



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

ESCUELA DE DERECHO

LAS RELACIONES LABORALES DE LOS
TRABAJADORES DE LAS UNIVERSIDADES
ASPECTOS JURIDICOS

Biblioteca Central

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

Tesis Profesional

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO

P R E S E N T A

ALEJANDRO MARTINEZ ZUÑIGA

Querétaro, Qro., Septiembre de 1977

No. Adq. H 63629

No. Título IS

Ctas. 0348.63

M385r

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERÉTARO
ESCUELA DE DERECHO

LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES
DE LAS UNIVERSIDADES. ASPECTOS JURIDICOS.

T E S I S P R O F E S I O N A L
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
A B O G A D O .
P R E S E N T A
A L E J A N D R O M A R T I N E Z Z U Ñ I G A .

Querétaro, Qro., Mayo de 1977

A LA MEMORIA DE MI PADRE.

A MI MADRE.

A MIS HERMANOS.

A TODOS MIS MAESTROS Y COMPAÑEROS.

A MI GRUPO.

A LA UNIVERSIDAD AUTONOMA
DE QUERETARO.

DE UNA MANERA ESPECIAL A PILAR,

INDICE:

- CAPITULO I.- Historia del Sindicalismo y la Asociación Profesional.
- CAPITULO II.- El Contrato Colectivo de Trabajo.
- CAPITULO III.- La Universidad Nacional Autónoma de México.
- CAPITULO IV.- Resolución de las Comisiones de Legislación Universitaria y Trabajo Académico — Acerca de la Contratación Colectiva.
- CAPITULO V.- Ley Soberón.
- CAPITULO VI.- Conclusiones.

INTRODUCCION

El aspecto de la sindicalización universitaria es uno de los que en la actualidad ha causado gran inquietud en la vida del país y más concretamente en la vida de las universidades.

La intención del presente trabajo ha sido la de analizar los aspectos jurídicos de más importancia dentro de la lucha por la sindicalización universitaria, especialmente el Sindicato del Personal Académico de la UNAM; la forma en que han sido manejados por parte de las autoridades universitarias y gubernamentales y los argumentos que han querido hacer valer para impedir que los trabajadores de las universidades logren organizarse en sindicatos.

De la misma manera están contenidos en este trabajo los puntos de vista de los trabajadores, que fueron vertidos por sus representantes en las diferentes reuniones que se han efectuado con el propósito de llegar a un acuerdo, tanto en lo referente a la sindicalización como a la contratación colectiva, problemas a los que se les ha querido dar solución creando un apartado más al artículo 123 Constitucional.

CAPITULO I

HISTORIA DEL SINDICALISMO Y LA ASOCIACION PROFESIONAL.

BIBLIOGRAFIA:

- 1.- HARRI W. LAIDER, HISTORIA DE LAS TRADE UNIONS E HISTORIA DEL SINDICALISMO.
- 2.- MARIO DE LA CUEVA, DERECHO DEL TRABAJO, TOMO II, DECIMA-EDICION AUMENTADA, EDITORIAL PORRUA, PAG. 293.
- 3.- EUQUERIO GUERRERO, DERECHO DEL TRABAJO, CUARTA EDICION - AUMENTADA, EDITORIAL PORRUA, PAG. 271.
- 4.- MARIO DE LA CUEVA, OB. CIT. PAG. 298.
- 5.- EUQUERIO GUERRERO, OB. CIT. PAG. 271.
- 6.- LEON JOUHAUX: LA C.G.T.
- 7.- MAXIMO LEROY, EL DERECHO CONSUECUDINARIO OBRERO.
- 8.- MAXIMO LEROY, NOVELAS TECNICAS DEL SINDICALISMO.
- 9.- KETTELER, DIE ARBEITERFRAGE UND DAS CHRISTENTHUM.
- 10.- MARIO DE LA CUEVA, OB. CIT. PAG. 305.
- 11.- EUQUERIO GUERRERO, OB. CIT. PAG. 272.
- 12.- MARIO DE LA CUEVA, OB. CIT. PAG. 305.
- 13.- CODIGO SOCIAL DE MALINAS, PARRAFO 95.
- 14.- DOCTRINA SOCIAL CATOLICA DE LEON XIII Y PIO XI.

LA ASOCIACION PROFESIONAL

ANTECEDENTES HISTORICOS GENERALES

La explotación de los trabajadores por los patrones ha sido problema de hace muchos años, pero es hasta el siglo XIX — cuando toma más importancia este hecho, pues comienzan a surgir — las luchas entre trabajo y capital para hacer valer sus derechos — y defender sus intereses, tomando como medio primeramente simples agrupaciones que poco a poco se fueron perfeccionando hasta convertirse en verdaderos sindicatos.

En Roma los esclavos estaban considerados como "cosas" y eran símbolo de riqueza entre los ciudadanos romanos, por esto los poseedores de esclavos no los arriesgaban a morir en trabajos insalubres o peligrosos y contrataban hombres libres para desempeñar este tipo de trabajos. Pero los salarios y el riesgo demasiado por lo que se unieron y se declararon en huelga, situándose en una de las colinas de Roma hasta que los patrones accedieran — a darles mejor trato. Menenio Agripa, con su célebre teoría orgánica logró convencerlos de que regresaran a sus labores.

Siglos después aparece el fenómeno del feudalismo, que consiste en que una sola persona era propietario de grandes extensiones de tierras, así como de lo que en ellas se encontraba, tanto personas como animales o cosas.

Los señores feudales eran personas que llegaban a ser más poderosos aún que los mismos reyes, y se dedicaban a la guerra contra sus mismos vecinos por lo que dejaban en el olvido las tierras, permitiendo a los que en ellas habitaban, sembrarlas mediante elevados impuestos. Esto provocó que se crearan talleres familiares, como industria propia de estas familias, los que al unirse en grupos formaron los Gremios, que tenían por objeto la lucha de tipo económico entre los mismos grupos y la superación de la producción.

Posteriormente aparece el Estado Liberal, que era una forma de organización política completamente abstencionista, propiciando fuertemente que el capital explotara al trabajo al abstenerse de intervenir como regulador en las relaciones entre los particulares. Consecuencia de esto es la libertad de contratación, que en ningún momento tuvo características de contrato, como lo manifiesta su nombre, ya que el patrón imponía las condiciones de trabajo, todas — ellas inhumanas, como jornadas hasta de 18 horas, salarios míseros, incluyendo trabajo de mujeres y menores, condiciones a las que los trabajadores tenían que sujetarse de bido a la imperiosa necesidad de trabajo.

Aunado a todo esto aparece el maquinismo y los — trabajadores comienzan a ser desplazados de sus puestos por las máquinas, pues éstas podían hacer el trabajo hasta de diez hombres en menos tiempo.

Cansados los trabajadores de ser explotados, comenzaron a formar grupos aislados para hacer valer sus derechos, los cuales generalmente fracasaban en sus intentos, — pero que lograron despertar la conciencia de los demás trabajadores, en varios países de Europa.

Estos grupos fueron combatidos duramente por los representantes del capital, quienes contaban con el respaldo del Estado, llegando a considerar como delito cualquier tipo de agrupación obrera que tendiera a mejorar las condiciones de trabajo, como la Ley Chapelier, castigándose hasta con la muerte a los que formaran parte de estos movimientos.

La lucha continuó por mucho tiempo, hasta que la asociación profesional logró ser reconocida de hecho en algunos países europeos: como Alemania, Inglaterra, Francia, — sin existir una reglamentación, pero que significaba un —

gran triunfo en las luchas obreras, hasta que con el tiempo y -- por existir cada vez más asociaciones de obreros, se logró su -- reglamentación, dando origen a los sindicatos obreros que ac-- tualmente conocemos.

Los principales factores que obligan a los obreros a-- constituirse en asociaciones profesionales son las siguientes:

a) El principio capitalista dinero-mercancía-dinero -- dota a las empresas de un sentido patrimonial notorio e irre-- ductible, de tal manera que el trabajo es contemplado por el -- empresario y por la organización capitalista como una mercan-- cía que se adquiere al menor precio posible y por que se ad-- quiere se le somete, se le priva de toda iniciativa y se le es tructura dentro de una organización mecánica que priva al tra-- bajo de su espontaneidad y de su libertad.

b) La ejecución del trabajo en común en grandes ta-- lleres o fábricas tiene el efecto de concentrar grandes masas de trabajadores que por verse, tratarse, contribuir en tareas-- comunes y estar sujetos a un régimen jurídico igual, conviven.

c) El maquinismo que hace innecesaria la contratación-- de trabajadores en la misma escala que con anterioridad a este fenómeno se hacía, dejando a un sin número de trabajadores sin empleo.

d) Las relaciones cada día más estrechas entre las ac-- tividades económicas locales, nacionales e internacionales, re-- gionales, que producen un fenómeno de vinculación entre los -- trabajadoras y los patrones, a nivel local, nacional e interna-- cional y que da ocasión de formar federaciones y confederacio-- nes.

e) El desarrollo de la asociación profesional de tra-- bajadores en un ambiente polémico y de honda crítica, negación

de los valores culturales, y la decisión de implantar nuevas estructuras.

f) La homogeneidad cada día mayor de los trabajadores entre si que permite un entendimiento fácil entre todos-ellos.

g) La posición de futuro, de transformación social política apoyada en las doctrinas económicas de izquierda; - el comunismo, el socialismo, el anarquismo, etc., y la decisión de perfeccionar la organización sindical para constituir la en bases de una nueva estructura social, económica y política, dan al fenómeno de la asociación de nuestros días una-peculiaridad indiscutible.

EL SINDICALISMO INGLES

La primera época del sindicalismo inglés principia en el año de 1825 y termina en 1842 aproximadamente. A este período se le ha denominado Período Revolucionario.

Roberto Owens es el fundador de lo que se puede denominar el Socialismo Inglés y es el alentador del movimiento en favor de la Trade Unions y de la Reforma de la Legislación del Trabajo. 1

En el año de 1829 se efectuó el congreso obrero de Manchester, cuyo principal núcleo lo formaban los hilanderos.

Después en 1830 se organizó lo que fue una de las más fuertes asociaciones obreras de esos años, denominada Asociación Nacional para la Protección.

El socialismo de Gremios a semejanza del sindicalismo francés e inglés acepta el socialismo Marxista con su crítica al capitalismo y comparte la idea de superación del orden económico actual.

La sociedad del mañana dará satisfacción a estas realidades; el Estado será soberano en su esfera de acción y lo será también en las esferas de su competencia, interviniendo en las relaciones entre gobernados, para arrancar al capital los medios de producción y distribuirlos de una manera uniforme entre los mismos gobernados.

Las ideas Marxistas fueron de vital importancia pues su contenido y el momento histórico en que se virtió entre los trabajadores, representó para éstos la solución a sus innumerables problemas. De ahí el éxito de tan discutida doctrina.

EL SINDICALISMO FRANCES

El movimiento obrero francés ha tenido una vida más asarozca que la del inglés y ello se ha derivado de su espíritu revolucionario, la brutalidad de la Ley Chapelier y el Código Penal obligó a los trabajadores franceses a la acción revolucionaria. En 1848 pudo desaparecer el sistema capitalista, pero era aún demasiado poderoso y el movimiento obrero -- fue destruido. 2

En el tiempo en el que el señor feudal era dueño de las tierras y de lo que en ellos se encontraba, lo que más pudo lograrse fue la creación de gremios, que eran pequeños grupos de artesanos y tenían como finalidad defender la calidad de su trabajo, hasta junio de 1791 que se votó la Ley Chapelier, que fué la que suprimió las corporaciones y gremios. 3

La primera mitad del siglo XIX, encierra una brillante manifestación del socialismo francés: Saint Simón, — Blanqui, Cabet y Pierre Leroux son los principales nombres de esta corriente, Durante la segunda mitad del mismo siglo, se da lugar un combate ideológico entre Proudhon y Marx, del que nace el sindicalismo, que se define como la doctrina y tendencia social que procura la transformación de la sociedad, del orden jurídico y del Estado por procedimientos puramente sindicales y su substitución por una organización cuya célula sería el sindicato. 4

Existen en Francia tres etapas del movimiento sindical: La prohibitiva, que va desde la Ley Chapelier hasta 1848 después vino un período de tolerancia y por fin en 1884 se reconoció el derecho de libertad de asociación, conocido como Ley de Mayo. 5

En 1902 se crea la Confederación General du Travail

y por lazos de estrecha solidaridad a los trabajadores en la lucha por la emancipación integral. 6

La Charte D'Amiens presenta el siguiente panorama: Es indispensable la unión de todos los trabajadores; los fines sindicales perseguidos eran dos: una finalidad cotidiana, mejoramiento presente de las condiciones de vida y una finalidad del futuro, la emancipación integral de la clase trabajadora, la táctica sindical son los diversos procedimientos encaminados a la realización de los fines sindicales. 7

La C.G.T. Confederación General du Travail, sostuvo la nacionalización de la industria, pero la administración no responderá al Estado, sino a una organización descentralizada, unidos, estos cuerpos en una especie de Federación. 8

EL SINDICALISMO CATOLICO

La iglesia Católica se percató del movimiento obrero y procuró adueñarse de él.

El obispo Kettler en 1864 señaló el camino de la siguiente manera: El cristianismo puede favorecer de la manera más feliz, la tendencia moderna de ayudar a las clases obreras por las asociaciones. 9

La asociación de trabajadores tendría una doble misión, según el clero: difundir los principios de la religión católica y ayudar al mejoramiento de las condiciones de la vida del trabajador, mediante la doctrina social de la realización de los principios de la doctrina social de la iglesia 10

Para apoyar el movimiento obrero sindicalista, El papa dio a conocer varias encíclicas, como la Rerum Novarum, del 15 de Mayo de 1891, por León XIII; La cuadragésimo Anno de 15 de Mayo de 1931, de el Papa Pío XI y el Código Social de Malinas. 11

La encíclica Rerun Novarun se refiere a que la asociación profesional está basada en el derecho natural, en consecuencia el Estado debe reconocer la figura y respetar los derechos.

Los sindicatos pueden ser libres, o mixtos. En el tiempo posterior, la Iglesia se inclina en favor del sindicato libre; la encíclica Cuadragésimo Anno apunta esta resolución, la cual recogió Narciso Noger y la manifestó en su obra los Sindicatos Profesionales Obreros en la Santa Sede. - El Código Social de Malinas sancionó esta tesis.

La iglesia tenía el deseo de ver fructificar los esfuerzos por crear los sindicatos, pero con excepción de Alemania y Austria todo fracasó.

El sindicato debería ser instrumento de armonía entre trabajadores y patrones. 12

Es de desear que por medio del acuerdo conocido como contrato colectivo de trabajo, los sindicatos de patrones y obreros tengan entre sí un vínculo y un punto de apoyo. 13

Se cita una carta de la Sagrada Congregación del Concilio cuyos puntos IV y V caracterizan espléndidamente a los sindicatos católicos y son las siguientes:

IV.- La iglesia quiere que las asociaciones sindicales sean establecidas y regidas según los principios de la fé y de la moral cristiana.

V.- Queriendo la iglesia que las asociaciones sindicales sean instrumentos de concordia y de paz, y propone la institución de comisiones mixtas como medio de unión entre aquellas. 14

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

Una vez conquistada la Gran Tenochitlán, Córte estableció las bases para la explotación de los vencidos y dictó sus célebres ordenanzas. Las primeras industrias de la Nueva España fueron organizadas por Córtes. La industria manufacturera se estructuró sobre bases germinales, cada gremio tenía sus ordenanzas específicas; estos gremios tuvieron sus antecedentes en gremios europeos.

La historia del trabajo en México comienza con las encomiendas, que eran el instrumento suministrador de servicios personales y se desenvuelve a través de sus instituciones de carácter económico: el taller artesanal y obraje capitalista.

Desde 1821, México como país libre logra consolidar en parte con la independencia, a la clase económicamente débil, pero esta libertad política no trajo consigo la libertad de trabajo. Esta surgió al iniciarse la etapa de la Reforma. En el congreso Constituyente de 1856-1857 con la declaración solemne de que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales.

Triunfa definitivamente el principio de la libertad, que gracias a los héroes del liberalismo mexicano, hicieron que surgiera la libertad de trabajo, y que pasara jurídicamente en los artículos 4 y 5 de la Constitución promulgada por don Ignacio Comonfort. 14 (20)

Durante la Colonia la minería fué poseída por los españoles quienes lo explotaban en beneficio de los Estados Unidos. El 23 de Enero de 1906 los mineros del mineral de Cananea en el estado de Sonora, organizaron una Asociación a la cual denominaron "UNION LIBERAL HUMANIDAD". Los que pedían respeto a sus derechos como trabajadores, siendo asediados vilmente por el ejército. La organización denominada "GRAN CIRCULO DE OBREROS -

LIBRES" fundada en 1906 por los trabajadores de Río Blanco, -- pronto incluye a los obreros textiles Orizaba, no sin antes haber tenido que sufrir la represión brutal por parte del ejército de Porfirio Díaz, y también a la mayoría de los trabajadores textiles del estado de Puebla. 15 (24)

Con el triunfo de Madero en la Presidencia de la República el movimiento obrero tuvo un claro despertar. En 1911 se constituyó la unión de artes gráficas y el Comité Organizador de la Confederación Nacional de Trabajadores. 16 (25)

Existía en el país un clima más tranquilo en cuanto a libertad de asociación y pronto aparecieron muchos sindicatos por toda la república, pues no sólo se reconocía ese derecho sin ser reprimidos brutalmente, sin que también se les oía y se les hacía caso a la mayoría de los obreros.

La asociación profesional de trabajadores, en suma, -- constituye el instrumento de la lucha de clases al mismo tiempo que instituye el principio de la exaltación de los bienes colectivos o comunes o sea que el bien común y la utilidad de todos lo sitúa sobre los intereses individuales. 17 (28)

Resumiendo lo anteriormente expuesto podemos entrever como a través del tiempo y de las diferentes épocas aludidas con antelación, el derecho de A. P. de trabajadores por medio de su lucha y de sus propios estatutos, creó principios de emergencia en tanto se realizan los objetivos de la propia asociación. Estos derechos autónomos se consignan no sólo en los estatutos sindicales, que son las normas para los componentes de la asociación profesional de trabajadores, sino que tienen una repercusión frente al poder capitalista, porque es el derecho creado por el pueblo obrero.

Es palpable el desarrollo de las asociaciones profesionales modernas, no sólo en su superación de nivel de vida --

económica, sino en su activa participación dentro del ámbito político, pues bien conocido es el gran apoyo que brindan a los partidos políticos; como ejemplo de asociaciones profesionales de trabajadores de este tipo podemos mencionar a la CTM, al S.U.T.E.A.M., al S.P.A.U.N.A.M. y otros varios con gran poder político.

ANTECEDENTES SINDICALES EN LA UNAM.

EL SEOUNAM.- La primera manifestación sindical en la UNAM fué el 18 de octubre de 1933 formándose el sindicato de empleados y obreros de la UNAM, registrado en la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del D. F. el 3 de noviembre de 1933. - Después y con apoyo en la reforma a la fracción XXXI del artículo 123, fue cancelado el registro argumentándose que era competencia federal.

Así, los trabajadores olvidaron por algunos años el derecho de asociación que consagra el artículo 123.

Posteriormente los trabajadores administrativos de la Universidad, intentaron nuevas gestiones de registro, que les fueron negadas por la propia secretaría del Trabajo y Previsión Social; después se formó el ATAUNAM, Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM, que tampoco fue registrada. Por fin, los trabajadores formaron el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM. STEUNAM, que tampoco fue registrado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y contra tal negativa, los trabajadores solicitaron amparo, negándoselos el Tribunal Colegiado de Circuito, demostrando de esta manera que las autoridades en materia laboral, en materia de amparo desconocen absolutamente el artículo 123.

Sin embargo, al margen de las autoridades políticas y judiciales se impuso la vigencia del artículo 123 en la UNAM.

EL STEUNAM Y EL SPAUNAM

EL STEUNAM.- La primera asamblea general del STEUNAM se celebró el 29 de marzo de 1974 manifestando en su declaración de principios:

EL STEUNAM es una coalición de trabajadores para la defensa y el mejoramiento de sus intereses; fundamenta su existencia en los principios del sindicalismo democrático; se opone a cualquier intromisión del Estado como la Universidad y su actividad es producto de las decisiones de sus afiliados.

El estatuto del STEUNAM, en el artículo 3 define sus objetivos los cuales son:

Defender los intereses de sus afiliados mediante el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

Evitar la ingerencia de la Universidad o del Estado, y que su política se adopte tomando en cuenta a la mayoría de sus afiliados estableciendo un orden económico justo.

Fomentar las relaciones de solidaridad con las asociaciones del país que les sean afines.

En consecuencia el sindicato actuará bajo los principios de la lucha de clases, derivados del artículo 123.

EL SPAUNAM.- El primer congreso general ordinario del SPAUNAM se realizó en la Ciudad Universitaria, en octubre de 1974. Por las características de sus integrantes, la declaración de principios es más amplia.

En el artículo 4 se señalan los objetivos fundamentales siguientes:

- a) Estudio mejoramiento y defensa de sus intereses.
- b) Acciones necesarias para hacer efectivos sus derechos.

II.- El fomento de la unión y progreso de sus miembros luchando por:

- a) Nivelación de aumento de sueldos y salarios en nivel decoroso.

III.- El establecimiento de servicios sociales para los agremiados.

IV.- La garantía de su autonomía es independiente.

V.- La participación en la problemática del país mediante:

- a) La creación permanente de planes y programas de educación media y superior.

El artículo 5 señala un programa de acción.

Por consiguiente, el sindicalismo universitario es democrático, social y político para alcanzar la reivindicación económica del proletariado y los cambios en la vida social y política de nuestro pueblo.

LAS PRIMERAS HUELGAS DE LOS TRABAJADORES DE LA UNAM.

a).- La huelga del STEUNAM.- El 1er. movimiento huelgístico efectuado por este sindicato fué el 25 de octubre de 1972 y la huelga terminó el 15 de enero de 1973, por lo que se advierte que el contrato colectivo se celebró a consecuencia de la huelga.

Cabe mencionar que ante la negativa de las autoridades laborales y de amparo, de registrar el Sindicato la personalidad fué reconocida por la UNAM ya que el 123 no exige ningún requisito específico sino simplemente una coalición de trabajadores y se llevó a cabo la huelga en los términos de las fracciones XVII y XVIII del 123, sin intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que el propio artículo dispone que sólo será obligación de los trabajadores dar aviso 10 días antes de la huelga si se trata de un servicio público y éstos se encuentran ennumerados en el 445 de la Ley Federal del Trabajo.

b).- La huelga del SPAUNAM.- Este movimiento estalló el 16 de Junio de 1975, terminando mediante el convenio respectivo el 24 de Junio de 1975. Los derechos utilizados por este Sindicato, fueron los mismos que utilizó el STEUNAM, lográndose un acuerdo llamado "Condiciones gremiales del personal académico" que en realidad es un contrato colectivo.

Las huelgas de dichos sindicatos, constituyen un precedente social para estimular la lucha por el sindicalismo en las Universidades, iniciando una nueva etapa de superación científica y laboral en la vida de las mismas.

Terminación de los conflictos Huelguísticos en la UNAM.

La lucha sindical originó grandes acuerdos, al margen de las autoridades políticas y jurisdiccionales, pues las pláticas fueron entre patrón y trabajadores y trajeron consigo la celebración de acuerdos que benefician a la clase trabajadora.

Los conflictos huelguísticos entre el STEUNAM y UNAM, terminaron con la celebración del convenio colectivo correspondiente y por lo que se refiere al SPAUNAM se celebró el convenio colectivo de trabajo llamado condiciones gremiales del personal académico.

" LA SINDICALIZACION DE ACUERDO AL ART. 123 Y LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO menciona acerca de las relaciones colectivas, sindicatos, coaliciones y contratos colectivos de trabajo, lo siguiente:

Relaciones colectivas de trabajo.- Son las que se establecen entre la Empresa y la comunidad de trabajadores, como unidad de hecho o reunida en un Sindicato.

Cuando se conquistaron las libertades de coalición sindical, de negociación y contratación colectiva y de huelga, la comunidad obrera de cada empresa se elevó a la categoría de sujeto de derechos, del mismo rango que el empresario.

El artículo 123, fracción XVI, reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, así como formar sindicatos o asociaciones profesionales. A su vez las fracciones XVII, XVIII y XIX, del mismo artículo, reconocen como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros, pero las dos últimas de las fracciones citadas atribuyen a las huelgas y a los paros características diferentes; La huelga es el derecho de la mayoría obrera para suspender los trabajos de una Empresa con el fin de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción. En cambio la fracción XIX negó la legitimidad del paro como un instrumento para obligar a los trabajadores, mediante la suspensión de labores, a consentir el abatimiento de las condiciones de trabajo convirtiéndolo en institución con fin de autorizar a la empresa por las juntas a suspender los trabajos en virtud del exceso de producción.

XXXI.- Libertad de coalición.- Es el principio base de las relaciones colectivas, por lo que el artículo 335 en relación con el 123 consitucional reconoce la libertad de coalición entre trabajadores y patronos, definida como un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses.

Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.- Los trabajadores y los patronos tienen derechos de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa; Los sindicatos tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, elegir a sus representantes organizarse y formar un programa de acción. Después de que los artículos 360 a 364 fijan los requisitos para la formación de los Sindicatos, y de que el 365 dispone que deban registrarse en la Secretaría de Previsión Social o las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el 366 determina los casos únicos en que puede negarse el registro de un Sindicato y en su parrafo final agrega que si la autoridad ante la que se presente la solicitud de registro no dicta resolución en el término de 60 días, el registro se tendrá por hecho para los efectos legales.

También se acepta la sindicalización plural o sea que en una Empresa pueden existir varios sindicatos.

El Contrato Colectivo de Trabajo.- Constituye una fuente de derecho objetivo para las relaciones de trabajo individual o colectivo Art. 386.

El artículo 387 obliga al patrón a celebrar con el Sindicato, cuando éste lo solicite, un contrato colectivo y en caso de negativa, los trabajadores pueden utilizar el derecho de huelga.

La ley otorga al Sindicato mayoritario, la titularidad del contrato colectivo en empresas en que existan varios sindicatos y en caso de perder la mayoría, se pierde también la titularidad pero esto es mediante un procedimiento especial ante las autoridades correspondientes.

Del artículo 391 al 394 se ocupan del contenido de los contratos colectivos. El Art. 393 establece que a los contratos colectivos que les falte la especificación del monto del salario, no producirán efectos.

El artículo 395 se ocupa de la cláusula de exclusión. Se dispone que surtirá efectos para los trabajadores que ingresen a la Empresa después de que el Sindicato solicitó la celebración del Contrato Colectivo y la inclusión en el de la cláusula de admisión exclusiva de los sindicalizados.

CAPITULO II

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

BIBLIOGRAFIA:

MARIO DE LA CUEVA, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
TOMO II.
EDITORIAL PORRUA, S. A.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

IDEA GENERAL

El Contrato Colectivo de Trabajo tiene un origen en el siglo XIX, después del nacimiento de la Asociación Profesional. Fue rechazado en un principio por empresarios y algunos tratadistas de derecho civil, quienes negaban su validez, pero al final se impuso.

La Asociación Profesional tiene como finalidad el mejoramiento actual de las condiciones de existencia de los trabajadores y dicha finalidad la alcanzan, la Asociación Profesional y el derecho colectivo del trabajo, con el Contrato Colectivo de Trabajo; es la finalidad suprema del derecho del trabajo.

Es además un esfuerzo de democratización, ya que son los dos miembros de la relación de trabajo quienes pactan las condiciones en que se debe desarrollar el mismo, de esta manera ya no está sujeto el trabajador a la voluntad del patrón, quien fijaba unilateralmente las condiciones de trabajo y por otro lado logra una igualdad entre los mismos trabajadores, aboliendo las preferencias indebidas.

TERMINOLOGIA

SE le llama Contrato Colectivo de Trabajo porque en el siglo XIX, que es cuando surge, el derecho solo consideraba dos fuentes que eran el contrato y la ley, así para poder generar obligaciones debía dársele el carácter de contrato, y es colectivo porque por el lado de los trabajadores participa una colectividad humana.

También se le conoce por Tarifa, en Alemania, En Italia o también conocido por Contrato Colectivo de Trabajo o Convención Colectiva de Trabajo, como lo llamó León Duguit, en España se le conoce como Bases de los Jurados Mixtos de Trabajo, Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo o Contrato Colectivo de Trabajo.

El derecho mexicano emplea el término de Contrato Colectivo de Trabajo.

ESPECIES DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- El derecho del trabajo del siglo XIX era un derecho individual, pero pronto se dieron cuenta de que los problemas eran comunes a todos los obreros de una empresa y surge la contratación colectiva, pero no era suficiente pues los problemas de los trabajadores de una empresa eran iguales a los de las demás empresas de la misma industria; nació entonces la idea del Contrato-Ley o Contrato Colectivo Obligatorio que debería regir en una industria para todas las empresas que estuvieran en una zona geográfica o económica.

Hoy se puede hablar del tránsito del Contrato Individual de Trabajo al Contrato Colectivo de Empresa, u ordinario, y de este al Contrato Colectivo de Industria o Contrato-Ley, o Contrato Colectivo Obligatorio.

VENTAJAS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.- El Contrato Colectivo de Trabajo acarreó muchísimas ventajas, tanto para los trabajadores como para los patrones, pues mejoró en mucho las condiciones de trabajo, uniformó las prestaciones a los trabajadores y aseguró al patrono de que durante la vigencia del Contrato Colectivo no surgieran conflictos.

·VENTAJAS DE LOS TRABAJADORES:

a) Mejoramiento de las condiciones de trabajo.

- b) Imperio del principio de igualdad.
- c) Permite la creación y organización de servicios sociales en favor de los trabajadores.

Todo esto era imposible que el patrón lo contratara con el obrero en forma individual, pues era imposible que con cada trabajador el patrón se obligara a sostener una escuela, además de que no era del interés de cada obrero.

VENTAJAS PARA LOS PATRONES:

- a) La paz en la empresa, pues se pactaban las condiciones de trabajo por un tiempo determinado y durante ese tiempo no debería surgir conflicto alguno.
- b) El principio de la igualdad de condiciones, o sea, que a trabajo igual desempeñado en igualdad de condiciones, corresponde un salario igual.
- c) El Contrato-Ley ayuda a evitar la concurrencia desleal, pues anteriormente podían existir empresarios que lograran sustraerse de contratar colectivamente estando de esta manera en ventaja, pero al uniformar las condiciones de trabajo de las empresas de una industria y darles un sentido de obligatoriedad se evitan problemas de este tipo y obliga a los empresarios a superarse.

NACIMIENTO Y EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ORIGENES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.— Diversos autores opinan que el primero de estos pactos se celebró en 1862 para los tejedores de la lana, en Inglaterra.

El Contrato Individual no se puede hablar de un acuerdo de voluntades, propiamente, pues el patrón formulaba el reglamento interior de trabajo en el que se especifican salarios bajísimos, jornadas hasta de 18 horas y en general, condiciones de trabajo infrahumanas a las que los trabajadores se tenían que someter por la necesidad de trabajo que tenían; es pues un contrato de adhesión. Ante esta situación el Estado no intervenía como debía hacerlo, procurando un equilibrio entre los dos factores de la producción, favoreciendo con su abstencionismo al capital. Por estas razones los trabajadores formaron la Asociación Profesional, cuando la pugna entre individualismo y liberalismo se decidió en favor del primero. El hombre es libre, luego puede asociarse. El Estado se abstuvo en la lucha entre cada trabajador y su patrono y ahora también se abstendrá en la lucha entre los grupos obreros y sus patronos; el Contrato Colectivo de Trabajo será libre.

LA EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.— Desde 1824 era posible celebrar en Inglaterra Contratos Colectivos, pero los empresarios no tenían obligación de aceptarlos; la fuerza de los obreros era mínima, generalmente perdían las huelgas. No fue sino hasta la segunda mitad del siglo pasado, que cedió el capital, por la unión de trabajadores de Inglaterra, Bélgica, Francia y Alemania y se pudieron generalizar los Contratos Colectivos.

Esta generalización fue anterior al reconocimiento de la nueva figura jurídica por la doctrina y las leyes. La única figura que podía explicarle era el contrato, pues regulaba situaciones entre particulares y entraba en el campo del derecho privado.

Las luchas obreras lograron el reconocimiento por la Ley del Contrato Colectivo de Trabajo y la reglamentación del mismo. El primero de febrero de 1804 se formuló el primer código civil Holandés, primera ley en Europa que lo reconoce y reglamenta. El Código Federal Suizo de las obligaciones, en vigor desde el primero de enero de 1912, lo reglamentó también

Otra etapa es la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo en su reglamentación de leyes especiales.

El derecho civil no le explicaba en cuanto a sus efectos. Los países querían dejar la contratación de la libre voluntad, sin reglamentarla.

La primera reglamentación detallada se encuentra en la Ley Francesa del 25 de Marzo de 1919. Muy importante es la Ley Española del 21 de Noviembre de 1931. En América la inicio Chile el 8 de Septiembre de 1924.

Una última etapa de evolución puede ser la de elevación del contrato colectivo de trabajo de garantía constitucional.

El Contrato Colectivo de Trabajo devino una garantía social reconocida en las constituciones; cambió su panorama — pues las leyes ordinarias pudieron declarar obligatoria su celebración; Para los patrones cuando lo pedían sus obreros, y para los trabajadores en el supuesto de que la mayoría se entendiera con el empresario. Surgió la posibilidad de la sentencia colectiva, sustituyendo la voluntad de trabajadores y patrones, esto es, la sustitución del Contrato Colectivo del Trabajo.

EVOLUCION HISTORICA DEL CONTRATO-LEY

En la Nueva España no existe ningún antecedente de Contrato Colectivo, por no existir las asociaciones de compañeros.

a) PRECEDENTES HISTORICOS.- El Contrato Colectivo de Trabajo fue siempre lícito en el derecho mexicano. El historiador Valade relata la firma de un convenio de condiciones colectivas de trabajo en 1875 para los mineros de Pachuca.

A principios del siglo se practicó el reglamento de trabajo el más notable fue el Reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón, en Puebla, en 1906, de la cual salió el famoso -- laudo de Profirio Díaz, en 1907, en el que debe verse un antecedente lejano de la Convención Téxtil de 1925-1927.

En 1912 se firmó en México la Tarifa Mínima Uniforme para -- la industria téxtil, segundo antecedente de la Convención Téxtil, -- la cual constituía un contrato-ley.

b) LA LEGISLACION CONSTITUCIONALISTA.- La revolución constitucionalista trajo el desarrollo del sindicalismo y del Contrato Colectivo de Trabajo. Al igual que en Europa, en México son anteriores los Contratos Colectivos a la Legislación.

El proyecto Zumbarán para una legislación del trabajo en -- 1915, confeccionado por Carranza, fue incluido y adoptado en 1916-- la legislación de Coahuila; así devino en legislación positiva.

LA CONSTITUCION DE 1917 Y LA LEGISLACION POSTERIOR

En el artículo 123 de nuestra Constitución no se menciona el Contrato Colectivo, por lo que algunos sectores jurídicos sostuvieron que no era obligatorio para los empresarios su celebración. Pero la doctrina y la jurisprudencia autorizaban el derecho de huelga para lograr la contratación colectiva, por lo que se decía que debería quedar incluido en el párrafo introductorio.

Posteriormente fue adoptado por las legislaciones de los Estados. En Veracruz, Cándido Aguilar dictó una Ley a raíz de la cual los patronos de la Industria Têxtil se reunieron en México, de donde salió la Convención Têxtil, primer contrato-ley de nuestro derecho.

El Proyecto de Código Portes Gil, después de reglamentar el Contrato Colectivo ordinario, se ocupó del contrato-ley. Lo siguió el proyecto de la Secretaría de Industria y la Ley Federal del Trabajo.

PRECEDENTES Y FUNDAMENTO LEGAL DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO.

LA LEGISLACION DE LOS ESTADOS.- En los estados de Veracruz Nayarit, Sonora, Sinaloa, Querétaro y Aguascalientes las definiciones que contienen en sus leyes son deficientes.

Sin embargo la Ley Federal del Trabajo de Chiapas en su artículo 176 contenía una de las mejores definiciones del contrato colectivo:

" Con el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo se designan las convenciones celebradas con los sindicatos de obreros o -- por las confederaciones de sindicatos de obreros, con un patrono, -- un sindicato de patronos o una confederación de sindicato de patronos, a fin de someter las mismas reglas y sujetar a las mismas responsabilidades los contratos individuales de trabajo." (1918)

También las leyes del trabajo de Campeche, en su artículo 7 definían al contrato colectivo de trabajo más acertadamente, llamándolo convenio industrial, queriendo sugerir que no era un contrato de trabajo corriente. (1918)

La ley del Trabajo de Coahuila de 1920 definía acertadamente en su artículo 122 al contrato colectivo de trabajo y en otro artículo señalaba las obligaciones.

La ley del Trabajo de Jalisco de 1923 confundió el contrato colectivo con el contrato individual de trabajo. Las leyes del trabajo de Zacatecas e Hidalgo fueron muy pequeñas en su contenido

Los proyectos para el Distrito y Territorios Federales.- El Congreso Federal intentó legislar en dos ocasiones, la primera en 1919 en el artículo 112, cuya definición era igual a la Ley de Jalisco.

El artículo núm. 8 del proyecto de 1925, reconoció la licitud del contrato colectivo de trabajo, pero no ofreció definición.

EL PROYECTO PORTES GIL.- Contenia la primera doctrina mexicana del contrato colectivo del trabajo, pero sus exageraciones lo hicieron fracasar.

Distingue tres figuras: Contrato Individual de Trabajo, Contrato de Equipo y Contrato Colectivo de Trabajo.

Por otra parte recogió el contrato-ley, que ya se practicaba en la industria téxtil.

El contrato de equipo era el celebrado por un sindicato de obreros y por el cual se obligaban a prestar determinado trabajo. No se puso en práctica por considerar, los obreros, que podía ser medio de explotación.

EL PROYECTO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO-Y-DEL TRABAJO.- Es igual al proyecto de Portes Gil, sólo defiere en la exposición de motivos.

FUNDAMENTO LEGAL DEL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO.

Aunque el legislador no lo mencione precisamente, se desprende de las siguientes consideraciones:

En el artículo 123 Constitucional pueden encontrarse los fundamentos de la institución.

La fracción XVI del precepto reconoció el derecho de asociación profesional y esto implica el de contratar colectivamente. La asociación profesional tiene como fin el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los obreros y esto se alcanza por medio del contrato colectivo de trabajo, pues de no permitirse el mismo saldría sobrando el derecho de asociación profesional.

Por otra parte, la fracción XVIII del mismo 123, dice que las huelgas serán lícitas cuando traten de obtener un equilibrio entre los factores de la producción y para esto es necesario crear ciertas reglas que vienen a ser el Contrato Colectivo de Trabajo y salario de los trabajadores, tesis que se realiza plenamente en el Contrato Colectivo de Trabajo.

CARACTERES GENERALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PUEDE UNICAMENTE CELEBRARSE POR UN SINDICATO OBRERO.- El sindicalismo obrero tiene como finalidad tutelar los derechos de los trabajadores y se logra a través de reglas contenidas en el contrato colectivo, las cuales al ser convenidas por un sindicato obrero, protegen a todos los trabajadores de la empresa, de otra manera se traduciría a relaciones individuales de trabajo.

LA CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PUEDE UNICAMENTE CELEBRARSE POR UN SINDICATO OBRERO.- Esta obligación está contenida en el artículo 387 de La Ley Federal del Trabajo. Se ha discutido mucho su unilateralidad y su falta de apoyo constitucional, pues si el artículo 123 admite la licitud del contrato colectivo, ninguna de sus fracciones habla de la obligatoriedad de su celebración.

La reglamentación del trabajo emana de la constitución y tiene como finalidad lograr un equilibrio entre el trabajo y el capital, como factores de la producción, es por esto que las medidas contenidas en las legislaciones secundarias también deben ser obligatorias. Por otra parte si impone al patrón la obligación de celebrar el contrato colectivo de trabajo, pero no de aceptar su contenido, pues este será el producto de una discusión o simplemente su aceptación por parte del patrón por parecerle justo su contenido. La ley concede a los trabajadores una acción ante la junta de conciliación y arbitraje para declarar vigente un contrato colectivo de trabajo, en caso de que el patrón se niegue a otorgarlo, pero no va a ser lo pretendido por los trabajadores, sino lo justo lo que se va a otorgar por la misma junta.

FORMAS DE ADQUIRIR VIDA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El principio consagrado en el artículo 387 necesitaba de medios para hacerlo efectivo, es por esto que nacieron dos formas para el advenimiento de la vida jurídica del contrato colectivo de trabajo: su formación voluntaria y su imposición por la autoridad.

El empresario puede voluntariamente celebrar el contrato colectivo de trabajo, pero en caso de que se niegue a hacerlo, los trabajadores pueden acudir ante la junta de conciliación y arbitraje, y ésta fijará las cláusulas del contrato colectivo. La primera manera de celebrar el contrato colectivo de trabajo deviene de los artículos 386 y 387 y la segunda del artículo 811 de la Ley Federal del Trabajo.

Existen cuatro procesos de formación de contrato colectivo:

- a) Por simple acuerdo entre los trabajadores y patronos, — consignando en el artículo 386 y 387 de la Ley Federal — del Trabajo vigente, y es su forma de celebración natural.
- b) Acuerdo entre trabajadores y patronos para poner fin a — una huelga.
- c) Fijación del contenido del contrato colectivo de trabajo por laudo arbitral.
- d) Como resultado de la acción entablada por el sindicato — respectivo ante las juntas.

LOS CARACTERES ESPECIALES DEL ELEMENTO NORMATIVO

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SE EXTIENDE A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA NEGOCIACION, Y ES POR TANTO, UN CONTRATO DE EMPRESA.-- El contrato colectivo europeo regía para los miembros de la asociación que lo pactó; el nuestro vale para todos los trabajadores de la empresa o empresas que abarca. -- Aquel era un contrato para la asociación, este es un contrato para la empresa.

El contrato colectivo que se aplicaba únicamente a la asociación no cumplía con el principio de que a trabajo -- igual salario igual, pues los trabajadores que no pertenecían a la asociación podían tener mayor o menor salario, rompiendo con la uniformidad de aplicación de las condiciones de trabajo.

Existe también el principio democrático de las mayorías, por el que la ley da facultad de celebrar el contrato colectivo al sindicato mayoritario. También establece la Ley que no podrán pactarse en el contrato colectivo condiciones de trabajo menores que las establecidas y la no aplicación de la cláusula de exclusión a trabajadores que no pertenezcan al sindicato, pero que ya se encontraban trabajando en la empresa cuando se otorgó en contrato.

LA INMEDIATEZ O VIGENCIA AUTOMATICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.-- Una vez celebrado el contrato colectivo surge efectos inmediatos, esto es que sus cláusulas pasan de pleno derecho, sin necesidad de un acto jurídico adicional, a formar parte de los contratos individuales.

LA INDEROGABILIDAD O VIGENCIA INCONDICIONADA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.-- No se encuentra disposición ex--

presa en la ley, pero no es una práctica indudable en nuestro derecho. Además, al negarse su inderogabilidad, sería negar también la validez del principio.

LA MINUCOCIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- El contenido de los contratos colectivos de trabajo es de tal manera minu--cioso, que nada puede agregarse, ni hace falta individualizar las -normas porque ya lo están.

EL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Existen dentro del contrato colectivo dos tipos de cláusulas: Las que contienen derechos y obligaciones de las partes y las que contienen una reglamentación de las condiciones de trabajo en favor de las personas representadas. Lo primero es un método para conseguir lo segundo.

El elemento obligatorio comprende por lo general las siguientes cláusulas:

- a) Las relacionadas con la aplicación del contrato colectivo de trabajo y prohibiciones que puedan entorpecer su vida jurídica.
- b) Las relativas a la organización de las relaciones colectivas incluyendo los sindicatos.
- c) Las que prevén la creación de instituciones paritarias como bolsa de trabajo, consejos de empresa, etc
- d) Admisión y despido de personal.

El elemento normativo comprende los siguientes datos:

- a) Obligaciones de trabajadores y patronos.
- b) Terminación de los contratos de trabajo.
- c) Ciertas normas para organizar las relaciones de trabajo y regulación de los conflictos individuales.

En el primer tipo de elementos los sujetos son individuales y en el segundo tipo los sujetos son las asociaciones o sindicatos. El primero es contractual y el segundo tiene carácter de Ley.

EL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO

Su contenido es el siguiente:

- a) LA ENVOLTURA.- Son normas que se refieren a la vida e imperio de la institución.
- b) EL ELEMENTO OBLIGATORIO.- Esta formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo y por las reglas que fijan las obligaciones que contraen las partes.
- c) EL ELEMENTO NORMATIVO.-Según la idea que prevalece en la doctrinas se compone de las condiciones generales para la prestación individual de los servicios.

De estos tres es esencialmente imprescindible el elemento normativo, sin que esto quiera decir que los otros dos carezcan de importancia, pues existe una estrecha vinculación entre los tres elementos.

La ley federal del trabajo vigente, menciona en su artículo 391 el contenido de los contratos colectivos:

- a) Nombres y domicilios de los contratantes.
- b) Empresas o establecimientos que abarca.
- c) Duración.
- d) Jornadas.
- e) Días de descanso y vacaciones.
- f) Monto de los salarios.
- g) Las demás estipulaciones que convengan las partes.

LA DURACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Su duración no puede ser permanente, pues no llenaría su función ya que su contenido es económico esencialmente y la vida económica está en constante cambio.

Su duración puede ser por tiempo determinado, por obra determinada o por tiempo indefinido.

REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El artículo 399 señala que para la revisión del contrato colectivo deberá entregarse la solicitud 60 días antes de:

- a) El vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años.
- b) Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.
- c) De transcurso de dos años en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Los contratos colectivos serán revisados cada año, en lo que se refiere a salarios en efectivo por cuota diaria, según lo dispone el artículo 399 Bis. La solicitud debe hacerse 30 días antes del cumplimiento de un año de celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

RESICION DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

Podemos hablar de incumplimiento del contrato colectivo de trabajo pero no de rescisión ya que la misma Ley establece formas para hacer cumplir lo pactado en los contratos colectivos.

MODIFICACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

El planteamiento correcto de la cuestión es el siguiente: ¿ Puede uno de los actores del contrato Colectivo exigir su revisión antes del vencimiento del plazo de duración y en caso de negativa de la otra parte entablar una acción ante la junta de conciliación y Arbitraje para que ésta modifique el contenido del Contrato Colectivo? .

La diferencia entre revisión y modificación es que la primera es un derecho de las partes en tanto que la última es consecuencia de presentarse circunstancias extraordinarias.

La teoría de la imprevisión expresa que las condiciones pactadas permanecerán de esa manera hasta que se cumpla el término del contrato que las cosas se conserven en la condición prevista al celebrar el contrato. El derecho del trabajo acoge ésta teoría, según se revela en las reglas de suspensión y terminación de las relaciones de trabajo.

Esta misma teoría se aplica para modificar el contrato colectivo en beneficio de los trabajadores o patrones así sabemos que las Juntas tienen la facultad de disminuir personal, jornada, salarios, en favor del patrón y también puede darse el caso de que se presente en la empresa una bonanza o el costo de la vida aumente desmesuradamente, por tanto los trabajadores pueden pedir modificaciones de las condiciones de trabajo.

LA TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Existen varias hipótesis, a saber:

a).- La terminación del contrato colectivo y la persistencia de las terminaciones individuales de trabajo.

b).- Disolución del Sindicato titular del contrato colectivo subsistiendo las relaciones individuales.

c).- Terminación de las relaciones de trabajo por falta de materia prima o cierre de una empresa.

d).- Las relaciones individuales terminan, pero la empresa va a continuar trabajando; o se declara inexistente una huelga y los trabajadores se niegan a regresar a sus labores, por tanto se dan por terminadas las relaciones individuales de trabajo.

A raíz de estos problemas surgen dos opiniones:

La primera sostiene que el contrato colectivo concluye en virtud de haber desaparecido la totalidad de las relaciones que regía y especialmente o que al no existir en la empresa trabajadores o miembros de un sindicato faltaría la base para la vigencia del contrato colectivo.

La segunda tesis es propuesta. Ciertamente el patrono no está obligado a celebrar contrato colectivo antes de -- inaugurar los trabajos y en tanto no existan obreros miembros de un Sindicato dentro de la empresa, pero nada lo impide y si así lo pacta, está obligado a inaugurar sus labores a cumplirlo.

CAUSAS CONCRETAS DEL TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO.

El artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo vigente nos dice:

El contrato colectivo de trabajo termina:

- a).- Por mutuo consentimiento.
- b).- Por terminación de la obra y
- c).- En los casos del capítulo VIII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que este último caso sea el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento

CAPITULO III

LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

BIBLIOGRAFIA:

DERECHO ADMINISTRATIVO
ANDRES SERRA ROJAS
EDITORIAL PORRUA
QUINTA EDICION

NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.
ALBERTO TRUEBA URBINA
EDITORIAL PORRUA.

LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

CARACTERISTICAS.- La UNAM es una corporación pública organismo descentralizado del Estado, dotada de plena capacidad jurídica, Artículos 1 y 2 inciso I de su Ley Orgánica.

De todos los organismos descentralizados que bajo formas muy diversas se han creado en la legislación administrativa mexicana, ninguna acusa un grado tan extremo de autonomía como la universidad.

El Artículo citado denomina la Universidad " Corporación Pública ", es decir, un sujeto de derecho público que " Reune obligatoriamente una serie de personas con intereses comunes, en un proceso de renovación de profesores y alumnos

Aunque la Ley clasifica a la UNAM como Organismo Descentralizado del Estado, el desarrollo de la misma y sus problemas críticos, se caracterizó por un constante enjuiciamiento de su naturaleza jurídica.

El régimen Jurídico de la UNAM se encuentra en su Ley Orgánica, publicada en le Diario Oficial el 6 de Enero de 1945

Los estatutos de la UNAM fueron aprobados por el Consejo Universitario en Febrero y Marzo de 1954.

Debemos indicar que de acuerdo con el Artículo 10. - Fracción IV de la Ley para el control, por parte del Gobierno Federal, de los organismos descentralizados y empresas de participación estatal no se encuentran comprendidas en dicha ley las instituciones docentes y culturales.

La ley de responsabilidad no se aplica a los funciona-

rios y empleados de la UNAM, de acuerdo con el Artículo III de la misma: Serán aplicables las disposiciones contenidas en este Capítulo a los funcionarios y empleados de los Organismos Públicos Descentralizados, cuando aquellos sean designados por el Ejecutivo Federal o a proposición del mismo.

La Universidad tiene por fines, impartir educación Superior para formar profesionistas, investigadores, profesores Universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura. Artículo I de la Ley.

El concepto de autonomía significa el poder que tiene una Institución para darse su propia ley y para administrarse. El orden básico de la Universidad arranca de las facultades Constitucionales y legales que tiene el estado y la Universidad es competente, con base en esas leyes para formular su propio orden jurídico, y su organización corresponde técnicamente a lo que la doctrina administrativa llama un régimen de nautarquía.

Las autoridades Universitarias son.

- a).- La Junta de Gobierno. Arts. 4, 5 y 6 de la Ley Orgánica.
- b).- El Consejo Universitario Arts., 7 y 8 de la Ley Orgánica.
- c).- El Rector de la Universidad Art. 9 de la Ley Orgánica y 9 del Estatuto.
- d).- El Patronato Art. 10 de la Ley Orgánica.
- e).- Los Directores de las Facultades.

f).- Los Consejos técnicos de las Facultades y Escue--
las e Instituciones Art. 12 Ley Orgánica.

g).- Los de investigación científica y humanidades. --
Art. 12.

El patrimonio de la Universidad Nacional Autónoma de --
México estará constituido por los bienes y recursos que a con--
tinuación se enúmeran.

I.- Los inmuebles y créditos que son actualmente de --
su propiedad, en virtud de haberseles afectado para la Constitu--
ción de su patrimonio por las Leyes del primero de Julio de --
1929 y el diecinueve de Octubre de 1933 y los que con postero--
ridad hayan obtenido.

II.- Los inmuebles que para satisfacer sus fines ad--
quieren el futuro por cualquier título jurídico.

III.- El efectivo, valores, créditos y otros bienes --
muebles así como los equipos y semovientes conque cuenta en la--
actualidad.

IV.- Los legados y donaciones que le hagan y los fi--
deicomisos que en su favor se constituyan.

V.- Los derechos y cuotas que por sus servicios recau--
de.

VI.- Las utilidades, intereses, dividendos, rentas, --
aprovechamientos y esquilmos de sus bienes muebles e inmuebles.

VII.- Los rendimientos de los inmuebles y derechos que
el gobierno federal le destine y el subsidio anual que el pro--
pio gobierno le fijara en el presupuesto de egresos del ejerci--
cio fiscal.

Una de las facultades del patronato de la Universidad es la de formular el presupuesto general anual de ingresos y egresos, así como las modificaciones que haya que introducir en cada ejercicio, oyendo para ello a la comisión de presupuesto de consejo y al Rector.

El presupuesto deberá ser aprobado por el Consejo Universitario.

También tiene facultad el Patronato para presentar al Consejo Universitario, dentro de los tres primeros meses a la fecha en que concluya, un ejercicio, la cuenta respectiva, — previa revisión de la misma que practique un contador, designado con antelación por el propio Consejo Universitario.

Por lo que ve a las relaciones de la Institución con el Estado el Poder Legislativo Federal está en todo tiempo capacitado para modificar la Ley Orgánica, ya que siendo un poder soberano le corresponde en forma exclusiva regular el desenvolvimiento jurídico de las Instituciones Descentralizadas

Por lo que se refiere a la Universidad, la Ley para el Control de los Organismos Descentralizados y empresas de participación estatal con excepción de las instituciones docentes y culturales. Por consiguiente la Universidad goza de una plena autonomía administrativa y académica, dentro del sistema de las diversas leyes administrativas, art. 1 de su Ley orgánica, 1 del estatuto y 1 de la ley de organismos descentralizados citada anteriormente.

Los ingresos de la Universidad y los bienes de su propiedad, no estarán sujetos a impuestos o derechos fiscales, locales o municipales. Tampoco estarán grabados los actos o contratos en que ella intervenga, si los impuestos conforme a la ley respectiva, debiesen estar a cargo de la Universidad.

La UNAM gozará de la franquicia postal para la correspondencia oficial y de los privilegios que disfrutaban las oficinas públicas en los servicios telegráficos.

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.

¿Puede conceptuarse la UNAM como autoridad?

La Ley Orgánica de la UNAM no le da en principio el carácter de autoridad, principalmente cuando sus resoluciones afectan los intereses de sus trabajadores.

En diversas ejecutorias el Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito, ha resuelto que la UNAM es un organismo descentralizado, pero esa designación no es suficiente para que tenga el carácter de autoridad para los efectos del amparo, porque no tiene dependencia jerárquica con ningún órgano del Estado, sus autoridades las nombra ella misma y cuenta con patrimonio propio formado con bienes sujetos a las disposiciones del derecho común, salvo los inmuebles destinados a su servicio, los que son inalienables e imprescriptibles, por disposición del artículo 16 de la citada Ley orgánica. Por tanto, no puede sostenerse que la universidad sea un órgano del Estado, primer elemento constitutivo del concepto de autoridad.

QUE ES LA UNAM. ANTECEDENTES.- Un antecedente remoto de la UNAM fue la real y pontificia universidad de la Nueva España, cuya creación fue ordenada por Felipe II, en cédula real de 21 de Septiembre de 1551 a instancias de Fray Bartolomé de las Casas.

En el México independiente se inició el cambio educativo al implantarse el positivismo.

Ley Orgánica de Instrucción Pública de 2 de Diciembre de 1867 y su complementaria de 1869.

La UNAM fue creada por ley de 26 de mayo de 1910, compuesta de cuatro preceptos que contienen nombre y fines, escuelas integrantes y forma de incorporarlas, autoridades, nombramiento y duración del Rector.

El 22 de septiembre de 1910 nació dicha universidad, pero no pudo disfrutar de vida placentera porque dos meses después, el 20 de noviembre de 1910 estalló la revolución mexicana y por ello no fue dirigida por miembros de la dictadura sino -- por hombres del nuevo gobierno.

LA UNAM.- Una huelga de estudiantes en el año de 1929, en contra del rector, Lic. Antonio Castro Leal, originó un movimiento de repercusión nacional y como consecuencia de la huelga surgió la UNAM, cuya autonomía promoviera Emilio Portes Gil por ley del 22 de Junio de 1929, facultando, el Congreso, al Ejecutivo a expedir una nueva Ley Constitutiva que contiene principalmente:

La declaración de autonomía, autoridades de la UNAM, sus facultades, presupuesto, integrantes, nombramiento de rector, sus facultades, facultades del ejecutivo dentro de la universidad, etc.

LA UNAM COMO PATRON.- La empresa es una entidad de explotación desde el momento en que utiliza el trabajo de una o varias entidades humanas en la producción económica o cualquiera otra actividad, en la que se explota a todos los que trabajan, y es patrón la persona que utilice los servicios de una o varias personas físicas.

La Ley Federal del Trabajo define al patrón como la -- persona física o moral que utiliza los servicios de uno o va---

rios trabajadores y a la empresa como la unidad de producción y distribución de bienes o servicios distinguiéndola del establecimiento, que es una unidad técnica que funciona como sucursal, agencia u otra forma, y forma parte de la empresa. (Art. 10 y 16 L.F.T.)

Por tanto las escuelas, colegios, institutos, centros de cultura y universidades que utilicen trabajadores tienen el carácter del patrón, de acuerdo a la legislación y a la doctrina social del derecho del trabajo.

La naturaleza jurídica de la UNAM se define en su misma Ley Orgánica en los siguientes términos:

" Art. 1.- La UNAM es una corporación pública, organismo de centralizado del Estado, dotado de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales y extender con amplitud los beneficios de la cultura."

La Ley Federal del Trabajo y las relaciones entre la UNAM y sus trabajadores.- En la universidad se creía y aún hay quien lo sostenga, que el derecho del trabajo regula conflictos entre factores de la producción económica y en los que se da el binomio de trabajador-patrón, que es el caso de la universidad y su personal, y otros centros culturales.

Por supuesto que la legislación universitaria de carácter laboral se aplica jerárquicamente en términos secundarios, en relación con la constitución y la ley social, pero cuando la legislación universitaria social establezca normas laborales superiores a la declaración de derechos sociales y reglamentación correspondiente, entonces se aplicará por encima de éstos los estatutos, la norma que más beneficie al trabajador.

Los Conflictos Laborales.- En 1972 Pablo González Casanova como rector de la UNAM, recibió el primer conflicto laboral. El rector consultó con varios profesores de la facultad de Leyes y sus opiniones fueron de que los empleados de la UNAM no tenían calidad jurídica de trabajadores y en consecuencia no tienen derecho a la contratación colectiva ni a la huelga. El conflicto se agudizó y el rector renunció substituyéndolo el Dr. Guillermo Soberón Acevedo quien celebró un contrato colectivo de trabajo con el STEUNAM. Así terminó el primer conflicto, imponiéndose la vigencia del 123, ya que el sindicato se le había negado el registro - sin fundamento legal - así como el amparo. Las autoridades universitarias procedieron rectamente al sujetarse al 123 que está por encima de las reglamentaciones laborales.

Posteriormente para poner fin al conflicto de huelga de los miembros del SPAUNAM, se convino adoptar un capítulo llamado "Condiciones Gremiales de Trabajo del Personal Académico."

LA EMPRESA EN EL ASPECTO ECONOMICO Y LABORAL

BIBLIOGRAFIA:

DERECHO ADMINISTRATIVO.
ANDRES SERRA ROJAS.
EDITORIAL PORRUA.
TOMO I
QUINTA EDICION 1972

La Empresa desde el punto de vista jurídico.- El punto de vista jurídico señala las formas de derecho a través de las cuales se desenvuelve la actividad económica de la empresa.

En nuestro país las empresas son sociedades mercantiles, pero cuando una particular no adapta esas formas, lo que integra es un establecimiento mercantil. Creemos que ambos conceptos pueden comprenderse bajo el rubro general de empresa privada, pensando que en ellas debe predominar el propósito mercantil.

Por empresa mercantil se entiende la actividad económica que organiza a los elementos de la producción con un espíritu de lucro.

Cuando una empresa pública asume la forma descentralizada, se rige normalmente por la Ley o decreto que la creó. Su régimen en general es público, pero como se mantiene en relación con los particulares, las mismas leyes prevén que en determinados casos pueda aplicarse el derecho común.

El régimen jurídico de la empresa de participación estatal se regula por la ley de control, por parte del gobierno federal, de los organismos descentralizados y empresas de participación estatal. Pero en sus relaciones con los particulares esta empresa se gobierna por el derecho privado.

La legislación administrativa moderna se orienta en el sentido de considerar los dos aspectos importantes de las empresas públicas.

- a) Aquellos que deben ser regulados por el derecho público, en los que domina la idea de la protección del interés general y de la utilidad pública.
- b) Las relaciones que pueden ser reguladas por el derecho.

privado, por conveniencia de la institución o por la naturaleza misma de esas relaciones.

La empresa desde el punto de vista económico.- La empresa es fundamentalmente una unidad económica al mismo tiempo que jurídica. La organización de los elementos de la producción es la meta de la actividad del empresario.

Desde el punto de vista económico, la empresa supone la actividad del empresario encargado de organizar los factores de la producción, trabajo, capital y elementos naturales.

El concepto de empresa de una manera general se entiende como la actividad que se realiza para alcanzar un fin determinado. En esta acepción comprendemos todas las actividades, incluyendo la actividad empresarial que se desenvuelve en empresas civiles, mercantiles, administrativas y aun genéricamente, las actividades sin propósito de lucro.

Concepto de empresa pública.- Son entidades de derecho público, con personalidad jurídica, patrimonio y régimen jurídico propios, creadas o reconocidas por medio de una ley del Congreso de la Unión o decreto del Ejecutivo Federal, para la realización de actividades mercantiles, industriales u otras de naturaleza económica.

Los Elementos de la empresa pública son:

- a) Régimen jurídico permanente o estatuto de derecho público.
- b) Personalidad jurídica y finalidad reconocida o establecida por el Estado.
- c) Capital social proporsionada por el Estado.
- d) Una forma jurídica para descentralizar específicas funciones del Estado.
- e) Intransferible a los particulares y sin concurrencia de ellos en la constitución del capital.

BIBLIOTECA CENTRAL UAG
"ROBERTO RUIZ OBREGON"

- f) Dirección del Estado a través del nombramiento de los altos cargos directivos, y control general del mismo en los términos de la Ley.
- g) Relaciones de tutela y no de jerarquía administrativa.
- h) Régimen de derecho público en su organización y funcionamiento.
- i) Las actividades de la empresa con relación a los particulares puede estar subordinada al derecho privado.
- j) La empresa pública no tiene un propósito lucrativo preponderante, pero sí debe ser manejada con un criterio claramente económico.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 16 define a la empresa de la siguiente manera:

" Para los efectos de las normas del trabajo, se entiende como empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios..."

La Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional no hace alusión alguna sobre el aspecto de organizar los factores de la producción, trabajo y capital, y menos aún sobre el lucro a que alude la definición de empresa en el aspecto económico.

CAPITULO IV

"RESOLUCION DE LAS COMISIONES DE LEGISLACION UNIVERSITARIA
Y TRABAJO ACADEMICO ACERCA DE LA CONTRATACION COLECTIVA."

BIBLIOGRAFIA:

PERIODICO "EXCELSIOR"
6 DE JUNIO DE 1975°

El 10 de diciembre de 1974, en sesión de Consejo Universitario de la UNAM, un grupo de trabajadores del personal-académico de la misma institución, presentaron una solicitud-para que se firmara con ese grupo un contrato colectivo de --trabajo acordándose que las comisiones de legislación univer-sitaria y del trabajo académico estudiarían ese proyecto de --contrato, escucharían los planteamientos de las asociaciones-del personal académico y emitirían un dictamen para ser some-tido a la consideración del propio Consejo Universitario.

Seis meses después, el 5 de junio de 1975, el dicta--mén fue enviado a los señores consejeros, del que a continua-ción expongo los resultados:

LA COMISION DE LEGISLACION UNIVERSITARIA considera --que:

"No procede que la UNAM celebre un Contrato Colectivo de Trabajo con su personal académico por las siguientes razo-nes:

a) El personal académico no presta sus servicios en --una forma subordinada, ya que no concuerda con el-principio de la libertad de cátedra que supone la--más amplia libertad intelectual en el cumplimeien-to de las funciones.

Al no existir la subordinación, no se puede afirmar,--por tanto que los miembros del personal académico deban ser --considerados como trabajadores en los términos de Ley laboral

b) La UNAM es un organismo público descentralizado, --que por su misma naturaleza y por la índole del --servicio público que presta está sujeta a una le--gislación especial diversa a los ordenamientos la-

borales del país, como reiteradamente lo han sostenido los tribunales federales.

- c) Tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley Orgánica de la UNAM fueron dictadas por el Congreso Federal, de manera que ambos ordenamientos tienen la misma jerarquía.

Por otro lado, existe un principio de derecho de acuerdo con el cual las leyes especiales se aplican preferentemente a las generales y en el caso de que una disposición general sea contraria a una especial, se aplica ésta última.

En el presente caso la norma especial es la Ley Orgánica de la UNAM y la norma general, tratándose de relaciones laborales, es la Ley Federal del Trabajo.

- d) El artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM faculta al Consejo Universitario para dictar los estatutos que rigen las relaciones entre su personal y la misma institución. Si bien este precepto dispone que las prestaciones no serán menores a las señaladas por la Ley Federal del Trabajo, lo hace como referencia y no como asimilación.

Dentro de la exposición de motivos de la Ley Orgánica se manifiesta que la Suprema Corte reconoce que los funcionarios y empleados de los establecimientos o corporaciones públicas, pueden estar sometidos, sin quebranto a la Constitución a un régimen extracontractual estatuario. Cuando ciertas empresas adquieren carácter de corporaciones públicas se puede celebrar la contratación colectiva, pero la Universidad no es una empresa.

- e) El artículo 14 de la propia Ley Orgánica expresa que las designaciones definitivas de profesores e investigadores deben hacerse por oposición o por procedimientos idóneos para comprobar la capacidad de los candida

tos. Con esto se evita el que personas impreparadas ocupen puestos de profesores o investigadores por amistad.

- f) De acuerdo con lo establecido por la Ley Orgánica de la UNAM, en la integración de los órganos de Gobierno de la institución participan los miembros de su personal académico.

La voluntad jurídica de la UNAM se expresa por medio de sus órganos y los miembros del personal académico participan en ellos.

Por tanto, no se trata de voluntades distintas, sino de que las voluntades de la UNAM y de su personal académico se conjuntan. En esta forma no puede haber contratación colectiva ya que la voluntad del personal académico forma parte de los órganos de autoridad de la UNAM.

LA COMISION DEL TRABAJO ACADEMICO considera que:

Una serie de peticiones están ya en la legislación universitaria, señalando fundamentalmente que:

1.- Existen procedimientos que permiten asegurar al personal académico la definitividad en sus puestos y el paso del interinato a niveles más altos.

2.- La selección del personal académico, por medio del concurso de oposición, garantiza el respeto tanto a la libertad de cátedra e investigación, como a los antecedentes académicos frente a cualquier otro factor.

3.- De acuerdo con lo anterior, la carrera académica queda establecida y garantizada, asegurando a los miembros-

del personal académico igualdad de derechos y sobre todo la posibilidad permanente de promociones, según los procedimientos de evaluación del mismo estatuto.

4.- Las comisiones deictaminadoras creadas bajo el mismo estatuto garantizan que la evaluación sea realizada por personas del más alto nivel académico.

5.- El estatuto asegura la superación del personal académico. La comisión ha propuesto que se reglamentan las funciones de los profesores de asignatura y que se inicie la creación del profesorado de carrera de enseñanza media superior. El proyecto está en estudio.

6.- El programa de formación de profesores e investigadores manifiesta la preocupación permanente de elevar los niveles de la investigación y la docencia, así como los del personal académico.

7.- Los cursos de especialización y actualización, y los de maestría y doctorado, también así lo manifiestan.

b) No pueden aceptarse una serie de propuestas que van en contra de la estructura y del funcionamiento académico de la Universidad. Con base en la autonomía la Universidad ha resuelto todos sus problemas, por grandes que estos sean, según se ha venido demostrando su efectividad. Los organismos y las autoridades se han creado por un proceso académico democrático que asegura la participación de toda la comunidad universitaria. Cuestiones que preocupan especialmente a la comisión, son las siguientes:

1.- No es aceptable la creación de cuerpos colegiados con atribuciones que competen exclusivamente al Consejo Universitario, sin que esto quiera decir que se niegue su existencia.

2.- En relación con lo anterior, es inaceptable, académicamente, el que puedan crearse autoridades por elección directa o que las autoridades sean las asambleas para decidir la creación de nuevos organismos. La participación es de toda la comunidad universitaria, pero en una forma organizada, como lo establece la actual legislación.

3.- En cuanto a la elección de las comisiones dictaminadoras esta comisión considera que es en una forma correcta, ya que la elección directa de la totalidad de sus integrantes por parte de los miembros del personal académico, haría imposible la objetividad de sus dictámenes, además de que pondría en peligro la estructura académica y los derechos de los profesores e investigadores.

4.- La creación de un organismo que decida y vigile esencialmente positivo, pero deberán crearse conforme al estatuto, deberán ser académicas.

5.- La experiencia ha demostrado que la Universidad ha aplicado con resultados excelentes el estatuto y la misma legislación establece medios para modificar las partes de éste que se consideren inoperantes y resolver los casos de inconformidad.

c) Los puntos anteriores fueron manifestados por la Comisión del Trabajo y esta Comisión considera que las propuestas no mencionadas aquí, que se expresaron durante las pláticas, serán estudiadas concienzudamente para ver la posibilidad de insertarlas dentro del estatuto. Considera también que los asuntos de carácter estrictamente laboral sean tratados por las autoridades universitarias con la participación de los representantes del personal académico para lo que la Comisión aconseja se cree, por parte de la Rectoría, una comisión adecuada.

POR TODAS LAS CONSIDERACIONES que anteceden, las Comisiones de Legislación Universitaria y del Trabajo Académico, proponen al Consejo Universitario la aprobación siguiente:

ACUERDO:

"1.- No procede la firma de un contrato o un convenio colectivo de trabajo con el personal académico por contravenir, tanto la naturaleza de los servicios prestados por dicho personal, como la estructura jurídica de la UNAM.

"2.- En lo académico es esencial y está establecida la participación de todos los sectores de la comunidad universitaria de acuerdo con nuestra legislación.

" Los elementos académicos positivos que se encuentran en dicho proyecto de contrato colectivo deben de ser estudiados y, en su caso, puestos a la consideración del Consejo Universitario, como reformas o adiciones al Estatuto del personal académico de la UNAM.

"3.- Que la Rectoría designe una comisión para que, con representantes de las diversas asociaciones del personal académico, estudie los procedimientos para que dichas asociaciones intervengan en los aspectos gremiales del referido personal, que son:

La revisión anual de las renumeraciones dichos procedimientos para que en su caso, sean incorporados a la legislación universitaria.

BIBLIOTECA CENTRAL UAO
"ROBERTO RUIZ OBREGON"

PUNTOS DE VISTA LEGALES EN RELACION CON EL DICTAMEN.

ELABORADO POR LAS COMISIONES DE LA UNAM.

ANALISIS DEL SPAUNAM.

BIBLIOGRAFIA:

REVISTA PUNTO CRITICO.

PAGINA 13

" LA SITUACION LEGAL DEL SPAUNAM. "

El Lic. Carlos Fernández del Real, asesor jurídico del SPAUNAM, y el profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM, Dr. Néstor de Buen Lozano, hicieron algunas observaciones al dictamén que elaboraron las comisiones nombradas por Rectoría ante la petición de contratación colectiva. Manifestaron que es un documento en el que se desconocen los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, derivados de la Constitución en su artículo 123.

Los principales argumentos elaborados por estos juristas fueron los siguientes:

- a) El argumento de la subordinación incluido en el inciso A del dictamén es falso pues una cosa es la libertad de cátedra y otra lo es el sometimiento a las reglas de disciplina derivadas de la subordinación. Como consecuencia de la subordinación, los catedráticos y los investigadores que prestan un servicio a la universidad, están obligados a respetar un horario, a desarrollar un determinado programa, a establecer unas normas mínimas de respeto y están obligados a desarrollar los exámenes en los horarios establecidos por la universidad, o sea, están sometidos a las disposiciones del patrón.

En una relación de trabajo, el patrón es el que recibe los servicios. En este caso determina horarios, programa etc., Así, independientemente de la libertad de cátedra, los profesores e investigadores son trabajadores unidos por un vínculo de subordinación.

- b) Se afirma en el inciso B del dictamén que la UNAM es un organismo público descentralizado, y que en consecuencia está sujeto a una legislación especial diferente de los ordenamientos laborales.

Este argumento según el cual los organismos de la universidad o los organismos descentralizados no se someten a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, no tiene fundamento ni doctrina.

nal ni teórico, ni jurídico ni de ninguna especie.

Debe quedar bien claro que la Ley Suprema y Fundamental del país es la Constitución. En ella se contienen garantías para todos los ciudadanos que no se pueden ser derogadas por estatutos, leyes orgánicas o disposiciones de otra jerarquía.

En las relaciones de trabajo, por lo tanto, impera el artículo 123, el cual está por encima de cualquier disposición reglamentaria que excluya a un grupo de trabajadores de los beneficios contenidos en este artículo.

- c) En el inciso C se lee: La Ley Orgánica y la Ley Federal del Trabajo, al ser dictadas por el Congreso de la Unión, tienen la misma jerarquía, y una ley no puede prevalecer sobre la otra.

Este argumento no tiene valor para quienes conocen el derecho del trabajo y sus características particulares.

En el derecho del trabajo predomina el principio fundamental "En caso de normas contradictorias (independientemente de su jerarquía) se aplica la norma más favorable al trabajador". Es decir, no se aplica la norma de más jerarquía, sino aquella que va a beneficiar más al trabajador, así esté incluida en la Constitución, La Ley Federal del Trabajo, los contratos colectivos, etc.

- d) En el inciso D del dictamen señala: El artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad faculta al Consejo Universitario para dictar los estatutos especiales que rijan las relaciones entre la institución y el personal a su servicio. Es una especie de delegación legislativa; y aún cuando estos estatutos deberán estar al nivel de la Ley Federal del Trabajo, ello no determina que la Ley Federal del Trabajo for

me parte de ellos necesariamente.

Este argumento parte de un defecto: Que la Ley Orgánica de la Universidad tenga validez para regular problemas que son materia de legislación laboral. Si contraviene lo que dispone el artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica no tendrá mayor valor; si esta contraposición determina además que se excluya de la Ley Federal a los trabajadores y se apliquen normas creadas por la propia Universidad a través de sus organismos legislativos, lo que está haciendo e invocando en su doble violación a la Constitución.

El proemio del artículo 123 Constitucional señala que corresponde al Congreso de la Unión legislar en materia de trabajo, y esa facultad del Congreso no se puede delegar a nadie.

Si por equivocación, por error, por mala fé, o cualquier otra causa, el Congreso de la Unión dictó una Ley Orgánica en la que se facultó a la propia Universidad para establecer estatutos que regulan relaciones laborales, lo hizo sin ninguna facultad y consecuentemente es nula de pleno derecho. Esa delegación de funciones en beneficio de la Universidad y sus organismos legislativos La facultad de dictar leyes en materia de trabajo es exclusiva por mandato constitucional del Congreso de la Unión, no de un organismo interno de la UNAM.

- e) En el inciso E del dictamen se manifiesta: Que no se pueden establecer en la Universidad criterios para contratar profesores si no es por medio de la oposición y sin que intervenga la cláusula de exclusión.

El contrato colectivo del SPAUNAM no incluye en ninguna de sus cláusulas la cláusula de exclusión, ni nada que se le parezca, por el contrario, acepta los concursos de oposición como una forma adecuada para elevar el nivel académico en la institución.

- f) El último argumento del dictamen señala que cómo puede existir un acuerdo de voluntades generador de la relación contractual, contrato colectivo, como se le quiera llamar, cuando la voluntad de los catedráticos, de los investigadores, forma parte de la voluntad de la Universidad, integrada en los consejos universitarios y técnicos de las diversas escuelas y facultades.

Este argumento se destruye cuando se analizan los tipos de relaciones que se pueden obtener frente a una unidad económica, frente a una empresa.

Una es la relación como miembro de su consejo de administración, inclusive como accionista que es muy diferente a la relación laboral que al mismo tiempo se puede sostener en las mismas empresas. Podrá haber una relación de consejeros, pero si además hay una relación de trabajo que obliga a un horario y permite un salario y otra serie de prestaciones derivadas del derecho laboral, las dos relaciones son compatibles entre sí de la misma manera que cuando un profesor es al mismo tiempo miembro del Consejo Universitario, sigue siendo profesor, y no por ser profesor deja de ser trabajador al servicio de la Universidad.

Las afirmaciones de la Comisión son inconsistentes. El hecho de que los organismos se integren con personal que al mismo tiempo tiene el carácter de trabajador, no atribuye a esos trabajos el derecho de determinar la voluntad del organismo colectivo, que es distinta. ES la voluntad del organismo colectivo la que debe ser suficiente para la celebración del contrato de trabajo propuesto por el SPAUNAM.

A partir de este último argumento se puede observar entre el contenido del dictamen el argumento de que la universidad no es una empresa, por lo cual, los abogados del SPAUNAM-

lo analizaron, pero la secuela de la Ley Federal del Trabajo y del personal académico como trabajadores.

Si atendemos al cocepto económico y mercantil de la empresa, en efecto la Universidad no es una empresa. Però si atendemos al concepto jurídico-laboral establecido en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, la Universidad sí es una empresa porque es una unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Es una unidad económica de producción o distribución de servicios de cultura. Para que se configure el concepto de la empresa no es requisito específico el fin lucrativo, exige simplemente la organización de los medios para la prestación de un servicio

Desde el punto de vista laboral y no desde el punto de vista mercantil, la Universidad sí es una empresa y es susceptible de celebrar, por lo tanto, un contrato colectivo con sus trabajadores cuando ellos se sindicalicen.

CAPITULO V

"LEY SOBERON"

BIBLIOGRAFIA:

FOLLETO ESPECIAL EDITADO POR LA UNAM

Ante la problemática que analizamos en los capítulos anteriores, el Rector de la UNAM, Dr. Guillermo Soberón, creó un proyecto de Ley, la cual fue presentada al jefe del Ejecutivo, para que la turnara al Congreso de la Unión, como iniciativa de Ley adicionada como apartado C. del artículo 123 Constitucional, cuyos puntos de vista son los siguientes:

En primer lugar, propone que los trabajadores administrativos y académicos de universidades públicas sean regidos por disposiciones que correspondan a las características propias de las instituciones de educación superior.

El apartado C. no se aplicará a instituciones con régimen-laboral preciso, por depender del Gobierno de la Unión o gobierno de los Estados. Si estas instituciones dejan de depender directamente de esos gobiernos entonces su régimen laboral será el apartado C.

2.- Se admite la organización del personal administrativo y académico en asociaciones y sindicatos, ajustados en sus disposiciones a los principios de libertad de cátedra e investigación y a los fines universitarios.

3.- Se reconoce el derecho de huelga conciliando los derechos de los trabajadores con los de universidades para poder cumplir con sus finalidades.

4.- El personal académico tendrá la opción de organizarse en sindicatos o asociaciones como claustros, colegios, academias, asociaciones civiles. Serán los propios miembros los que decidan.

Los sindicatos u organizaciones académicas serán distintas de los sindicatos administrativos, ya que tiene caracteres diferentes, pues si se mezclan intereses desvirtuarían el cumplimiento de las funciones de la universidad, sufriendo un menoscabo.

5.- La función de las universidades se basa en los procedimientos que se siguen para nóbrar o promover al personal académico. El personal académico debe ingresar a través del concurso de oposición u otros medios igualmente idóneos.

No es concebible que los aspectos académicos sean objeto de negociación, y que se vea como un logro laboral la disminución de los requisitos para ingresar o ser promovido a través de una revisión del instrumento laboral. Si este se aceptara, los aspectos académicos irían mermando, lo que llevaría al abatimiento del nivel académico.

Así, hay que realizar un deslinde entre los aspectos académicos y los laborales.

Los aspectos académicos deberán ser establecidos por un órgano universitario de carácter técnico y se dejan que sean los respectivos ordenamientos universitarios los que determinen que órganos técnicos sea competente.

6.- Las condiciones laborales, incluyendo los aspectos salariales, del personal académico y administrativo, se establecerán en distintos convenios colectivos, que serpan revisables con la periodicidad y procedimientos que señala la Ley Federal del Trabajo.

7.- En el convenio colectivo del personal académico intervendrán, tanto los sindicatos como las asociaciones del personal que manifiesten su interés en hacerlo. No es posible circunscribir este derecho a los sindicatos, ya que la organización del personal académico se ha realizado también en otro tipo de asociaciones que no deben ser desconocidas dado la naturaleza misma del quehacer académico.

Ningún sindicato o asociación académica tiene la exclusividad de exigir el cumplimiento de las condiciones laborales,

sino que cualquiera puede exigir su cumplimiento en beneficio de sus asociados.

8.- Los miembros del personal académico realizan una ta rea cuya evaluación no es posible después de un año de labores.

Por ello no se ha establecido el término de tres años - para doctaminar académicamente la definitividad.

Los ayudantes de profesores e investigadores por su pro pia naturaleza no pueden ser personal definitivo.

9.- Uno de los fundamentos de las universidades es el - derecho a disentir con responsabilidad y sin limitación.

De aquí que no es posible que existan las cláusulas de- exclusión por separación principalmente, ni tampoco la cláusula- de exclusividad en la admisión, pues como se señaló es asunto - exclusivamente académico.

10.- Se aplicará el apartado C cuando haya disposición- expresa en el mismo, y respecto a lo no señalado en él, se apli- carán las disposiciones del apartado A.

Por tanto, los órganos jurisdiccionales competentes y l. los procedimientos a seguir serán los sindicatos en el apartado A y su Ley reglamentaria.

LA POSICION DEL SPAUNAM ANTE EL PROYECTO SOBERON

BIBLIOTECA CENTRAL UAQ
"ROBERTO RUIZ OBREGON"

BIBLIOGRAFIA:

REVISTA FORO UNIVERSITARIO.
ORGANO DEL MOVIMIENTO DE REFORMA UNIVERSITARIA.
NOVIEMBRE DE 1976.
NUMERO 6

Ante el proyecto del rector de la UNAM de adición de un aparato C al artículo 123 Constitucional, que viola flagrantemente la autonomía universitaria y que pretende aniquilar el derecho de huelga y la libertad de asociación, El Consejo General de representantes del - Sindicato del Personal Académico de la UNAM ha aprobado este documento para que se analice:

Uno de los supuestos que se expresan en los considerandos -- del Proyecto del Rector Soberón es que la actuación de los sindicatos en el interior de las universidades conduce a la anarquía y que por -- tanto su iniciativa de Ley tiene como propósito lograr instituciones - vigorosas. Cabe recalcar en primer lugar, que si hubiera sido su interés sacar a la universidad de la crisis por la que atraviesa, el método correcto hubiera sido iniciar un proceso de discusión y análisis de las causas internas y externas de la mencionada crisis. En cuanto a - las causas externas se debieron de haber abordado todos los aspectos - de las relaciones entre universidades y Estado que afectan a aquella; - tales como las constantes violaciones a la autonomía por parte del Estado, el uso de criterios políticos en la asignación de los subsidios, la penuria en que se mantiene a muchas instituciones de educación superior, etc. En el aspecto interno, netamente universitario, el Rector-Soberón no ha auspiciado ninguna discusión acerca del estado actual de los sistemas pedagógicos, de lo obsoleto del contenido y orientación - de la enseñanza, de la investigación científica y de la difusión cultural.

Ante la iniciativa del Rector Soberón, que estamos conscientes es una iniciativa también del estado, nosotros además de rechazarla categóricamente, queremos hacer incapié en que lucharemos denodamente -- por la defensa de nuestros derechos sindicales y políticos, por la democratización de la enseñanza, por la autonomía de la universidad, por la libertad de cátedra. Proponemos al movimiento universitario la discusión de los siguientes puntos y la consiguiente lucha por hacerlos - realidad:

1.- Crear y fortalecer un Sindicato Nacional de Trabajadores- de la educación superior.

2.- Implantar un contrato-ley para todos los trabajadores de la educación superior.

3.- Establecer una sola escala de salarios para dichos-trabajadores en todo el país.

4.- La conquista de todas las prestaciones sociales a - que mínimamente tienen derecho, según la Ley.

5.- La Estabilidad en el empleo.

6.- Que para los trabajadores académicos se establezca el concurso de oposición abierto como única vía de ingreso a - las instituciones de enseñanza superior.

7.- Que se profesionalice la educación superior y que - por lo consiguiente se elimiene el destajismo. De esta manera se promoverá una amplia movilidad de profesores, investigado--res, técnicos y difusores de la cultura en todo el país, sin - demérito de sus derechos.

8.- Que las universidades reciban el subsidio que necesi-
sitan para cumplir debidamente con sus funciones, hagan frente a la inflación galopante y puedan llevar a cabo la reforja aca
démica que no debemos postergar.

9.- Que la educación superior, tal como lo establece el artículo 12 de la ley federal de educación, sea gratuita. Por lo consiguiente, luchar en contra del Estado cuando se viola - dicha ley al establecer las becas crédito, las colegiaturas -- elevadas, etc.

10.- Que el Estado respete la autonomía de las universi-
dades para que éstas puedan cumplir con las funciones que tie-

nen encomendadas.

En suma, el Proyecto Soberón no es más que un intento de desviar la atención de la crisis actual de la universidad mexicana—el sindicalismo— a la categoría de causa única de dichas crisis, siéndole qui ni siquiera es una de las causas secundarias, sino que todo lo contrario, ha sido un factor que ha empezado a anular y a luchar por sacar a las instituciones de educación superior de la crisis en la que se encuentran.

Autonomía Universitaria.

El Proyecto Soberón es una instancia más del largo proceso de violación a la autonomía universitaria, con el agravante de que de un plumazo pretende violar la autonomía de todas las universidades.

Ahora bien ¿Como definir la autonomía Universitaria?

- 1.- Entendemos por autonomía universitaria el derecho de los profesores, estudiantes y trabajadores universitarios de los centros de enseñanza media superior y superior, a crear sus propias formas de organización (sindical, académica o política.)
- 2.- La participación decidida en la conformación del gobierno universitario y en la correspondiente toma de decisiones — que afectan sustantivamente la marcha de las universidades (distribución del presupuesto, elaboración de programas y planes de estudio, nuevos métodos y sistemas de enseñanza, etc.) al margen — de la ingerencia del Estado.
- 3.- La libertad de cátedra entendida como el derecho que tienen los profesores de impartir una o varias disciplinas científicas, artísticas o técnicas al margen de toda ingerencia por —

parte de las autoridades en la determinación del contenido de la materia correspondiente.

4.- La libertad de investigación, entendida en el sentido de que el investigador podrá determinar libremente su objeto de estudio al margen de todo control burocrático.

5.- Los dos elementos anteriores constituyen un aspecto sustancial de la autonomía, sin los cuales es del todo imposible el desarrollo del conocimiento científico y a la investigación científica orientada a dar respuestas a los problemas de las masas trabajadoras.

La lucha por la autonomía.

1.- El ataque a los sindicatos universitarios a través de la Ley Soberón constituye una embestida no solo a los legítimos derechos y conquistas de los trabajadores, sino también el principio de autonomía, en tanto se enfila directamente contra el derecho de libre asociación de profesores, estudiantes y trabajadores.

2.- El hecho de que la ofensiva de las autoridades universitarias y gubernamentales se oriente, en primera instancia, contra los sindicatos universitarios es preferentemente explicable si consideramos que actualmente constituye el obstáculo más serio contra las tentativas gubernamentales tendientes a ejercer un control autoritario de las universidades del país.

3.- En tal perspectiva el conflicto laboral planteado por la Ley Soberón cobra verdadero sentido si la enmarcamos en el contexto de la lucha en defensa de la autonomía y la defensa de las conquistas democráticas de los estudiantes, profesores e investigadores así como los trabajadores, conseguidas en los últimos años.

4.- Por tanto, la táctica correcta consiste en nuclear a las más amplias capas democráticas revolucionarias, tanto dentro como fuera de las universidades, que en principio nos asegure la salvaguarda de las conquistas logradas y sienta bases mínimas para el inicio de un nuevo período de lucha, mucho más compleja y difícil, dentro y fuera de las universidades, vinculando indisolublemente a las luchas de las masas trabajadoras.

Financiamiento de la Educación Superior.

Una de las causas fundamentales de la actual crisis de la educación superior que tiene que ver con la relación entre el Estado Mexicano y la Universidad, es la del financiamiento.

En primer lugar, los subsidios no alcanzan a cubrir ni siquiera las necesidades más importantes, sobre todo, en el caso de las universidades de provincia.

Las limitaciones presupuestales implican que muy poca investigación científica se realice, que la enseñanza sufra grandes limitaciones.

En suma, no hay recursos suficientes para la investigación ni para el mejoramiento de la docencia, ni siquiera los hay en las instituciones que se encuentran en una posición de privilegio relativo como es el caso de la UNAM que en 1976 tiene un costo anual por alumno de \$ 12,000.00 en comparación con los \$ 4,500.00 que en promedio tienen las universidades de provincia.

Esto aunado a que los subsidios se entregan en base a consideraciones políticas que poco o nada tienen que ver con el avance de la ciencia y de la técnica. Los criterios para su asignación constituyen un secreto que la SEP y las autoridades de ANUIES se han negado repetidamente a discutir.

Por último, el secretario de Educación Pública, representante de la ANUIES y del CONAFE (Consejo Nacional de Fomento Educativo) han estado argumentando que el Estado ya no puede ni mucho menos podrá en el futuro, afrontar las necesidades — del financiamiento de educación superior. Sugieren, por tanto que las universidades autónomas busquen otras fuentes de ingresos, tales como colegiaturas más elevadas (caso UAM, Universidad de Aguascalientes, etc.) colegiaturas progresivas, contratos por servicios prestados a empresas públicas y privadas, — etc.

En el terreno de la respuesta laboral concreta a la — propuesta de Soberón, es necesario formular una alternativa — clara que nos permita aglutinar las fuerzas sindicales universitarias más amplias, abrir curso a la movilización con objetivos precisos y salvaguardar los derechos laborales que a través de fuertes luchas hemos conquistado. Para lograrlo es preciso tomar en cuenta lo siguiente:

1.- El objetivo fundamental a alcanzar consiste en impedir que se formule la legislación que Soberón pretende. Se trata pués de orientar el trabajo o general la más amplia movilización orientada a barrer con las pretensiones de agresión — al sindicalismo universitario y a las fuerzas democráticas en general.

2.- Nos negamos rotundamente a aceptar que existe una laguna en la legislación laboral. Esta, por el contrario, en su formulación actual contiene los elementos necesarios para — regular las relaciones laborales en las universidades del país. Por tanto, nos manifestamos en contra de cualquier adición, — que pretenda someternos a los trabajadores universitarios, a — un régimen especial; objetivo meridiano, este último, del Proyecto de Ley Soberón.

3.- Nuestra alternativa consiste en proponer a las fuerzas sindicales universitarias, la lucha por un contrato-ley, por dos razones fundamentales: Primera porque así nos mantendríamos dentro de las leyes laborales vigentes, a la vez que estaríamos formulando — una respuesta concreta al proyecto Soberón. Segunda: Porque dicha-respuesta no se agota en el terreno jurídico, pues actuaría directamente como una formidable palanca impulsora de la organización sindical universitaria única.

En efecto, aceptar la propuesta de Soberón, o alguna otra-semejante, equivaldría a aceptar la propuesta de excepción para los trabajadores universitarios, semejante o aún más restrictiva que la consignada en el apartado B del artículo 123 Constitucional, que regula las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del - Estado, sometiéndolos, sin defensas, a la arbitrariedad del patrón. Es preciso, por el contratio, cobijarnos con los derechos laborales de la legislación vigente, los que han conquistado los obreros del-país.

4.- El contrato-ley se debe solicitar a las autoridades — del trabajo, cuando menos por los dos tercios de los trabajadores - sindicalizados. Por ello es conveniente acelerar y obtener de inmediato la unificación de los sindicatos universitarios. Un contrato ley, además, nos permitiría homogeneizar las condiciones de trabajo de los universitarios a nivel nacional, lo que indudablemente redunda en mejores condiciones para la lucha democrática.

5.- Congruente con lo anterior, es obligado acelerar los - trabajos para la constitución del sindicato nacional. El SPAUNAM - deberá asistir a la próxima reunión de la Federación, con este planteamiento: constitución inmediata del sindicato nacional único.

6.- Coincidimos con los compañeros del STEUNAM en la necesidad de orientar la lucha hacia la defensa y slavaguarda de los derechos de huelga, organizqión y contratación colectiva. Tenemos -

en estas coincidencias sutanciales una ancha vía de combate con
junto.

INTERVENCION DEL LIC. IGNACIO CARRILLO PRIETO.

COORDINADOR DE LA COMISION TECNICA DE ESTUDIOS
Y PROYECTOS LEGISLATIVOS DE LA UNAM.

BIBLIOGRAFIA:

GACETA UNAM.
11 DE OCTUBRE DE 1976.
NUMERO 46

Esforzadamente hemos procurado comprender la tesis que va a la Universidad como empresa, posición suscrita, entre otros por el Dr. Néstor de Buen. Para el distinguido profesor, es indudable que la universidad puese ser calificada como una empresa seguridad sospechosa si recuerda, como queda obligado, que el Consejo Universitario dedicó sesiones completas al tema, precisamente porque pata tan alto órgano colegiado no resulta indiscutible la pretensión de convertir en empresa a nuestro centro nacional de cultura superior. Por otro lado, el Dr. de Buen debió recordar la página 469 de su obra sobre derecho del trabajo, en la que afirma que la empresa presume la existencia de dos clases: - la detentadora de los medios de producción, y la que presta su fuerza de trabajo. Hubiéramos deseado que en este debate identificara a quien, en el caso de la universidad, detenta los medios de producción. Lo que presume es, precisamente lo que está a discusión. Además el Dr. de Buen calificó a la universidad como patrón, sin considerar que en la página 453 de su obra, ensaya una definición que, de aplicarse a nuestra institución, haría nulatorio el fin que ésta persique. En efecto, el propio de Buen señala que patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.

Ni los más decididos opositores a la propuesta han podido sostener la obtención de plusvalía en las universidades públicas.

¿Como entender que el apartado A del artículo 123 es aplicable a los trabajadores universitarios cuando la huelga ahí prevista, según la interpretación que de ella hace el Dr. de Buen en la página 326 de su obra, está destinada a equilibrar los factores de la producción? ¿Cómo cohonoestar lo que aquí sostuvo el Dr. de Buen sobre la aplicabilidad de la Ley Federal del Trabajo a la relación laboral universitaria con lo que afirma en la página 375 de su manual en donde reconoce que, en oca-

sión del conflicto que condujo al Convenio Colectivo que la UNAM tiene firmado con el STEUNAM, se dejó a las partes en un libre juego de fuerzas? ¿No revela esta última interpretación, por lo menos, la sospecha de que las relaciones de trabajo de nuestra casa exigen una regulación específica, con base constitucional, hasta hoy inexistente?

El proyecto del Doctor Soberón se dirige a reconocer el derecho de los profesores y empleados de las universidades públicas de organizarse en sindicatos o asociaciones, pugnado por su existencia jurídica quede firmemente asegurada, y que saliendo al encuentro de éstas cuestiones constituye un proyecto que, lejos de nacer desbordando por la realidad, ve al futuro de los trabajadores universitarios y de nuestras casas de estudio.

Fernández del Real hace una interpretación errónea de la Ley Orgánica de la Universidad cuando sostiene que el Consejo Universitario no está facultado para legislar. De ser así el Título de personal académico, entre ellas el SPAUNAM, no formará parte de la Legislación Universitaria. Sabemos que la condición de su vigencia es la aprobación que de él hizo el Consejo Universitario en uso de sus facultades Legislativas. Sostener lo contrario convierte en inexplicable la actuación del referido sindicato al solicitar a dicho órgano la aprobación del Título aludido.

Los que sostienen la aplicabilidad del apartado A a las relaciones laborales de las universidades públicas, cuando no intentan el registro de que la Ley reglamentaria de dicho apartado establece para los sindicatos, y cuando rehusan ajustarse a los procedimientos que para suspender las labores establece ese mismo ordenamiento, desmienten su afirmación con los hechos. Por otra parte, aún cumpliéndose con los requisitos formales de la Ley Federal del Trabajo la licitud de las huelgas en las universida-

des públicas supone la prosecución del equilibrio entre los diversos factores de la producción.

Las agrupaciones de trabajadores de nuestras instituciones superiores de cultura que pretendieran acogerse al apartado A y a su ley reglamentaria, se enfrentarían con un delicado dilema: renunciar a la huelga o suspender ilícitamente las labores. Lo indeseable de esta disyuntiva pretende ser resuelto en el proyecto del Dr. Soberón estableciendo claramente los requisitos de licitud de la huelga en las universidades públicas.

El debate que nos congrega ha revelado también el interés de los universitarios por ratificar la necesidad de garantía al régimen autónomo de nuestras instituciones de cultura superior. La universidad tiene y quiere el fin de servicio a la comunidad. Está ligada con las más amplias y elevadas aspiraciones de íntegro, mejoramiento humano. Jamás podrá alzarse en contra de ese fin, porque él es la sustancia misma del trabajo universitario y sin él la universidad no tiene razón alguna de existir.

INTERVENCION DEL DR. HECTOR FIX ZAMUDIO.

BIBLIOGRAFIA:

GACETA UNAM.

6 DE SEPTIEMBRE DE 1976

Se ha sostenido con un criterio más emotivo que racional que la propuesta del ARecto viola la autonomía universitaria, en cuanto pretende que sea el Estado quien regule la situación laboral de las universidades públicas de carácter autónomo del país, pero paradójicamente es el mismo sindicato el que ahora pretende que se le legisle precisamente sobre esta materia, aún cuando sólo a nivel de Ley ordinaria federal y no constitucional, pero en cuanto a la supuesta violación de la autonomía, la diferencia entre ambas proposiciones sería solo de grado y no de esencia.

El STEUNAM sostiene que los miembros del personal académico y administrativo de las instituciones de enseñanza superior, incluyendo públicas y privadas deben considerarse como trabajadores especiales, en los términos del título VI de la Ley Federal del Trabajo y por lo tanto, comprendidos dentro del apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal.

Esta posición es inaceptable porque parte del falso supuesto de que todos los que prestan sus servicios a las instituciones de educación superior, incluyendo las de carácter público, se encuentran en idéntica situación laboral.

En la exposición de motivos de la propuesta sindical de referencia, se afirma, nada menos, que la UNAM queda encuadrada, en su calidad de organismo descentralizado del Estado, dentro de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, como una empresa que proporciona servicios de educación superior.

Con este criterio, ya no digamos los organismos descentralizados, sino cualquier dependencia directa del Gobierno Federal, como por ejemplo la Secretaría de Educación Pública que cuenta con un presupuesto, es titular de relaciones laborales y además presta un servicio público de enseñanza, sería considerada como empresa de acuerdo con el invocado artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.

Para no referirnos sino a las disposiciones de la proposición del STEUNAM que consideramos más inconvenientes, señalamos a aquella por la cual se pretende que la personalidad jurídica de los sindicatos de las instituciones públicas de enseñanza superior, se acredite ante los representantes, de las propias instituciones.

Son obvias las complicaciones que produce esta postura, ya que precisamente por ella son numerosas las agrupaciones gremiales universitarias, que aún cuando se califican de sindicatos, sólo tienen el carácter jurídico de coaliciones ya que de ninguna manera se desprende del artículo 123 en sus dos fracciones, que los sindicatos de trabajadores tengan existencia jurídica por sí mismos, pues una cosa es el permiso previo, que no se requiere, y otra muy distinta es la necesidad del registro para constatar elementos formales indispensables pues de lo contrario se provoca una verdadera anarquía que es lo que se ha producido en la práctica.

La propuesta de reformas constitucionales del Rector resuelve esta situación, al conferir competencia a la Secretaría del Trabajo para el Registro, en los términos de la fracción X del proyectado apartado C del propio precepto fundamental.

A simple vista la preocupación esencial del STEUNAM es su anteproyecto de adiciones a la Ley Federal del Trabajo, es la regulación del derecho de huelga y del procedimiento respectivo al cual dedica un precepto muy extenso y pormenorizado, en el cual se reintegra, con un simple cambio de palabras intracendentales, las causales de huelga previstas por el artículo 450 de la propia Ley Federal del Trabajo, excluyendo sólo la relativa a la exigencia del cumplimiento de las disposiciones sobre reparto de utilidades.

No es posible considerar, como lo sostiene insistentemente el STEUNAM en la exposición de motivos de su anteproyecto, que la Constitución Federal consagre un derecho absoluto de huelga como instrumento para exigir derechos colectivos de carácter laboral ya que la carta fundamental establece la necesidad de una armonía en

tre los derechos de trabajo y del capital según la fracción XVIII del apartado A del citado artículo 123 y en la fracción X del apartado B del propio artículo se advierte la necesidad de un equilibrio entre los intereses de los trabajadores del Gobierno Federal y el del D. F. con los de el pueblo mexicano, destinatorio de los servicios públicos.

Con mayor razón la paralización de actividades por causas laborales del personal que preste su servicio en las universidades públicas de carácter autónomo, sólo se justifica por violaciones graves, sistemáticas y permanentes de sus derechos, pues si admitiéramos todos los motivos de huelga establecidos por la Ley Federal del Trabajo, como lo pretende el STEUNAM, se agravará aún más, la situación actual de las universidades.

Como ejemplo muy reciente podemos señalar por parte del mismo STEUNAM, su llamado emplazamiento de huelga que ha presentado a la UNAM con motivo de la próxima revisión del convenio colectivo.

No puede calificarse precisamente de conducta universitaria la amenaza previa de paralización de actividades, sin procedimiento legal de ninguna especie para exigir prestaciones laborales que tienen que gestionarse con las autoridades gubernamentales que proporcionan los subsidios correspondientes.

A lo anterior debe agregarse la obstinación en el reclamo legal de las llamadas huelgas de apoyo o de solidaridad que ya hemos experimentado debido al celo con el cual los sindicatos universitarios defienden las luchas de un sector laboral y muy determinado del país.

Por lo que respecta al procedimiento de calificación -

de huelga, se rechaza abiertamente la intervención de las juntas de conciliación y arbitraje y se pretende que se tramite en forma interna y por convenio entre las partes.

De acuerdo con la exposición de motivos de su proposición, el STEUNAM afirma, que en términos generales, los conflictos colectivos deben resolverse por las partes interesadas sin recurrir a los tribunales del trabajo, por violarse la autonomía universitaria con la intervención del gobierno y de los representantes de los patrones que forman parte de dichos tribunales.

Por el contrario, se estima que tratándose de conflictos individuales no se presenta esta situación, y en la realidad el propio sindicato proponente ha acudido ante la junta Federal de Conciliación y Arbitraje para la defensa de los derechos individuales de sus afiliados.

Carecemos de la capacidad para entender este argumento de tan fervorosos defensores de la autonomía universitaria, pues ignorábamos que las juntas de conciliación y arbitraje se integran de diversa manera tratándose de conflictos colectivos o individuales y que en el primer caso los representantes gubernamentales y de los patrones afectan la autonomía universitaria, y en los segundos fuesen respetuosos de la propia autonomía.

Otro aspecto importante es la separación completa de los asuntos académicos y administrativos, que la proposición del Rector determina con toda claridad, para dejar los aspectos académicos fuera de toda negociación.

Sobre esto existe una omisión intencionada por parte del STEUNAM, pues en su exposición de motivos se alega que la propuesta del Rector confunde en forma arbitraria las cuestiones de tipo laboral con aquellas que tienen alguna relación con las académicas para negar los derechos de los trabajadores académicos.

Este argumento carece de consistencia, pues resulta evidente que la distinción existe, pero pretende ignorarse para legalizar las conquistas que se han logrado en algunas negociaciones laborales universitarias, en las cuales cuestiones académicas como el ingreso y la promoción del personal académico, han quedado incorporadas en acuerdos de carácter laboral.

Bastan las reflexiones anteriores para concluir que la propuesta del STEUNAM para adicionar la Ley Federal del Trabajo, constituye un argumento más en favor del proyecto presentado por el Dr. Soberón.

Solo la creación del apartado C del artículo 123 Constitucional puede resolver la crítica situación laboral por la que atraviesa la Universidad, pues estas instituciones son comunidades de cultura y no unidades de producción de bienes y servicios.

INTERVENCION DEL LIC. JORGE CARPIZO.
ABOGADO GENERAL DE LA UNAM.
3 DE SEPTIEMBRE DE 1976.
GACETA UNAM.

La idea de adicionar el artículo 123 Constitucional ha nacido del pensamiento de que la relación laboral de las universidades públicas de México no se encuentra precisado: el apartado A ha sido desbordado porque las universidades no son empresas, porque las universidades no persiguen fines de lucro similares a una empresa, y sería desconocer la función social fundamental que debe prestar a la sociedad. Tampoco encuadra en el apartado B del mismo artículo por las experiencias que han vivido las universidades en los últimos años, experiencia que no se puede negar.

Cuando el STEUNAM solicitó su registro como sindicato la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se lo negó, un juez de distrito concedió el amparo al STEUNAM y el Tribunal Colegiado señaló lo siguiente: "Por ser la Universidad Autónoma de México un Organismo Público Descentralizado, destinada a cumplir un servicio público y no una empresa descentralizada a la que se refiere el apartado A en su fracción XXXI no resultan competentes las autoridades responsables para atender la decisión de registro que hicieron los quejosos". Es decir, el Poder Judicial Federal ha afirmado que estuvo bien que la Secretaría del Trabajo no registrara el STEUNAM y como el artículo 123 tiene dos apartados, la relación laboral tiene que estar en uno de ellos, la conclusión es que la UNAM se encuentra en el apartado B. Per esta conclusión desconocería la rica experiencia laboral que hemos vivido en los últimos años. De aquí la idea de un nuevo apartado que precise los derechos de los trabajadores en las universidades públicas pero que al mismo tiempo asegure los derechos y las necesidades públicas pero que al mismo tiempo asegure los derechos y las necesidades de las universidades.

El proyecto de adición al artículo 123 contitucional ha empezado a recibir una serie de comentarios a los que de---

seamos hacer unas referencias.

1.- Se dice que se viola la autonomía.

Hay que precisar que no se dan argumentos de por qué se violaría la autonomía. Lo que sí violaría la autonomía es dejar las relaciones laborales de las universidades como situación de hecho porque entonces son los grupos de presión quienes impondrán su voluntad.

Exigir la Universidad por la fuerza dar satisfacción a peticiones que no están a su alcance, es ponerla a merced de quienes puedan resolverlas.

2.- Se dice que el proyecto establece una discriminación arbitraria ya que por un lado se coloca a los trabajadores de las instituciones privadas, por otro a los que dependen directamente del Gobierno Federal o local y en último lugar a los centros de educación superior oficiales.

Hay que precisar que no se pueden confundir las universidades privadas con las universidades públicas. Las universidades públicas no son empresas, no persiguen ninguna finalidad de lucro y son sostenidas por el pueblo a través de subsidios.

Las universidades públicas cumplen con una función que es obligación del Estado ya sea en forma directa o como organismos descentralizados y no se pueden comparar a ninguna sociedad de particulares.

Las universidades que dependen directamente del Estado tienen un régimen jurídico preciso, en caso de que dejen de pertenecer a este régimen se les aplicaría el apartado C del 123.

3.- Se dice que al señalarse en el proyecto que las cues

ciones de carácter académico no podrán ser objeto de negociación, no se precisa el concepto académico y se deja abierta la posibilidad de que las autoridades consideren como académicos todos los aspectos laborales.

Hay que precisar que no puede hacerse un deslinde entre lo académico y lo laboral a nivel constitucional.

La negociación de las cuestiones académicas sería la destrucción de las universidades.

En la Universidad Autónoma Metropolitana el sindicato logró introducir en el instrumento laboral una serie de aspectos académicos que van a ser revisados cada dos años. Esto es precisamente lo que tratamos de evitar pues significa un deterioro para las universidades.

4.- Se dice que no se garantizan los servicios del ISSSTE y que ya han sido adquiridos en numerosas universidades.

Hay que precisar que continuaremos con todos los servicios del ISSSTE.

Se persigue que todas las universidades públicas sean protegidas por el sistema del ISSSTE.

5.- Se dice que se pretende acabar con la titularidad de la asociación mayoritaria del personal académico y que las autoridades protegen y propician la existencia de organizaciones sin representatividad alguna.

Hay que precisar que en el caso de la UNAM, las 24 asociaciones del personal académico reconocieron este principio firmando el documento respectivo.

Las autoridades hemos sido respetuosas de las organizaciones del personal académico. No hay una sola organización en la que se haya tratado de intervenir.

Las autoridades no podemos desconocer ninguna organización tal y como, en ocasiones, se ha pretendido.

6.- Se dice que se limita el derecho de huelga.

Hay que precisar que se admite la procedencia de la huelga cuando se violan en forma sistemática, general y reiteradas las condiciones laborales.

Las universidades públicas son parte del Estado y sus trabajadores deben tener la misma causal de huelga que tiene los trabajadores públicos.

No se establecen las otras causales de la Ley Federal del Trabajo porque las universidades públicas no son empresas y en ellas no puede existir desequilibrio entre los factores de la producción.

Las universidades públicas no tienen los recursos necesarios para hacer frente a las demandas económicas. Los aumentos salariales dependen de los subsidios que reciben del Estado, por tanto, emplazar a las universidades públicas para aumentos salariales, es emplazar al Estado.

No es posible que se estén parando las actividades de las universidades por el fin público y social que persiguen.

Las experiencias han demostrado que las cuestiones laborales dentro de las universidades van acompañadas, casi siempre, de situaciones políticas.

7.- Se dice que atenta contra la libertad de asociación ya que no podrán existir sindicatos que agrupen al personal administrativo y académico, y que sí es posible la existencia de un solo convenio para todo tipo de trabajo.

Hay que precisar que el trabajo administrativo tiene características diversas del trabajo académico.

Es necesario que existan reglas diferentes para el personal académico que para el administrativo. Por ejemplo, para los ascensos del personal administrativo el escaflón, para el personal académico la promoción basada en razón de méritos académicos.

La admisión del personal administrativo mediante la comprobación de aptitudes y la del personal académico a través de los concursos de oposición. Esa es la razón por la que se justifica la cláusula de admisión para el personal administrativo, no así para el académico.

8.- Se dice que se quiere negar el derecho que los trabajadores tienen a organizarse en agrupaciones de carácter nacional.

Hay que precisar que en ningún momento se está negando dicho derecho, el que queda a la libre decisión de las propias organizaciones.

9.- Se dice que se pretende desconocer los avances que los propios trabajadores han logrado en materia de definitividad e inclusive desconocer acuerdos suscritos con las asociaciones del personal académico.

Hay que precisar que el proyecto persigue garantizar la-

situación del profesor, investigador o técnico para que logren su definitividad: se establese el derecho a ser evaluado a los tres años de servicios ininterrumpidos para que se dictamine si procede su definitividad.

Se propone llevar a nivel contitucional a la regla de — nuestro estatuto del personal académico, es lo que existe hoy en— día en la Universidad Nacional, en los artículos 51 y 78 del citado estatuto.

Ahora bien, se señala como ejemplo a la Universidad Autónoma Metropolitana en el sentido del personal académico ha logrado su definitividad al momento de ser contratado. Esto es lo que se quiere evitar si queremos universidades de alto nivel académico.

Estas son las razones que motivaron al Dr. Soberón a adicionar el artículo 123 Constitucional, debiendo hacerse primero — una discusión sobre el mencionado apartado C para que una vez a— probado sea puesto en vigor de inmediato para evitar que el des— quisamiento universitario siga avanzando.

CONSIDERACIONES DEL DR. NESTOR DE BUEN.
SOBRE EL PROYECTO DE ADICION AL ARTICULO 123 CONSTITUCION

BIBLIOGRAFIA:

REVISTA SPAUNAM.
NUMERO 25.
SEGUNDA QUINCENA DE SEPTIEMBRE DE 1976.

El siguiente documento presentado por el Dr. Néstor de Buen en la sesión del 13 de Septiembre en la Secretaría de Gobernación, en relación al proyecto de adición al artículo 123 - que presentó el Dr. Guillermo Soberón, representa un alegato serio y fundado sobre la anticonstitucionalidad de dicho proyecto

1º. Consideraciones respecto de las normas constitucionales.

La primera cuestión que ha de plantearse es la de si responde, por la materia que trata, a una cuestión constitucional.

El proyecto presentado por el Sr. Rector no responde a los fines de una norma constitucional. En realidad implica la pretensión no de plantear el tratamiento directo para un determinado núcleo humano, sino de crear un régimen de excepción y - por donde injusto, respecto de una categoría de trabajadores - pues limita los principios esenciales del derecho colectivo y - la estabilidad en el empleo.

La norma constitucional significa la concreta situación de conjunto de la unidad política y ordenación social de - un cierto estado. Ese sentido unitario que es exigencia esencial de la Constitución, habrá de romperse, violando con ello - la finalidad fundamental de la Carta, cuando las garantías sociales se atribuyan por excepción lo que destruye el principio esencial de la generalidad como atributo fundamental de la Ley - y vehículo de la justicia.

La Constitución no puede ser un mosaico de reglas y - sus excepciones. Estructura esencial del Estado, si intenta de terminar un régimen democrático, exige respeto por la justicia, que es trato igual para los iguales, y no disminución por otras particulares que pretenden, a la vista de intereses relativos, - privar de los derechos esenciales a quienes se ven vinculados -

La Constitución podrá admitir regímenes de excepción en cuanto a la estructura federal que atribuye facultades expresas a los poderes federales con merma de los que pueden ejercer los Gobiernos de los Estados. Pero en modo alguno es admisible la excepción con respecto a las garantías individuales, y mucho más con relación a las garantías sociales. Quienes por fuerza de la necesidad de trabajar prestan servicios a diferentes patrones, no pueden quedar sometidos a diferente trato en razón de los diversos fines que se propongan los patrones. Y la Universidad es un Instituto Patronal, como se desprende del artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo y por ello no puede ni deber esperar a un régimen de excepción en sus relaciones sociales.

La conclusión que nace de lo expuesto es que el proyecto a debate resulta contrario a la estructura de la norma constitucional porque rompe con los principios esenciales de la justicia.

2.- ANALISIS DE LOS ASPECTOS FORMALES QUE DEBE SATISFACER UNA NORMA CONSTITUCIONAL, A LA LUZ DE LO QUE EN EL PROYECTO SE PLANTEA.

El proyecto que ha presentado el Rector a la consideración del presidente de la república constituye, sin duda alguna o una repetición de normas constitucionales, o una materia propia para un capítulo especial de la Ley del Trabajo y no el contenido de una norma constitucional.

En primer término se establece el derecho a los trabajadores administrativos y académicos de la Universidad para constituir sindicatos. Esto no haría falta decirlo: ya está previsto en la fracción XVI del apartado A del 123.

En segundo lugar, se limita la actividad sindical en términos tales que no podrá invalidar la libertad

investigación o los fines universitarios. Aquí tropesamos con un obstáculo insalvable: la libertad sindical, como dogma, no admite modalidades. Sin embargo podría aceptarse que en ciertas ocasiones puede quedar limitada, v.gr., a propósito de la imposibilidad en que se encuentran los trabajadores de confianza para integrar sindicatos con los demás trabajadores (art. 183). Parece evidente que la limitación propuesta podría eventualmente ser objeto de la Ley reglamentaria, si bien cabría anticipar la anticonstitucionalidad de una disposición de esa naturaleza.

Se sugiere la división entre los sindicatos que agrupe el personal administrativo y los sindicatos del personal académico. Esta división rompería con la clasificación tradicional de los sindicatos de empresa, pero podría tener cierto valor a la vista de la existencia de los sindicatos gremiales. De todas maneras es una solución inconveniente y, en todo caso, propia de la Ley reglamentaria.

En el apartado tercero se propone la derogación del principio constitucional de la estabilidad en el empleo. Esto, de verse aceptado, podría ser materia de la excepción prevista en la fracción XXII del apartado A y desarrollada en el artículo 49 de la Ley reglamentaria. Por otra parte en los términos en que se concibe, rompe con un principio inalienable del derecho colectivo: la exclusión sindical del ingreso de los trabajadores.

La celebración de convenios colectivos que el Proyecto propone, tanto para los trabajadores administrativos como para los académicos, desprendida del derecho de huelga que se reserva al modo burocrático, para los casos de violación sistemática, general y reiterada de las condiciones laborales, constituye el descubrimiento anacrónico del contrato civil, que presume el libre juego de las voluntades y es incongruente con la esencia del derecho laboral.

La provisionalidad de los derechos del personal académico es incongruente con el principio de la estabilidad en el empleo, que consiste en atribuir a los trabajadores el derecho a permanecer en sus puestos.

La ruptura de la institución esencial al derecho sindical como es la exclusión en la admisión o de la separación de los trabajadores que no sean miembros de los sindicatos, es materia meramente reglamentaria, así esté vinculada al principio jurídico y social de la libertad sindical.

En última instancia, las disposiciones propuestas en alguna medida, tendrían cabida en un capítulo particular del título VI de la ley que se refiere a los trabajos especiales, y aún así es inadmisibles aceptarlo.

3.- COMPARACION ENTRE TEXTO PROPUESTO Y EL DE LOS APARTADOS A Y B DEL ARTICULO 123.

- a) La fracción I del proyecto admite la creación de sindicatos que deberán ajustarse a normas que aseguran la libertad de cátedra e investigación y los fines universitarios. Tal propuesta choca con la fracción XVI del apartado A que consagra incondicionalmente, la libertad sindical. Discrepa además de la finalidad principal de los sindicatos, que es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

En segundo lugar, la fracción primera atenta en contra del principio constitucional consagrado en la fracción XVIII del apartado A, al pretender que la huelga solo opere "Cuando se violen en forma sistemática, general y reiterada, las condiciones laborales" olvidando factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En este caso se atribuyen a la huelga los fines del apartado B y en la exposición del Dr. Soberón que antecede al Proyecto, se reconoce que los trabaja

dores de las universidades públicas no pertenecen a este apartado.

- b) La atribución a las universidades públicas autónomas de la decisión respecto a la permanencia de sus trabajadores académicos atenta contra el principio de estabilidad consagrado en la fracción XXIX del apartado A.

REFERENCIA ESPECIAL A LOS PRINCIPALES ASPECTOS DEL PROYECTO.--

- a) Limitaciones que implica respecto a la libertad sindical.

La libertad sindical consagrada en la fracción XVI del apartado A se desarrolla en tres direcciones. En primer término, la libertad individual que se traduce en el derecho de los trabajadores para formar o no sindicatos, para adherirse a los formados o para separarse de ellos, de acuerdo a las clasificaciones sindicales previstas en el artículo 360 de la ley; en segundo lugar, en el sentido de ser un derecho de necesario ejercicio colectivo, de clase. Por último, en la autonomía de los sindicatos respecto del Estado, del patrón y de otros organismos sindicales de superior jerarquía: las federaciones y confederaciones.

La libertad colectiva implica el predominio del interés colectivo respecto del individual y por eso se consagra legalmente la cláusula de exclusión en sus dos aspectos: de admisión y de separación. Esta es una cláusula esencial en la vida sindical, independientemente que pueda ser su uso indebido. Pero puestos a elegir entre la aceptación de la cláusula y su rechazo, solo podrá admitirse la admisión de la cláusula.

Pretende la UNAM, en homenaje a un principio de selección-académico, que no se limite a las Universidades o institutos el derecho a la libre admisión del personal académico y que no se esta-

blezca la exclusión forzosa de cualquier tipo de persona.

b) LIMITACIONES QUE IMPLICA RESPECTO DEL DERECHO DE HUELGA.

En los términos del proyecto, la huelga como instrumento jurídico, se vincula al sistema de arbitraje previo que exige la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en sus artículos 99 al 109, por lo que pierde totalmente la eficacia de instrumento coactivo legítimo, que le atribuye el apartado A del 123. Esta fórmula, discutible en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, resulta deleznable cuando se trata de los trabajadores que contempla el apartado A, y entre los que sin duda se encuentran los universitarios. En esa medida por cuanto se regula una huelga desvinculada de la contratación colectiva, el proyecto resulta inadmisibles.

c) NUEVA CONCEPCION DE LA CONTRATACION COLECTIVA.

Existen en nuestro derecho tres pilares principales para llevar a cabo el progreso compartido: el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga. Estos tres instrumentos han propiciado el desarrollo razonable de las empresas, que se armoniza a través de la función conciliatoria.

En el proyecto se pretende modificar estas reglas que han sido tan convenientes para la paz social, respecto de las universidades públicas autónomas. Se intenta consagrar un derecho sindical a la celebración de convenios desprendidos de la huelga. Posiblemente el proyecto se inspira en las formas tradicionales de la contratación civil, cuya ineficacia para regular las relaciones laborales ya no requiere de prueba.

RUPTURA DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO RESPECTO DEL PERSONAL ACADEMICO.

En las fracciones II y VII del Proyecto, se propone un sistema de contratación que dejaría en manos patronales la definitividad del personal académico, esto es, su derecho al trabajo que daría supeditado a prolongadísimas experiencias previas: se sugieren tres años de servicios ininterrumpidos y condicionante a evaluación académica.

Sin duda lo anterior rompe con el texto de la fracción XXII del artículo 123 que consagró un derecho absoluto a la estabilidad del empleo.

En ningún caso se ha pretendido que la facultad patronal de separar al trabajador pueda ejercerse sin responsabilidad.

El proyecto consagra una terminación unilateral de la relación laboral del personal académico y para ello invoca que en otras universidades del mundo el período de la prueba es más prolongado. Aún cuando no lo diga, del texto se desprende que esta terminación decretada por el patrón habrá de ser sin responsabilidad económica alguna.

La injusticia que supone tal criterio es incompatible con los derechos esenciales de los trabajadores y no se justifica en aras de una pretendida selección académica. Esta puede lograrse de una manera mejor y más justa.

INTERVENCION DEL LICENCIADO:

CARLOS FERNANDEZ DEL REAL.

LEY SOBERON.

BIBLIOGRAFIA:

Se pretende con la adición de la Constitución, que propone el Sr. Soberón, se garantizarán los derechos de los trabajadores de la Universidad sin tomar en cuenta que estos derechos ya se encuentran garantizados en el artículo 123 Constitucional.

Lo que ha originado la aparente confusión han sido resoluciones administrativas y judiciales, aberrantes, en el sentido que las universidades no son empresas y de que por lo tanto no son aplicables las disposiciones del apartado A del 123 Constitucional.

Los abogados de la UNAM se apuntaron un éxito al conseguir que tanto la Secretaría del Trabajo como el Tribunal Colegiado del D. F. en material laboral determinará que no era de concederse el registro al STEUNAM. Sin embargo esta victoria de los abogados de la UNAM se revirtió precisamente contra la burocracia universitaria. Como era de esperarse las resoluciones no solo por ser aberrantes sino sobre todo por tratar de contratar derechos inalienables, resultaron letra muerta. Los trabajadores se organizaron e impusieron a la universidad la firma de un contrato colectivo en los términos del apartado A del 123 y de la Ley Federal del Trabajo.

Ante el fracaso de este tipo de medidas, se pretende ahora coartar el ejercicio de los derechos inalienables de los trabajadores mediante una reforma constitucional.

El artículo 123 determina que todas las relaciones de trabajo se regiran por las leyes que expida el Congreso de la Unión sobre el trabajo, con arreglo a las bases establecidas en el apartado A del artículo 123 en cita, salvo las relaciones del trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del D. F. y sus trabajadores. No creo que nadie se atreva a afirmar que los trabajadores de las universidades públicas descentralizadas lo sean de ninguno de estos poderes por lo que cabe concluir, contrariamente a lo que afirma la ejecutoria que se analiza que si estas relaciones de trabajo no se rigen por el apartado B necesariamente deben regirse por el apartado A.

Esta es una conclusión lógica elemental. Pero esta lógica por desgracia, a veces es ignorada por nuestros más altos tribunales. En este caso se echó mano de un subterfugio lógico consistente en recurrir a las disposiciones contenidas en la fracción XXXI del apartado A del 123. En este apartado se define la competencia jurisdiccional atribuyéndola determinadas materias a la competencia federal y el resto a la de los Estados; es decir, se definen particularmente y no conceptos generales y partiendo de estas particularidades a las que se pretende dar validez general se llega a una conclusión falsa. Es decir, se hace una manipulación conocida en la lógica formal elemental como sofisma. Por otra parte para enmascarar tan burdo sofisma se recurre a otro tipo de manipulación al pretender aplicar conceptos de derecho administrativo y económico al derecho laboral y se afirma que no son aplicables las disposiciones del apartado A, ni su ley reglamentaria fijan como requisitos o presupuestos del concepto de empresa el que se persigan o no fines de lucro. Ni el tampoco, la naturaleza jurídica administrativa de las instituciones. La constitución es bien clara: TODAS las relaciones de trabajo se rigen por las disposiciones del apartado A, EXCEPTO las que se establecen entre los Poderes de la Unión, de el Gobierno del D. F. y sus trabajadores. No siendo las universidades ni poderes de la unión, ni gobierno del D. F. Debe concluirse inevitablemente que las relaciones del trabajo entre las universidades y sus trabajadores se quedan definidas en el apartado A del 123.

Por otra parte, lo que se pretende con la reforma del 123 es someter a los trabajadores universitarios a una legislación de excepción tan limitante como el apartado B y se propone el C para salvar el escollo que significa afirmar que los universitarios dependen directamente de los Poderes de la Unión. Pero va aún más allá, pues las limitaciones son mayores que las del apartado B, limitaciones que se establecen con el objeto de

preservar la participación, en cuestiones que competen solamente a los sindicatos de las asociaciones y colegios de esos múltiples a los que se dio beligerancia al redactar el título de las Condiciones Gremiales, incluido en el estatuto del personal académico de la UNAM, y que fue impuesto por razones circunstanciales.

De ahí que se pretenda que la titularidad de los contratos sea múltiple y el personal académico no puede pertenecer a la misma organización del personal administrativo. De esta manera se piensa que se evitará que una sola organización de trabajadores, de todo tipo, de la universidad llegue a obtener la titularidad del contrato.

Más adelante el abogado de la Universidad hace afirmaciones falaces sobre las "garantías", que según él se encuentran en el proyecto soberón. Manifiesta que se garantiza la libertad de organización del personal administrativo y académico, cosa evidentemente falsa puesto que se especifica que deben organizarse separadamente. Afirma igualmente que se garantiza que el salario y las condiciones laborales se revisarán con la periodicidad que establece la Ley Federal del Trabajo, lo que resulta también falso pues como es sabido la única garantía que tienen los trabajadores para que se lleven a cabo estas revisiones es el emplazamiento a huelga y en su caso el ejercicio de este derecho para que, mediante el apremio que esto significa, conseguir que se entable una negociación que culmine en la correspondiente revisión.

Igualmente afirma que se garantizan los aspectos académicos de las universidades. Las intervenciones en estas audiencias de los profesores Rolando Cordera y Jorge del Valle ya establecieron de manera indubitable que no existen tales garantías y que al contrario, lo que se trata de perseverar eran los privilegios de la burocracia dirigente de la universidad.

Afirma también que se garantiza el derecho universitario a disentir puesto que no se admite la cláusula de exclusión por separación, olvidando que esta cláusula jamás la ha solicitado el SPAUNAM y que los propios estatutos de esta organización sean en contra de esta cláusula. Por último, afirma que se garantiza el derecho de huelga. Basta leer el proyecto para llegar a la conclusión de que no solo se garantiza, sino que se prohíbe.

Refiriéndonos ahora a la glosa hecha por el Lic. Carpizo me permitiré hacer las siguientes observaciones siguiendo el mismo orden del mencionado jurista.

1.- En cuanto a la violación de la autonomía, que el abogado de la universidad niega, si no es de una manera explícita está en el transfondo del proyecto pues se trata de hacer aparecer a los empleados de la Universidad como empleados públicos, enmascarando esta afirmación en el proyecto al pretender que se adicione el 123 con un nuevo apartado para evitar herir los sentimientos autonomistas de los universitarios.

2.- En cuanto a la discriminación arbitraria que hace el proyecto, y que el abogado de la Universidad niega, aparecen en el mencionado proyecto tres clases de universidades: las públicas autónomas, las públicas dependientes directamente del Estado y las privadas, cumpliendo las tres con una misma función. Las diferencias que estas modalidades establecen no pueden introducir diferencias en las relaciones de trabajo.

3.- En cuanto a las cuestiones académicas, el SPAUNAM nunca ha tratado de intervenir, como mañosamente se aduce, pues la tendencia del sindicato es el logro de un contrato colectivo similar al de la Universidad Metropolitana el que no tiene ningún aspecto meramente académico, solamente se preservan los derechos de los trabajadores académicos.

4.- En cuanto a los servicios del ISSSTE, considero que no se necesita ninguna reforma para seguir gozando de ellos.

5.- Resulta obvio que el proyecto ataca el derecho a la ti tularidad al sindicato mayoritario dando personalidad jurídica y facultad a cualquier asociación carente de representación para pedir la revisión de las condiciones gremiales o contrato colectivo. El argumento del abogado de la UNAM es que el SPAUNAM firmó en 1975 un documento en el que se le daba viligerancia a cualquier asociación, argumento sin validez, pues si se firmó esta disposición fue simple mente por circunstancias de momento, lo que no invalida el hecho de que es contratada a las normas de trabajo.

6.- Se refiere en este comentario, el abogado de la UNAM, a la crítica que se hizo que se limita el derecho de huelga. Yo no creo que se limite, lo que se hace es suprimirlo. El derecho de huelga es un medio de los trabajadores de presionar para hacer valer sus derechos, si los trabajadores no tienen este derecho no podrían hacer nada para conseguir la firma o revisión del contrato co lectivo. El derecho de huelga en el proyecto resulta tan vagamente limitado que en cualquier caso podría aducirse que el hecho concreto no era el previsto en el supuesto jurídico.

Por otro lado, afirma el abogado de la UNAM que las huelgas son con motivos políticos bajo pretextos laborales. En la UNAM las huelgas que los sindicatos han hecho, han sido con el objeto de conseguir la firma del contrato colectivo y ha desaparecido imedia tamente después.

7.- En esto comentario el abogado de la UNAM afirma que respecto a las limitaciones a la libertad de asociación, cosa que no niega pero que se trata de justificar, que el sindicato académico y el administrativo, por sus características, deben estar separa dos, con lo que viene a desmembrar en consecuencia a los sindicatos

de empresa; así mismo afirma que la fusión de estos dos sindicatos acarrea niveles académicos bajos también manifiesta que es necesario que existan reglas diferentes para los ascensos y contratación del personal académico y administrativo cosa en que estamos de acuerdo pero no vemos por qué se tengan que hacer contratos diferentes, pudiendo establecer dentro de un mismo contrato capítulos que contengan las diferentes reglas según el tipo de trabajadores.

8.- Se refiere en este punto, el abogado de la universidad, a la crítica que se hizo al proyecto en el sentido de que se pretende negar el derecho que tienen los trabajadores universitarios a organizarse nacionalmente. Esta aseveración está implícita al hacerse en el proyecto distinciones al régimen laboral de las diferentes universidades.

9.- Sostiene el abogado de la UNAM en este punto que no se ha retrocedido en los logros de los derechos de los trabajadores, cosa completamente inconsistente pues pretende crear una legislación para todas las universidades y los logros de la Universidad Metropolitana se vendrían abajo al aceptar el régimen del apartado C.

En el inciso a) se establece el derecho a ser evaluado a los tres años de servicio ininterrumpidamente para que se dicte su definitividad. Debe tenerse en cuenta que el trabajador académico ingresa a la universidad a través de un concurso de oposición, por lo que pretender que después de ganar este concurso espere tres años es una aberración.

En el inciso b) se refiere abogado a que según él la Suprema Corte ha resuelto que la Ley Federal del Trabajo y la Ley Orgánica de la UNAM tienen la misma jerarquía y por tanto de

be prevalecer la Ley Orgánica. Cabe señalar que el único facultado para expedir leyes en materia de trabajo lo es el Congreso de la Unión. Por otro lado el Congreso Universitario carece de funciones legislativas, las únicas facultades que se le delegan en la Ley Orgánica son las que derivan del artículo 2 que dice: "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.

Por lo que interpretando correctamente estas disposiciones se puede otorgar a los trabajadores mayores derechos de los establecidos en la Ley Federal del Trabajo, pero de ningún modo se pueden menoscabar.

En el inciso c) el abogado de la universidad reafirma el comentario de que sólo en Congreso de la Unión puede legislar sobre materia del trabajo, al querer elevar a la categoría de constitucional el proyecto.

CAPITULO VI

" CONCLUSIONES "

La creación de un sindicato que agrupe miembros del personal académico de las universidades públicas no debe de aceptarse -- por lo siguiente:

El sindicato es una coalición de trabajadores con propósito de nivelar los factores de la producción, capital y trabajo. -- En las universidades públicas no existen personas representantes -- del capital.

Las universidades son organismos descentralizados que tienen como finalidad impartir cultura, de ninguna manera pueden considerarse como empresa ni desde el punto de vista económico ni laboral.

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo dice que empresa es la unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios y la universidad ni es unidad económica ni produce nada; forma profesionistas, profesores o investigadores.

Por tanto, la universidad no puede considerarse como empresa y menos aún como patrón de los miembros del personal académico.

Ahora bien, los miembros del personal académico de las universidades no pueden considerarse como trabajadores en los términos del apartado A del artículo 123 Constitucional por no existir la subordinación en ese tipo de relación de trabajo.

La subordinación consta de dos elementos: la dirección que consiste en que el patrón le va a indicar a sus trabajadores como debe de realizar su trabajo y la dependencia que consiste en que el trabajador está bajo las órdenes del patrón durante el tiempo que dure la jornada.

Este elemento no puede existir en las relaciones laborales del personal académico y la universidad, pues chocaría con el principio de libertad de cátedra.

Los sindicatos buscan nivelar los factores de la producción por medio de la contratación colectiva. Para lograr esta contratación los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga, lo mismo que para la revisión anual, en lo que ve a los salarios y cada dos años respecto a las condiciones en general.

Si se aceptará la sindicalización en los términos del apartado A del artículo 123 Constitucional, la universidad sería emplazada a huelga cada año, impidiendo con esto el desempeño de su finalidad y el problema que nacería sería muchísimo más grave que el que se presenta en la actualidad con la sindicalización universitaria.

La universidad se sostiene con el subsidio que le otorga el Estado y por tanto no puede decidir, ante un emplazamiento a huelga, si debe otorgarse un aumento de salarios o no, y si lo otorga sería difícil determinar la proporción, pues tendría para esto que pedir al Estado un aumento del presupuesto. Este procedimiento es tardado y originaría el paro en las universidades ocasionando innumerables pérdidas en todos aspectos, pérdidas que repercutirían en la sociedad.

Para que pueda existir concentración colectiva es necesario que exista la bilateralidad y dentro de las universidades no existe esta bilateralidad pues los miembros del Consejo Universitario son profesores o investigadores que prestan sus servicios a la universidad.

El encuadrar las relaciones laborales del personal académico de las universidades dentro del apartado A del artículo 123 Constitucional ocasionaría gran cantidad de problemas, tales como el reparto de utilidades, vacaciones, las horas extras que utilizan los profesores en preparar sus clases, así como las de los investigadores y algunos más que no es posible que -

se puedan otorgar a este tipo de trabajadores.

El problema de los sindicatos académicos es un problema nuevo para el que no existe reglamentación adecuada ya que no encaja ni dentro del apartado A del 123 ni en el B del mismo artículo.

Es necesario que se cree una reglamentación adecuada a nivel Constitucional que venga a dar solución al presente problema.

Se podría crear un apartado C al artículo 123 Constitucional pero más depurado pues el proyecto que existe actualmente aún precisa una minuciosa revisión.

Los miembros del personal académico deben ceder en sus pretensiones; deben aceptar que sus relaciones de trabajo no se tratan de encuadrar en un régimen de exclusión en relación con los demás trabajadores cuya relación laboral se encuentra perfectamente definida, sino que se trata de crear una reglamentación acorde a la naturaleza del trabajo que desempeñan.

