

790
22j



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

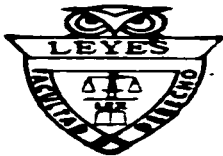
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SINDICATO ADMINISTRATIVO EN LA UNAM

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CARLOS ERNESTO ZAPATA ROMERO



MEXICO, D. F.
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1997.



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.

A mi madre, quien con sus limitaciones económicas y su inmenso cariño, puso las bases para lograr mis objetivos.

A mis hermanos, Martha y Oscar; mis Sobrinas Paola y Danyella, por haberme apoyado con su cariño para seguir adelante.

A mi Padre, quien me apoyó con sus lecciones para la culminación de este trabajo.

Al Bufete Jurídico, GARCIA IAFATA & ASOCIADOS, así como a sus Socios, por haberme proporcionado el apoyo y las herramientas necesarias para la elaboración del presente trabajo.

A la U.N.A.M., y sus Grandes Maestros, quienes me dieron las bases para la elaboración del presente trabajo.

**EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
DEL SINDICATO ADMINISTRATIVO EN LA UNAM.**

I N D I C E

PAG.

INTRODUCCION

1

CAPITULO I.- NACIMIENTO Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

| | |
|--|-----|
| A.- EN LA EPOCA DE LOS AZTECAS..... | 100 |
| B.- EN LA EPOCA DE LA CONQUISTA O COLONIA..... | 106 |
| C.- EN LA EPOCA DE LA INDEPENDENCIA..... | 116 |
| D.- CONSTITUCION DE 1857..... | 16 |
| E.- CONSTITUCION DE 1917..... | 20 |

CAPITULO II.- EL SINDICALISMO EN MEXICO.

| | |
|--|----|
| A.- FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES..... | 24 |
| B.- CONCEPTO O DENOMINACION..... | 26 |
| C.- REQUISITOS DE FONDO Y FORMA PARA LA CONSTITUCION O CREACION DE UN SINDICATO..... | 31 |
| D.- SISTEMA DE SINDICALIZACION..... | 46 |
| E.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL SINDICATO..... | 48 |

CAPITULO III.- LA CONTRATACION COLECTIVA.

| | |
|--|----|
| A.- DEFINICION..... | 55 |
| B.- EN EUROPA Y EN MEXICO..... | 57 |
| C.- NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO..... | 62 |
| D.- PARTES DE LA CONTRATACION COLECTIVA..... | 64 |
| E.- CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO..... | 66 |
| F.- TERMINACION Y RESCISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO..... | 73 |

CAPITULO IV.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ADMINISTRATIVO DE LA UNAM.

| | |
|---|-----|
| A.- LEY ORGANICA DE 1902..... | 81 |
| B.- LEY ORGANICA DE 1907..... | 84 |
| C.- LEY ORGANICA DE 1945..... | 88 |
| D.- EL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO DE 1977..... | 94 |
| E.- LA NEGOCIACION COLECTIVA..... | 97 |
| F.- LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO ADMINISTRATIVO DE LA UNAM..... | 108 |

| | |
|--------------------------|------------|
| CONCLUSIONES..... | 123 |
| BIBLIOGRAFIA..... | 126 |

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

El contenido del presente trabajo, tiene como objeto, el propiciar en sus lectores, interés sobre la contratación colectiva, y muy en especial, en el Contrato Colectivo de Trabajo de los Trabajadores Administrativos de nuestra máxima casa de estudios, el cual en la actualidad se ha convertido en un ejemplo a seguir por otras Instituciones Públicas del país, ya que desde su nacimiento, ha logrado concretizar mejores prestaciones colectivas para todos sus miembros.

El Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Administrativo en la U.N.A.M., mediante sus revisiones bi-anales, y bajo la amenaza del Derecho de Huelga, actualmente consagra condiciones de trabajo y prestaciones de carácter económico, social y cultural, muy superiores a las que se establecen en otros Contratos Colectivos.

Dentro del campo del Derecho del Trabajo en México, la contratación colectiva es el instrumento idóneo para que la clase trabajadora cumpla con el objeto de la agrupación profesional o sindical, el cual invariablemente deberá ser el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, traducido esto en lograr más y mejores condiciones de trabajo en beneficio de la clase trabajadora, sean o no sindicalizados.

Este trabajo, se integra de cuatro capítulos, comenzamos haciendo referencia en el nacimiento y el desarrollo del Derecho del Trabajo en México, analizándolo en las épocas que dieron la pauta a nuestro desarrollo.

En el capítulo Segundo, tratamos aspectos relativos al Sindicalismo en México, desde sus fundamentos constitucionales, hasta los derechos y obligaciones que tienen los sindicatos.

En el capítulo Tercero, hablamos de la Contratación Colectiva, estudiando su definición en Europa y en México, su Naturaleza Jurídica, las partes que intervienen, y su terminación y rescisión del contrato colectivo de trabajo.

En el capítulo Cuarto, estudiamos en una forma específica, al Contrato Colectivo de Trabajo Administrativo de la U.N.A.M.

CAPITULO I

NACIMIENTO Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

A.- EN LA EPOCA DE LOS AZTECAS.

En México, no existe antecedente alguno ni testimonio por escrito, que permita establecer como se regulaban las relaciones del trabajo durante la época prehispánica, sin embargo, en las primeras cartas que Hernán Cortés dirigió a los Españoles, señalaba que en todos los mercados y lugares de la ciudad, todos los días, muchas personas trabajadores y maestros de todos los oficios, se encontraban esperando quien les alquilara por sus jornales, por lo que podemos señalar que las relaciones de trabajo en esta época estaban sustentadas en una importante organización y en una bien cimentada división social, lo que explica entre muchas otras cosas, las maravillas arquitectónicas que fueron capaces de crear nuestros Antepasados.

En todo caso el sistema se encontraba determinado por una flexible y bien definida sociedad de clases, producto de las conquistas y guerras internas de esas sociedades Prehispánicas, lo que debe entenderse que fueron muy respetuosos de la división técnica del trabajo, de manera tal, que les permitió organizarse como lo hicieron y alcanzar el desarrollo técnico, cultural y científico del cual si existen muchos testimonios.

Para ilustrar un poco más lo antes señalado, debe hacerse mención de lo narrado por Lucio Mendieta y Nuñez, en su obra Historia de las Cosas de la Nueva España, en la cual dice:

"...Existen diferentes oficios a que se dedicaban los Indios, como son oficial de palma, herrero, carpintero, lapidario, pintor, hechicero, brujo, sastre, tejedor, alfarero, fabricante de calzado, de armas etc..." (1) precisando que en general comenzaban como aprendices u obreros y solamente podrían ser autorizados para ejercer un oficio si hubiesen aprobado el examen correspondiente.

Podemos afirmar que los antiguos Mexicanos tenían una organización en cuanto al trabajo, esto es, que formaron gremios, y cada gremio tenía su demarcación en una ciudad, un jefe, una deidad o dios titular y sus festividades exclusivas.

Por lo anterior podemos concluir, que el jefe de los gremios, era muy parecido al jefe los Colegios Romanos, de ahí que se justifique el porque los Españoles Conquistadores calificaron de Emperador tanto a Moctezuma como a Cuauhtémoc, sin entender que estos tenían una función mística, religiosa y política. Esto era una sociedad Original y no la Organización Política Española.

(1) MENDIETA Y NUNEZ, Lucio. Historia de las cosas de la Nueva España. "El Derecho Precolonial". Ed. Porrúa. Mexico. 1992. Pág. 129.

B.- EN LA EPOCA DE LA CONQUISTA O COLONIA.

Al hacer referencia al México Colonial, debe entenderse el periodo comprendido entre el descubrimiento de América y la Conquista, hasta el movimiento de Independencia, y es precisamente en este lapso cuando son creadas por los Reyes Españoles las llamadas LEYES DE INDIAS, que son el antecedente histórico más importante y trascendental de lo que ahora se conoce como el Derecho del Trabajo en México, consagrado en el Artículo 123 Constitucional.

La Legislación de Indias, establece derechos y beneficios para los esclavos indios, toda vez que los Dominicos, se oponían al exceso de los conquistadores en la Nueva España, en lo que se refiere a la explotación de los mismos, y es evidente el espíritu proteccionista de estas leyes en favor de los trabajadores, cabe señalar que fueron dictadas del año de 1512 hasta 1790 y en la actualidad se ven cristalizadas entre otros artículos en el 123 constitucional, base de nuestro Derecho del Trabajo, sin embargo, no se cumplieron ni se aplicaron estas leyes, en primer término porque si bien es cierto que establecían normas protectoras en beneficio de los trabajadores, las mismas carecían del poder coercitivo que toda ley debe tener para que se cumpla, esto es, que no existía sanción alguna en caso de que no se cumplieran, y por la confabulación entre los hacendados o patrones con las autoridades Españolas, lo que dio como resultado que la mayoría de estas leyes no se respetaran y únicamente se quedarán en el papel.

Para comprender lo maravilloso de estas Leyes de Indias, basta detallar algunas de ellas, como son las siguientes:

En 1512 la Corona Española, después de una junta cumbre da a conocer una ley que estableció la protección de la mujer en cinta y la edad mínima de 14 años para que los menores pudieran ser admitidos en el trabajo, disposiciones que quedaron plasmadas en las Leyes de Burgos.

Carlos V, en el año de 1533, dicta una ley que ordena NO PASARAN DE DOS ARROBAS (11.5 kgs. cada una), LA CARGA QUE TRANSPORTARAN LOS INDIOS, Y SE TOMARA EN CONSIDERACION LA CALIDAD DEL CAMINO Y OTRAS CIRCUNSTANCIAS.

En el año de 1538 se dicta la Ley XII; del título VI; del libro III que ordena QUE LOS SABADOS POR LA TARDE SE PAGUEN LAS JORNADAS. En el mismo año se dictó la Ley XIV del título VII libro VI que establece LA PROHIBICION DE CARGAS O BULTOS PARA LOS MENORES DE 18 AÑOS.

El mismo Carlos V, en el año de 1541 dicta la Ley XVII del título I que ordena LOS INDIOS, NEGROS Y MULATOS NO TRABAJARAN LOS DIAS DOMINGO Y LOS DIAS DE GUARDAR.

Felipe II, en el año de 1576 dicta la ley X del título VII, del libro VI que ordena EL PAGO DEL SALARIO EN EFECTIVO; LOS CACIQUES PAGARAN A LOS INDIOS POR SU TRABAJO DELANTE DE

LOS DOCTRINARIOS, SIN QUE LES FALTE COSA ALGUNA, SIN ENGANO, NI FRAUDE.

Tendencia a fijar el salario; El Virrey Enriquez, en enero de 1576, establece que SE PAGUEN 30 CACAOS AL DIA A LOS INDIOS MACEHUALES.

El mismo Felipe II, en el año de 1593, ordena en la Ley XXI; título XVI; del libro III que A LOS INDIOS CHASQUIS Y CORREOS, SE LES PAGUE EN PROPIA MANO Y SIN DILACION.

En ese mismo año, en la Ley VI; título VI; del libro III; se establece la Jornada máxima de trabajo, diciendo: QUE LOS OBREROS INDIOS, TRABAJEN OCHO HORAS REPARTIDAS CONVENIENTEMENTE.

El Conde de Monterrey, en la orden dictada en el año de 1599, establece que: SE CUERA UN REAL DE PLATA, SALARIO POR DIA; Y UN REAL DE PLATA, POR CADA SEIS LENGUAS DE IDA Y VUELTA A SUS CASAS PARA LOS INDIOS ACUPADOS EN LOS INGENIOS. Asimismo dicta una orden en el año de 1603, que establece EL PAGO DE UN SALARIO MINIMO PARA LOS INDIOS, EN LABORES Y EN MINAS FIJÁNDOLO EN UN REAL Y MEDIO POR DIA, O UN REAL Y COMIDA SUFICIENTE Y BASTANTE, CARNE CALIENTE CON TORTILLAS DE MAIZ COCIDO LLAMADO POZOLE.

La Cedula Real Española, establece en el año de 1606, el pago del séptimo día, precisando: "Que se le den a los indios y paguen por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de lo que sigue, lo que así se ha acostumbrado,

en dinero y no en cacao, ropa, bastimentos, ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, y no deberán de tenerlos más tiempo del requerido a cambio de un bien, y deberán descansar un día a la semana". (2)

Felipe III, en el año de 1609, dicta la Ley VII, del título XIII, del libro VI que establece: SE DECLARA PROHIBIDO EL SALARIO PAGADO EN VINO, CHINCHA, MIEL O YERBA DEL PARAGUAY, y precisa que el español que así lo haga, deberá ser sancionado, sin señalar en que forma.

Atención Médica.- Obligatoria y descanso pagado por enfermedad. En el bando sobre la libertad, tratamiento de jornales de los indios de las Haciendas, por mandato de la Real Audiencia, el 23 de marzo de 1765, se establece LOS AMOS ESTAN EN OBLIGACION DE MANTENER A LOS GANANES EL TIEMPO DE SUS ENFERMEDADES Y NO PRECISARLOS A TRABAJO ALGUNO Y TAMBIEN SI POR ELLAS O POR LA EDAD SE INHABILITAREN, Y CUANDO LOS REMITAN DE CORREOS A LARGAS DISTANCIAS, LES PAGARAN LO JUSTO, LES CONCEDERAN DIAS SUFICIENTES PAR EL DESCANSO Y SE LES IMPUTARA COMO SI HUBIESEN TRABAJADO.

Casas higiénicas.- En el Capítulo V, de la Real Cédula, dictada por el Virrey Antonio Bonilla en 1790; establece TODOS LOS DUEÑOS DE ESCLAVOS DEBERAN DARLES HABITACIONES DISTINTAS

(2) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa. México. 1991. Pág. 285.

PARA LOS DOS SEXOS, NO SIENDO CASADOS; QUE SEAN COMODAS Y SUFICIENTES PARA QUE SE LIBERTEN DE LA INTEMPERIE, CON CAMAS EN ALTO, MANTAS, ROPA NECESARIA Y CON SEPARACION PARA CADA UNA, Y CUANDO MAS DOS EN UN CUARTO, DESTINARAN OTRA PIEZA O HABITACION SEPARADA, ABRIGADA Y COMODA PARA LOS ENFERMOS.

Esta maravillosa Legislación de Indias, no se cristalizó por las razones anteriormente señaladas y que podemos sintetizar de la siguiente forma:

Unas veces por la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la Ley; otras por no contar con los elementos necesarios para llevar a cabo una investigación en caso de violación, ya que no existía órgano para juzgar; otras veces la ignorancia de la Ley; y otras más por la confabulación de las autoridades, encomenderos y capitalistas de todo género, para violar la Ley, asimismo por la dilación y la distancia de unas provincias a otras de donde concluye que, en el papel dichas leyes fueron de una gran avance social, pero en la realidad no se cumplieron.

Cabe señalar por último las condiciones reales de trabajo en la Nueva España, por ejemplo, "el Barón de Humbolt describe Hombres libres, Indios y Hombres de color, están confundidos como galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerles trabajar a jornal. Unos y otros están medio desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece más bien una oscura cárcel; las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, y no se permite a los trabajadores salir a su casa; los

que son casados, sólo los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen la menor falta contra el orden establecido en la manufactura". (3)

No obstante la gran diferencia entre las disposiciones dictadas por la Nueva España y la realidad, no puede negarse el mérito de esta legislación de carácter social.

C.-EN LA EPOCA DE LA INDEPENDENCIA.

Antes del movimiento de Independencia en México, la pequeña y mediana burguesía Industrial y Feudal, aspiraba un cambio que les permitiera el establecimiento de la propiedad privada frente al monopolio de la Corona Española, postulando la libre contratación frente al régimen de servidumbre; a oponer el derecho burgués contra los privilegios del alto Clero y de los terratenientes Peninsulares; sin embargo, la Guerra de Independencia, en un acto trascendental logró la Abolición de la Esclavitud, decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla, en Valladolid, el 19 de octubre de 1810. El acto reviste gran importancia, ya que los esclavos se consideraban más como cosas que como individuos y por lo tanto se les desconocía cualquier calidad humana.

Los grandes gremios desaparecen oficialmente por la declaración de la Ley del 8 de junio de 1813, en la que se autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino, a esta-

(3) Ibidem. Pág. 227.

blecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o ingreso a un Gremio.

Es Don José María Morelos y Pavón, quien al continuar con el movimiento iniciado por Don Miguel Hidalgo, lo transforma y lo encausa hacia la verdadera liberación de México, en sus ideas se puede apreciar la influencia del sistema liberal de la época, que se plasman en el Derecho Constitucional de Apatzingán, así en el artículo 39 se establece que ningún género de cultura, industria comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública, y su concepto de Justicia Social queda de manifiesto de la siguiente forma "como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte Nuestro Congreso, deben ser tales que obliguen a constancia y patrimonio, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapina y el hurto". (4)

Para el año de 1823, la Independencia del país, en nada mejora las condiciones de trabajo de los campesinos y obreros. La Constitución de 1824, no atendió el problema social, es más se pudo apreciar que en todo caso las Leyes Españolas eran muy superiores a la Constitución de esa fecha, lo que permitió que el Derecho Español, se siguiera aplicando por toda la primera mitad del siglo XIX, así las jornadas habían aumentado a 18 horas diarias, dos más que en el siglo XVIII, los salarios habían disminuido de cuatro a tres y medio reales, lo que indicaba en todo caso, retrocesos en lugar de beneficios.

(4) Ibidem. Pág. 4 y 5.

Su acción modificó las prácticas de la organización colonial, el capital comercial fue el gran organizador de las actividades productivas, por lo que la presencia de este capital definió estructuras fundamentales bajo las cuales había de desarrollarse la formación de la clase trabajadora.

A principios del siglo XIX, hay un abismo entre quienes algo poseen y el resto de la población, tan es así que el Barón Alejandro Humboldt, describe a la sociedad Novohispana en vísperas de la Independencia, dividida de manera extrema entre la mayor opulencia y la máxima pobreza.

La concentración de la propiedad y la desigualdad social, es principal característica de la sociedad mexicana de principios del siglo XIX. Los artesanos, pequeños comerciantes o empleados bajos, se confundían con la masa proletaria.

Por su parte la población femenina, muestra con claridad el tipo de trabajo que ofrecía, el servicio doméstico para sostener las grandes casas y para mantener la vida de los conventos.

En esta época la situación real de la población trabajadora en los centros urbanos consistía en que no más de un treinta por ciento de la población en edad de trabajar tenía acceso a una ocupación más o menos estable, es decir, más del 50 % de la población en edad de trabajar carecía de un empleo fijo, por lo que la sociedad mexicana se separaba en dos grupos sociales; los decen-

tes y los léperos. Los primeros tenían un empleo y eran útiles a la sociedad. En tanto los segundos, eran considerados hombres sin oficio ni beneficio, groseros e insolentes.

Dentro de la población de léperos, había grupos importantes de trabajadores que componían una masa que, provista únicamente de su fuerza de trabajo, se alquilaban a destajo y en su situación de desocupación continua, representaba un peligro político latente.

Es significativo expresar, que la República Mexicana heredó después de la Independencia, procedimientos y prácticas novohispanas, algunas cuya lógica se deriva de la inexistencia de un mercado libre de trabajo, que dura buena parte del siglo XIX, así pues, como se sabe, antes de la consolidación definitiva de las políticas liberales, el ejercicio de la autoridad se encontraba delimitada territorialmente de manera precisa. En las ciudades, las divisiones administrativas se denominaban cuarteles, y eran encomendados a los funcionarios llamados Alcaldes, los cuales mantenían un control preciso de las actividades de la población residente en su zona, a tal grado que podía mandar a los jóvenes sin empleo a trabajar con amos conocidos y darles trabajo a las mujeres, principalmente de costura y vender los productos, lo que significaba que los cargos políticos otorgaban facultades que permitían conceder beneficios y asegurar empleos.

Por otra parte, la recolección de impuestos correspondía a los interventores, los que visitaban las casas y talleres

donde había tributarios y cobraban las cuotas ya destinadas a cada uno de ellos; la obligación de tributar era asignada al empleador, que era el maestro, el cual debía entregar el tributo que correspondía a sus oficiales y operarios.

Después de la Independencia las condiciones de vida eran preocupantes debido a la falta de trabajo, el acceso al trabajo se convierte en un privilegio al cual sólo se puede acceder de acuerdo con la vinculación que se tuviera con el jefe político, era evidente el proyecto de incorporar a México a las formas de producción Industrial y para eso se establece la Dirección General de Industria, y el Banco de Avío, que Don Lucas Alamán fundó en el año de 1830, y es el instrumento que permite la instalación de las primeras máquinas para el hilado y el tejido en algodón.

En el año de 1853, se asienta el nacimiento de las primeras sociedades mutualistas; las de socorro mutuo; las fraternidades y hermandades. Todas estas sociedades fueron un esfuerzo perdido y un retraso en las aspiraciones de los que sufren.

Los obreros trabajaban en las grandes fábricas instaladas, un promedio de 13 horas diarias, pero a pesar de la organización desarticulada de los trabajadores, éstos estuvieron presentes en el proyecto liberal y en las luchas para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

Una vez que fue depuesto Santa Ana, se convocó a un Congreso Constituyente que trajo por resultado la Constitución de

1857, en donde predomina el sentido Individualista-Liberal, pero a pesar de todo tuvo importantes avances en materia de trabajo, por ejemplo los artículos 4o. y 5o. consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, así como el principio de que: Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin pleno consentimiento.

En dos ocasiones se propuso al Congreso, que se entendiera más ampliamente la materia del Derecho del Trabajo, por conducto del Nigromante Ignacio Ramírez, quien incluso reprochó a la Comisión Dictaminadora, el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del Derecho del trabajador de participar en los beneficios de la producción (primera voz histórica en favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas), sin embargo, la corriente conservadora de la Escuela Económica Liberal, resultó un obstáculo insalvable, señalaban entre otros argumentos, que la libertad de trabajo y de industria, no permitía la intromisión de la ley (esto es la libertad para contratarse), y en último caso el Derecho del trabajo, no era materia de una Constitución, sino de leyes reglamentarias.

Maximiliano de Habsburgo, resultó ser un hombre con ideas muy liberales que chocaron con las intenciones de los hombres que lo habían impuesto como Emperador de México, así promulga una legislación social, tendiente a proteger a campesinos y trabajadores, en sus ordenamientos el Estatuto Provisional del Imperio, destaca la prohibición de los trabajos gratuitos y forzados, así

como la autorización que debería mediar de los padres o tutores para que los menores de edad pudieran trabajar.

D.- CONSTITUCION DE 1857.

El movimiento de Independencia planteó varios problemas; el orden social, en primer lugar fue una revolución sostenida y realizada por amplios contingentes populares.

Un ejemplo es sin duda el movimiento de Ayutla, que fue la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su Independencia. El 5 de febrero de 1857, se promulga la constitución que representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal; sus disposiciones son muy importantes puesto que se refieren a la libertad de profesión, industrial, de trabajo y al principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución.

No obstante estos principios, no se logró el reconocimiento al derecho del trabajo, pues los defensores del individualismo, atribuían gran importancia a la propiedad privada y a la influencia de las escuelas Económico-Liberales, que no hizo posible salvarlos como obstáculos aun cuando se puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores en voz del liberal Ignacio Ramírez, quien se refirió desde entonces al derecho del trabajador a recibir un salario justo y participar en los beneficios de la producción.

En torno a los debates que se suscitaron con base en las propuestas, se presentó al Congreso, por parte de Ignacio Vallarta, un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; cuando todo hacía creer que se propondría el reconocimiento constitucional de los Derechos del trabajo, se manifestó con todo el pensamiento liberal de la época, que las libertades de trabajo y de industria, no permitían la intervención de la Ley.

Es significativo que Maximiliano de Habsburgo, aun cuando se le ofreció la Corona de Emperador, reconocía que el progreso de la naciones no podía fincar en la explotación del hombre, y en su breve reinado prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía ser obligado a prestar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres y tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

Asimismo, expidió una ley llamada Del Trabajo y del Imperio, la cual liberaba a los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca en la que prestaban sus servicios, establecía una jornada de trabajo de sol a sol, con dos horas intermedias de descanso, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, inspección del trabajo y sanciones pecunarias a las violaciones de estas normas.

En el año de 1857 se promulgó el Código Civil que aparentemente dignificaba al trabajador, porque adoptaba el principio de la libertad en la contratación y declaraba que la prestación de servicios no podría ser equiparada al contrato de arrendamiento. En la realidad este proyecto no funcionaba, porque invariablemente era el patrón quien imponía las condiciones en los contratos de trabajo.

A su vez el Código Penal, conocida como la Ley Marcial, castigaba a las personas que "Formaran un motin o tumulto, o que mediante cualquier tipo de violencia física o moral, traten de hacer subir los salarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo". (5)

En 1870 el Código Civil trató de dignificar el trabajo, declarando que la contratación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como cosa; el Mandato, el Ejercicio de las Profesiones y el Contrato de Trabajo, formaron un sólo título, sin embargo, la condición de los trabajadores no logró mejoras importantes.

Ante esta situación los trabajadores continuaron siendo explotados. Posteriormente el Partido Liberal Mexicano, encabezado por los hermanos Flores Magón, lograron convencer a la clase trabajadora de la necesidad de una lucha organizada para la defensa de sus intereses.

(5) Ibidem. Pág. 297.

Es importante comentar los resultados del movimiento que la clase trabajadora realizó en la primera década de este siglo.

En el año de 1904 se expidió una ley en el Estado de México a proposición del gobernador José Vicente Villada, en la que se establecía la obligación de prestar atención médica y pagar salario a los trabajadores hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgo de trabajo.

Otra ley sobre la misma materia, se expidió en el Estado de Nuevo León, el 9 de noviembre de 1906; esta ley definió el único riesgo de trabajo que contemplaba y que era el accidente de trabajo como aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él, y fijó indemnizaciones que alcanzaban, en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta dos años de salario.

La publicación del Programa y Manifiesto del Partido Liberal Mexicano, atendiendo a las necesidades de la clase obrera, proclamó diversos postulados que más tarde serían consagrados en el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917. Así vemos por primera vez que se proponía el establecimiento de una jornada máxima de ocho horas de trabajo; un salario mínimo; protección al trabajo a destajo; prohibición del trabajo de los menores de 14 años de edad; indemnizaciones por accidentes de trabajo; declaración de nulidad de las deudas de los campesinos; hacer obligatorio el descanso dominical y exigía seguridad e higiene en las fábricas y talleres.

Además, como presagio del gran movimiento social que se encadenaría en 1910, se suscitaron muchísimos acontecimientos; de los que podemos identificar, entre otros los movimientos de:

1.- La Huelga de Cananea, en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores condiciones de trabajo; incremento de salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa en contra de los nacionales, entre otras exigencias.

2.- El movimiento Textil de Río Blanco, cuyos objetivos eran disminuir las jornadas inhumanas de trabajo; un trato más humanitario por parte de los capataces; prohibir el trabajo de los menores y un día de descanso semanal entre otras.

Estos movimientos que se pueden observar como inicios de inquietud sobre el estado de las cosas que prevalecía en esta época, fueron suprimidos violentamente por el poder del Ejército a ordenes del Gobierno.

E.- CONSTITUCION DE 1917.

La revolución de 1910, surgió como un movimiento esencialmente político, en ella encontramos como motores por parte de la elite revolucionaria, el Idealismo combinado con la indignación por la situación existente; por parte del proletariado encontramos una toma de conciencia de su situación miserable; y por parte

de uno y otro, un afán de aventura y sed de un botín.

Durante la Revolución, se observa una interesante legislación progresista. A partir del año de 1914, varias leyes locales impusieron nuevas normas laborales estipulando salarios mínimos, cancelándose deudas de obreros y fijando jornadas máximas de trabajo.

Así el 2 de septiembre de 1914, en Jalisco, Manuel M. Diéguez dirigente de la huelga de Cananea Sonora en 1906, establece el descanso dominical; jornada de trabajo de ocho horas y el derecho a gozar de vacaciones para los obreros de ese Estado. A este siguieron dos decretos de Manuel Acuirre Berlanga, reglamentando el jornal mínimo; algunas medidas de protección al salario; así como la descripción de deudas de trabajadores del campo y la inembargabilidad del salario; además regula la protección de los menores y la familia del trabajador; los servicios sociales y profesionales. En 1915 se crearon las Juntas Municipales Mineras, Agrícolas e Industriales para resolver los problemas obrero-patronales.

Por su parte el General Candido Aguilar, gobernador del Estado de Veracruz, expide una ley considerando que uno de los propósitos primordiales de la revolución es el mejoramiento de la condición económica y social de la clase obrera, establece "la jornada de trabajo de nueve horas; el descanso dominical obligatorio; el salario mínimo; la asistencia médica obligatoria a cargo de los patrones, quienes deberían instalar además escuelas laicas para sus empleados, prohibiendo las tiendas de raya y se anularan las

deudas de los peones con los propietarios; asimismo, crea las Juntas de Administración Civil para dirimir los conflictos entre obreros y patrones". (6)

En Yucatán, el General Salvador Alvarado, se distinguió por su activísima labor reformista. "El 14 de mayo de 1915, expidió una ley creando por primera vez en el país los Tribunales de Arbitraje, de típica estructura social; meses después expidió la Ley del Trabajo que constituye uno de los más importantes ensayos de la Revolución Constitucionalista, la Legislación en este estado debía tender ante todo, a evitar la explotación de la masa trabajadora, señalando la jornada de ocho horas diarias y cuatro horas a la semana; consigna el derecho de huelga, pero sujeto a un convenio industrial". (7)

Por otro lado, la participación de la clase obrera a raíz del establecimiento en la Ciudad de México, de la Casa del Obrero Mundial en 1912, fue significativa para que con posterioridad se legislara a su favor.

Al término de la etapa Revolucionaria, después de grandes luchas, el derecho del trabajo vino al fin a florecer y rendir sus frutos en la Constitución de 1917, que es cuando nace formalmente la Legislación Laboral en México.

(6) Ibidem. Pág. 319

(7) Ibidem. Pág. 321

Es en la Asamblea Constituyente en donde nacen artículos de gran importancia, como es el artículo 123 Constitucional reglamentándose las instituciones colectivas, contratos colectivos y huelgas; comprendiendo las bases del derecho individual del trabajo, como son: Jornada máxima, Descanso Semanal, Salario Mínimo, Normas para el trabajo de las Mujeres y los menores de edad, la regla sobre Higiene y Seguridad en las fábricas y la Prevención sobre riesgos del Trabajo.

En armonía con sus principios, la Ley creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje encargadas del conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que pueden ser individuales o colectivos, jurídicos o económicos, y asimismo facultó a esos organismos para imponer determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

La Constitución de 1917, protegió al trabajador prohibiendo abusos que los agotaran físicamente o que impidieran una remuneración justa a su trabajo, y por otro lado, existen preceptos que pregonizan garantías para el patrón en bien del funcionamiento de las relaciones obrero-patronales.

CAPITULO I I

EL SINDICALISMO EN MEXICO

A.- FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES.

El derecho de reunión se establece en el Artículo 9o. Constitucional, este derecho constituye el antecedente obligado del derecho de sindicalización, por lo tanto los hombres deberán reunirse con sus semejantes, y después encontrar las coincidencias con los de su clase.

El Artículo 123 Constitucional en su fracción XVI retoma esta libertad y establece la Libertad de Coalición y de Asociación Profesional o Sindicalización.

La reunión se compone de hombres que se agrupan momentáneamente con el objeto de estar juntos o de pensar conjuntamente. Los elementos del derecho de reunión son los siguientes: un grupo de hombres, una reunión de carácter momentáneo en donde la finalidad que persiguen los individuos es estar juntos o pensar conjuntamente.

La Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes en tanto que Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses con un carácter permanente.

Ahora bien el Artículo 2688 del Código Civil para el Distrito Federal, define a la Sociedad del siguiente modo:

"Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común de carácter preponderantemente económico, pero que constituya una especulación comercial".

La asociación es un derecho individual de naturaleza privada; el derecho de reunión es una garantía individual de carácter político y de orden público; la libertad de reunión y sindical son una garantía constitucional y un derecho social.

La Constitución de 1857 estableció la libertad de reunión, pero no el derecho de coalición que incluso fue considerado como delito por el Código Penal de 1872.

El hombre se sabe dueño de una libertad individual para asociarse con los demás de su especie, necesidad primaria; cuando lo hace con los de su condición económica y social se sabe poseedor de esa libertad que tiene su clase. Pero es indiscutible

que en su conciencia primero hubo de registrarse esa libertad primaria para agruparse con los demás hombres. Puede decirse que el hombre primero gozó de su libertad individual de reunión y posteriormente teniendo como punto de arranque esa libertad, conquistó la libertad de clase para coaligarse y sindicalizarse con los de su clase.

La Coalición no es lo mismo que el Sindicato, las diferencias se encuentran en los artículos 355 y 356 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales establecen diferentes elementos para su creación, así como distinta finalidad y objetivo.

B.- CONCEPTO O DENOMINACION.

La libertad sindical la contempla el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo; para analizar este precepto es necesario referir nuestro estudio a los antecedentes legislativos y doctrinarios que dieron origen al mismo.

1.- EN INGLATERRA, se define el TRADE UNION como toda unión permanente o transitoria que tiene por objeto regular las relaciones entre trabajadores y patrones, trabajadores entre si y patrones entre si o imponer restricciones a una industria o negocio.

2.- EN FRANCIA, en 1894 se expidió una ley sobre sindicato pero sin dar un concepto de los mismos. Paul Pic, da esta definición: "trabajadores de una misma profesión o de oficios conexos o profesiones similares, que concurren a la elaboración de

productos determinados o a la misma profesión liberal, con el exclusivo objeto del estudio, desarrollo y defensa de sus intereses económicos, industriales o agrícolas". (8)

Este concepto, dista de la definición actual de la Ley Federal del Trabajo, al no contemplar la posibilidad de la unión de patrones, en defensa de sus intereses.

3.- EN ALEMANIA, también se reconoció el derecho de la sindicalización, pero no se dió una definición de ella. HANS CARL NIFFERDEY da un concepto de asociación profesional: "Es una corporación libre, constituida por personas de la misma profesión y condición para representar y defender los intereses colectivos de los trabajadores o patrones". (9)

Este concepto de asociación profesional, contempla la posibilidad de que los propios patrones, puedan asociarse en defensa de sus intereses, no limita este derecho a la clase trabajadora.

4.- EN ESPAÑA, se reconoce el derecho de la sindicalización, pero sin definirla, ALEJANDRO GALLARD FOLCH, define el sindicato como "La unión de los trabajadores o patrones que intervienen en la defensa de la propia clase a la que pertenezcan ya sea de una misma rama industrial o de una empresa". (10)

(8) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. México 1984. Ed. Porrúa. Págs. 278-281.

(9) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo II. México. 1990. Ed. Porrúa. Pág. 687.

(10) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo II. México 1961, Ed. Porrúa. Pág. 362.

5.- EN MEXICO, se presentan los siguientes antecedentes:

a).- Ley de Cándido Aguilar, expedida en Veracruz en 1918, es la primera que reglamentó el artículo 123 Constitucional. En su artículo 142 habla de los sindicatos de trabajadores, definiéndolos como "Grupos de trabajadores de la misma profesión o de oficios similares o conexos, constituidos con el exclusivo objeto del estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes". (11)

Esta definición, contempla la existencia únicamente de sindicatos de trabajadores, no alberga la posibilidad de que los patronos pudieran unirse en defensa de sus intereses.

b).- Proyecto de Código de Trabajo de EMILIO PORTES GIL de 1929, en su artículo 284, plasma el siguiente concepto: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes de su profesión". (12)

Al proyecto Fortes Gil, corresponde el mérito de haber reglamentado por vez primera para nuestro derecho, la posibilidad de la constitución de sindicatos de patronos.

(11) Ibidem. Pág. 396.

(12) Idem.

c).- La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 232, dió este concepto de sindicato: "Es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes". (13)

d).- Proyecto de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, en su artículo 235 señala: "Es la Asociación de Trabajadores o Patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes". (14)

Es conveniente aclarar que cuando se decía, a Profesiones Similares, se refería a la ley de oficios semejantes, como pueden ser las diferentes especies del género panadero; repostero; bizcochero; bolillero. En tanto que cuando se refería a Especialidades Conexas se trataba de actividades diversas que se complementaban entre sí para la elaboración de un producto o la realización de un mismo objeto, por ejemplo: Trabajadores con el puesto de albañiles; electricistas; carpinteros; yeseros; etc., los cuales intervienen en la construcción de un edificio.

(13) Ley Federal del Trabajo. Secretaría de Industria y Comercio, Departamento de Trabajo. México. 28 de agosto de 1931. Pág. 48.

(14) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 396.

e).- La Ley Federal del Trabajo vigente desde el año de 1970, en su artículo 356 señala: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

f).- Como antecedentes de la definición legal tenemos el concepto que de Sindicato da Paul Pic, referida a la Legislación Francesa; la Ley del Trabajo de Veracruz de 1918, que fue la primera que reglamentó el artículo 123 Constitucional; y la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La definición que da el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo sobre Sindicato es una de las más completas por la calidad de las personas que pueden integrarlo; a nuestro parecer, esta definición contiene los elementos siguientes:

1.- Es una asociación de trabajadores o patrones. Se excluye la posibilidad de la constitución de un sindicato mixto entre trabajadores y patrones.

2.- El objeto o la finalidad del sindicato, es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. El estudio debe entenderse en función del mejoramiento de las condiciones de trabajo y de las condiciones económicas. Esa finalidad implica, además que los trabajadores miembros del sindicato, puedan realizar todas aquellas actividades que se traduzcan en el mejoramiento cultural, deportivo.

e).- La Ley Federal del Trabajo vigente desde el año de 1970, en su artículo 356 señala: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

f).- Como antecedentes de la definición legal tenemos el concepto que de Sindicato da Paul Pic, referida a la Legislación Francesa; la Ley del Trabajo de Veracruz de 1918, que fue la primera que reglamentó el artículo 123 Constitucional; y la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La definición que da el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo sobre Sindicato es una de las más completas por la calidad de las personas que pueden integrarlo; a nuestro parecer, esta definición contiene los elementos siguientes:

1.- Es una asociación de trabajadores o patrones. Se excluye la posibilidad de la constitución de un sindicato mixto entre trabajadores y patrones.

2.- El objeto o la finalidad del sindicato, es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. El estudio debe entenderse en función del mejoramiento de las condiciones de trabajo y de las condiciones económicas. Esa finalidad implica, además que los trabajadores miembros del sindicato, puedan realizar todas aquellas actividades que se traduzcan en el mejoramiento cultural, deportivo.

C.- REQUISITOS DE FONDO Y DE FORMA PARA LA CONSTITUCION O CREACION DE UN SINDICATO.

Para la constitución de un sindicato, deben reunirse diversos requisitos señalados la mayoría en la ley de la materia y los menos, la Secretaría del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje usualmente los exigen.

Los requisitos para la constitución de un sindicato se dividen, en cuanto al Fondo y en cuanto a la Forma:

I.- En cuanto al Fondo los requisitos son:

- a) el número de personas;
- b) el objeto; y
- c) la organización.

a).- El número de personas para formar un sindicato; un sindicato de trabajadores necesita para constituirse 20 trabajadores en servicio activo cuando menos y 3 patrones como mínimo para poder crear los sindicatos patronales tal y como lo indica el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, al decirnos: Los sindicatos deberán constituirse con 20 trabajadores al servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o terminada dentro del período comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la fecha en que se otorgue éste.

CONDICION DE LOS EXTRANJEROS EN LOS SINDICATOS.- El artículo 372 fracción II de la Ley Federal del Trabajo señala que: "No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos los extranjeros. Esta es la única alternativa, es decir, los trabajadores extranjeros pueden formar parte de los sindicatos, más no de su directiva".

CONDICION DE LA MUJER CASADA EN LOS SINDICATOS.- La ley laboral actual no hace referencia expresa a la mujer en los sindicatos, sean casadas o solteras, existiendo igualdad de derechos para hombres y mujeres.

La Ley Federal del Trabajo sólo hace referencia a la mujer, respecto a la gestación y maternidad en su artículo 165 que a la letra dice: "Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad".

CONDICION DE LOS MENORES DE EDAD DENTRO DE LOS SINDICATOS.- Al respecto el artículo 362 de la Ley Laboral dispone lo siguiente: "Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de 14 años". En sentido contrario los menores de 14 años no pueden formar parte de un sindicato, ni muchos menos trabajar. El artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción I, prohíbe que formen parte de la directiva de un sindicato los trabajadores menores de 16 años.

CONDICION DE LOS REPRESENTANTES DEL PATRON EN LOS SINDICATOS.- El artículo 11 de La Ley Federal del Trabajo señala quienes son los representantes del patrón: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en su relaciones con los trabajadores".

Esto no implica que dichos representantes patronales no puedan sindicalizarse, ya que pueden hacerlo entre ellos mismos, además el artículo 363 de la Ley de la materia establece que:

"Los estatutos de los sindicatos pueden determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza". En este caso dicha regulación no podrá establecerse en condiciones inferiores a las estipuladas en el artículo 186 de la Ley de la Materia, si al trabajador de confianza le es rescindida su relación laboral por un motivo razonable de pérdida de la confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo, volverá a su puesto de planta a no ser que exista causa justificada para su separación.

b).- En cuanto al objeto; El derecho de la libertad sindical se distingue del derecho de reunión consignado en el artículo 9o. Constitucional, por que el primero solo puede ejercitarse por las personas que tengan la calidad de trabajadores o patronos, en tanto que en el de reunión todas las personas pueden participar.

Como indica el artículo 367 de la Ley Federal del Trabajo, normalmente, el derecho sindical se caracteriza por obligar a los patrones a tratar con los sindicatos de trabajadores y celebrar con los mismos un contrato colectivo de trabajo, que en ocasiones, si se niega a firmarlo, se podrá ejercer el derecho de huelga.

El objeto que la ley asigna a los sindicatos es necesariamente el consignado en el artículo 356 de la Ley Laboral que nos dice: "estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los miembros del sindicato". Por el hecho de realizar una finalidad distinta a la que la ley asigna, deja de serlo. La ley en forma indirecta establece que los sindicatos pueden realizar otras actividades, siempre que no sean contrarias a la finalidad esencial, ejemplo: deportivas, culturales, económicas, sociales, etc., sin embargo, como excepción se menciona lo establecido por el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo acerca de:

"Queda prohibido a los sindicatos:

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

Algo que actualmente no está en discusión en el terreno ideológico, es la doble finalidad de los sindicatos:

- 1.- Inmediata.- Conseguir para los trabajadores, con

el sistema jurídico actual, las condiciones y la superación de las condiciones de trabajo y de vida.

2.- Mediata.- Destruir el sistema económico capitalista y establecer una estructura de justicia, en donde los bienes de la producción estén en las manos de los trabajadores.

c).- En cuanto a la organización de los sindicatos, esta se realiza mediante los estatutos, que son la norma jurídica que rige la actividad interna y externa del sindicato.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece el contenido mínimo que deben tener los estatutos de los sindicatos, sin los cuales no podrá ni deberá otorgárseles el registro, estos requisitos se encuentran en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

"Los estatutos de los sindicatos contendrán:

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

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer la expulsión.

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

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

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

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

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

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

VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de 10 días podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato

o de la sección.

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

IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X.- Período de duración de la directiva;

XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII.- Época de presentación de cuentas;

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea".

Por lo que respecta a la denominación del sindicato, todo sindicato debe tener un nombre que le distinga de los demás y las autoridades deberán de abstenerse de registrar un sindicato con el nombre de otro ya registrado. Esta disposición evita el que se ocasionen perjuicios a terceros y a los mismos sindicatos; del mismo modo, el sindicato deberá tener un domicilio en el que legalmente pueda tratar los asuntos que le afecten, donde se le notificará cualquier resolución judicial o administrativa. El sindicato como toda persona moral, debe tener un domicilio.

El objeto fundamental del sindicato es el estudio, mejoramiento y defensa de las condiciones de trabajo de sus miembros, pero los estatutos pueden contener todas las finalidades que

el sindicato puede realizar, las cuales no deben ser contrarias a las establecidas en la ley.

Debe también recordarse la doble finalidad de los sindicatos establecida en la filosofía sindical y siendo la inmediata y la mediata, las cuales han sido definidas anteriormente.

Generalmente los estatutos no establecen una duración determinada para los sindicatos, siendo en este caso su existencia por tiempo indefinido.

La propia ley establece la libertad que tienen los trabajadores para formar parte de un sindicato o para no hacerlo, siendo esta la libertad en sentido activo y en sentido pasivo.

II.- En cuanto a la forma los requisitos son:

Los procedimientos necesarios para conseguir la existencia legal de un sindicato.

En materia local el registro de los sindicatos se lleva a cabo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, y en materia federal los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el departamento de registro de asociaciones. La diferencia de materias se encuentra señalada en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional y en el artículo 527 de la Ley Laboral que a la letra dice:

"La aplicación de las normas de trabajo corresponde a

las autoridades federales, cuando se trate de:

I.- Ramas Industriales :

- 1.- Textil.
- 2.- Eléctrica.
- 3.- Cinematográfica.
- 4.- Hulera.
- 5.- Azucarera.
- 6.- Minera.
- 7.- Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
- 8.- De hidrocarburos.
- 9.- Petroquímica.
- 10.- Cementera.
- 11.- Calera.
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas.
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.
- 14.- De celulosa y papel.
- 15.- De aceites y grasas vegetales.
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados que se destinen a ello.
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.
- 18.- Ferrocarrilera.

19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;

21.- Tabacalera que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II.- Empresas :

1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal.

2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión Federal y las industrias que les sean conexas; y

3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadoras y de seguridad e higiene en los centros de trabajo".

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es formalmente dependiente del poder Ejecutivo, pero, materialmente no;

se producen acres comentarios sobre la competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para resolver en atención al registro de los sindicatos en materia Federal. Las razones de esta disposición son de carácter puramente político, ya que si el Poder Ejecutivo no controla a los sindicatos federales aparece como una irregularidad, siendo que debería ser competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la Ley Laboral muestra esta necesidad al disponer en su artículo 367 que la "Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".

Para el registro de un sindicato, deberán de presentarse por duplicado de conformidad con el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, los siguientes documentos :

I.- Copia autorizada del acta de la Asamblea Constitutiva.

II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilios 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 la Asamblea en que se hubiese elegido directiva.

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

Una vez concluidos los trámites, el registro del sindicato y de su directiva otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para el caso de materia federal o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje para la materia local, produce efectos ante todo tipo de autoridades, teniéndose por constituido el sindicato para todos los efectos legales.

Los requisitos para la constitución del sindicato serán constatados por el C. Actuario de la autoridad correspondiente generalmente en el local de la propia empresa. Por lo general en la verificación de estos requisitos es cuando se produce en forma artificiosa la causal para la negativa o para la concesión del registro de sindicato. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no tienen facultades expresas para ordenar la constatación de los requisitos por la constitución de un sindicato, la autoridad solamente puede hacer aquello que le facultan las leyes.

Objeto del Registro del Sindicato.- El registro del Sindicato tiene un triple objeto:

- I.- Comprobar la existencia legal del sindicato;
- II.- Precisar el momento a partir del cual tiene personalidad jurídica el sindicato; y
- III.- Hacer pública la constitución del sindicato.

Los sindicatos que cumplen con los requisitos de fondo y forma, deberán de ser registrados ante las autoridades competentes, para poder gozar de la personalidad jurídica.

El registro de un sindicato podrá ser negado por la autoridad competente, única y exclusivamente en los casos que la propia Ley Federal del Trabajo enumera en su artículo 366 que a la letra dice:

"El registro podrá negarse únicamente:

- I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II.- Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

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

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

El registro del sindicato, produce efectos legales ante cualquier tipo de autoridad, esto implica que no hay sindicato mientras no exista acto declarativo del Estado. La crítica al respecto de esto, es en el sentido de que se viola la autonomía de los sindicatos, ya que el registro constituye una verdadera autorización por parte del Estado, pues un sindicato puede estar materialmente constituido por trabajadores que apoyan a sus dirigentes y el sindicato está dispuesto a realizar con su creación los objetivos señalados por la ley de la materia, pero si carece del registro, no tiene efecto alguno en el campo legal. El artículo 357 de nuestra Ley Federal del Trabajo, estipula el respeto a la vida autónoma del sindicato al señalar: "Los trabajadores y los patronos tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". Pero existe la contradicción a esta autonomía en el artículo 368 de la propia ley que señala: "El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades".

Otros requisitos no previstos en la ley, las autoridades registradoras, Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en su caso, antes de otorgar el registro y sin que la ley lo mencione, por regla general exigen que los sindicatos cumplan con los siguientes requisitos:

a.- Constatación de la existencia física de las personas miembros a formar el sindicato;

b.- Constatación de la calidad de trabajadores o patrones en su caso de esas personas; y

c.- Constatación de que es voluntad de esas personas pertenecer a esa agrupación profesional.

REGISTRO AUTOMÁTICO DEL SINDICATO.- Podemos señalar que existe el registro automático del sindicato cuando como lo menciona el último párrafo del artículo 366 de la Ley Laboral "...si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva".

Las autoridades ante las que se promueve el registro del sindicato, tienen la obligación de expedir las constancias de registro, y si no lo hacen, incurren en responsabilidad y habrá que demostrar el registro del sindicato por otros medios, como son las copias certificadas de la solicitud y del requerimiento.

Por otra parte los dirigentes del sindicato pueden ante la negativa de la dependencia a autorizar el registro automático por una petición no resuelta, acudir ante el Juez de Distrito correspondiente, en demanda de garantías.

La personalidad del sindicato registrado legalmente, se acredita presentando copia certificada de la solicitud del registro, del requerimiento y de la constancia respectiva. La certificación la hace la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o el Secretario de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en su caso, que tienen fe pública en materia laboral. No es válida la certificación que hace sobre las constancias de autos un Notario Público; en materia laboral a éste fedatario no se le reconoce fe pública.

D.- SISTEMAS DE SINDICALIZACION.

Nuestra ley, siguiendo los lineamientos de la libertad sindical, adopta el sistema de sindicalización plural, esto es que en una misma empresa, industria o región, pueden constituirse tantos sindicatos como lo deseen los trabajadores, tal y como fue explicado anteriormente.

Por otra parte, el sistema de sindicalización única, contiene el principio que previene que en una misma empresa, industria o región, únicamente puede constituirse un sólo sindicato.

CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.

| | | |
|------------|--------------|---------------------------|
| | | -GREMIALES |
| | | - DE EMPRESA |
| | TRABAJADORES | - INDUSTRIALES |
| | | - NACIONALES DE INDUSTRIA |
| SINDICATOS | | - OFICIOS VARIOS |
| | | |
| | PATRONES | - FEDERACIONES |
| | | - CONFEDERACIONES |

Ajustándonos a la definición legal de Sindicato y a la clasificación de los sindicatos que señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 350; solo se permite la constitución de cinco clases de sindicatos para la clase trabajadora; los cuales son:

I.- GREMIALES.- Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Por ejemplo: Sindicato de Trabajadores Carpinteros; Panaderos; etc.,

II.- DE EMPRESA.- Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, Ejemplo: Sindicato de la Planta Euzkadi; de Ferrocarrileros; etc.,

III.- INDUSTRIALES.- Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. Por ejemplo: Sindicato de Trabajadores de la Industria

de la Construcción; de Telecomunicaciones; etc.,

IV.-NACIONALES DE INDUSTRIA.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas, Ejemplo: Sindicato de Trabajadores de la Industria del Calzado; de Electricistas; etc.,

V.- DE OFICIOS VARIOS.- Los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte. Por ejemplo: Sindicato de Trabajadores de Oficios Varios del Municipio de Jacona, Michoacán.

Los sindicatos de Patrones, se han agrupado, formando Federaciones y Confederaciones, como la COPARMEX (Confederación Patronal de la República Mexicana), las cuales hacen frente a las grandes organizaciones de trabajadores como la C.T.M. (Confederación de Trabajadores de Mexico), CROM (Confederación Obrera Mexicana) y la CRDC (Confederación Obrera Campesina), cumpliendo siempre con los objetivos del mismo como son el estudio, defensa y mejoramiento de sus intereses.

E.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL SINDICATO.

En atención a que los sindicatos al constituirse legalmente adquieren derechos, es menester el que a su vez tengan obligaciones en cuanto a su funcionamiento, las cuales actualmente

se encuentran señaladas en el artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo y las cuales son:

I.- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II.- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III.- Informar a la misma autoridad cada tres meses por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros".

De la misma forma que existen obligaciones para los sindicatos, también existen prohibiciones, mismas que se encuentran estipuladas en el artículo 378 de la Ley de la Materia, y son:

- a) Intervenir en asuntos religiosos y
- b) Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro".

Como lo señala el artículo 374 de la Ley Laboral, los sindicatos legalmente constituidos son personas morales, y por lo tanto tienen capacidad para adquirir bienes muebles e inmuebles, destinados inmediata y directamente al objeto de su institución, y para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

PERSONALIDAD JURIDICA DEL SINDICATO.- Todo sindicato registrado tiene personalidad jurídica y por ende capacidad legal.

se encuentran señaladas en el artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo y las cuales son:

I.- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II.- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III.- Informar a la misma autoridad cada tres meses por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros".

De la misma forma que existen obligaciones para los sindicatos, también existen prohibiciones, mismas que se encuentran estipuladas en el artículo 378 de la Ley de la Materia, y son:

- a) Intervenir en asuntos religiosos y
- b) Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro".

Como lo señala el artículo 374 de la Ley Laboral, los sindicatos legalmente constituidos son personas morales, y por lo tanto tienen capacidad para adquirir bienes muebles e inmuebles, destinados inmediata y directamente al objeto de su institución, y para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

PERSONALIDAD JURIDICA DEL SINDICATO.- Todo sindicato registrado tiene personalidad jurídica y por ende capacidad legal.

La idea de personalidad jurídica, implica la aptitud de llegar a ser sujeto de derechos y obligaciones jurídicas. Los únicos sujetos capaces de contraer derechos y obligaciones jurídicas son los hombres, ya sea en forma individual o en conjunto.

La misma ley establece limitaciones a la personalidad y a la capacidad jurídica de los sindicatos. El sindicato por su propia naturaleza sólo tiene capacidad patrimonial, lo que implica el derecho de adquirir y enajenar cualquier tipo de bienes, realizar actos jurídicos en relación con esos bienes, facultad de actuar en defensa de sus miembros y la responsabilidad civil o penal en que incurra en la realización de sus actividades sindicales.

Un sindicato tiene facultad y personalidad jurídica para defender los derechos individuales de un trabajador, la tiene en cuanto el propio trabajador la quiera. Un sindicato puede comparecer a nombre de un trabajador en la defensa de sus intereses individuales hasta el momento en que el trabajador quiera intervenir sólo en la defensa de sus intereses, es en ese momento cuando cesa la representación sindical para el trabajador. Es necesario insistir en que solamente a petición del propio trabajador, el sindicato cesará en su representación.

La representación del sindicato se ejercerá por el Secretario General, o por la persona que designe la directiva del sindicato, a no ser que los estatutos contengan alguna disposición especial para su representación. Los trabajadores que, siendo diri-

gentes sindicales sean separados por el patrón o que se separen por una causa imputable al patrón, seguirán en el ejercicio de sus facultades sindicales, a no ser que los estatutos establezcan alguna estipulación diferente.

Los sindicatos acreditarán su personalidad ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con la certificación que les extienda la autoridad ante la que quedó registrada la directiva del sindicato y el sindicato mismo.

En el caso de que aún con los documentos que se hayan exhibido no sea posible demostrar o acreditar la personalidad del sindicato, se puede solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que reconozca dicha personalidad, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo: "Las juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada".

Un sindicato no registrado carece de personalidad jurídica para comparecer a juicio. En el supuesto de existir algún conflicto y que en la primera audiencia no se objete la personalidad de las partes, y la Junta de Conciliación y Arbitraje, equivocadamente, o de oficio hubiere reconocido la personalidad de alguna de las partes, será nulo todo lo actuado, por carecer de personalidad para haber comparecido a juicio. La parte contraria habrá estado

luchando en el litigio con alguien que carece de personalidad y por lo tanto no existe para la ley.

En el supuesto caso de que un sindicato no haya sido registrado debidamente y celebre un contrato colectivo de trabajo, éste será nulo, pero sucede algo especial con el contrato, y es que las condiciones o cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, quedarán formando parte de los contratos individuales de cada trabajador con toda su validez en virtud de la característica de inmediatez de dicho contrato, es decir, cuando entra en vigencia un Contrato Colectivo de Trabajo, sus cláusulas pasan a formar parte de todos y cada uno de los contratos individuales de trabajo.

En el caso de que la autoridad haya concedido el registro a un sindicato que no reuniera los requisitos de fondo y de forma que debe cumplir, el funcionario que lo hubiera hecho, incurre en responsabilidad, y las personas directamente afectadas con la actividad de aquel sindicato, pueden ejercitar la acción de Cancelación del Registro, con base en la falta de cumplimiento de los requisitos necesarios para la constitución de un sindicato. Este procedimiento para la Cancelación del Registro de un sindicato, deberá realizarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, por disposición expresa del artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo:

"Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa".

RELACIONES DE LOS SINDICATOS.- En la realización de su actividad, los sindicatos se relacionan, es decir se ponen en contacto con el patrón, con otros sindicatos, y con el propio Estado, la relación con cada una de estas personas, reviste una forma distinta para cada una, mismas que dividiremos en:

A).- Relaciones con el patrón:

Las relaciones de los sindicatos con el patrón se puede dividir en dos y las clasificaremos de la siguiente forma:

a).- Violenta: Por el ejercicio del derecho de huelga, el cual no es exclusivo de los trabajadores sindicalizados, sino de todos los trabajadores en general, pudiendo ser mediante la formación de una Coalición; y

b).- Pacífica: Se traduce en dos instituciones:

- 1.- La Celebración del Contrato Colectivo de Trabajo;
- 2.- La intervención de los trabajadores en las gestiones de la empresa.

La celebración del Contrato Colectivo de Trabajo es una facultad que le corresponde exclusivamente al sindicato y al patrón.

B).- Relaciones con otros sindicatos:

Las relaciones intersindicales se traducen en la libertad de formación de agrupaciones sindicales para formar Federa-

ciones y Confederaciones; y en su caso para la participación en apoyo a una huelga general.

C).- Relaciones con el Estado:

El sindicato por su actividad propia, entra en contacto con el Estado y esta relación se traduce en el reconocimiento que otorga el propio Estado para que intervenga en el ejercicio de algunas funciones públicas, por ejemplo la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la Comisión Nacional sobre participación de las Utilidades en las empresas y en la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Además de su actividad profesional, los sindicatos realizan actos que caen dentro del derecho común, como es el ejercicio de su capacidad patrimonial; pueden realizarse actos jurídicos para la adquisición de bienes, pueden adquirir y enajenar bienes muebles pero sin ánimo de lucro.

La mesa directiva del Sindicato tendrá la responsabilidad civil o penal en que se incurra, como si sus integrantes fuesen mandatarios del sindicato.

DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.- Existen tres formas para disolver de los sindicatos, las cuales son:

- A).- Natural;
- B).- Voluntaria; y
- C).- Forzosa.

La forma natural, opera cuando deja de existir el número de veinte trabajadores, que como mínimo exige la ley para la constitución de un sindicato.

La forma voluntaria de disolución de un sindicato será:

- a) Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran; y
- b) Por haber transcurrido el término fijado para su duración dentro de los estatutos.

Es forzosa cuando el sindicato ha sido registrado sin haber cumplido los requisitos legales para su constitución, y por su actividad afecta a alguna persona, la cual en ese caso puede ejercitar la acción de cancelación del registro del sindicato, y con eso su disolución.

CAPITULO III

LA CONTRATACION COLECTIVA

A) DEFINICION.

El Contrato Colectivo de Trabajo se gestó a fines de la segunda mitad del siglo XIX, como resultado de las luchas de los trabajadores agrupados o unidos, y cuando adquiere la naturaleza jurídica laboral que actualmente tiene, es en la Carta Magna de 1917 de la ciudad de Querétaro, surgiendo con una fisonomía propia.

En el siglo XIX los empresarios, como soberanos de su empresa, formularon el llamado Reglamento de Trabajo de Fabrica, por lo tanto el patrón era el que establecía las condiciones de trabajo como son: los salarios, jornada laboral, lugar de trabajo, días de trabajo, etc. El trabajador no intervenía para la elaboración de estos reglamentos; sólo le correspondía acatar estos mandatos. El patrón libremente cambiaba esas condiciones en cualquier tiempo.

En el Contrato Colectivo de Trabajo establecido en la Constitución de 1917, se reconoce el principio de lucha de clases: trabajo - capital ya que participan en su elaboración, los trabajadores y los patrones; del choque de las dos fuerzas resulta el

Contrato Colectivo de Trabajo; el cual rompe con el principio marcado por el Derecho Civil, consistente en la autonomía de la voluntad de las partes. Se ha dicho que el Contrato Colectivo de Trabajo es un armisticio porque es precisamente el resultado de la luchas de ambas clases.

En el Contrato Colectivo de Trabajo los sindicatos se constituyen con el patrón en creadores de las nuevas relaciones de trabajo de cada empresa, en el camino de la igualdad del trabajo y del capital. Existe la presencia de las dos clases sociales, cada una reconociendo en la otra, los derechos para disfrutar y contratar colectivamente. Es un pacto que se celebra entre dos potencias: una humana, (física) y la otra, defendiendo sus posiciones económicas.

Los caminos para llegar a la firma del Contrato Colectivo de Trabajo, son:

- 1.- La negociación y;
- 2.- La Huelga.

Son los caminos para lograr la firma del Contrato Colectivo de Trabajo entendiendo éste como un derecho de clase, de y para los trabajadores; por tanto son ellos los que imponen a los patronos su celebración mediante la negociación, y culmina cuando el sindicato empieza a huelga al patrón para que firme el Contrato Colectivo, que asimismo es cuando surge la fuerza del número contra la fuerza del capital. El único facultado para exigir la firma del Contrato Colectivo de Trabajo, es el sindicato de trabajadores.

En el Derecho civil, se estableció el Contrato de Prestación de Servicios, con absoluto respeto a la autonomía de la voluntad de las partes. El Contrato Individual de Trabajo violaba ese principio, no todo lo que establezcan las partes tiene validez; hay un mínimo de derechos y obligaciones que ordena la ley.

El Contrato Colectivo de Trabajo rebasa al Contrato Individual que protege intereses individuales de un trabajador; el Contrato Colectivo consagra los derechos de las colectividades de trabajadores y sus beneficios alcanzan a todos los trabajadores de la rama o industria de que se trate.

B.- EN EUROPA Y EN MEXICO..

En la doctrina Alemana, Hans Carl Nipperdey y Walter Kaskel, al Contrato Colectivo de Trabajo lo denominan como Contrato de Tarifa; Paul Pic en Francia lo llama Contrato Colectivo o Convención Colectiva de Trabajo; en Sudamérica, Alejandro M. Unsain, lo llama Contrato Colectivo, Convención Colectiva, Pacto Colectivo y Contrato de Tarifas, indistintamente.

El Contrato Colectivo de Trabajo derrota al individualismo del Derecho Civil. Se le desprecia y se le trató de privar de efectos aún antes de ser llevado a la Doctrina y a las Leyes.

TESIS CIVILISTAS.- Los maestros de Derecho Civil

trataron de explicar el Contrato Colectivo con diferentes tesis, entre otras las siguientes:

1a.- Que el Contrato Colectivo de Trabajo; es un Contrato Individual de Trabajo. Cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por medio del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Consideramos que en el Contrato Individual de Trabajo, el trabajador adquiere una obligación concreta, que es prestar un servicio y el patrón por su parte se obliga a pagar a éste un salario. En el Contrato Colectivo de Trabajo las obligaciones son distintas y se reducen a unas incluir en las cláusulas de los Contratos Individuales que se celebren, las condiciones de trabajo pactadas.

2a.- Contrato Preparatorio.- Tiene por objeto la celebración de otro contrato posterior, lo define el Artículo 2243 del Código Civil:

"Artículo 2243.- Puede asumirse contractualmente la obligación de celebrarse un contrato futuro".

Opinamos que en ambos contratos hay una obligación de hacer, pero en el preparatorio, el hacer consiste en celebrar un contrato; el Contrato Colectivo se limita a incluir determinadas condiciones en el supuesto, no obligatorio, de que se celebre un contrato. Se trata de una condición voluntaria, si en el futuro se

otorgan esos contratos hay obligación de darles como contenido, el fijado en el Contrato Colectivo. En el Contrato Colectivo no se obligan las partes a celebrar los contratos individuales de trabajo, la obligación consiste en que las estipulaciones del Contrato Colectivo pasen al Contrato Individual.

3a.- Transición.- Sus sostenedores consideraron que el Contrato Colectivo surge de un conflicto de trabajo, huelga, paro, etc., pero al celebrarlo, las partes cedieron en sus posiciones para dar fin a una controversia o prevenir una futura.

Esta tesis tampoco es admisible, en virtud de que:

a).- Puede suceder que una de las partes formule un proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo y haga la petición a la otra parte para celebrarlo y la parte a la cual se le hizo la petición, acepta incondicionalmente la propuesta.

b).- Cuando los sujetos que intervienen en el Contrato Colectivo de Trabajo discutan sobre las cláusulas del contrato; tal discusión no puede considerarse como transacción.

c).- De acuerdo con la Fracción XXVII del artículo 123 constitucional, y el Artículo 33 de la Ley Laboral, los derechos de los trabajadores son irrenunciables y no pueden realizarse transacciones con esos derechos pues sería nula de pleno derecho esa transacción.

4a.- Sociedad.- En el Contrato de Sociedad, mencionado en el artículo 2688 del Código Civil que dice: Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos y esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial. En el Contrato Colectivo de Trabajo, la única obligación que adquieren los patrones es la de incluir determinadas cláusulas en los Contratos Individuales de Trabajo que celebren en el futuro; en el Contrato Colectivo de Trabajo debe existir la constitución de un sindicato formado por una de las partes y no una agrupación mixta, jamás prevista en la ley.

5a.- Gestión de Negocios.- Para que los actos realizados por el gestor adquieran firmeza, se requiere la ratificación del dueño del negocio. Sin esta ratificación los actos resultan ineficaces. Cada trabajador podría apartarse de lo previsto en el Contrato Colectivo, lo que implicaría la ratificación de la gestión.

6a.- El Mandato.- Trabajadores, mandantes; mandatario, el sindicato; el negocio, las condiciones de trabajo para los futuros contratantes. El mandato debe ser expreso, sería indispensable que cada trabajador otorgara mandato al sindicato. Si se acepta el mandato tácito, cómo se podría explicar la obligación de los trabajadores que ingresan al grupo después de la firma del Contrato Colectivo de Trabajo. Se diría que cuando los trabajadores ingresaban al sindicato otorgaban el mandato contenido en los estatutos. Reviste esta tesis, el inconveniente de la derogabilidad del Contrato

Colectivo de Trabajo; el mandante y el tercero podían, si querían, modificar lo pactado con el mandatario; de todos modos dejaba surgir la obligación y abría la posibilidad para reclamar daños y perjuicios.

7a.- El Mandato Complejo.- Cada socio al ingresar a un sindicato otorga un doble mandato a la directiva: gestionar ante el patrón mejores condiciones de trabajo, y obligar a cada socio a cumplir con el Contrato Colectivo de Trabajo.

El sindicato carecía de acción contra el empresario para obligarlo a cumplir con el contrato; obligaba a los sindicalizados y le daban los sindicalizados una acción contra el patrón, pero el sindicato carecía de acción, ya que obraría en representación de los trabajadores y no por derecho propio.

Los trabajadores no adquirían obligaciones y podían rehusar la estipulación. La estipulación en favor de tercero significa solo beneficios para éste y el Contrato Colectivo de Trabajo asienta derechos y obligaciones para los trabajadores.

LAS DOCTRINAS DE TRANSICION.

En su avance el Derecho de Trabajo demostró en poco tiempo que las doctrinas civilistas son ineficaces para explicar al Contrato Colectivo de Trabajo.

El Código Federal Suizo de las Obligaciones, significó un enorme progreso en cuanto a la contratación colectiva, y aunque no logró independizarlo del Derecho Civil, al incluir, en el título sobre el Contrato de Trabajo, algunas disposiciones relativas al Contrato Colectivo, éste adquiría aplicación automática y los Contratos Individuales de Trabajo eran nulos en cuanto lo contravinieran. Así quedó eliminada la concepción voluntaria, base de las doctrinas civilistas.

Después del Código Civil Holandés de 1909, la primera ley que reglamentó el Contrato Colectivo de Trabajo fue el Código Federal Suizo de las obligaciones de 1910.

Las concepciones contractualistas eran ineficaces para abarcar los nuevos hechos, la obligatoriedad, inderogabilidad y extensión del Contrato Colectivo de Trabajo eran un enigma para el Derecho Civil. Los maestros Europeos buscaron nuevos caminos y así GALLART FOLCH habló de las doctrinas de transición, cuyo propósito era conciliar la idea del Contrato con las nuevas exigencias. El Contrato Colectivo de Trabajo tendría su origen en un contrato civil, pero inmediatamente después de formado, revestiría los caracteres de una norma objetiva, obligatoria e inderogable; este carácter los hizo fracasar, porque si el origen de la institución estaba en un contrato, nada impedía que fuera destruido.

C.- NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Se trata de un contrato distinto diametralmente del Contrato Civil y del Contrato de Transición. El Contrato Colectivo de Trabajo tiene una naturaleza nueva: La Social.

CARACTERISTICAS:

A).- Una institución clasista.- Solamente organizados los trabajadores en sindicatos tuvieron la fuerza suficiente para demandar del patrón la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, es decir, surge la obligación para el patrón de celebrar con los trabajadores miembros del sindicato dicho contrato cuando así lo soliciten.

B).- Un contrato Normativo y de ejecución inmediata.- El Contrato Colectivo Europeo simple y sencillamente es normativo; cuando el sindicato celebra el Contrato Colectivo de Trabajo con el patrón, se fijan las normas generales de contratación y después se celebran los Contratos Individuales de Trabajo, y en base al principio de inmediatez surge la necesidad de suscribir Contratos Individuales de Trabajo que no pueden ir en contra del Contrato Colectivo de Trabajo.

C).- Es un acto complejo, jurídico-regla.- Es complejo porque el sindicato es la agrupación de muchos trabajadores y puede haber varios patrones que firmen el contrato. Jurídico-regla porque tiene el carácter de norma, entre trabajadores y patrones.

D).- Es un contrato de empresa.- Se trata del beneficio que representa dicho contrato para todos los trabajadores de la empresa, sindicalizados y no sindicalizados, es decir, el contrato colectivo de trabajo, alcanza a todos los trabajadores de la empresa en que se hubiera firmado, pertenezcan o no al sindicato titular.

E).- Fundamentación Constitucional.- No es acertado afirmar que carezca de fundamentación constitucional. Cuando la introducción del artículo 123 de nuestra Carta Magna dice "de una manera general todo contrato de trabajo", (15) se está comprendiendo no solamente al Contrato Individual sino también al Colectivo.

La libertad de sindicalización contenida en la fracción XVI del artículo 123 constitucional, no tendría sentido si no se otorgara a los sindicatos la facultad de celebrar Contratos Colectivos de Trabajo.

D).- PARTES DE LA CONTRATACION COLECTIVA.

En el Contrato Colectivo de Trabajo encontramos que los sujetos son: los sindicatos, personas morales; y las personas físicas o morales que son los patrones, ó sindicato de patrones.

El patrón tiene la obligación de contratar con el sindicato de los trabajadores. No es opción para el patrón contratar

(15) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésimo decimoséptima edición. Porrúa. 1997. Pág.127.

o no, se ha alegado que ésta disposición viola la libre y espontánea voluntad de las partes. Esta afirmación valdría tratándose del Derecho Civil, más no, si estamos en el terreno del Contrato Colectivo de Trabajo que es de naturaleza social.

Nuestra legislación trata el problema que surge cuando en la misma empresa existen varios sindicatos, al señalar en el artículo 368 de la Ley Laboral lo siguiente:

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

Se afirma aquí el criterio del interés mayoritario, al cual se sujeta la voluntad de las minorías. Conviene aclarar que para el cómputo de esta mayoría deben tomarse en cuenta los trabajadores que prestan servicios dentro de la empresa.

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

Debe aclararse que cuando se habla de sindicatos mayoritarios no se refiere la ley al conjunto de sindicatos, al mayor número de sindicatos, a la mayoría de sindicatos, sino que se refiere a los sindicatos que en conjunto tengan afiliados a la

mayoría de trabajadores. En el caso de que la empresa firme el Contrato Colectivo de Trabajo con el conjunto mayoritario, ese conjunto será el administrador del Contrato y los sindicatos minoritarios se sujetarán a esa administración y a ese contrato.

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

Si el sindicato gremial firma el Contrato Colectivo de Trabajo por separado, se establecerá en dicho contrato las condiciones de los trabajadores del sindicato gremial.

Puede ser que en el sindicato de empresa permanezcan trabajadores del gremio a que se refiere el contrato mencionado anteriormente; en el contrato del sindicato de empresa, se establecerán las condiciones de esa porción de trabajadores gremiales que agrupa el sindicato de empresa en plano de igualdad con los establecidos en el contrato del sindicato gremial.

E).- CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

1.- ELEMENTO FUNDAMENTAL O NUCLEO.- Se trata de cláusulas que se refieren a jornadas de trabajo, días de descanso, vacaciones, monto de los salarios, y otros. Se pueden establecer todas las demás condiciones que convengan las partes, como son:

lugar de trabajo, días de trabajo, lugar de pago, días de descanso, capacitación y adiestramiento, etc.

El Artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo establece: "No producirá efectos de contrato colectivo, el convenio al que le falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales".

2.- ELEMENTO DE ENVOLTURA.- Para su estudio, este elemento se divide en dos grupos; el elemento obligatorio; y las normas que rigen la vida y la extinción del contrato colectivo:

A.- Elemento obligatorio.- Lo constituyen las obligaciones que contraen el sindicato y el patrón entre sí; como son:

a).- Cláusulas que tienden a facilitar la aplicación del Derecho del Trabajo y las disposiciones del Contrato Colectivo. Ejemplo: artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias". Es decir, garantías de efectividad del contrato; habrá comisiones mixtas que vigilarán el cumplimiento de las obligaciones pactadas por las partes y que siempre significaran beneficios para la clase trabajadora.

lugar de trabajo, días de trabajo, lugar de pago, días de descanso, capacitación y adiestramiento, etc.

El Artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo establece: "No producirá efectos de contrato colectivo, el convenio al que le falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales".

2.- ELEMENTO DE ENVOLTURA.- Para su estudio, este elemento se divide en dos grupos: el elemento obligatorio; y las normas que rigen la vida y la extinción del contrato colectivo:

A.- Elemento obligatorio.- Lo constituyen las obligaciones que contraen el sindicato y el patrón entre sí; como son:

a).- Cláusulas que tienden a facilitar la aplicación del Derecho del Trabajo y las disposiciones del Contrato Colectivo. Ejemplo: artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias". Es decir, garantías de efectividad del contrato; habrá comisiones mixtas que vigilarán el cumplimiento de las obligaciones pactadas por las partes y que siempre significaran beneficios para la clase trabajadora.

b).- Normas que ha impuesto el movimiento obrero en "defensa de su unidad y de la libertad sindical frente al empresario. Ejemplo: Cláusulas de ingreso y separación; las disposiciones que prohíben al empresario inmiscuirse en asuntos sindicales y las prerrogativas a los miembros de la mesa directiva de los sindicatos.

c).- Obligaciones que pueden adquirir cada una de las partes hacia la otra. Ejemplos: Obligación del empresario de proporcionar al sindicato un local para establecer sus oficinas y efectuar las aportaciones de cuota sindical, lo que se traduce en la obligación del patrón en ayudar al buen funcionamiento del sindicato.

B).- Normas que rigen la vida y la extinción del Contrato Colectivo.- Son normas que regulan la forma de la Institución, su período de vigencia, su revisión y su terminación.

a).- Forma del Contrato Colectivo.- El Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito bajo pena de ser declarado nulo si no se cumple con esta formalidad.

b).- Período de vigencia.- El Contrato Colectivo de Trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o para obra determinada.

c).- Revisión del Contrato Colectivo.- El sindicato y el empresario pueden revisar en cualquier tiempo el Contrato Colectivo, ya que quienes convienen algo pueden también transformarlo.

Por decreto del 27 de septiembre de 1974, se reformó la Ley Federal del Trabajo en el artículo 399, creandose el 399 bis que dice: "Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

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

d).- Terminación del Contrato Colectivo.- El contrato colectivo de Trabajo como lo señala el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo, termina:

"I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del Capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento".

3.- CLAUSULAS OCASIONALES.- Este tipo de cláusulas versarán sobre puntos que no afectan a la esencia del Contrato Colectivo de Trabajo; como su nombre lo indica, pueden ser incluidas o excluidas dentro del contrato, sin que perjudiquen su existencia

jurídica, por ejemplo: la terminación de una huelga y reanudación de las labores; obligación del patrón de pagar la totalidad o un porcentaje de los salarios de los días que duró la huelga; fecha a partir de la cual regirán las nuevas condiciones de trabajo; la reinstalación de los trabajadores separados de los empleos, etc.

- | | |
|------------------------|-----------------------------------|
| Contenido del Contrato | 1.- Elemento fundamental o núcleo |
| Colectivo de Trabajo. | 2.- Elemento de envoltura |
| | 3.- Cláusulas ocasionales |

LA FORMA DEL CONTRATO COLECTIVO.

El Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito y por triplicado. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el tercero se depositará ante la dependencia de la Autoridad del Trabajo competente, según sea de jurisdicción Federal o Local, y surtirá sus efectos el Contrato desde la fecha y hora en que se presente el documento, salvo que las partes hubiesen convenido fecha distinta.

Previamente al depósito del Contrato Colectivo de Trabajo, las autoridades investigarán el número de sindicatos registrados que existan dentro de la empresa y los miembros que los compongan, debiendo citarlos cuando haya dudas respecto de cuál será el sindicato mayoritario. Esto último lo hacen generalmente las Juntas aun cuando no hay norma expresa que así lo disponga.

La personalidad de la mesa directiva del sindicato se acreditará, para efectos de la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, por medio de la documentación que acredite el registro del sindicato o sindicatos. Cuando dicho registro se encuentre en trámite será suficiente el acta de la asamblea en que hayan sido designados los directivos de acuerdo con lo establecido en los estatutos. El patrón o el sindicato patronal demostrarán su personalidad por medio de escrituras constitutivas de las empresas en el primer caso, y en la segunda situación, con la documentación expedida por las Autoridades del Trabajo.

El artículo 394 de la Ley de la materia señala: "El Contrato Colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento".

De esta disposición se desprende que debe existir un principio de igualdad entre el contenido económico del Contrato Colectivo de Trabajo que está surgiendo, con el que ya existe dentro de la misma empresa. En cierto modo es operante el principio ya conocido; a trabajo igual le corresponde salario igual.

El Artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo a su vez señala: "Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extiendan a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el Artículo 164". (trabajadores de con-

fianza).

REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO.

La celebración del Contrato Colectivo es el resultado que surge de la lucha de intereses de trabajadores y patrones, la cual únicamente se suaviza, ya que es muy frecuente que por la violación del contrato, esa lucha vuelva a manifestarse violenta.

Cabe advertir que no es forzoso que transcurran los dos años para que el contrato pueda ser revisado a petición de una o ambas partes, procede ser revisado en cualquier tiempo. Otra situación jurídica muy semejante a la revisión, es la modificación del contrato colectivo la cual se puede llevar a cabo en un procedimiento conciliatorio entre las partes, con la intervención de las autoridades del trabajo, o sin ella. El otro procedimiento sería el conflicto colectivo de naturaleza económica ante las autoridades competentes.

En el Contrato Colectivo de Trabajo sea por tiempo determinado; indeterminado o por obra determinada, la solicitud de revisión deberá hacerse 60 días antes del vencimiento del contrato y el cómputo del término se calculará a partir de la fecha del depósito ante la autoridad del trabajo respectiva o la que se señale en el mismo contrato.

Respecto de los sujetos de la revisión contractual, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 398 señala: "En la revisi-

sión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

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

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

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

Finalmente, si la mayoría de las partes no solicitó la revisión ni se empujó a huelga, ni se demandó la revisión del contrato colectivo ante las autoridades competentes, se entiende que el mismo, tácitamente está prorrogado por un periodo igual o continúa por el mismo tiempo determinado.

F).- TERMINACION Y RESCISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Contrato Colectivo de Trabajo terminará:

a).- Por mutuo consentimiento de las partes.- El consentimiento de trabajadores y patrones tiene plena validez para los efectos de dar por terminado el contrato colectivo de trabajo.

b).- Por terminación de la obra.- El contrato colectivo de trabajo se puede constituir por una obra determinada; en las cláusulas del mismo contrato se establece que en atención a la naturaleza de la obra, cuando ésta se encuentre concluida por los trabajadores, lógicamente, se dará por terminado el contrato colectivo de trabajo, pues el objetivo primordial del contrato se habrá satisfecho.

Si firmado un contrato, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, éste regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores, en relación a esto, el artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo afirma: "En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento".

MODIFICACION, SUSPENSION Y TERMINACION DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Las condiciones de trabajo, son las circunstancias mediante las cuales se regulan las relaciones obrero-patronales, y constituyen el contenido de los contratos colectivos y contrato-ley

de la vigente ley laboral mexicana.

La forma para Modificar las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos de trabajo, se encuentran señaladas en el artículo 426 de la Ley federal del Trabajo:

"Los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los Contratos Colectivos o en los contratos-ley:

I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto por los artículos 398 y 419 fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica".

Lo anterior es conocido como juicio colectivo de naturaleza económica, sin embargo es más conveniente para los trabajadores ejercer su derecho de huelga el cual en un momento determinado tiene mayor efectividad.

Las causas para la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo se encuentran señaladas en el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo:

"Son causas de suspensión temporal de las relaciones
.. de trabajo en una empresa o establecimiento:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV.- La inestabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI.- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables".

Al margen de estas causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo señaladas, existe otra: la llamada "impugnación".

Para perfeccionar y extender la suspensión de las relaciones de trabajo, deberá extenderse a los establecidos por los Artículos 428, 429 y 431 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 428.- La suspensión puede extenderse a toda una empresa o establecimiento o a parte de ella. Se tomará en cuenta el carácter de los trabajadores a efectos de que sean suspendidos los de mayor antigüedad.

Artículo 429.- En los casos señalados en el artículo 428 se observarán las normas siguientes:

I.- En el caso de la suspensión II, el patrono o su representante, para evitar la suspensión, o la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta evite el procedimiento contemplado en el artículo 431 siguiente, se deberán observar:

1.- En el caso de las suspensiones III y IV, el patrono, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica y

2.- En el caso de las suspensiones II y III, el patrono, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la

Al margen de estas causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo señaladas, existe otra; la llamada huelga.

Para perfeccionar y aclarar la suspensión de las relaciones de trabajo, deberá estarse a los establecido por los Artículos 428, 429 y 431 de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 428.- La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de mayor antigüedad".

"Artículo 429.- En los casos señalados en el artículo 427 se observarán las normas siguientes:

I.- Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo al procedimiento consignado en el artículo 782 y siguiente, la apruebe o desapruebe;

II.- Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y

III.- Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la

Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes".

"Artículo 431.- El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la Junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de 30 días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50".

Naturalmente las autoridades de trabajo autorizarán la suspensión de labores en términos del Artículo 430 de la Ley Federal del Trabajo que estipula: "La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario."

La terminación de las relaciones de trabajo tiene como causales las señaladas en los artículos 433 y 434 de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 433.- La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes".

"Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajos:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV.- Los casos del artículo 38; y

V.- El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

Complementa este apartado lo dispuesto por los artículos 435 y 439 de la ley; que señalan:

"Artículo 435.- En los casos mencionados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:

I.- Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que esta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruébe;

II.- Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes; y

III.- Si se trata de las fracción II, el patrón, previamente a la terminación deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica".

"Artículo 439. Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162".

C A P I T U L O I V

"EL CONTRATO COLECTIVO ADMINISTRATIVO DE LA UNAM"

A). LEY ORGANICA DE 1929.

El 10 de Julio de 1929, Emilio Portes Gil, presidente provisional de México, expidió la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma. En el artículo 2o. se estableció su personalidad jurídica, sin embargo la actividad y autonomía de la U.N.A.M. eran muy limitadas, más bien la ley la había transformado de establecimiento oficial que era, en un organismo descentralizado del Estado.

La Universidad, quedó obligada a rendir un informe anual al Presidente de la República, al Congreso de la Unión y a la Secretaría de Educación Pública, en el que se diera cuenta de las labores realizadas; el Ejecutivo quedaba facultado para designar profesores extraordinarios y conferenciantes con cargo a su presupuesto; el propio Ejecutivo se encontraba facultado para interponer su veto sobre diversas resoluciones del Consejo Universitario; el Estado debía comprobar los gastos de la Universidad y ejercer una estrecha vigilancia financiera. Por otra parte el presupuesto anual de la institución se fijó en cuatro millones de pesos, que resultaba desde un principio precario e insuficiente para la consecución de los fines de la Universidad.

En cuanto al régimen laboral, se dijo que "Se facultaba al Consejo Universitario para reglamentar la provisión del profesorado y nombrar al personal docente de Facultades y Escuelas, de la terna que le propusiera la correspondiente asamblea de profesores y alumnos, asimismo, se facultaba al rector para nombrar y remover de acuerdo con los reglamentos respectivos, a los empleados de la Universidad cuya designación no estuviera prevista por la Ley Orgánica". (16)

Dentro del capítulo denominado De las relaciones entre la Universidad y el Estado, el artículo 31 señalaba:

"Los empleados de la Universidad, de cualquier índole o categoría, no serán considerados como empleados federales.

A partir de la promulgación de esta ley, pero por razones de equidad y estando ellos encargados de un servicio público, continuarán gozando de los beneficios que la Ley de pensiones civiles de retiro les concede, quedando sujetos a las obligaciones y derechos de la misma Ley. A partir de 1930, el Consejo Universitario podrá resolver lo que estime conveniente sobre la situación de los empleados de la Universidad, en relación con la Ley de Pensiones Civiles de Retiro". (17)

(16) Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos. Compilación de la Legislación Universitaria, de 1910 a 1979. Ed. Talleres de Fuentes Impresores. Tomo II. México 1977, Pág. 755.

(17) Ibidem. Pág. 756.

Este precepto constituyó la semilla de un conflicto que perduró varias décadas, pues los empleados universitarios a pesar de sus funciones, no se consideraban servidores públicos pero, eran sujetos de la seguridad social prevista para tales empleados, como es el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado. (ISSSTE).

El 26 de noviembre de 1930, se aprobó el primer reglamento sobre provisión del profesorado universitario, cuyo artículo 20, contemplaba el derecho de este personal a la estabilidad en el empleo.

El 19 de enero de 1933 se expidió el Reglamento Interior de las Oficinas Administrativas, cuyo artículo 30. facultaba al Rector con las limitaciones previstas por la Ley Orgánica y los Reglamentos derivados de ella para nombrar; conceder licencias; disponer cambios; expedir ceses; y contratar los servicios personales de los empleados de la Universidad en sus Oficinas Administrativas, así como para fijar las horas de trabajo de esas mismas oficinas.

Cabe señalar que no existió ordenamiento alguno que reconociera el Derecho del personal Académico o Administrativo de la U.N.A.M. para constituir asociaciones, ni mucho menos Sindicatos para la defensa de sus intereses gremiales.

Con la promulgación en 1931, de la Ley Federal del

Trabajo que regula de una manera general todo contrato de trabajo, se argumentó que las relaciones de trabajo en la Universidad, se regían por las recientes disposiciones laborales. No obstante la Suprema Corte sostuvo lo contrario al resolver que el régimen laboral universitario se asimilaba al de los servidores públicos.

La Corte argumentó que "para que la Junta Central de Conciliación y Arbitraje fuera competente, se requería que hubiera un Contrato Colectivo de Trabajo, o un conflicto entre el capital y el trabajo; lo primero no se daba, porque la Ley orgánica de 1929 no habló de contratos de trabajo; lo segundo tampoco se presentaba, ya que la Universidad es una Institución Pública aunque descentralizada, dependiente del Estado y no se podía asimilar a una empresa de carácter privado". (18) Así la contratación colectiva en la U.N.A.M., era formalmente improcedente en esa época, paralelo a esto, los profundos problemas de la Universidad, demandaban una nueva estructura orgánica que hicieron crisis en 1933.

B).- LEY ORGANICA DE 1933.

Un conflicto ideológico de gran trascendencia puso de manifiesto los problemas de la Universidad. Lombardo Toledano, entonces director de la Escuela Nacional Preparatoria, acordó una resolución en la que se demandaba que la Universidad Nacional y las

(18) OROZCO ENRIQUEZ, José de Jesús. Régimen de las Relaciones Colectiva de trabajo en las Universidades Públicas Autónomas. Dirección General de Publicaciones UNAM. México. 1984. Pág.26 y 27.

demás instituciones de enseñanza superior del país, adoptarán la filosofía del materialismo histórico como guía en la enseñanza universitaria.

A dicho planteamiento se había opuesto Antonio Caso, exigiendo el respeto a la libertad de cátedra. La reacción contra el acuerdo tomado en el Congreso, se tradujo en la renuncia de varios profesores de Derecho y protestas de grupos de alumnos, seguidos por dimisiones de Directores de Facultades y Escuelas, culminando con la renuncia del Rector el Ingeniero Químico Roberto Medellín.

El 21 de octubre de 1933 se promulgó la nueva Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de México, en este acto de autoridad los Poderes Federales decidieron retirarle a la U.N.A.M., su carácter de "Nacional" dejando latente la amenaza de que en cualquier momento podría ser revocada su autonomía plena. Así con el propósito de otorgar a la Universidad su autonomía plena se le convirtió en una Institución Privada, en tanto que sólo se enumeraban los órganos de gobierno y se facultaba al Consejo Universitario para que determinara la integración, funcionamiento, facultades y renovación de disposiciones generales encaminadas a organizar y definir el régimen interior de la Universidad y se le fijaba una aportación única de diez millones de pesos por parte del gobierno, a cambio del subsidio que anualmente venía recibiendo hasta esa fecha.

Así lejos de fortalecer las atribuciones universitarias, pretexto esgrimido por Abelardo L. Rodríguez, en la exposición

de motivos, la iniciativa tendía a eludir la responsabilidad estatal para con la Institución.

A pesar de lo dispuesto por la Ley Orgánica, los estatutos generales de 1934, 1936 y 1938 conservaron el nombre de Universidad Nacional Autónoma de México.

En cuanto al régimen laboral también parecía que la nueva ley implicaba un cambio sustancial al respecto. De este modo se pensó que con la Autonomía absoluta, las relaciones del personal de la Universidad podrían encuadrar dentro del régimen de los trabajadores del Sector Privado. Fue así como el Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México (SEDUNAM), solicitó su registro ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, la que ignorando el criterio recientemente sostenido por la Suprema Corte, otorgó el registro, considerando satisfechos los requisitos que señalaba la Ley Federal del Trabajo en los artículos 242 y 243, ordenando la inscripción respectiva el 2 de noviembre de 1933.

Siendo este registro único en la historia del Sindicalismo Universitario hasta la época de los setentas, cabe señalar que el SEDUNAM no logró la firma de condición de trabajo alguna, sin embargo el Sindicato de la Imprenta Universitaria sí llegó a pactar condiciones de trabajo exclusivamente para sus agremiados, rigiendo para ellos la cláusula de exclusividad para ingreso. Lo incongruente resulta, en atención a que a ésta última organización, la Junta Central de conciliación le negó el registro como sindicato.

Con base en el artículo 4o. de la Ley Orgánica de 1933, el Consejo Universitario se constituía como autoridad suprema y expidió diversos estatutos generales, en los cuales facultó al Consejo para vetar designaciones no realizadas por él, o de acordar la remoción o la revocación de nombramiento de cualquier profesor, en los casos y requisitos que el reglamento determinara, asimismo, se facultó al Rector para proponer en su caso, la designación de los demás miembros del personal docente, técnico y administrativo de la Universidad.

El artículo 21 del estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de México de 1936, quitó al Consejo la facultad de nombrar al personal docente y recayó en el rector esta facultad de designación.

En cuanto a los empleados, este estatuto estableció que aquellos que hubieran prestado durante tres años sus servicios sólo podrían ser removidos por votación de dos tercios de los miembros del Consejo Universitario y previa oportunidad del interesado de defenderse; que en los ascensos se tomaría en cuenta la antigüedad y eficacia de los servicios prestados por los empleados; así como el Derecho de huelga, los trabajadores de la U.N.A.M. jamás solicitaron su adhesión a dicho estatuto.

A pesar de que se promulgó en 1938, el primer estatuto de los trabajadores al servicio del Estado, en el que se autorizaba la contratación colectiva y el derecho de huelga, los trabaja-

dores de la U.N.A.M. jamás solicitaron su adhesión a dicho estatuto. Todo demuestra entonces que las relaciones de trabajo de la Universidad tuvieron siempre un sistema estatutario interno.

En 1944 un violento conflicto interno, cuestionó nuevamente el sistema normativo vigente de nuestra máxima Casa de Estudios del país, en esta ocasión dos grupos luchaban por la Hegermonía en la Institución, lo que hacía cada vez más evidente, la Reforma Universitaria.

C).- LEY ORGANICA DE 1945.

La Ley Orgánica vigente constituye el primer ordenamiento en la Historia Legislativa de la U.N.A.M. misma que fué elaborada por la propia comunidad universitaria. Efectivamente el 23 de octubre de 1944, se instaló el Consejo Constituyente Universitario, cuya única meta era la aprobación de los lineamientos para una reforma universitaria, previa consulta de todos los integrantes de la misma, el 21 de diciembre fue entregado el proyecto aprobado por el Consejo, al Presidente de la República, en ese entonces el Licenciado Manuel Avila Camacho, quien lo sometió como iniciativa propia a las Cámaras de Diputados y Senadores, y seguido el proceso Legislativo Federal, el 5 de enero de 1945 se publicó la Ley Orgánica de 1945.

En la exposición de motivos de esta ley se señaló que la universidad no es ni puede ser otra cosa, sino una Corporación Pública Descentralizada con plena capacidad jurídica y autonomía, no

es ajena a la organización del Estado Mexicano, sino simplemente descentralizada del mismo. De este modo comenta el Maestro José de Jesús Orozco Enriquez, "que se planteó la concepción medular que caracteriza a la autonomía, como una modalidad de la descentralización en el régimen del Derecho Administrativo". (19)

Otro de los logros que durante más de 40 años le han dado vigencia a esta ley, es la de haber distinguido y delimitado las funciones de las autoridades técnicas y las ejecutivas, con esto, se ha evitado que se repitan las luchas por el poder entre los grupos políticos de la Institución.

Con respecto a las relaciones laborales de la U.N.A.M. con sus trabajadores, nuevamente se generaron debates que llevaron a la Corte a ratificar que dichas relaciones debían regularse por sus propios estatutos, sin embargo, aclaraban que los derechos y prestaciones del orden social ya formaban parte del orden Jurídico-Universitario, según se desprende del artículo 13 de su Ley Orgánica que señala:

"Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo". (20)

(19) Ibidem.. Pág.40.

(20) Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos. Ob cit. Pág.757.

Así entonces surgieron una serie de disposiciones internas que regularon las relaciones del personal universitario, entre otros tenemos el Reglamento de Investigadores al servicio de la U.N.A.M., que cambió su denominación en 1967 al de Estatuto; el Estatuto del Personal Docente al servicio de la U.N.A.M., el cual fue abrogado el 16 de diciembre de 1970, al aprobarse el de Estatuto del Personal Académico, que sufrió varias modificaciones en 1970 y 1974.

Es conveniente advertir que ninguno de los estatutos o reglamentos aplicables a los académicos o administrativos en materia laboral, hicieron referencia alguna a la sindicalización, a la contratación colectiva o a la huelga, sin embargo, tenemos conocimiento de que diversos intentos se dieron en este sentido a partir de la vigencia de la Ley Orgánica de 1945.

El 3 de diciembre de 1949 la Junta Central de Conciliación y Arbitraje canceló el registro del Sindicato de Empleados y Obreros de la U.N.A.M. (SEOUNAM), que le había sido otorgado el 2 de noviembre de 1933.

Asimismo, en 1963 los trabajadores universitarios constituyeron el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), mismo que solicitó su registro y le fue negado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contestándoles que no era procedente: "...porque en el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México opera la prohibición señalada en el artículo 237 de la Ley Laboral que establece que, no pueden formar

sindicatos las, personas a quienes la Ley prohíba asociarse o se sujete a reglamentos especiales y como en el caso de los reglamentos especiales que dictara el Consejo Universitario en los términos del artículo 13 de su Ley Orgánica, esta Secretaría, no es competente para conceder registro". (21)

Para 1965 el Estatuto del Personal Administrativo al servicio de la U.N.A.M., en su artículo 55 señalaba: Los trabajadores administrativos de la Universidad constituirán una asociación denominada Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México, con el propósito de promover y coordinar con la Universidad las acciones de mejoramiento económico, cultural, social y físico... La asociación no podrá pertenecer a organizaciones o confederaciones de trabajadores en general, ni pertenecer a organismos políticos ..., no obstante lo anterior en 1971, nació la agrupación de trabajadores denominada Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM), la cual solicitó el 15 de noviembre de ese año su registro como sindicato a la Secretaría del Trabajo, el 12 de enero de 1972, dicha dependencia resolvió que no había lugar al registro del STEUNAM, entre otras razones por que la U.N.A.M. no era una empresa, como las que consideraba el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, sino una Corporación Pública, porque la alusión de su Ley Orgánica, a la Ley Federal del Trabajo, se trataba sólo de una referencia y no de una asimilación, y por

(21) Depto. de Registro de Asociaciones de la Sria. del Trabajo y Previsión Social. Exp. 10/245 1967. Citado por GROZCO ENRIQUEZ, José de Jesús. Ob. Cit. Pág. 51.

Último porque el régimen de Seguridad Social de los trabajadores Universitarios era a cargo del ISSSTE, y esto era una prueba de que se trataba de servidores del Estado.

Sin embargo el STEUNAM interpuso un Amparo, mismo que le fue concedido el 30 de marzo de 1973, ante esta resolución, la U.N.A.M., interpuso Recurso de Revisión y el 11 de septiembre de 1974 el H. Tribunal Colegiado de Circuito en Materia Laboral revocó tal amparo. El 12 de abril de 1975 el Sindicato de Profesores de la U.N.A.M., solicitó también su registro ante la Secretaría del Trabajo y le fue negado.

El Sindicato del Personal Académico de la U.N.A.M. (SPAUNAM), que había surgido apenas el 13 de julio de 1974, solicitó su registro formalmente ante la Secretaría del Trabajo, el 14 de diciembre de 1976. Esgrimiendo los mismo argumentos que para el STEUNAM la Secretaría lo negó, agregando que carecía de competencia para dicho registro.

Lo mismo le ocurrió a las Agrupaciones Autónomas del Personal Académico de la U.N.A.M. (AAPAUNAM), que se constituyeron formalmente el 22 de noviembre de 1979 y cuyo registro fue rechazado el 11 de febrero de 1980.

El 19 de octubre de 1972. el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la U.N.A.M. (STEUNAM), considerando las negativas para su registro, optó por las vías del hecho al estallar un movimiento de huelga, encabezado por sus dirigentes Evaristo Pérez

Arreola y los hermanos Olivos Cuellar, cuyos objetivos fundamentales eran:

- a) Conseguir el reconocimiento del sindicato STEUNAM como organización mayoritaria; y
- b) La formulación y firma de un Convenio Colectivo de Trabajo.

El Rector de la Universidad Dr. Pablo González Casanova, propuso un documento de 10 puntos, los cuales no fueron aceptados por el sindicato STEUNAM, lo que originó la renuncia del Rector a fines de noviembre de 1972, y la designación en su lugar del Dr. Guillermo Soberón, quien al tomar el cargo, se comprometió a designar una comisión para negociar con los huelguistas.

El Dr. Soberón, el día 5 de enero de 1973, presentó la comisión encargada de negociar con los huelguistas conformada por los profesores Guillermo Hori Robaina y José Dávalos Morales; el investigador Santiago S. Montes de Oca; y el Director de la Administración, el Ingeniero Felipe R. Pérez.

El Día 6 de enero de 1973, ambas comisiones, una vez reconocidas su personalidad, discutieron los dos puntos fundamentales del conflicto; al anochecer se llegó a un acuerdo, y el sindicato STEUNAM, se comprometió a entregar las instalaciones el siguiente lunes, y así fue como concluyó la llamada huelga de 80 días.

El Convenio Colectivo vino a sustituir al Estatuto del Personal Administrativo de 1965, señalando además que el Reglamento Interior de Trabajo, sólo sería aplicable en lo que beneficiara al trabajador.

El ejemplo de los trabajadores administrativos fue seguido por los Académicos a través del Sindicato del Personal Académico de la U.N.A.M. (SPAUNAM), quien hizo estallar una huelga en la U.N.A.M., el 15 de junio de 1975. El 24 de junio se firmaron los acuerdos respectivos entre la Rectoría y el SPAUNAM, los cuales fueron aprobados por el Consejo Universitario el 27 de noviembre de 1975. Entre otros acuerdos destacaron el reconocimiento del Sindicato de Personal Académico de la U.N.A.M. (SPAUNAM) y otras asociaciones gremiales; el reconocimiento del personal académico como trabajador académico; y la enumeración de las condiciones gremiales que serían revisables.

A partir de la segunda revisión de las condiciones gremiales incluyendo el salario por cuota diaria, han sido negociadas con el SPAUNAM, ya que previo al recuento respectivo, obtuvieron la mayoría del interés profesional del personal académico, que más adelante cambiarían de nombre por Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la U.N.A.M. (AAPAUNAM).

D).- EL CONFLICTO COLECTIVO DEL TRABAJO DE 1977.

El STEUNAM y el SPAUNAM, con el propósito de unificar

las condiciones laborales de los trabajadores académicos y administrativos, se fusionaron y constituyeron el Sindicato de Trabajadores de la U.N.A.M. (STUNAM) el cual agrupa en sus filas tanto personal académico como administrativo.

El 10. de abril de 1977, el STUNAM empujó a huelga a la Universidad para apoyar su demanda de unificar a los trabajadores de la U.N.A.M. La institución contestó que su demanda era infundada, pues existían intereses gremiales distintos y por lo tanto Convenio y Estatutos también distintos, recién revisados de conformidad con los procedimientos correspondientes.

Habiendo sido infructuosas las pláticas conciliatorias entre las partes, el 20 de junio de 1977 se suspendieron las actividades en la U.N.A.M., al margen de todo procedimiento legal.

El 22 de junio el abogado general de la U.N.A.M., Licenciado Diego Valdez, solicitó a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la inexistencia de la pretendida huelga y la certificación de que ninguna coalición había emplazado a huelga a la U.N.A.M.

El 24 de junio la Junta declaró que el caso expuesto por la Universidad Nacional Autónoma de México, se refiere a una suspensión ilegal de labores sin haberse seguido el procedimiento de huelga previsto en la Ley Federal del Trabajo, y el 10. de julio el Abogado General de la U.N.A.M., procedió a denunciar a la Procuraduría General de la República los hechos que a su juicio, podrían

tipificar los delitos de despojo y sabotaje. El 3 de julio se dio fe notarial de que 19,533 trabajadores académicos y administrativos, en el transcurso del conflicto habían manifestado su conformidad para regresar a desarrollar sus labores. El 6 de julio se rescindieron los Contratos Individuales de Trabajo de 37 empleados líderes del STUNAM por faltas injustificadas de asistencia, por perjuicios intencionales y la negligencia demostrada. El mismo 6 de julio la Procuraduría General de la República solicitó el auxilio de la fuerza pública, para restituir a la Universidad el goce de sus derechos, ya que la ocupación de sus instalaciones afectaba su patrimonio, fundada en que el STUNAM no era un sindicato reconocido legalmente, la suspensión que sostenía era ilegal y la ocupación de las instalaciones tipificaba entre otros el delito de despojo y era violatorio de la autonomía universitaria. Así el 7 de julio de 1977 se recuperaron las instalaciones de la Ciudad Universitaria, habiéndolas recibido el Rector de la U.N.A.M. de parte del Director de Averiguaciones Previas de la Procuraduría General de la República.

Después de 21 días de suspensión de actividades en la Universidad, el 10 de julio de 1977 la U.N.A.M. firmó un convenio con los representantes sindicales, entre los que resaltan los siguientes puntos: Continuaban vigentes los instrumentos jurídicos que regían las relaciones laborales del personal tanto académico como administrativo; los instrumentos serían revisables de conformidad con los plazos previstos en los mismos documentos; el STUNAM podría obtener la titularidad del Convenio Colectivo de Trabajo, demostrada que fuera su mayoría y el personal académico que así lo deseara, podría hacerse representar por el STUNAM.

Al finalizar el conflicto, se creó más que nunca la necesidad de que se definiera el marco jurídico-laboral aplicable a las Universidades Públicas Autónomas, mismo que se hizo realidad hasta el 6 de junio de 1980.

E).- LA NEGOCIACION COLECTIVA.

La solución de los problemas laborales que se dan en las Universidades, deben ser atendidos sin perder de vista tres cuestiones fundamentales, veamos en que se consisten:

- a) Identificación del gremio o grupo sujeto a la negociación colectiva.
- b) Limitación de la negociación colectiva.
- c) Designación de la autoridad responsable de la negociación colectiva.

Decimos que es indispensable distinguir entre los trabajadores administrativos y los académicos, porque es claro que cada uno tiene sus propias características e intereses distintos, en ese sentido consideramos que ninguno debe influir en el ánimo del otro al momento de la toma de decisiones y por lo tanto, no se deben mezclar los intereses de grupos académicos o administrativos.

Por otro lado tenemos que el principio de la libre elección, nos lleva a bases electorales pequeñas, que es el ambiente donde realmente se da este principio, sin embargo, la dinámica de

las asociaciones sindicales nos lleva a organizaciones cada vez más grandes, donde los intereses de la mayoría se imponen al del grupo minoritario. El problema se hace más serio cuando se maneja en la negociación colectiva los intereses de dos o más sindicatos de Universidades, ya que en ese momento, se está gestando una serie de amenazas al principio de autodeterminación y autonomía del campo Universitario. De ahí que en la práctica y al menos en la UNAM, esta cuestión ha sido salvada.

LIMITACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA:

Las Universidades han vivido ya las dificultades prácticas que se presentan al tratar de usar la terminología tradicional de las leyes para sus relaciones laborales, de lo que tuvimos ya un ejemplo en la denominación deficiente dada al Contrato Colectivo, misma que fue atendida en los capítulos anteriores, pero la limitación a que referimos es mucho más contundente, que el análisis de aspectos terminológicos; se trata de la Libertad de Cátedra y los aspectos académicos que no pueden ser sujetos a ningún tipo de negociación, tales como:

- a.- La determinación en el contenido de los cursos, en los métodos de enseñanza, y en el desarrollo de los programas de estudio.
- b.- La selección de ingreso y promoción de la definitividad del personal académico.
- c.- La determinación de calificaciones de los estudiantes, el otorgamiento de grados académicos, etc.

Para ubicar mejor el problema, debemos señalar que la materia obligatoria de la negociación colectiva, en términos generales se traduce en: Todas las condiciones de trabajo que no resulten incompatibles con la autonomía, la libertad de cátedra, la investigación y los fines propios de las instituciones de enseñanza superior.

Jurídicamente, todo se reduce conforme al artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo a establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, pero en la práctica se va más allá, y esto es correcto siempre que no se afecten los fines de las instituciones y los aspectos académicos.

Es un hecho que los sindicatos han encontrado la forma de ampliar cada vez más la materia de la negociación colectiva, sin embargo, no debemos perder de vista el objetivo de la educación superior y por lo mismo deben salvaguardarse aspectos como los que se citaron anteriormente, sin que esto signifique que sean los únicos.

Lo anterior lleva a pensar, que debe existir un ámbito de libertad académica que concierne directamente al descubrimiento, interpretación y transmisión del conocimiento. El fondo de este punto, se circunscribe no sólo a lo que el sindicato quiere negociar, sino que el representante de la Universidad, debe tener los elementos para convencer al sindicato de lo que se puede negociar, o lo que no es negociable, ya que a fin de cuentas la negocia-

ción colectiva es bilateral.

DESIGNACION DE LA AUTORIDAD RESPONSABLE DE LA CONTRATACION COLECTIVA:

"La ineficiencia en la negociación colectiva, va íntimamente ligada a las limitadas facultades que tiene el representante de la Universidad al momento de la negociación colectiva, lo que acarrea en la práctica, cierta debilidad e inseguridad, que le dan carácter experimental que, en situaciones específicas, pueden poner en duda la seriedad, utilidad y validez del proceso de la negociación colectiva", (22) provocando con ello el descontento del sindicato y situaciones tensas que sólo se resuelven con la toma de decisiones o la pérdida de tiempo que no se recupera.

Es indispensable señalar que el representante de la Universidad en la negociación colectiva, (en los Estados Unidos de Norte América se ha optado por designar en algunos casos como encargado, de las negociaciones colectivas al director de la Oficina de Relaciones Laborales del Gobierno de la entidad, tal es el caso de Nueva York, digno de señalarse, ya que fue precisamente en la Universidad de Nueva York, donde se firmó en 1767, el primer contrato colectivo de las instituciones de enseñanza superior), del cual se sugiere cierta continuidad en el puesto; debe de estar dotado además de las facultades amplias y suficientes para la toma de decisiones;

(22) Centro de Documentación Legislativa Universitaria. La Contratación Colectiva del Personal Académico en el Derecho Comparado. Ed. Madero, México, 1982. Pág. 25.

de una asesoría permanentemente por un representante de las áreas de presupuesto, académica y de recursos humanos, a efecto de que sus acuerdos no choquen o invadan la competencia de otras instancias.

Al igual que todo lo que crea el hombre, la Contratación Colectiva en las Universidades, trajo consigo consecuencias positivas y negativas; al principio lo más notorio eran las frecuentes suspensiones de labores, que independientemente de quien tenía la razón, las autoridades o los trabajadores, los únicos que perdían siempre eran los estudiantes, pues aunque se diga lo contrario, y a pesar de las medidas que se tomen, ellos efectivamente si pierden clases, las cuales jamás se recuperan.

Indudablemente el efecto más importante a la suscripción de la contratación colectiva, fue la mayor y mejor protección de los derechos de los trabajadores al servicio de las Universidades, así como la posibilidad de incrementar periódicamente sus prestaciones y salarios. La posibilidad de fijar las condiciones de trabajo en forma bilateral, permite un ambiente más cómodo y propicio para los trabajadores.

Una vez que se propagaron el sindicalismo y las negociaciones colectivas en las Universidades Autónomas Mexicanas, se pactaron diversos instrumentos colectivos de trabajo, la mayoría de estos instrumentos se denominaron originalmente de distintas formas, entre otras Convenio Colectivo de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, etc., este problema surgió como ya lo hemos visto, por la falta de una definición jurídica, pero con las modificaciones

a la Ley Federal del Trabajo en 1980, el asunto de la denominación quedó resuelto, según se desprende del TRANSITORIO PRIMERO DEL DECRETO DEL 17 DE OCTUBRE DE 1980, QUE ADICIONA EL CAPITULO XVII DEL TITULO SEXTO DE LA LEY LABORAL, que se refiere al trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónoma por Ley, y que dice: "Los acuerdos o Convenios de conformidad con esta ley sean materia de contratación colectiva, y se hayan celebrado con anterioridad a la fecha de expedición de este Decreto por las instituciones autónomas, se considerarán como contratos colectivos para todos los efectos, sin necesidad de ningún trámite, y serán revisados conforme a esta ley en la fecha que se haya pactado en los mismos, la cual no podrá ser posterior a dos años a partir de aquella en que iniciaron su vigencia". (23)

En algunos contratos se llegaron a pactar cuestiones económicas, lo que provocó el abatimiento del nivel académico, en ese sentido cabe decir, que la intervención sindical en la determinación de procedimientos y criterios para evaluar al personal académico, comprometió gravemente la calidad académica de las instituciones de enseñanza superior, ya que el sindicato en su afán de conquistas laborales, demandaba la disminución de requisitos académicos y la modificación en los procedimientos de promoción e ingreso, lo que en principio rebasaba el objeto de la contratación colectiva.

(23) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 11a. Edición. México. 1994. Pp. 406 y 407.

Se dieron casos también en algunas Universidades en que se pactaron conjuntamente las condiciones de trabajo tanto académicas como administrativas, situaciones que deben ser corregidas, por las diferencias de gremio de que hemos hablado también, apoyados en la Ley Federal del Trabajo vigente que así lo prevé.

MARCO JURIDICO DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN LAS INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA SUPERIOR.

La definición del marco jurídico-laboral, aplicable a las Universidades públicas autónomas, se logró a través de la reforma a la fracción VII del artículo 3o. Constitucional, y la adición del capítulo XVII del título sexto de la ley Federal del Trabajo relativo a los trabajos especiales, en este capítulo se observan las modalidades concernientes al trabajo en las Universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley.

Habría que aclarar que estas modalidades no son sino el resultado material de la lucha de los trabajadores universitarios en defensa de sus derechos y el reconocimiento legal de su calidad de trabajadores, así como un paso más en favor de la concepción del Derecho Integral del Trabajo.

El 6 de junio de 1980, se adicionó la fracción VII al artículo 3o. Constitucional, quedando como sigue:

"Las Universidades y las demás instituciones de educa-

ción superior a las que la Ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas, realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como el administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de la Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere...". (24)

Fue así como se otorgó el reconocimiento a los Derechos Laborales de los Trabajadores de las Universidades, sin demérito de los principios y objetivos que justifican la autonomía y la libertad de cátedra, de tal forma que los derechos laborales y la autonomía no se contraponen, sino que son complementarios de la vida universitaria.

La ubicación de las modalidades de los Derechos de los trabajadores universitarios o instituciones de educación superior, en el título Sexto de la Ley Laboral, relativo a trabajos

(24) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ob.Cit.

especiales, se entiende, debido a la naturaleza misma de los fines específicos que persiguen las instituciones y la naturaleza especial del trabajo que prestan particularmente los académicos.

"No son muy numerosos ni los términos ni las modalidades que han de interponerse a nuestro sistema de derecho laboral para que resulte aplicable en las instituciones autónomas..., como es obvio suponer, cuando no se ha consignado salvedad alguna, han de seguirse las normas generales de la Ley...". (25)

Actualmente los principios normativos sobre los que se sustentan las relaciones de trabajo en las instituciones de educación superior, se encuentran descritos en trece artículos, que van del 353-J al 353-U y dos transitorios de la Ley Federal del Trabajo.

La distinción entre trabajadores académicos y administrativos, la da la Ley, tomando para los primeros como base la prestación de los servicios de Docencia o Investigación y para los segundos por exclusión, al señalar que son aquellos que prestan servicios no Académicos.

(25) Nueva Ley Federal del Trabajo Tenatizada y Sistematizada. Comentada por Baltasar Cavazos Flores. Ed. Trillas. 18a. Edición. México. 1985. Pág.262.

Un aspecto fundamental que se debía salvar, era el relativo a los aspectos académicos, y así fue, tal y como lo señala la Ley Laboral en su artículo 353 L, que señala: "Corresponde exclusivamente a las Universidades o Instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos". Con esto, las negociaciones colectivas nada tendrán que ver con este tipo de asuntos.

La ley cerró en forma definitiva la posibilidad a la constitución de un sindicato único nacional de instituciones de enseñanza superior, al establecer en su artículo 353 N, que:

"Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:

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

Para tutelar de manera más efectiva los derechos de los trabajadores académicos y de los administrativos, se señala que las disposiciones que correspondan a cada una de las ramas del personal, sólo podrán hacerse extensivas a la otra, cuando así se convenga expresamente, de conformidad con el artículo 353 Q, de la Ley, que señala: "En los Contratos Colectivos, las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los

trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente."

Se aduce claramente, "que no es procedente ni la cláusula de admisión o de exclusión para el personal académico, lo que es sumamente razonable, ya que a dichos trabajadores se les contrata por sus merecimientos científicos y no por preferencias de orden sindical". (26)

Las prestaciones y los derechos que disfruten los trabajadores universitarios jamás podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución y la Ley Laboral, según se aduce del Artículo 353-U, que establece:

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

El marco jurídico de trabajo en las instituciones de enseñanza superior, se contiene entonces en:

a.- La fracción VII del Artículo 3o. Constitucional;

(26) Ibidem. Pág. 226

b.- El capítulo XVII del título sexto de la Ley Federal del trabajo, Artículos 353-J al 353-U y dos transitorios;

c.- La Ley Federal del Trabajo en relación a las normas generales que le son aplicables;

d.- El Contrato Colectivo de Trabajo que se haya convenido bilateralmente para cada institución; y

e.- Los reglamentos, convenios, contratos o estatutos que aún se encuentran vigentes y que no se contrapongan con la Ley.

F.- LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO ADMINISTRATIVO DE LA UNAM.

La cláusula 6 del Contrato Colectivo de Trabajo, dispone al respecto que La Universidad reconoce que el Sindicato tiene la titularidad y la administración de este contrato y como consecuencia la exclusividad en la contratación de los puestos y plazas de las ramas administrativas, con exclusión de las de confianza.

El texto citado, menciona el Sindicato, pero no indica que sindicato; esta forma de señalar a la agrupación es correcta, pues originalmente se citaba al Sindicato titular de la Contratación colectiva con su nombre o razón social (STEUNAM, SPAUNAM, STUNAM, etc.), pero en el transcurso de la vida del contrato, el sindicato mayoritario dejaba de serlo, lo que creaba confusión al descubrir que los contratos no podían ser actualizados constantemente, especialmente por el costo que significaría la impresión de

nuevos ejemplares. Ahora bien, el premio del Contrato Colectivo, señala a quien se reconocerá en el texto mismo como el sindicato, siendo actualmente el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), con lo que se resolvió el problema, de la duda, si es que pudiera existir.

El derecho a la Titularidad del Contrato Colectivo, se establece en los artículos 353-P, 368 y 389 de la Ley Federal del Trabajo, de los que se deduce, que será Titular del Contrato, el sindicato que demuestre tener la mayoría de trabajadores y en todo caso la pérdida de la mayoría producirá la pérdida de la titularidad del contrato. Se entiende como administrador del contrato al sindicato encargado de representar a la mayoría de los trabajadores y con ese carácter hace las veces de administrador.

La cláusula 14 del contrato Colectivo de Trabajo establece claramente en que términos se da la exclusividad de la contratación al señalar: "La U.N.A.M., se obliga a contratar exclusivamente trabajadores sindicalizados para la realización del trabajo en materia de este Contrato y, en consecuencia no contratará ni como servicios profesionales, ni como personal de confianza, ni bajo cualquier otro título o concepto a personal no sindicalizado en cumplimiento de lo pactado en este contrato. La U.N.A.M. se obliga a no contratar personal de confianza, o personal de servicios profesionales, para realizar funciones contempladas en el Catálogo de Puestos Administrativos de Base". (27)

(27) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 1954-1956, UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA U.N.A.M. Pág. 15

Es claro que el objeto de esta cláusula, es el evitar que la Universidad contrate personal no sindicalizado, para desarrollar actividades exclusivas del personal de base. Actualmente las actividades o funciones del personal administrativo de base se contienen en el Catálogo General de Puestos del Personal Administrativo de Base de la U.N.A.M., con lo que es más fácil mediante un análisis comparativo y por eliminación, determinar si tal o cual trabajador desarrolla o no estas funciones.

La postura del sindicato, se confirma de la lectura del inciso 7 de la cláusula 13 que indica, "Todas las plazas administrativas que no sean de confianza sea cual fuere su modalidad, serán cubiertas por el Sindicato, de acuerdo con las condiciones establecidas en este Contrato". (28)

Existen otro tipo de contrataciones que se dan en la U.N.A.M. y que por sus características no pertenecen al personal administrativo de base, por ejemplo: Los contratados por obra determinada; los de tiempo determinado y los de construcción o ampliación de obras, en estos casos, la Universidad deberá demostrar siempre la naturaleza de estos contratos.

Por otra parte, se encuentran citadas en el Contrato Colectivo otras actividades, que aunque no son de carácter permanente, también deben solicitarse para su contratación al sindicato, tal es el caso de las labores de mantenimiento o musicales.

(28) Ibidem. Pág. 14.

La admisión como trabajador administrativo en la U.N.A.M. se regula por la cláusula 13, y se sujeta a una serie de condiciones como la señalada en el inciso 3: "Una vez concluido el proceso escalafonario, la Comisión Mixta Permanente de Escalafón notificará al titular de la dependencia, a la Comisión Mixta Permanente de Admisión y a la Dirección General de Personal de las plazas que hayan resultado vacantes, indicando dependencia y en su caso, subdependencia de que se trate, para que ésta solicite de inmediato al Sindicato proporcione al personal idóneo". (29)

En caso de que dentro del plazo de 45 días, el sindicato no proponga al candidato que cumpla con los requisitos solicitados en el Catálogo de Puestos Administrativos de Base, el candidato de la U.N.A.M. que haya sido contratado por tiempo determinado podrá ser contratado definitivamente en el puesto.

Respecto de las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores; de sus Derechos; de sus prestaciones; y en general todas las reivindicaciones que se contienen en el nuevo derecho del trabajo, llevan aparejada una serie de obligaciones y prohibiciones necesarias para el mejoramiento del desarrollo del trabajo. De tal manera, el Contrato Colectivo de la U.N.A.M., en su cláusula 54, prevé las siguientes OBLIGACIONES:

(29) Idem.

1.- Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la Universidad, estando subordinados al jefe de la dependencia de adscripción en lo concerniente al trabajo contratado.

2.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos.

3.- Observar buenas costumbres durante el servicio.

4.- Cumplir con las obligaciones que le imponga el Reglamento Interior de Trabajo que se convenga entre las partes.

5.- Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación cause perjuicio a la Institución.

6.- Comunicar al representante de la U.N.A.M., dentro de su dependencia, las deficiencias que se adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de la Institución.

7.- Asistir puntualmente a sus labores exceptuando los casos justificados.

8.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior de Trabajo y demás normas que al respecto fijan en la Institución, para comprobar que no padece alguna incapaci-

cidad o enfermedad contagiosa o incurable, conforme a la opinión de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

9.- Prestar auxilio durante la Jornada de trabajo cuando por siniestro o riesgo, peligran las personas o bienes de la Institución, o de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando no pongan en peligro su vida.

10.- Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origina el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor.

11.- Proporcionar los datos relativos a la relación de trabajo que le sean requeridos por la Dirección General de Personal, para que esta integre el expediente respectivo". (30)

De igual forma, el Contrato Colectivo de la U.N.A.M. en la cláusula 55, señala las siguientes PROHIBICIONES:

"1.- Usar los útiles y herramientas suministradas por la U.N.A.M., para objeto distinto de aquel a que están destinados; salvo que medie permiso del Jefe de la Unidad Administrativa o de quien tenga facultades delegadas para tal efecto.

(30) Ibidem. Pág. 29.

2.- Sustraer de la oficina, taller o establecimiento de la U.N.A.M. útiles de trabajo, instrumentos o materiales sin el permiso correspondiente.

3.- Laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso medie prescripción expedida por un médico del ISSSTE.

4.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija y se convenza con el Sindicato. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que forman parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

5.- Faltar a su trabajo sin causa justificada o sin permiso del Jefe Inmediato.

6.- Hacer rifas o ventas de objetos o mercancías, durante la jornada en el centro de trabajo". (31)

Como se puede apreciar, las obligaciones y prohibiciones que tienen los trabajadores resultan normas lógicas sin mayor grado de dificultad, para que el trabajador pudiera verse impedido de cumplir con cualquiera de ellas, tendría que ocurrir algo especial. Lo interesante es que el incumplimiento de las mismas se

(31) Ibidem. Pág. 30.

podría tipificar como alguna causal de rescisión, siempre que los supuestos se agraven, es decir, tiene que existir una reiteración de la falta o la suma de otra falta aún más grave; o una actividad intencional tal, que provoque un daño que de lugar a la rescisión del contrato, veamos un caso concreto:

El numeral 7 de la cláusula 54, señala que es una obligación del trabajador asistir puntualmente a sus labores; para que esta obligación pueda convertirse en causal de rescisión, se requerirá no sólo que el trabajador falte, sino de la reiteración de la falta, según se desprende del numeral 7 de la cláusula 20 del propio Contrato Colectivo, cuando señala como causal de rescisión: Por tener sin causa justificada o sin permiso más de tres faltas consecutivas de asistencia a su trabajo, o seis no consecutivas en un periodo de treinta días. Aquí se puede observar que la falta fue el incumplimiento a la obligación, pero lo que dio lugar a la rescisión, fueron las faltas consecutivas o no consecutivas dentro de un periodo de 30 días.

Otro ejemplo más se desprende del numeral 2 de la misma cláusula 20, donde se señala como causal de rescisión, desobedecer el trabajador reiterada o injustificadamente las ordenes que recibe del representante de la institución, siempre que se trate del trabajo contratado. No queda duda que la violación corresponde al numeral 1 de la cláusula 48, que se refiere a la obligación de desempeñar un servicio contratado estando subordinado al jefe inmediato, ya que la desobediencia no constituye por si sola la causal

de rescisión, sino como el propio texto lo dice, se requiere de la desobediencia reiterada.

En ese orden de ideas podemos afirmar, que el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones a los trabajadores, constituyen un primer paso que pueden llevar a tipificar una causal de rescisión, que nada tienen que ver con las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores que se señalan en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Por otra parte, estas obligaciones y prohibiciones que se contienen en el Contrato Colectivo de Trabajo, son casi una transcripción literal de los mismos conceptos que se contienen en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 134 y 135.

Acerca de las medidas disciplinarias, el Título Sexto, Capítulo I, del Reglamento Interior de Trabajo para el personal administrativo de la U.N.A.M., contenía las medidas disciplinarias y estímulos que se aplicaban a los trabajadores de la Institución, del 2 de enero de 1968 al 13 de febrero de 1973.

Con la firma del Convenio Colectivo de Trabajo en 1973, el Reglamento Interior dejó de tener vigencia según se desprende de la cláusula XLIII del citado convenio, que señalaba: "Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la U.N.A.M. y sus trabajadores Administrativos, se fijarán en el reglamento interior de trabajo que convendrán las instituciones y el sindicato..."

En la cláusula XLIV se agregaba que: "El Reglamento Interior de Trabajo no podrá contener normas contrarias a las Leyes de Orden Público, al presente Convenio Colectivo de Trabajo, o a los usos y costumbres establecidos, y que sean favorables a los trabajadores".

Si analizamos a la letra las cláusulas citadas, estas dan a entender que el Reglamento Interior, había dejado de tener vigencia y se presupone que a futuro existirá otro Reglamento Interior, que convendrán la Institución y el Sindicato.

Todo lo anterior tiene como resultado, que en la U.N.A.M. no exista un sistema de medidas disciplinarias. Originalmente el Reglamento Interior de Trabajo, en su artículo 131 establecía las siguientes medidas disciplinarias:

- I. Notas malas;
- II. Suspensión de trabajo;
- III. Rescisión del contrato de trabajo;
- IV. Pérdida del derecho a licencia con goce de salario por motivo personal; y
- V. Transferencia".

Actualmente, el numeral 15 de la cláusula 56 del Contrato Colectivo, indica que la U.N.A.M. y sus trabajadores, "establecerán las sanciones o medidas disciplinarias que se puedan imponer a los trabajadores y fijarán las causas que

sean motivo de aplicación de dichas sanciones, así como el procedimiento para aplicarlas, en la inteligencia que la suspensión del trabajo como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días, observándose siempre lo dispuesto por la cláusula 21 de este contrato colectivo de trabajo". (32)

Habría que aclarar que aunque el Contrato Colectivo de Trabajo establece en la cláusula 56 el compromiso entre la Institución y el Sindicato de convenir las condiciones generales de trabajo obligatorias para la U.N.A.M. y sus trabajadores, mismas que se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo; este compromiso, difícilmente será realizable a juzgar por dos consideraciones:

1.- Los sindicatos consideran al Reglamento Interior de Trabajo, como el Código Penal de los trabajadores, precisamente porque en el se contendrían las medidas disciplinarias de que ahora adolece la Institución; y

2.- Porque los títulos, puntos o procedimientos que se deben observar en el citado Reglamento Interior, actualmente se contienen en su mayoría de alguna forma en el Contrato Colectivo de Trabajo o en algún otro reglamento como el de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad; o bien porque los que faltaran relativos a la intensidad y calidad en el trabajo o el de medidas disciplinarias, simplemente no les interesaban por razones obvias, ni al sindicato ni a los trabajadores.

(32) Idem.

Contrario a las cláusulas del Contrato Colectivo que hemos citado en este inciso, actualmente en la U.N.A.M., las medidas disciplinarias del citado reglamento, al menos parcialmente, se han seguido utilizando en aspectos casuísticos, atendiendo el principio de que se aplicarán supletoriamente la Ley o los ordenamientos en todo lo que más beneficie al trabajador; por ejemplo se aplica el artículo 137, que aduce: "Se impondrán ocho días de suspensión al trabajador que haya incurrido en cualquiera de las faltas que son causa de rescisión de su nombramiento o contrato de trabajo cuando esta última sanción le haya sido conmutada por dictamen de la Dirección General de Asuntos Jurídicos o a juicio de las autoridades".

Así las medidas disciplinarias y el Reglamento Interior siguen teniendo observancia, más que como normas escritas, como parte de una práctica que se viene utilizando, en donde las causales de rescisión son conmutadas por suspensiones sin goce de sueldo de 2, 4, 6, u 8 días, dependiendo de la gravedad de la falta y tomando como base los criterios que señalan en los artículos del 131 al 137 del multicitado y derogado Reglamento Interior de Trabajo de la U.N.A.M. Otro aspecto que sigue teniendo observancia es el capítulo V del Reglamento Interior de Trabajo, relativo a las licencias con goce o sin goce de sueldos por motivos personales, en el que se establecen los términos en que se otorgan este tipo de permisos y sigue teniendo observancia en virtud de que no se ha reglamentado en otro ordenamiento este tipo de prestaciones.

Un aspecto contradictorio dentro del Contrato Colectivo de la U.N.A.M., es el que se desprende de la cláusula 56 fracción 15, en donde el sindicato concibe para si la posibilidad de aplicar medidas disciplinarias para sus agremiados.

En verdad resulta contradictorio que se contemplen este tipo de cláusulas en ordenamientos donde el sindicalismo surge y existe en defensa de los trabajadores pero, probablemente los legisladores, cuando acordaron la creación del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que faculta a los sindicatos para este tipo de medidas, pensaron que en casos muy especiales se justificaría la aplicación de este tipo de medidas, lo que al final de cuentas, no le quita el aspecto contradictorio al texto, pues por una parte no les interesan las medidas disciplinarias para los trabajadores, pero si las consideran al interior del sindicato.

En cuanto a las prestaciones, el Contrato Colectivo de Trabajo abarca todo tipo de prestaciones, tanto las económicas, sociales, culturales y hasta las derivadas de las actividades sindicales; estas últimas forman más bien parte de las económicas, pero no se otorgan a los trabajadores, sino al Sindicato, en este tenor, los trabajadores poseen ya prestaciones sumamente envidiables que probablemente jamás soñaron en conseguir los Martires que hicieron posible la reivindicación de los derechos de los trabajadores, pero es aquí precisamente donde las luchas Sindicales y Revolucionarias se ven justificadas, pues ahora los Trabajadores Universitarios pueden disfrutar de prestaciones económicas tales como: Complementario por zona geográfica de hasta el 50 % más al salario por cuota

diaria por prestar el servicio en los estados de Sonora, Quintana Roo, Campeche y Baja California; Prima de antigüedad correspondiente al 1.5 % a los trabajadores que cumplen del quinto al vigésimo año de servicio, y del 2% para los que tienen más de veintiún años de servicio; Aguinaldo de 40 días de salario; Estímulos por no faltas y/o retardos por trimestre de hasta \$ 208.00 M.N. y prima vacacional equivalente al 60 % de los salarios correspondientes a las vacaciones respectivas, entre otras.

La Ley Federal del Trabajo por sí sola, significa ya, un paquete importante de prestaciones y derechos reivindicatorios para los trabajadores, estos corresponden al mínimo a que tienen derecho, de ahí que los sindicatos se han dado a la tarea de superar los mínimos que señala la norma reglamentaria del artículo 123 Constitucional, muestra de ello son los logros económicos citados para los trabajadores de la U.N.A.M.

El Contrato Colectivo de la U.N.A.M., observa las siguientes Prestaciones Sociales:

Servicio médico del ISSSTE, de cuya aportación pagan la misma proporción la U.N.A.M. y sus trabajadores; vivienda, la U.N.A.M. paga el 5 % en términos de la Ley respectiva para proporcionar a sus trabajadores casas económicas e higiénicas; gratificación por pensión, jubilación o renuncia; pago a los familiares por defunción del trabajador; seguro de vida, una parte proporcional la paga la U.N.A.M., servicio de guardería; gratuidad de anteojos y aparatos ortopédicos para trabajadores y familiares; dispensa y

tiendas de autoservicio, entre otras.

Otro tipo de prestaciones son las culturales, que comprenden cuestiones tales como: ingreso a actividades culturales, deportivas y recreativas; promoción de viajes para trabajadores; becas en la U.N.A.M. para trabajadores y familiares; becas en escuelas incorporadas y para el estudio de lenguas extranjeras; gratuidad y venta de libros; sistema de enseñanza abierta para sus trabajadores que va de la primaria al nivel profesional; promoción de actividades y cursos de extensión de la cultura; ayuda económica para trabajadores que se titulan y licencias con goce de sueldo para elaboración de tesis, solo por citar algunas.

De las cláusulas 116 a la 132 del Contrato Colectivo, se establecen todo tipo de ayuda, tanto económica como material para las laborales propias del sindicato o para la organización de eventos de distracción en beneficio de los trabajadores y sus familias.

CONCLUSIONES

PRIMERA.

El Derecho del Trabajo en México es el pionero de América Latina y uno de los más avanzados en materia social, al elevar a nivel Constitucional la garantía del trabajo consagrado en el Artículo 123 de nuestra Carta Magna en la Constitución de 1917.

SEGUNDA.

La denominación correcta para nombrar a los Contratos Colectivos de Trabajo es la "Convención Colectiva", pero la Legislación Mexicana ha aceptado llamarlos Contratos, esto por el arraigo o la familiarización del término.

TERCERA.

En el Contrato Colectivo de Trabajo, se reconoce el principio de lucha de clases: Trabajo - Capital. En su elaboración participan los trabajadores como sindicato y el patrón o sindicato de patronos; del choque de estas dos fuerzas, brota el Contrato Colectivo de Trabajo, el cual rompe con el principio de la autonomía de la voluntad de las partes al obligar al patrón a la celebración de este instrumento Jurídico Laboral con el Sindicato mayoritario de trabajadores; y a los trabajadores en lo individual que se someten a lo pactado por las mayorías.

CUARTA.

El Contrato Colectivo de Trabajo, rebasa al Contrato Individual porque protege los intereses individuales de un trabajador, consagra los derechos de la colectividad de trabajadores y sus beneficios alcanzan a todos los trabajadores, sean o no sindicalizados.

QUINTA.

Ha sido muy larga la lucha y muy caro el precio que han pagado los trabajadores para conseguir el Contrato Colectivo, que significa en principio un conjunto de prestaciones que dignifican su vida como ser humano, un grupo de normas que garantizan su Derecho de Asociación y su estabilidad en el Empleo, y representa hoy por hoy la cúspide en la evolución del Derecho Colectivo del Trabajo Mexicano.

SEXTA.

El Contrato Colectivo de trabajo para el Personal Administrativo de la U.N.A.M. ha evolucionado en forma sorprendente, toda vez que actualmente contiene las condiciones de trabajo y prestaciones que sirven de modelo o ejemplo a las demás universidades del país.

SEPTIMA.

Dentro de esta evolución el Contrato Colectivo de Trabajo de la U.N.A.M. ha adoptado varios temas que son materia del Reglamento Interior de Trabajo, mismo que a partir de la implantación del Convenio Colectivo de 1973, sólo tiene vigencia en lo que beneficie a los trabajadores.

OCTAVA.

Se puede afirmar que la Contratación Colectiva dentro del Derecho Colectivo del Trabajo es el instrumento jurídico laboral idóneo para que la clase trabajadora avance y consiga las mejores y mayores condiciones de trabajo, en su favor.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. Mexico. 1985.
- 2.- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Editores Libreros. Argentina. 1960.
- 3.- CABANELLAS, Guillermo. Derecho Individual del Trabajo. Heliasta. Argentina. 1989.
- 4.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y la Práctica. Trillas. México. 1986.
- 5.- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Segunda edición. México. 1988.
- 6.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1977.
- 7.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1979.
- 8.- DE BUEN LOZANO, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Segunda Edición. Porrúa. México. 1983.
- 9.- DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Decima Edición. Porrúa. México. 1983.
- 10.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Sexta Edición. Porrúa. México. 1980.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Sexta Edición. Porrúa. México. 1980.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario, Francisco de Ferrari y otros. Derecho Colectivo Laboral. Asociaciones Profesionales y Convenios Colectivos. De Palma. Argentina. 1973.
- 13.- ENGELS, Federico. El Papel del Trabajo en la Transformación del Mundo en Hombre. Publicaciones Cruz. México. 1977.
- 14.- GARCIA CANTU, Gastón. Años Críticos de la UNAM. 1945-1987. Coordinación de difusión Cultural de la UNAM. Talleres Grupo Edición. México. 1978.
- 15.- GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del trabajo. Segunda Edición. Temis. Bogotá. 1970.
- 16.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Novena Edición. Porrúa. México. 1977.
- 17.- LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Porrúa. México. 1991.

- 18.- MOLINA FINEIRO, Luis J. Descripción de un Conflicto. Novena Edición. Porrúa. México. 1977.
- 19.- MUNDZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983.
- 20.- OROZCO ENRIQUEZ, José de Jesús. Regimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas. Dirección General de Publicaciones UNAM. México. 1982.
- 21.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituto del Derecho Mexicano del Trabajo. Oficina de Asesores del Trabajo. México. 1967.
- 22.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1973.
- 23.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1992.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Elaborada por Leyes y Códigos de México. Ciento diecisieteava edición. Porrúa. México. 1977.
- 2.- Código Civil para el Distrito Federal. Elaborado por Leyes y Códigos de México. Sexagésima Segunda Edición. Porrúa. México. 1993.
- 3.- Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Comentada por Baltasar Cavazos Flores. Octava Edición. Trillas. México. 1985.
- 4.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Décima Primera Edición. México. 1994.
- 5.- Ley Federal del Trabajo. Comentarios. Prontuario. Jurisprudencia y Bibliografía. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima Primera Edición. Porrúa. México. 1993.
- 6.- 55 años de Jurisprudencia Mexicana. Recopilada por Castro Zavala, Salvador. Apéndice I. Cárdenas. México. 1995.
- 7.- Poder Judicial Federal. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995. Materia del Trabajo. Tomo V. Themis. México. 1995.

OTRAS FUENTES

- 1.- La Contratación Colectiva del Personal Académico en el Derecho Comparado. Centro de Documentación Legislativa Universitaria. Madrid. México. 1982.
- 2.- Compilación de Legislación Universitaria de 1976 a 1980. Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos UNAM. Talleres de Fuentes Impresores. México. 1977.
- 3.- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Tomo I. Serie a.
- 4.- Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Vigésima Edición. Espasa-Calpe. España. 1984.
- 5.- Contrato Colectivo de Trabajo, 1984-1986. Universidad Nacional Autónoma de México. Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Publicaciones U.N.A.M. México. 1984.
- 6.- Contrato Colectivo de Trabajo 1985 - 1987. Universidad Nacional Autónoma de México. Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Publicaciones U.N.A.M. México. 1985.

V: b
