

# INTERVENCION DEL INGENIERO CARLOS MARTINEZ CALDERON

Consejero de la UNAM

En la prolongada y fructífera discusión habida en este foro ha quedado manifiesto el interés de los participantes en debatir los problemas que enfrentan nuestras universidades. La propuesta de adición al Artículo 123 ha sido examinada desde muchos puntos de vista por lo que resulta hoy difícil traer nuevos elementos a esta confrontación. Debemos sin embargo insistir en algunos puntos del proyecto que han sido indebidamente enfocados. Entre éstos la reglamentación de la huelga que constituye uno de los tópicos centrales de la discusión.

En la sesión anterior tuvimos la oportunidad de enterarnos de los puntos de vista vertidos por un representante del Sindicato del Personal Académico de la UNAM quien de manera detallada hizo una relación de los movimientos que ella misma calificó como de huelga y de su relación con la transformación de la Universidad. En la cronología expuesta estamos de acuerdo; no así en su interpretación.

En un debate de la importancia del actual es necesario ser rigurosos y asentar desde un principio, la diferencia conceptual entre el paro y la huelga.

Sobre el primero hay que recordar que el Artículo 123 Constitucional lo entiende como suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, suspensión que efectúa el patrón y nunca los trabajadores. La jurisprudencia ha establecido que los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Así, los que invocan la aplicabilidad del apartado A y de su Ley reglamentaria utilizan indebidamente la terminología cuando pretenden que la interrupción de las labores decidida por algún grupo de trabajadores pueda ser calificada como paro, de atenernos a lo que preceptúa en este sentido la Ley Federal del Trabajo.

La huelga según la Ley Federal del Trabajo deberá tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Se trata de una suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. La misma Ley efectúa distinciones sobre la huelga determinando lo que debe entenderse por huelga legalmente existente, por huelga ilícita y por huelga justificada. Además el mismo ordenamiento señala el cumplimiento de requisitos para suspender los trabajos. De ahí que pueda concluirse que la huelga no es un derecho absoluto por encima de la Ley; se trata más bien de un derecho cuyo ejercicio y eficacia dependen de la Ley.

De lo anterior debe resultar claro que la suspensión de las labores efectuada por los trabajadores sólo puede ser huelga en los términos y condiciones de la Ley. Debe quedar también claro que es el orden jurídico el que califica la suspensión de los trabajos, en unos casos como paros y en otros como huelgas y que no queda al arbitrio de los particulares ignorar este deslinde o pretender que los términos puedan ser utilizados indistintamente.

Hemos de insistir en la imposibilidad de traer la figura jurídica de huelga contenida en la Ley

Federal del Trabajo a las relaciones laborales universitarias, cuando de entrada queda patente que el fin que persigue la huelga en el ordenamiento referido es el equilibrio de los factores de la producción.

Tenemos que sostener también que si las suspensiones del trabajo universitario no configuran ni huelgas ni paros de los que prevé la Ley reglamentaria del Apartado A del artículo 123 constitucional, dichas interrupciones no se adecúan a los preceptos del orden jurídico nacional, permaneciendo así al margen de la ley.

Muchos piensan que el personal académico necesita de la huelga como una medida de apremio, sin la cual sus demandas no serían escuchadas. Debo decirles, como miembro de una Asociación del Personal Académico de la UNAM, que tenemos leyes emanadas de su autonomía que contemplan nuestras relaciones académicas, además de las laborales, y es precisamente por ese motivo que nuestras relaciones requieren de un Apartado C. Estamos convencidos que aplicando nuestra legislación podemos y debemos ser escuchados.

En la relación de acontecimientos a la que me refiero, no cabe confundir las acciones que los universitarios han concertado en defensa del régimen autónomo de sus casas de estudio, con las múltiples suspensiones ilícitas que la comunidad universitaria ha padecido. No puede considerarse equivalente el movimiento que condujo a la autonomía universitaria en 1929, con las interrupciones que lesionan y ponen en peligro ese mismo régimen.

El proyecto que discutimos, constituye entonces un importante esfuerzo para determinar qué debe entenderse por huelga lícita cuando se trata de las universidades e institutos de enseñanza superior con carácter público. Es decir, proponer dotar de seguridad jurídica a dicho evento, y no puede ser entendido, en consecuencia, como atentatorio de los derechos de los trabajadores. Además, está equilibrado con la garantía de la celebración de convenios colectivos, tanto para el personal administrativo como para el personal académico.

El derecho de huelga, por tanto, no es un derecho absoluto, máxime cuando la huelga es un atentado contra el derecho de los estudiantes.

Hoy en día se reclama de la Universidad un papel cada vez más decisivo en el planteamiento y resolución de nuestros problemas. Pero también el día de hoy los universitarios entendemos que el problema laboral de nuestras instituciones de cultura superior no puede quedar sujeto a la presión



o a la violencia. La historia de nuestras universidades, en los últimos años justifica la afirmación de que el mantenimiento de la inseguridad jurídica en las relaciones laborales universitarias ha venido convirtiéndose en un obstáculo para el cabal cumplimiento de los fines que persiguen nuestros centros de educación superior.

Pretender que la atención de los problemas laborales de nuestras casas va en menoscabo de los derechos de sus trabajadores significa confundir el objetivo que persigue la propuesta del Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Pretender que el único recurso al que los universitarios podemos acogernos es mantener el estado actual de indefinición e inseguridad de nuestras relaciones laborales equivaldría proponer a los universitarios que se negaran a imaginar nuevas formas de mejoramiento de nuestras comunidades de cultura. Quedamos obligados por el contrario para encontrar la solución a nuestros más urgentes problemas internos si queremos mantenernos atentos al planteamiento y resolución de nuestros más urgentes problemas nacionales.

que busca, preservando los legítimos derechos de los trabajadores, evitar a la Universidad situaciones que le impidan el ejercicio de sus funciones.

Se ha propuesto establecer el derecho de huelga cuando se violen en forma general y reiterada las condiciones de trabajo y se ha discutido la

inconveniencia de la huelga de solidaridad y la huelga por revisión del salario y de las condiciones laborales.

Ahora mismo, cuando el país sufre una grave crisis económica, el Sindicato de Trabajadores presenta a la Universidad un pliego petitorio que excede con mucho lo razonable y cuyo exceso denota una clara incomprensión tanto de la situación nacional como de las posibilidades de la Universidad y la "emplaza a huelga", sin seguir desde luego ninguno de los procedimientos que señala la Ley Federal del Trabajo, huelga que amenazan estallar el próximo 10. de noviembre si no se satisfacen sus peticiones económicas.

¿Tiene acaso la Universidad posibilidades para afrontar estos planteamientos? , sabemos que no. Sabemos todos que a su vez, deberá recurrir al Estado para ampliar su subsidio. De que depende entonces el estallamiento o no de la huelga, sino

de la posibilidad o imposibilidad del Estado de ampliar los recursos de la Universidad. Por eso afirmamos, y lo que hoy estamos viviendo es claro ejemplo de nuestra aseveración, que es emplazamiento al Estado, y quedando la solución de un conflicto laboral a la decisión del Estado, se deja a la Universidad muy vulnerable a las presiones políticas de dentro y de fuera, y se pone en grave riesgo su autonomía.

Más grave aún es que este hecho acontece, en un momento político coyuntural como el que vivimos, y en donde las inquietudes de muchos encuentran como campo propicio a sus intereses, la posibilidad de una Universidad trastornada por conflictos laborales.

Esperamos que la aprobación de este proyecto sea el primer paso para acabar con lagunas en nuestra legislación, que propicia inseguridad y anarquía en la vida universitaria.