proyec-  
to de 1977.- Convenio colectivo de trabajo de la ---  
U.N.A.M.

I. Breves Referencias Históricas de la Univer-  
sidad Nacional Autónoma de México.- Los antecedentes  
jurídicos más remotos de las universidades de habla  
española, se encuentran en el Código de las Siete --  
Partidas, cuyo Título XXXI de la Cuarta Partida regu-  
laba la organización de los estudios superiores en -  
España.

El dicho Título se precisaban, en primer térmi-  
no, los estudios que podían tomarse en la Univer-  
sidad de Salamanca, a la que, dos años antes de la ex-  
pedición del Código, en 1254, don Alfonso el Sabio -  
había otorgado carta de privilegios. Tales estudios  
eran los conocidos como el trivio y el cuatrivio. El  
primero formaba el grupo principal y comprendía la -

gramática, la retórica y la dialéctica. El segundo, la aritmética, geometría, astronomía y música, a la que pronto se añadió la medicina (Ley I).

En cuanto al lugar, asiento de los estudios superiores, parecían augurarse las ciudades universitarias modernas, al preceptuarse que "De buen aire y hermosas salidas deben ser la villa do quieran establecer el estudio porque los maestros demuestran los saberes y los escolares que los aprenden vivan sanos y en él puedan holgar y recibir placer a la tarde cuando se levantaren cansados del estudio..." (Ley II).

Entre las funciones fijadas para el regidor de los estudios o rector, destaca la consistente en que sería el encargado de aconsejar y apremiar a los escolares para que no formen bandos ni promuevan peleas, que no han escandalos, que no anden de noche, "sino finquen sosegados en sus posadas y lleven vida honesta y buena; que se quiten del mal y hagan el bien" (Ley VI).

Nos interesa destacar que en la Ley III se disponía que los salarios que deben recibir los maestros serán fijados por la ley, de acuerdo con la ciencia que enseñaren y su sabiduría en ella; y que se pagarán tres veces al año, la primera cuando comencare el estudio, la segunda por la Pascua de Resurrección, y la tercera por la fiesta de San Juan Bautista. Y -

en la IV, se preceptuaba que en las licencias por enfermedad sea cubierto el salario del ausente por todo el año, como si hubiera explicado las lecciones, y, en caso de muerte, se pague a los herederos. <sup>39</sup>

Estas y otras sabias disposiciones contenidas en el citado título de la Partida IV del Código Alfonso, fueron la base de la organización de las universidades españolas, y, por ende, de la mexicana que nació al amparo de la de Salamanca al iniciarse la segunda mitad del siglo XVI.

En efecto, desde los inicios de la colonización de las tierras del Anáhuac, se contempló la necesidad de establecer un plantel destinado a la educación de los jóvenes en las diversas ramas del saber humano, conocidas hasta entonces, de suerte que pudiera otorgárseles los grados académicos en teología, filosofía, derecho y medicina. El mismo Hernán Cortés dejó ordenado en su testamento que "en su villa de Coyoacán se edifique y haga un colegio para estudiante que estudien teología y derecho canónico y civil, para que haya personas doctas en la dicha Nueva España que rija en las iglesias e informen e instruyan a los naturales de ella en las cosas tocantes a nuestra santa fe católica. En el cual colegio

39.- Alberto Jiménez, La Ciudad del Estudio, México, 1944, pág. 144 y ss. Editado por el Colegio Mexicano.

haya el número de estudiantes y se lean las facultades y se guarden las reglas y constituciones que en la instrucción que yo para ello dejo será declarado y se edifique en el lugar y en la forma que en la dicha instrucción se declarará, con las condiciones y ordenanzas y estatutos que en la dicha instrucción - asimismo se aclarare y si por acaso no lo dejare --- aclarado, mando que el sucesor que es o fuere de mi casa, lo haga y edifique y se guarden los estatutos, constituciones y ordenamientos que tiene el colegio de Santa María de Jesús, fundado en la ciudad de Sevilla. Y los gastos y expensas de la edificación y sustentación del dicho colegio se cumplan y paguen - de los marevedís y rentas que de yuso será declarado".<sup>40</sup>

Después de la fundación de varios colegios, especialmente por parte de las órdenes religiosas, y atendiendo las peticiones del primer Virrey y del primer obispo de México, el rey Felipe II expidió cédula real, fechada el 21 de septiembre de 1551, en la que ordena se fundase en la capital del Virreynato "un estudio y Universidad de todas ciencias donde los naturales y los hijos de españoles fuesen industriados en las cosas de nuestra santa fé católica y en las demás facultades y les concediésemos los pri-

40.- G.R.S. Conway, Postrera voluntad y testamento de Hernanac Cortés, Marqués del Valle, México, 1940, Ed. Robredo, pág. 27.

vilegios y franquezas y libertades que así tiene el estudio y Universidad de la ciudad de Salamanca, con las limitaciones que fuésemos servidos...".<sup>41</sup>

Y como las universidades requerían de la aprobación papal para la validez de sus estudios, en respuesta a la solicitud de la de México, el Papa Clemente VII expidió la bula correspondiente, en la fecha 7 de octubre de 1597, declarándola pontificia, de manera tal que por esta circunstancia se denominó La Real y Pontificia Universidad de México.

Los cursos fueron inaugurados solemnemente el día 25 de enero de 1553, siendo declarado patrono -- San Pablo, por recordarse en ese día su conversión.

Las cátedras se empezaron en la casa que ocupaba el solar en el que se levantara el Museo de Arte religiosos detrás de la fuente que sirve de pedestal a la estatua de fray Bartolomé de las Casas. Los cursos se iniciaron el 3 de junio del mismo 1553, con asistencia del virrey don Luis Velasco, de los oidores, de los miembros de ambos Cabildos y de las personas principales de la ciudad. Pronunció una oración latina don Francisco Cervantes de Salazar, y -- dos días después dieron sus primeras lecciones fren-

41.- Sergio Méndez Arceo, La Real y Pontificia Universidad de México, pág. 86, Ediciones del IV Centenario, Imprenta Universitaria, México, 1952.

te a la lucida concurrencia los maestros de teología, cánones y gramática.<sup>42</sup>

Los estatutos conferían autoridad suprema administrativa, legislativa y de gobierno al Claustro, que estaba integrado por el Claustro Mayor y el Menor. El primero, compuesto del rector, el maestra-escuela o cancelario y cinco consiliarios doctores, un teólogo que alternaba con un jurista eclesiástico, otro jurista seglar, otro eclesiástico, correspondiente a alguna de las órdenes, agustina, dominicana o mercedaria, el cuarto doctor en medicina, el quinto maestro en artes, y tres bachilleres: un jurista, un teólogo y un médico, más los doctores incorporados al Claustro; en cuanto al menor, estaba formado por el rector, dos consiliarios doctores respectivamente en teología y cánones, dos bachilleres, un secretario, los bedeles y porteros.

El rector presidía los Claustros y representaba a la Universidad; duraba en su cargo un año y podía ser reelecto.

Los sueldos abarcaban de cien a setecientos pesos al año y había diversos períodos de vacaciones.

(43)

42.- Carlos de Sigüenza y Góngora, *Triumpho Parthénico*, fol. 89.

43.- Julio Jiménez Rueda, *Historia Jurídica de la Universidad de México*, Facultad de Filosofía y Letras, 1955, págs. 68 y 70.

Cuatro días después se expide una ley por la que se crean seis planteles de educación superior -- llamados establecimientos; uno, de estudios preparatorios, y los cinco restantes; de estudios ideológicos y de humanidades, de ciencias físicas y matemáticas, de ciencias médicas, de jurisprudencia y de --- ciencias eclesiásticas. Además, se creaba un establecimiento con cátedras de botánica, de agricultura práctica y de química aplicada, dependiendo todos de la Dirección General de Instrucción Pública, integrada por los directores de los planteles.<sup>45</sup>

A pesar de este decreto, la Universidad con reformas que se adecuaban a las nuevas directrices gubernamentales en materia de educación, continuó sobreviviendo, pero en fecha 17 de septiembre de 1857, don Ignacio Comonfort, presidente de la República, - expide un decreto que tiende nuevamente a poner fin a la Universidad a cuyo efecto se dispone que "el -- edificio, libros, fondos y demás bienes que le pertenecen, se destinan a la formación de la Biblioteca - Nacional y a la mejora de la misma."<sup>46</sup>

Un tercer decreto contra la Universidad, expe

45.- O'Gorman, Justo Sierra y los orígenes de la U. de M., Rev. FCTA FILOS, # 33, 1949, pág. 35.

46.- Apend. a la Crón. de la R. y P. U. de C.B. de la Plaza, Méx. 1981, pág. 470.

Respecto a la significación de la Universidad virreynal, manifiesta Rafael Heliodoro Valle que --- "Tres siglos fue el centro más distinguido de la vida intelectual de México. En 222 años habían salido de sus aulas 29,882 bachilleres y 1,162 doctores y maestros, y muchos de ellos pasaron después a ocupar solios conspicuos, pues no pocos fueron arzobispos, oidores y hasta miembros del Consejo de Indias..."<sup>44</sup>

A raíz de la Independencia la Universidad fue considerada como una de las instituciones coloniales que había que suprimir, especialmente por su fuerte vinculación con los estudios de carácter teológico, tacha ésta que hicieron valer los pensadores del Partido Laboral. A consecuencia de este criterio, en fecha 19 de octubre de 1833, el vicepresidente de la República, don Valentín Gómez Farías, expide un decreto en que se dispone, tanto la supresión de la propia Universidad de México, como el establecimiento de una Dirección General de Educación Primaria para el Distrito y Territorios de la Federación, teniendo ésta a su cargo todos los establecimientos públicos de enseñanza, los depósitos de los monumentos de artes, antigüedades e historia natural, los fondos públicos consignados a la enseñanza y todo lo perteneciente a la instrucción pagada por el gobierno.

44.- Rafael Heliodoro Valle, Introducción a las Reales Cédulas de la R. y P. Universidad de México 1551 a 1816, Méx., 1947, p. 6

dido durante la Intervención por el emperador Maximiliano, ratificaba el anterior de 1857, suprimiéndola, ordenando además, al rector, la entrega, por inventario, de todos los efectos contenidos en el edificio.

"Así terminó -comenta Jiménez Rueda- la tragedia de la Universidad en el siglo XIX, y agrega que de tales se desprenden las siguientes conclusiones:

1a.- La acción en pro o en contra de la Universidad fue esencialmente política. El partido conservador hizo cuestión de principio su defensa, y el liberal su aniquilamiento.

2a.- Los decretos que extinguen a la Universidad -- realmente borran el nombre, pero dejan vivas muchas de las instituciones que la integraban: las escuelas de medicina, derecho, ingeniería.

3a.- Con el nombre de la Universidad quiere abolir - el partido progresista la enseñanza de la teología y de la filosofía escolástica, que en realidad había -- venido muy a menos en la Universidad en el siglo -- XVII, por el auge que habían alcanzado los semina--- rios fundados por canon expreso del Concilio de Tren--- to y que habían arrebatado a las Universidades la -- preparación de los sacerdotes seculares.

4a.- Eliminada la enseñanza de las Artes, de acuerdo con el tipo humanista, la segunda enseñanza quedó -- sin contenido. El problema de la enseñanza en el siglo XIX radicó, precisamente, en cómo dar forma al -- nuevo tipo de escuela que capacitara al estudiante -- para seguir cursos superiores.

5a.- Este problema quedó al fin solucionado original<sup>u</sup>mente con la fundación de la Escuela Nacional Preparatoria, al triunfo de la República.

6a.- Hubiera sido deseable para la educación superior en México, que el problema de la Universidad no se -- hubiera planteado y se hubiera resuelto en el siglo XIX en términos políticos, sino académicos, y que, -- como el propio don Justo Sierra lo afirma, se hubiera reformado la institución y no extinguido como sus enemigos pretendieron, aunque esta supresión haya -- quedado reducida al nombre, a las materias de contenido religioso y a una serie de actos y ceremonias, inherentes a toda Universidad, lo que ha dado por -- resultado que al reinstalarse, la nueva Universidad ha carecido de una tradición ininterrumpida que da -- fuerza a toda institución respetable. Muchos de los tropiezos que ha sufrido la nueva Universidad se han debido a la falta de esta continuidad histórica.

7a.- Al romperse el nexo entre todas las escuelas -- que constituían la Universidad, se creó un estado de

anarquía que influyó apreciablemente en la educación superior de nuestro país.

8a.- Al reinstalarse la Universidad en 1910, el pie veterano de ella fueron los planteles que habían sobrevivido a los acontecimientos del siglo XIX, y renació la filosofía en los planes de estudio de la -- flamante institución.<sup>47</sup>

A fines del siglo pasado e inicios del presente, se observó que en los países de Europa y de los Estados Unidos era notable la influencia de las Universidades en el desarrollo cultural, económico y político. Ello confirmó la procedencia del imperativo de reinstalar la de México, hecho que tuvo efecto, solemnemente, el día 22 de septiembre de 1910, en acatamiento de su ley constitutiva, expedida el 26 de mayo de ese mismo debido en gran parte a los ideales de don Gabino Barrera y a las instancias del maestro don Justo Sierra. En la misma, quedó previsto que el gobierno de la Universidad estaría representado por el rector y el Consejo Universitario e integrada por las escuelas Nacional Preparatoria, de Jurisprudencia -- más tarde de Derecho y Ciencias Sociales --, de Medicina, de Ingenieros y Bellas Artes, de Arquitectura y por aquellas instituciones superiores que fueren aceptados en calidad de incorporadas; por el año

47.- Ob. cit., págs. 181 y 182, edición 1955.

de 1921, igualmente se le anexarían Facultades como la de Odontología -inclusive la escuela de Medicina Homeopática-, y la de Industrias Químicas; surgiendo al mismo tiempo, por esas fechas el actual lema universitario de "Por mi raza hablará el espíritu".

De tal manera que por ese sentido, desde su --reinstalación, el problema fundamental para la Universidad de México fue el de su autonomía, la cual, no sin arduos empeños, empezó a alcanzarse con la ley de 1929, la que a posteriori habría de ratificarse y corroborarse por otra, en el año de 1933, a las que han seguido otras, así como diversos estatutos, hasta llegarse a la normativa actual, de la que sólo -- analizaremos someramente -dado nuestro objetivo de -- examinar las conquistas recientes de los trabajado-- res universitarios- los instrumentos que las consa-- gran y los que tienden a reafirmarlas.

II. Estatuto Provicional del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.- En años recientes, una fuerte corriente sindicalista en esta institución determinó la consti-- tución de dos asociaciones de trabajadores: el Sindi-- cato de Trabajadores y Empleados de la Universidad - Autónoma de México (STEUNAM) y el Sindicato del Personal Académico de la misma (SPAUNAM); y con el obje-- tivo de unir a ambos, se proyectó el Sindicato de -- Trabajadores de la propia Universidad, con las si--- glas STUNAM, que tiende a comprender tanto a los tra--

bajadores administrativos y manuales, como a los académicos.

Por cuanto que las normas de los tres sindicatos y las conquistas a que aspiran son muy similares, hemos optado por aludir específicamente a sólo un instrumento de cada uno de ellos, principiando con el relativo a los estatutos del SPAUNAM, mismos que pueden puntualizarse en la forma siguiente:

a).- Declaración de principios:

1 Principio democrático, en el que se precisa que las soberanía de la organización sindical del personal académico radica en la expresión de la libre voluntad de sus agremiados, ejercida a través de sus órganos legítimos de gobiernos; por ende, hay libre militancia de sus miembros e igualdad de derechos y obligaciones, ajena a toda discriminación de cualquier naturaleza.

2 Principio representativo, consignando que el ejercicio directo de la soberanía por parte de todos los miembros del Sindicato, es la base de la democracia representativa.

3 Principio de independencia, tanto con respecto del Estado, como de las autoridades universitarias y estatales, y de cualquier partido político.

4 Principio de solidaridad, que la propugna entre todos los miembros del Sindicato y de éstos con todos los trabajadores.

5 Principio de libertad de asociación, sosteniendo que el personal académico de enseñanza media y superior es libre de asociarse a organismos sindicales o de otra índole, sin perder por ello la igualdad jurídica en su centro de trabajo.

6 Principio de la autonomía, que supone la libertad para gobernarse a sí mismos sin interferencia del poder público; la libertad de cátedra e investigación; la inviolabilidad de los recintos universitarios; la obligación del poder público de destinar -- los medios económicos necesarios.

7 Principio de transformación, que indica la renovación y el cambio de estructura, como efectos de la dinámica histórica.

8 Principio de defensa nacional de la cultura, que implica que ésta debe ponerse al alcance de las mayorías.

b).- Objetivos fundamentales:

1 La protección de sus agremiados,

2 La garantía de su autonomía e independencia,

3 El fomento de la unión y progreso de sus -- miembros;

4 La participación en la problemática institucional y nacional; y,

5 El establecimiento de servicios sociales para los agremiados.

c).- Programa de acción:

Entre los numerosos objetivos que se ubican bajo este rubro, destacan los consistentes en la preservación y ampliación de las conquistas de los trabajadores académicos, la revisión periódica y de emergencia de los sueldos y del convenio Colectivo, según las necesidades económicas y laborales y la ampliación de los servicios asistenciales y de seguridad social, incluido el de vivienda.

d).- Los socios del Sindicato:

Pueden serlo todos aquellos que configuren el Personal Académico de la UNAM, mismo que se clasifica en: Técnicos Académicos, Ayudantes de profesor o de investigador, profesores e investigadores (ordinarios: de asignatura y de carrera, y eméritos).

Se previene además que el Sindicato estará compuesto por secciones, entendiéndose por ellas todas y cada una de las unidades que agrupan el personal académico en una dependencia de la UNAM, con una función docente o de investigación o extensión universitaria.<sup>48</sup>

Se aprecia que en el instrumento mencionado, hay una dosis de penetración de ideas extremistas en los aspectos relativos al llamado "principio de transformación", (por cuanto que propugna por el

48.- Proyecto del Estatuto Provisional del SPAUNAM, publicación de la Coalición de Organismos Magisteriales de la UNAM.

"cambio de estructura"), y al punto del programa de acción que sostiene que "los fines de la educación nacional estén vinculados a los principios de transformación y cambio".

III. Estatutos del STUNAM, Proyecto de 1977.- Consig<sup>u</sup>nando en su Declaración de Principios que los sindicatos deben orientarse a la práctica tendiente a -- "la abolición de las relaciones entre capitalistas y asalariados", tales Estatutos suponen la unión de todos los trabajadores de la UNAM, y su posición radical se ratifica con lo expuesto principalmente en el punto VII de su citada Declaración, que reza: "El -- STUNAM buscará y alentará la colaboración y el apoyo mutuo con los estudiantes para la transformación de la Universidad y de la sociedad misma", así como con la manifestada finalidad de buscar "la identidad con la clase trabajadoras conciente y capaz de llevar a cabo el cambio económico y sociopolítico de la sociedad y lograr el establecimiento de un orden social - justo que permita a los trabajadores vivir holgada--mente del producto de su propio trabajo y haga imposible el enriquecimiento de unos cuantos con el trabajo de los demás".<sup>49</sup>

49.- Estatutos del STUNAM, marzo de 1977, edición al cuidado de la Secretaría de Prensa y Propaganda del SPAUNAM.

IV. Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM. Celebrado por los representantes de ésta y el STEUNAM, para tener efectos a partir de marzo de 1977, este Convenio consagra, entre otros muchos, los siguientes, principales derechos de naturaleza laboral.

1.- Adscripción de dependencia y de unidad escalafonaria de los trabajadores;

2.- En caso de despido injustificado o de rescisión por causas imputables a la Universidad, si el trabajador opta por la reinstalación, ante la resolución a su favor, se le reinstalará, y se le cubrirán de inmediato los salarios vencidos, prestaciones, accesorios legales y contractuales, incrementando todo en un 25%;

3.- En los supuestos anteriores, si el trabajador opta por la indemnización, y se resuelve a su favor, la Universidad deberá cubrirle el importe de 120 días de salarios, salarios caídos con sus accesorios legales y contractuales, más 20 días de salario por cada año de servicios prestados, prima de antigüedad, además de las prestaciones adicionales correspondientes, incrementando todo en un 25%;

4.- Jornada máxima de cuarenta horas a la semana;

5.- Noventa días de descanso con goce de salario íntegro en casos de gravidez, para las mujeres trabajadoras, prorrogables si su estado de salud lo

amerita;

6.- Una hora diaria de descanso en el período de lactancia, para que la trabajadora pueda atender a sus hijos, hora que será computada como tiempo --- efectivo laborado;

7.- Vacaciones por lo menos de dos períodos -- anuales de diez días cada uno;

8.- Por cada cinco días de labores, dos días - de descanso a la semana;

9.- "Días económicos; los trabajadores durante el año tendrán derecho a faltar a sus labores percibiendo su salario íntegro, hasta por diez días hábiles.

Para disfrutar de este permiso, sólo bastará solicitarlo previamente, por conducto de los representantes sindicales, salvo casos justificados, no pudiendo exceder de tres días consecutivos..."

10.- A trabajo igual, salario igual;

11.- Licencias por motivo de enfermedad no profesional;

12.- Salario doble por laborar en días de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio;

13.- Protección y prevención de los riesgos de trabajo;

En el Capítulo Quinto, relativo a las obligaciones de la Universidad, se especifican otros diversos

derechos de los trabajadores, entre los que figuran los siguientes:

14.- El importe por seis meses de salario por concepto de gastos de defunción a los deudos de los trabajadores fallecidos:

15.- Al trabajador que se jubile o renuncie, independientemente de cualquier otra gratificación a la que tenga derecho, se le otorgará una gratificación en atención a su antigüedad (dos meses de salario en el caso de cinco a diez años de servicios; -- seis meses, en el caso de 15 a 20 años de servicio; ocho meses, de 20 a 25 años; doce meses de salario, de 25 años de servicio en adelante, para quienes se jubilen; y suman un poco menores para quienes renuncien);

16.- Otorgamiento de becas a trabajadores y -- sus hijos;

17.- Guardería para las madres trabajadoras;

En el propio Capítulo Quinto indicado, se consignan las siguientes prestaciones económicas directas de la Universidad al Sindicato:

1.- La cantidad de \$600,000.00 al año, para la adquisición de equipo deportivo, fomento y práctica de los deportes;

2.- Auxilio en los gastos (indeterminados) para torneos, festivales deportivos y giras;

3.- La cantidad de \$20,000.00 mensuales para el mantenimiento y conservación de las instalaciones sindicales;

4.- La cantidad de \$400,000.00, en el mes de julio de cada año, para la compra de juguetes para los hijos de los trabajadores sindicalizados;

5.- La cantidad de \$250,000.00 de ayuda para cubrir los gastos de los festejos de Día del Trabajador Universitario;

6.- Subsidio de \$125,000.00 mensuales para la compra de material didáctico y pedagógico necesario para la escuela primaria y pre-primaria "STEUNAM";

7.- Subsidio mensual de \$65,000.00 para gastos de Clínica Dental STEUNAM;

8.- Subsidio mensual de \$40,000.00 para coadyuvar a los gastos del comedor de los trabajadores;

9.- Subsidio mensual de \$15,000.00 como ayuda para gastos de administración del propio Sindicato;

10.- La cantidad de \$50,000.00 anuales, a efecto de destinarlos para las festividades y obsequios, para las madres trabajadoras.

11.- La suma de \$500,000.00 para la adquisición de un terreno destinado a la escuela primaria y pre-primaria del Sindicato;

12.- La cantidad de \$200,000.00 para equipo de impresión.<sup>50</sup>

50.- Convenio publicado en Gaceta UNAM, de fecha 3 de noviembre de 1976.

En los datos consignados en este inciso, se observa que, por una parte, se pugna por una mejoría - en las prestaciones de los trabajadores, superiores a las contempladas en el artículo 123 Constitucio---nal, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Institu to de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabaja dores del Estado, mejorías tales como el incremento del 25% de todas las prestaciones operantes en caso de reinstalación o indemnización; mayor número de -- días vacacionales; la prestación de "días económi---cos". Por otra parte, se consigna la entrega de va rias y cuantiosas sumas directamente al Sindicato; y en este punto es de apreciarse que, independientemen te de que tales cantidades representan una fuerte le sividad económica para la Universidad, resulta suma mente peligrosa su entrega en efectivo al Sindicato, pues es bien conocida la corrupción que, en nuestro país, impera por lo general en los ámbitos del sindi calismo y entre sus dirigentes. Creemos que, en todo caso, debido a esa lacerante realidad, de la que no estarían exentos los líderes universitarios, hubiera sido preferible que la Universidad entregara en espe cie las prestaciones para las cuales el Sindicato -- recibe las sumas en efectivo. Así, la Universidad - entregaría, no las sumas relativas, sino los equipos deportivos para los trabajadores, los juguetes para sus hijos, los obsequios para las madres trabajado--ras, el material didáctico y pedagógico, etc. Sólo

en esa forma se aseguraría la recepción íntegra de esas prestaciones por parte de los propios trabajadores.

Para finalizar este breve examen de la nueva situación sindical y laboral en la UNAM, debemos expresar que no puede eludirse la conclusión de que los sindicatos de la misma han optado por una posición extremista de lucha permanente orientada al cambio de estructuras, de continuo enfrentamiento con la entidad patronal universitaria y de constante solicitud de prestaciones desmesuradas, todo lo cual indica claramente que sus actitudes no sólo no compaginan, sino que son contrarias al espíritu de solidaridad y de cooperación que, entre las partes trabajadoras y patronal, preconizan las normas generales de nuestro Derecho del Trabajo, y enuncia el equilibrado criterio de la Doctrina Social Católica.

CAPITULO IV

C O N C L U S I O N E S

## C O N C L U S I O N E S.

1.- La concurrencia del jusnaturalismo, del liberalismo individualista y del abstencionismo del Estado, prohicieron la explotación desmesurada de las clases trabajadoras, explotación secundada eficazmente por el entonces naciente maquinismo.

2.- El Derecho del Trabajo surge históricamente como la primera rama del Derecho Social, complejo jurídico éste que, en contraposición con el Derecho tradicional individualista, se funda, no en la igualdad ficticia, sino en la desigualdad real entre el trabajador y el empresario, teniendo, por tanto, protegido al primero.

3.- El principio tutelador esencial del Derecho del Trabajo sostiene la ineficacia de gran parte de la libre voluntad del trabajador contratante, para el efecto de que carezca de la facultad de declinar la aplicación de normas proteccionistas de la prestación de sus servicios.

4.- El artículo 123 Constitucional delinea cabalmente las instituciones integrantes del Derecho del trabajo, pues prescribe las normas esenciales:

- Del Derecho individual del trabajo.
- Del Derecho protector de las mujeres y de -- los menores.
- Del derecho de previsión social.
- Del la constitución de autoridades laborales.
- Del derecho de coalición.
- Del derecho de asociación profesional.
- Del contrato colectivo de trabajo.
- Del derecho de huelga.
- Del derecho procesal del trabajo.

5.- La Encíclica "Rerum Novarum", significando un instrumento condenatorio de la lucha de clases, - sostiene que ética, social y económicamente, resul-- tan más estimados y fructíferos los valores de con-- cordia y solidaridad en las relaciones de producción de los sectores empresarial y trabajador.

6.- La Encíclica "Quadragesimo Anno", soste--- niendo que la propiedad tiene las funciones indivi-- dual y social, aconseja que el capital y el trabajo coadyuven armoniosamente en la empresa común de la - producción, y que los frutos de ésta sean distribuí-- dos entre ambos según las normas del bien común y de la justicia social.

7.- La Encíclica "Mater Et Magistra", ratificando los asertos de sus precededoras, destaca que - los seguros sociales y la seguridad social son ins-- trumentos eficaces para reducir el desequilibrio en-- tre las clases sociales, y afirma que los valores -- del espíritu son los que fundamentan la verdadera - civilización.

8.- La Encíclica "Populorum Progressio", proclama la promoción en todo el Mundo, del humanismo pleno, que implica el desarrollo integral de todo el hombre y de todos los hombres, y el cual sólo puede obtenerse sobre bases de cooperación entre ellos, entre las clases sociales y entre los pueblos mismos.

9.- En los países democráticos, la influencia de la Doctrina Social Católica ha sido determinante para que, lejos de que se viva bajo el imperativo extremista y aniquilador de la lucha de clases, el trabajo y el Capital desenvuelvan sus relaciones para bien de ambos y de la sociedad en general de lineamientos de comprensión y cooperación, teniendo ambos presente el objetivo esencial del Derecho del Trabajo de procurar persistente y crecientemente el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los sectores laborantes.

10.- En las relaciones laborales existentes en la Universidad Nacional Autónoma de México, sus sindicatos propugnan la lucha de clases y fórmulan exageradas demandas a la entidad universitaria, según se desprende de lo estipulado en sus propios estatutos.

B I B L I O G R A F I A .

## BIBLIOGRAFIA

BURGOA IGNACIO.

Las Garantías Individuales

Ed. Porrúa.

México, 1954.

CALDERA RAFAEL

Derecho del Trabajo

Ed. El "Ateneo"

Argentina, 1960.

CASTORENA J. JESUS

Manual del Derecho Obrero

Reservado Derecho de Autor

México, 1932.

CAVAZOS FLORES BALTASAR.

El Derecho del Trabajo

Universidad de Tucuman,

Instituto de Derecho del Trabajo

Argentina 1966.

CONWAY, G. R. S.

Postrera Voluntad y Testamento de Hernando Cortez

Ed. P. Robredo

México, 1940

CUEVA MARIO DE LA

Derecho Mexicano del Trabajo

Ed. Porrúa

México 1970.

GALLART FOLCH ALEJANDRO

Derecho Español del Trabajo

Ed. Labor

Barcelona España 1936.