

# **OCTAVA AUDIENCIA**

# OCTAVA AUDIENCIA

## **Lic. Ignacio Carrillo Prieto**

Damos inicio a la Octava Sesión de trabajo sobre las Relaciones Laborales Universitarias conociendo de las ponencias que presentan el Dr. Pedro López Díaz, Profesor de la Facultad de Medicina de la UNAM, Ernesto Schettino Profesor de la Facultad de Filosofía y Letras y la Lic. Marta Morineau, Profesora en la Facultad de Derecho.

Tiene la palabra el Dr. Pedro López Díaz.

## **Dr. Pedro López Díaz**

Cuando el año pasado se llevaron al cabo siete audiencias, con la participación de 67 personas, ante la presencia del Secretario de Gobernación Lic. Mario Moya Palencia, como representante del Presidente de la República, quedó bien clara la opinión respecto al criterio prevalente en torno la propuesta del rector de la UNAM, Dr. Guillermo Soberón, de agregar el Apartado "C", al Artículo 123 constitucional, por donde se vió que era el recurso legal que podía permitir la conciliación de los dos aspectos contemplados, por una parte, desde la perspectiva de los intereses laborales, y por la otra, desde el ángulo exclusivamente académico.

La Procuraduría General de la República estuvo asimismo presente en la exposición de trabajos con resultados ciertamente fructíferos. Llevó la intención de informarse con la mayor amplitud posible de las variadas aportaciones de ideas encaminadas a buscar la mejor solución al problema debatido. Las ponencias fueron presentadas por destacados elementos universitarios del país, asociaciones profesionales, sindicatos y federaciones. Fue la ocasión en que, a juicio de Moya Palencia, privó "un espíritu de diálogo respetuoso entre



sectores de las comunidades universitarias y representantes del Gobierno de la República". Habían transcurrido dos meses de labores destinadas al análisis del asunto en cuestión, y evidentemente con ello tuvieron oportunidad todos los sectores interesados, de dar con su reflexión una mayor riqueza explicativa sobre lo medular del problema, al considerar que "sólo el diálogo nutre la conciencia democrática del país —afirmó el Secretario de Gobernación— en la medida en que los problemas del acontecer ciudadano de la estructura política, social, cultural o económica de la nación, se estudian y se examinan frente al interés que representan los distintos sectores y personas".

Es verdad que las universidades tienen por función relevante la de formar profesionales, realizar investigación y difundir la cultura, lo que ciertamente es un empeño amplio y complejo en extremo, donde se resumen conflictos académicos, apremios económicos y crecimiento de los servicios, que demandan el concurso de todos los sectores del país para su solución, si es que en verdad se quiere darle crecido esplendor a la actividad científica. Pero al tiempo que crecen las universidades ante la demanda de la sociedad actual, se presentan las complicaciones de otros problemas, como el derivado de las relaciones laborales entre las universidades y el personal que trabaja en ellas, sea académico o no. Hasta que los conflictos vinieron agudizándose en este tipo de relación aludida, se advirtió que nuestra legislación no estaba adecuada para permitir soluciones apropiadas a los conflictos entre la universidad y sus trabajadores, por los cauces legales, naturalmente y con apego al derecho, ni para que, al tiempo de garantizar el normal cumplimiento de los imperativos académicos, se fincara el soporte jurídico para los legítimos derechos de los trabajadores.

Esta ausencia de legislación sobre tal materia hizo que las soluciones dadas a los diferentes desajustes laborales de las universidades, se encontraran con características diversas, con decisiones distintas, y en consecuencia carentes de definitividad y sin fundamento sólido, que pudieran servir como directriz firme y consistente apoyo en medio de la anarquía y el caos en la falta de unidad. La prueba de tal desorden se dió al registrar sindicatos universitarios con base en el apartado "A" del Artículo 123 constitucional, donde se considera a la Universidad como una empresa de producción en la que pueden plantearse conflictos de capital y de trabajo. En otras soluciones a la problemática universitaria en el campo laboral, se recurrió al Apartado "B" del mismo Artículo

123, como si la universidad fuese una dependencia federal. Por estas razones señalamos esta confusión como producto de la carencia de legislación suficiente, que progresivamente marcó con mayor urgencia la necesidad de circunscribir con precisión legal, el derecho de los trabajadores por una parte, y la posibilidad de cumplir cabalmente con las tareas académicas y de investigación, por la otra.

Esta circunstancia hizo que las autoridades de la UNAM plantearan al Presidente de la República la adición constitucional que llenara el vacío señalado, mediante el Apartado "C", que no fue una decisión personal del rector Guillermo Sobrón, sino conclusión mayoritaria de la comunidad de universitarios, apoyada por 50 directores de facultades y más de 40 profesores eméritos.

Por las razones explicadas nos es posible afirmar legítimamente que la propuesta del rector de la UNAM, de adicionar un Apartado "C" al Artículo 123 Constitucional, es la vía apropiada para conciliar los aspectos peculiares de la relación universidad-trabajadores. La solución que se ofrece es fundamental, porque mediante ella se alcanza el equilibrio que venía manifestándose como una necesidad impostergable en la dirección de los conflictos universitarios de México, tanto por lo que hace a la congruencia de intereses de los trabajadores administrativos y académicos, como para el cumplimiento de las bien delimitadas tareas de las instituciones de enseñanza superior, y de paso se salvaguarda la autonomía universitaria reconociéndole sus fines y objetivos concretos, sustrayéndola al riesgo del abatimiento en sus niveles de trabajo. No es posible aceptar, como se ha dicho, que por las vías de la adición que se propone, se da un implícito menosprecio por el derecho de los trabajadores, pues no solamente está puesta la intención del Apartado "C" en el desarrollo del aspecto académico de las instituciones, sino en la idea de tornar congruentes ambos aspectos fundamentales, conservándose por este conducto la posibilidad de democratizar las universidades en México, asunto que por ahora no puede ser cabalmente resuelto por la carencia de una legislación apropiada.

En efecto, en la adición al Artículo 123 Constitucional, se contempla la diferencia existente entre un sindicato para el personal administrativo y otro para el personal académico, aunque ambos encauzados a asegurar la libertad de cátedra e investigación, como elementos que son substanciales en el ejercicio de la autonomía universitaria. Así es como las condiciones laborales, por ejemplo, del personal académico, no pueden hacerse objeto de negociación, porque las cuestiones de

ingreso, promoción y definitividad, serán señaladas por el consejo universitario o el órgano académico equivalente. Estas son las peculiaridades de la relación universidad-profesores, que observadas por el Dr. Edmundo O'Gorman, lo condujeron a decir en su intervención, durante la audiencia correspondiente: "No podemos equiparar en serio las condiciones laborales peculiares a una universidad, con las de un fábrica de zapatos, pongamos por ejemplo. Y como el paralelo no resiste el análisis más sumario, y en la intimidad de la conciencia no convence ni a quienes les conviene, se pretende dignificarlo con el socorrido procedimiento de la demagogia".

El problema que se plantea no es sencillo, sino trascendente, por más que quiera vérselo con perspectiva simplista. En el conflicto va implícito el futuro del país en la afirmación o menoscabo de su soberanía, en cuanto que los resultados no pueden ser otros al retrotraer o imposibilitar en su marcha la educación superior, la dirección humanista, la investigación científica y la formación de los próximos intelectuales mexicanos. De tales peligros deben tomar conciencia clara quienes llevan en sus manos la conducción del problema. Salvar la universidad debe ser una meta común de las partes en pugna, mediante una equilibrada y justa solución que favorezca fundamentalmente a la institución a punto de ser paralizada ahora. No debe olvidarse, por lo demás, cómo es frecuente justificar la agresión con el pretexto de defender los centros de estudio, especialmente cuando están buscándose logros de políticas facciosas y disolventes, en donde los dirigentes con intenciones oscuras, promueven presiones y ejercen amenazas que pueden concretizarse en radicalismos que desquician la marcha normal de la vida académica.

Una cosa es, por incuestionable, verdadera. Y eso es que la universidad mexicana padece de una carencia legislativa que la conduce a sufrir esta ambigüedad por la que en ocasiones se le confunde con una empresa productora de capital y en consecuencia se le aplica el inciso "A" del Artículo 123 Constitucional. En otros momentos es tomada como una dependencia federal, condición de la que se desprende la aplicación del Apartado "B" del mismo ordenamiento legal. Pero la universidad carece de uno y otro carácter, de allí que se den con tan desmedida frecuencia los desajustes laborales en la relación universidad-trabajadores, que enseguida conducen a la quiebra del cumplimiento en sus fines, a la parálisis de sus metas. Esto explica la intención del rector Guillermo Soberón de postular la adición al mandato constitucional que se reduce al empeño de liqui-

dar el vacío legal que ponga fin a la ambigüedad perniciosa, sin descuidar las demandas a que tiene derecho el trabajador, de seguridad y mejoramiento.

Ante la evidencia de los hechos no es posible negar el cúmulo de problemas que enfrentan en nuestro tiempo las universidades de México. Si por una parte el acoso económico las presiona y les impide el desarrollo que anhelan, por otro lado la insuficiente preparación del personal docente las abate. Las fricciones políticas en su seno se vuelven incendio, y los desajustes laborales cobran magnitud en la medida en que la intransigencia manipulada por intereses ajenos a lo estrictamente universitario, disponen que sus campos de lucha tienen que ser los centros de estudio, en los que se acantonan grupos conflictivos dispuestos a llegar a cualquier extremo sin importar los medios. La UNAM ha debido enfrentar toda esta gama de desbordamiento en la presente época. Y en el momento actual, de nuevo se encuentra bajo la sombra de un severo amago consistente en llevarla al paro, a causa — ¡quién lo dijera! — de la pretensión de legislar los preceptos que garanticen la libre organización del personal administrativo y académico, comunes algunos, distributivos otros, donde, por ejemplo, se vea cómo las cuestiones académicas no pueden ser objeto de negociación, ni confundidas con los aspectos estrictamente laborales, y en donde quede asimismo aclarada la confusión del Apartado "A" del Artículo 123, que es para las empresas productoras de bienes con el Apartado "B" que es para los trabajadores de las dependencias federales, y el que pretende agregarse como Apartado "C", donde se contemple la condición especial de los trabajadores de las universidades públicas que, si bien algunas son corporaciones que forman parte del Estado, otras son organismos descentralizados, y no pueden por esto ser comparadas a ninguna sociedad de particulares.

No fueron precipitadas, sino fundadas en razón, las 3,000 firmas de maestros de la Facultad de Medicina que se adhirieron de inmediato a la propuesta del Dr. Guillermo Soberón, además de otras abundantes adhesiones de la propia comunidad universitaria, amén del interés de la opinión pública que se expresó a través de diferentes canales en la comunicación moderna, todo ello pese a la intensa acción desplegada por quienes se mostraron contrarios a la idea de que el personal académico se asocie para sostener el derecho a la libertad de cátedra, que equivale a postular la selección y admisión de personal a las bases, con antecedentes académicos suficientes.

Existe en la convicción de quienes son partidarios del Apartado "C", que hay completa concor-



dancia del Estatuto vigente con la Ley Orgánica de la UNAM, y que la exigencia del cumplimiento de las condiciones laborales dentro de la Universidad, dará total garantía a la vigencia del propio Estatuto. Esto hará que los miembros del personal académico no puedan estipular sus condiciones laborales a través de un Convenio Colectivo, porque sería tanto como dejar en manos de grupos los intereses de los que no están representados auténticamente en su condición de docentes e investigadores. De estos elementos se desprende la necesidad de que el Estatuto del Personal Académico sea plenamente respetado en su estructura. Este sería el procedimiento adecuado para garantizar la libre asociación de los intelectuales.

No existe en modo alguno, en la adición constitucional que se propone, la supresión al derecho de huelga de los trabajadores, lo que pasa es que se intenta que sea un derecho que no pueda ejercerse en forma irrestricta, especialmente tratándose de una institución de enseñanza superior que con frecuencia deberá enfrentarse a grupos manipulados en nocivas politiquerías como ha venido ocurriendo, según se advierte en la experiencia, y que son células totalmente identificadas. Por eso no puede pensarse que no haga falta una nueva ley, ni tampoco que las existentes cubran cabalmente las exigencias de una problemática que al evolucionar desemboca en la inaplazable necesidad de legislar en el sentido que se propone.

Se trata pues de combatir las incertidumbres o improvisaciones que menoscaban la calidad de la enseñanza y la investigación, de relegar al máximo la posibilidad del cierre universitario por huelgas o barricadas. Por eso es que la gran mayoría de los maestros universitarios, de los alumnos y empleados responsables, esperan del Ejecutivo de la Unión y del Congreso, se adicione al Artículo 123 constitucional el Apartado "C", que indudablemente allegará beneficio a la Casa de Estudios y redundará en provecho de la prosperidad científica del país.

#### **Lic. Ignacio Carrillo Prieto**

La Comisión del Rector mucho agradece al Dr. López Díaz su comparecencia.

Pedimos al Dr. Schettino tenga a bien darnos a conocer el contenido de su trabajo.

#### **Prof. Ernesto Schettino M.**

##### **ACERCA DEL SINDICATO UNIVERSITARIO**

En atención a la convocatoria del señor Rector, para manifestar otro punto de vista en torno al



marco jurídico que deba regir las relaciones laborales en la UNAM, nos permitimos expresar lo siguiente:

A nadie escapa ya el hecho de que entre los diferentes problemas que afrontan actualmente las universidades del país, el más grave y, que por su trascendencia, requiere de manera urgente encontrar soluciones lo más adecuadas y estables, es el laboral; o, mejor dicho, sindical, ya que, por lo menos en lo que a la Universidad Nacional Autónoma de México se refiere, las condiciones laborales de su personal han ido mejorando notablemente desde antes que aparecieran en ella los sindicatos.

Consideramos que el problema laboral-sindical de la UNAM tiene dos raíces principales: la existencia de intereses políticos tanto internos como externos e insuficiencias en la legislación laboral para resolver las situaciones específicas de las universidades; ambas raíces escapan en buena parte al marco estructural y de acción de la comunidad universitaria, pues su solución depende ante todo del Congreso de la Unión y del

Ejecutivo Federal, aunque nos corresponde a los universitarios plantear el problema y sugerir los caminos más adecuados para resolverlo. Esto se debe a que una parte de la comunidad universitaria ha antepuesto, quizá por inconsciencia de su papel, intereses de facción a los de la vida académica y los instrumentos jurídicos existentes han sido insuficientes para frenar esta tendencia. En efecto, la vigente legislación fundamental de la educación media superior y superior no prevee, ni podía hacerlo cuando fue elaborada, una serie de aspectos y problemas concretos derivados del enorme desarrollo cuantitativo y cualitativo de aquélla ocurrido en las últimas décadas, como es el caso del sindicalismo universitario.

El carácter estratégico general (es decir, ya no sólo "cultural", como fundamento de la producción, la administración, los servicios, etc.) adquirido por la ciencia y la tecnología, ha transformado radicalmente a las universidades, especialmente después de la Segunda Guerra Mundial; así, se han convertido en instituciones básicas de enseñanza masiva y en los focos primordiales de investigación, cuya importancia ha obligado aún a los Estados de mayor tradición liberal a financiarlas con enormes recursos y otorgales una especial atención en todos los sentidos. Pero, el mismo tiempo, se ha comprendido que la producción y reproducción de la ciencia y la tecnología en todos sus campos mantienen, para alcanzar un nivel satisfactorio, sus imprescindibles condiciones de autonomía y libertades académicas. Este fenómeno objetivo es el que ocasiona la *sui generis* existencia de las universidades y coloca sus relaciones de trabajo en un plano especial. Particularmente esto debe ocurrir en un país como el nuestro, en que las universidades estatales constituyen el medio básico para sostener el desarrollo medio existente y promover el cambio social; de modo que so pena de un estancamiento y de abrir una amplia brecha a la dependencia, se debe fortalecer al máximo este tipo de instituciones encargadas de la investigación y la enseñanza superior. Todo obstáculo que se les oponga, cualquiera que sea su tipo, significa un freno al desarrollo y la independencia nacionales.

De lo anterior se desprende la indicada urgencia de una acción inmediata y a fondo para definir y regular, dentro de las actuales circunstancias, las relaciones laborales entre las universidades y su personal académico y administrativo, poniendo al día el conjunto de la legislación respectiva para que los fines de ellas estén en condiciones de realizarse lo más plenamente posible, en beneficio global del país. Es preciso que se comprenda que una elevada producción académica favorece a todos los grupos y clases sociales con intereses nacionales, pero sólo en la medida en que ninguno de ellos imponga sus posiciones ideológicas y mutile las libertades académicas, pues sin espíritu crítico y libre confrontación de las ideas en vez de universidades se obtienen escuelas dogmáticas, en lugar de ciencia y tecnología se logran técnicas esclerosadas y dogmatismo ideológico de escasa o nula utilidad.

Ahora bien, el caso que nos preocupa de manera directa es el de la UNAM, mas el hecho de que ésta sea la más importante del país, la que tiene mayor carga de experiencias y la que ha servido en muchos aspectos —positivos y negativos— como modelo para la mayoría de las instituciones, la convierten en el caso tipo. De tal suerte que el planteamiento del problema laboral-sindical de la UNAM y las posibles soluciones al mismo pueden servir de pauta para el conjunto

Desde nuestro punto de vista, los recientes conflictos laborales (sindicales) de la UNAM se originan, en gran parte, a causa de la vaguedad con que está formulado el artículo 13 de la Ley Orgánica vigente, el cual está destinado precisamente a regir las relaciones laborales dentro de la Institución. Textualmente, este artículo establece que: "Las relaciones laborales 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."

La intención, tanto de los universitarios que inspiraron la Ley Orgánica como de los congresistas que la discutieron y aprobaron en los años de 1944-1945, era conciliar los fines y autonomía de la Universidad con los derechos laborales de su personal, proporcionándoles primacía a aquéllos, pues de lo contrario no tendría sentido ni el artículo ni la forma en que está redactado. Es decir, ante la situación específica de la Institución, en cuyo caso no era completamente aplicable la Ley Federal del Trabajo, le concedieron a la UNAM una condición especial de excepción, tratando de protegerla respecto a posibles conflictos laborales, como los que ya había sufrido o los que derivaran de la nueva organización. Pero, al mismo tiempo, era necesario que su personal no quedara desprotegido ni fuera de los preceptos del artículo 123 constitucional por lo que se añadió la mención a la Ley Federal del Trabajo, resultando así una formulación hasta cierto punto imprecisa, que si bien bastaba para las circunstancias de aquel tiempo, pues privaba un espíritu universitario diferente, ahora repercute en situaciones confusas de carácter negativo, como es el

caso de la incompetencia de las autoridades laborales, para dictaminar sobre la procedencia o improcedencia de los sindicatos universitarios y de sus características, dejando así al Consejo Universitario sometido a presiones políticas y obligado en ciertos casos a tomar algunas decisiones que, en determinada forma, pueden rebasar su competencia.

Debemos señalar que en aquel entonces todavía no se adicionaba el apartado "B" al artículo 123 constitucional ni, por consiguiente, existía la Ley de los Trabajadores al servicio del Estado; de cualquier manera, aún y cuando hubieran estado vigentes, esto no habría modificado el que, reiteramos, el objetivo del mismo es garantizar las necesidades e intereses de la vida académica propia de la Universidad. Tan es así, que en aquello que sí es explícito, es decir, en lo referente a la forma de las relaciones laborales entre la UNAM y su personal, señala claramente que será a través de *estatutos especiales*, eliminando de manera implícita la vía de un contrato colectivo. También, debido al espíritu de la Ley Orgánica, cuando se han presentado problemas de interpretación, los Tribunales de la Federación han resuelto generalmente en favor de la Universidad, por ejemplo, señalando la improcedencia del registro a sindicatos universitarios.

Hasta hace relativamente poco tiempo, la Ley Orgánica, el Estatuto General y los estatutos especiales del personal académico y del personal administrativo emanados del Consejo Universitario, fueron suficientes para regular sin mayor conflicto las relaciones laborales de la UNAM en el marco interno de la comunidad universitaria, debido a que no existían o eran sumamente débiles las pretensiones sindicalistas. Cabe destacar que esto ocurría a pesar de que las condiciones objetivas y los recursos económicos de que disponía la UNAM eran claramente inferiores a los de los últimos años. Paradójicamente, conforme a los esfuerzos de las propias autoridades universitarias —con escasas presiones de parte de los trabajadores— se procuraron mejoras sustanciales sobre todo para el personal académico, logrando para este fin mayores subsidios del gobierno federal, sobrevino la formación de los sindicatos universitarios, más explicable en el caso de los trabajadores administrativos que en el del personal académico. Esto muestra que, por lo menos en la UNAM, la raíz del sindicalismo universitario tiene un origen más político, que gremial.

No queremos indicar con esto la inexistencia de problemas laborales, tanto de tipo particular como general, ni que a su planteamiento y resolu-

ción no hayan contribuido —en la medida en que han actuado racionalmente— las diversas asociaciones y sindicatos del personal universitario, lo mismo que las autoridades (entre las que destacan los miembros del Consejo Universitario) y aún muchos universitarios en forma aislada. A lo que nos referimos es al predominio de las motivaciones políticas sobre las laborales en los sindicatos que se han formado en la UNAM, como demuestran sus principales programas y acciones, e independientemente, del supuesto cauce progresista con que pretenden presentar sus posiciones. Además, lo grave de este predominio de las razones políticas es la clara tendencia de subordinar y controlar a ellas las finalidades y funciones universitarias.

La existencia de agrupaciones del personal académico es muy antigua pero sólo ocasionalmente llegaban a plantear asuntos de carácter gremial (por lo regular demandas salariales), ya que sus objetivos eran sobre todo de tipo académico o de política universitaria. Para evitar alguna confusión, debemos aclarar que hablamos de la época de la actual Ley Orgánica, pues la pseudo-democrática Ley anterior generaba problemas políticos y laborales de serias consecuencias. Volviendo al punto, la estabilidad existente se debió en lo fundamental a que las propias autoridades universitarias fueron promoviendo mejoras, garantías y prestaciones al personal, en la medida de las posibilidades de la Institución y sin presión alguna del sindicalismo político. No hay que olvidar que en la Universidad no existe un "patrón" según el dicho de los sindicalistas puesto que todas las autoridades universitarias establecidas por la Ley Orgánica y el Estatuto General se constituyen en forma renovable periódicamente por profesores, investigadores, estudiantes y, en el caso del Consejo Universitario, representantes de los trabajadores administrativos, teniendo en ellas, como es lógico y comprensible, mayor peso específico el personal académico. De aquí resulta que no existan conflictos irreductibles de orden laboral entre las autoridades universitarias y el personal académico, de suerte que los problemas surgen o por la imposibilidad material para satisfacer demandas por carencia de recursos o por razones abiertas o enmascaradas de índole política.

Los primeros brotes de sindicalismo en el personal académico aparecen en 1964, justo cuando las condiciones gremiales del mismo mejoraban notablemente, y por ello, las autoridades buscaban mayor responsabilidad y rendimiento en la comunidad universitaria. El entonces autodenominado Sindicato de Profesores, Empleados y Trabajadores de la UNAM (SPETUNAM) cuya base se

localizaba en algunos planteles de la Escuela Nacional Preparatoria, tenía en su raíz objetivos más políticos que gremiales, como a la larga mostrarían sus dirigentes.

Este ensayo de sindicalismo del personal académico fue olvidado y no será sino hasta 1972, después de las graves conmociones sufridas por la UNAM, como las de 1966 y 1968, que la debilitaron sensiblemente, que reaparezca la tendencia, animada por el sindicalismo de los trabajadores administrativos y la coyuntura de debilidad de las entonces autoridades universitarias. Así, surge el llamado Consejo Sindical, organización de algunos sectores del personal académico que se planteó como objetivo central la construcción de un sindicato de profesores e investigadores y que, posteriormente, participó activamente en la creación de la Coalición de Organismos Magisteriales de la UNAM, al lado de la Asociación de Profesores e Investigadores de Carrera, la Federación de Uniones de Profesores de la Escuela Nacional Preparatoria, las Comisiones Sindicales del Colegio de Ciencias y Humanidades y otros representantes de centros de trabajo de la UNAM; huelga decir que aquí tampoco estaban ausentes las motivaciones políticas como las fundamentales, presentando abiertamente objetivos como los de la modificación de los órganos de gobierno, la llamada "democratización" de la Universidad, la transformación del país y otros similares.

En 1973, la citada Coalición dio a conocer un proyecto de Estatutos del Sindicato del Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM), así como otro proyecto de "Contrato Colectivo" de trabajo, celebrándose en julio de 1974 la asamblea constituyente del SPAUNAM.

Las situaciones de hecho y de fuerza que se presentaron, primero en 1972-1973 con el STEUNAM y luego otras tantas con éste y con el SPAUNAM, mostraron a las claras las deficiencias legislativas a las que hacíamos alusión, haciéndose aún más patentes al proyectarse el sindicalismo desde la UNAM hacia otras instituciones de educación superior del país. En efecto, se dio el caso de que, por un lado, no fuera posible ni deseable el registro de los sindicatos universitarios ante las autoridades que señala la Ley Federal del Trabajo, en virtud de la autonomía y leyes orgánicas ya que, por consiguiente, los movimientos de huelga que se realizaban tuvieran un carácter de inexistencia o ilegalidad; y, por otro, que se viera seriamente amenazada la actividad académica y la vida misma de la UNAM y otras instituciones, al tener que resolver los conflictos las diferentes autoridades universitarias por vías internas permitiendo a veces concesiones indebidas o forzadas, ante el

riesgo de la manipulación por parte de los grupos políticos involucrados en los sindicatos si se acudía a instancias legales extrauniversitarias, como a la larga ha llegado a ocurrir por la intransigencia política y la falta de una auténtica conciencia universitaria de los sindicalistas.

Sólo la actitud conciliatoria de las autoridades universitarias ante semejante coyuntura permitió que se fueran resolviendo las situaciones problemáticas, evitando así que se llegara a conflictos más graves en detrimento de la autonomía y la vida universitaria, ya fuera en perjuicio de los trabajadores o de la Institución. De esta manera se concedió el reconocimiento interno de los sindicatos de la UNAM, aunque en condiciones diferentes para el del personal académico y el del administrativo, puesto que se consideró justificadamente que las obligaciones, responsabilidades y funciones son diversas en los dos casos.

Respecto a la pretensión de firma de un contrato colectivo de trabajo y la titularidad del mismo, el Consejo Universitario resolvió denegarlo por ser antagónico a la estructura de la UNAM y, a partir de esto, se diferenció el tipo de solución a las peticiones de relación laboral. En el caso de los trabajadores administrativos, se aceptó celebrar con el STEUNAM un Convenio de Trabajo, concediéndole cierta titularidad puesto que en lo fundamental no era incompatible con las características académicas de la Institución. En cuanto al SPAUNAM sólo se le reconoció como asociación de carácter gremial y, después de una serie de pláticas, se legisló en el sentido de modificar el Estatuto del Personal Académico añadiendo a éste un capítulo especial sobre las condiciones gremiales y quedando aceptado y establecido en forma clara y explícita que bajo ningún concepto eran materia de negociación los aspectos estrictamente académicos. Dentro del mismo capítulo, aceptado por el SPAUNAM y las demás asociaciones que manifestaron tener intereses de carácter gremial, se estableció una representación proporcional al número de afiliados, para que participaran en forma bilateral en la discusión periódica de las condiciones gremiales del personal académico; o sea, se acordó la no titularidad, por ser contraria a las condiciones que deben prevalecer para el buen funcionamiento de la vida académica, manteniéndose la facultad de los Consejos Universitarios y Técnicos para decidir sobre los aspectos académicos, legislativos y de gobierno universitario.

Parecía que se lograba así una solución que, aunque en parte forzada, satisfacía las peticiones de los grupos de trabajadores universitarios, planteándose vías conciliatorias y racionales que salva-



guardaban los intereses, fines y estructura de la UNAM. Sin embargo, no ha sido así, pues al debilitarse el SPAUNAM y crecer las otras asociaciones, las razones políticas condujeron al SPAUNAM a ausentarse de las prácticas establecidas en el Estatuto y a fusionarse con el STEUNAM para tratar de recuperar la fuerza que había perdido por su propia ineficacia. Así nació el STUNAM (Sindicato de Trabajadores de la UNAM) y mediante acciones de fuerza ha pretendido no sólo su reconocimiento, sino fundamentalmente ser titular de un contrato colectivo de trabajo con las características que precisamente habían provocado el rechazo anterior de parte del Consejo Universitario, además de pasar por alto los acuerdos anteriormente firmados, el último de éstos apenas unos meses antes. La resultante fue el emplazamiento interno de huelga, la cual estallaría si no se satisfacían sus demandas, que básicamente se reducían a la firma del contrato colectivo. Es decir, la posición de STUNAM consistió en tratar de poner en crisis a las autoridades universitarias; pues, de un lado, lo inadmisibles del contrato colectivo hacía inútil cualquier tipo de negociación de manera que podían presentar a las autoridades como intransigentes y hacer estallar la huelga, de otro, éstas se verían forzadas a aceptar sus pretensiones, ocasionando con ello el trastocamiento de la estructura universitaria. El resultado de esta actitud es el complicado y serio conflicto que vive actualmente la UNAM, con todos sus trastornos y posibles nefastas consecuencias.

Ahora bien, la raíz de esta situación, volvemos a insistir, radica en las deficiencias de la legislación laboral respecto a la Universidad. Particularmente la referencia a la Ley Federal del Trabajo, que ha sido objeto de confusiones y manipulación por interés político, pues en la mencionada Ley se estipulan derechos para trabajadores de empresas lucrativas que, en forma evidente, no corresponden a un organismo descentralizado del Estado, con fines científico-culturales, de servicio prácticamente gratuito y cuyo financiamiento procede en lo fundamental del presupuesto federal, como es precisamente el caso de la UNAM. Si a esto agregamos las condiciones específicas de la producción académica anteriormente mencionadas, se comprenderá que tras la aparente irracionalidad de muchas de las exigencias sindicales se esconden o una ignorancia injustificada en un universitario, producto quizá de un cierto romanticismo, o líneas políticas, cuyo objetivo es la puesta en crisis de la propia Institución para alcanzar metas diferentes a las de la vida académica.

Dentro de este contexto, los problemas más graves que se presentan en virtud de la imprecisión del artículo 13 de la Ley Orgánica, son: el relativo a la contratación colectiva y el del derecho de huelga como medio para la defensa de los intereses de los trabajadores; en pocas palabras, los puntos vulnerables del sindicalismo universitario.

Resulta inobjetable el derecho de los trabajadores universitarios a coligarse en defensa de sus intereses, pues se trata de un derecho constitucional, aunque personalmente nosotros creemos que la vía sindical no es la más adecuada. Lo que sí es cuestionable es la pretensión de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo —derecho que sólo concede la Ley Federal del Trabajo—, pues resulta contrario a las condiciones específicas ya anotadas para la vida universitaria, razón por la cual —recalcamos— la Ley Orgánica es explícita en su artículo 13; más aún, es el único punto en que, en concreto, se explicita en su artículo 13; más aún, es el único punto en que, en concreto, se aclara una diferencia con respecto a la Ley Federal del Trabajo. De aquí lo inadmisibles de esta exigencia de los sindicatos universitarios; en la que curiosamente más han insistido, a pesar de que los puntos básicos que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo están ya incorporados en el Estatuto del Personal Académico y en el Convenio Colectivo celebrado con el STEUNAM. Así, nos encontramos con que en el proyecto de “contrato colectivo” presentado por el STUNAM, sólo se agregan elementos de orden político, pretensiones tales como la de intervenir el sindicato en la dirección académica de la UNAM, de introducir modificaciones a los órganos de gobierno y, lo más grave del caso, la intervención con carácter decisivo del sindicato y de los llamados “organismos colegiados de base” en los procesos de selección y promoción del personal académico; estos puntos básicos y otros que afectan la vida académica (como podrían ser en lo futuro cláusulas de exclusión, limitaciones a las libertades académicas a través de la disciplina sindical, etc, que ya están planteadas implícita o explícitamente en los “Estatutos” del STUNAM), son precisamente los que la Ley Orgánica trata de evitar y, por ello, son inadmisibles. Por si esto fuera poco, el STUNAM ha manifestado, tanto en sus documentos básicos como en sus manifiestos y acciones, sustentar una corriente ideológico-política determinada, lo cual es contrario al principio irrenunciable de pluralismo ideológico y de no militancia política de la Universidad como tal.

La pretensión del STUNAM de alcanzar la titularidad de un contrato colectivo deriva de la

interpretación falaz de la referencia a la Ley Federal del Trabajo, para lo cual convierten a la UNAM en “patrón” y a las autoridades universitarias en “representantes de la patronal” y otros absurdos que se originan en la idea de ser reconocidos y registrados como un sindicato de empresa que, de lograrlo les permitiría una acción política mayor, con bases aparentemente legales. Este asunto se ha venido ventilando en relación a los trabajadores administrativos desde hace aproximadamente cuarenta años, pero lo intentos de los sindicatos universitarios para obtener su registro ante las autoridades laborales han fracasado, debido a la negativa por parte de éstas al considerarse incompetentes para resolver tal petición en un sentido positivo. A nuestro entender, tal negativa se justifica ampliamente no sólo por la cuestión de la autonomía, sino también porque determinados derechos laborales (como, por ejemplo, la misma contratación colectiva, la exclusividad en el ingreso, las cláusulas de exclusión, el reparto de utilidades y muchas más) resultan inaplicables o incompatibles con la estructura, las finalidades y las funciones académicas de la UNAM, especialmente en lo tocante al personal de investigación y de docencia.

Más peligrosa aún ha sido la manipulación del derecho de huelga estipulado en el artículo 123 constitucional, ya que además de afectar en forma considerable la producción académica en detrimento del desarrollo nacional y ocasionar enormes pérdidas de recursos —como innumerables veces han denunciado las autoridades universitarias—, se ha utilizado sin apearse mínimamente a las normas que lo regulan. Ante todo resulta inaplicable para el caso de la Universidad la causal básica que se establece para la licitud de una huelga, es decir, “conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”. Las otras causales establecidas en la Ley Federal del Trabajo dependerían del establecimiento del contrato colectivo como forma de las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores. Es decir, en los términos en que está redactado, es inaplicable el artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo para el caso de la UNAM. Aquí, la vaguedad aludida del artículo 13 de la Ley Orgánica parecería favorecer a la Institución; sin embargo, nuevamente deja a la Universidad en cierta forma desprotegida, abandonada a sus propias fuerzas, que para este tipo de conflictos no son más que el convencimiento, la transacción y, cuando estas vías fracasan, el recurrir a las autoridades extrauniversitarias, con el riesgo de que se vulneren aspectos de la autonomía por la ausencia

de criterios jurídicos adecuados al caso o, también, de exponerse a críticas que debilitan a las autoridades.

Además de las huelgas (o, en su defecto, suspensión ilegal de labores), afectan considerablemente a la Universidad los diversos paros que, sin ninguna regulación, se realizan por parte de los sindicatos. En uno y otro caso se atenta seriamente contra la vida académica; pero, por si esto fuera poco, se realizan normalmente sin el conocimiento o la anuencia ya no digamos de las autoridades universitarias, sino de la mayoría del personal académico o del otro sector directamente afectado de la comunidad universitaria, que son los estudiantes. También, aparte del deterioro objetivo que ocasionan, provocan conflictos y divisiones internas, desconfianza, inestabilidad y desprestigio para la Institución, lo cual redundan negativamente para la vida universitaria en su conjunto y, por consiguiente, para el desarrollo nacional.

Por éstas y muchas otras razones que diversas personas y grupos han expuesto, y teniendo como objetivo los grandes beneficios que la educación media superior y superior producen para el país, consideramos que es de interés nacional una reforma legislativa al respecto, de carácter radical y lo más completa posible.

Pensamos que esta reforma no debe limitarse a la legislación de la UNAM, como podría ser en el caso de modificaciones al artículo 13 de la Ley Orgánica por parte del Congreso de la Unión; sino que debe alcanzar, por su importancia, a la propia Constitución.

En nuestra opinión, una solución satisfactoria al problema laboral en las universidades debe darse en el marco de una reforma global al sistema de educación superior, en la cual se eliminen aspectos demagógicos y predominen criterios racionales y objetivos. Dentro de las reformas que consideramos vitales, sugerimos las siguientes:

— Ante todo, una adición al artículo tercero constitucional, en la cual se le dé mayor importancia y claridad a la educación media superior y superior, definiendo y garantizando la autonomía académica de universidades que por ley orgánica tienen este rango. Quizá parezca excesivo el adicionar o modificar el artículo tercero constitucional pero por ser precisamente el que regula la educación nacional, constituiría la base sólida para emprender las demás reformas. No se debe perder de vista que, cuando fue elaborado, la educación universitaria era estimada casi como un lujo elitista que cuantitativa y cualitativamente no tenía, ni por asomo, la importancia actual y que

su extensión apenas sobrepasaba al ámbito de la Universidad Nacional. Es imprescindible adecuar la Ley al papel estratégico actual de la investigación y la enseñanza superior.

— En segundo término, proporcionar una legislación esencial para las relaciones laborales en las universidades, la cual debe tomar en consideración las características específicas de la investigación y enseñanza superior, el sentido de comunidad académica así como también el importantísimo papel que desempeñan en el desarrollo nacional, de tal suerte que concilien los intereses de éstas y de sus trabajadores, en el caso de las universidades autónomas resultan inadecuadas muchas de las estipulaciones tanto del apartado “A” como del “B” del artículo 123 constitucional y sus respectivas leyes reglamentarias. De aquí que, ya sea a través de un apartado “C”, como ha propuesto el Rector de la UNAM, o por otro medio similar se resuelva definitivamente el problema laboral en las universidades.

— Quizá si se adicionara o modificara el artículo 3o. constitucional, podría surgir de él la base para una ley reglamentaria de la investigación y la enseñanza media superior y superior, en la cual se podrían normar y definir también las relaciones laborales en las universidades.

— Entre los aspectos fundamentales que deberían ser reglamentados, consideramos que serían fundamentales los siguientes:

+ Garantía para la existencia de asociaciones gremiales o sindicatos en las universidades, pero estableciendo claramente como normas de los mismos: el respeto a la autonomía y a las libertades académicas, sin restricción alguna; el carácter explícito de afiliación voluntaria; la desaparición de criterios coactivos como la llamada “disciplina sindical”; la precisa separación de lo académico de los aspectos sindicales; la no afectación de la situación contractual de los académicos, por ninguna razón sindical; la no interferencia de los sindicatos en las estructuras del gobierno académico y general de las universidades.

+ El respeto a la contratación individual del personal académico, garantizando al mismo tiempo las formas más idóneas desde el punto de vista científico y pedagógico para su ingreso y promoción. Por consiguiente, la eliminación de cualquier especie de titularidad respecto a las condiciones gremiales del personal académico, permitiendo la participación proporcional de acuerdo al número de afiliados por sindicato o asociación respectiva.

+ La regulación estricta del recurso de huelga o paro, restringiendo su uso a los casos extremos de violación a los derechos laborales que la propia

reforma establezca. En este punto conviene establecer diversas instancias de conciliación y arbitraje, así como normas estrictas, para impedir que, bajo un pretexto laboral, se utilice a la Universidad como ariete político y se trastorne el desarrollo académico.

+ Establecimiento de un sistema de derechos individuales mínimos para los trabajadores de todas las universidades del país, para el cual se podría tomar como base el ya existente en la propia UNAM; como correlato de esto, los deberes y responsabilidades tanto individuales como colectivos; y finalmente, las vías para garantizar uno y otros.

+ También sería conveniente el establecimiento de un sistema homogéneo de niveles y categorías para el personal técnico, docente y de investigación de las universidades e instituciones de educación superior del país, con el fin de buscar una nivelación salarial que fortalezca a las universidades de provincia; lo cual debería complementarse con sistemas diferenciales de salario, de acuerdo con el costo de la vida por zonas. y los niveles y categorías del personal.

+ Sobre la base de lo anterior, permitir la transferencia o comisión de cuadros técnicos, docentes o investigadores de una institución a otra, sin que por ello pierdan antigüedad u otros derechos en sus centros de adscripción. Esto permitiría el reforzamiento de universidades con escasos recursos profesionales, el desarrollo de áreas de conocimiento científico-tecnológico, el mejor aprovechamiento de los recursos académicos nacionales y alcanzar un cierto nivel de descentralización sin afectar intereses del personal docente. En pocas palabras, permitiría instrumentar diversos acuerdos de cooperación planteados por la ANUIES.

+ También sería recomendable que dentro del programa del servicio social de pasantes que debe establecerse, se estipulen condiciones concretas que eviten conflictos de orden laboral por parte de aquéllos, manteniendo así el espíritu de servicio que debe prevalecer y no el de trabajo asalariado, sobre todo cuando encaucen su prestación hacia comunidades marginadas, su propia institución educativa u otras instituciones. Este último punto lo señalamos en virtud de que ya se han presentado trastornos de apariencia laboral en relación al servicio social de pasantes.

+ Otro aspecto que sería fundamental para el desarrollo futuro de las universidades, es el de la preparación de su futuro personal técnico y académico; dentro de las posibilidades de una reforma, debería integrarse un sistema que permita la asimilación por parte de la propia institución de



sus mejores pasantes y egresados, para reforzar sus cuadros de investigación, docencia y determinadas especialidades técnicas; por la misma razón, reforzar la obligación jurídica de los estudiantes becados por los centros universitarios, para que al término del beneficio de las becas retribuyan, aunque sea parcialmente, la inversión que se ha hecho en ellos. Señalamos esto porque los mejores cuadros egresados de las universidades pueden potenciar al máximo la producción académica y, con ella, el desarrollo nacional; además, porque sería una de las formas de garantizar el nivel que deben tener los miembros del personal académico de las instituciones de investigación y educación superior. En este punto habría que tomar como punto de partida las experiencias de la UNAM, que son con mucho las más ricas en el país.

Para concluir, queremos señalar nuevamente el hecho de que, para que las universidades sean productivas y útiles al conjunto de la comunidad nacional, deben mantener plenamente su pluralismo, su sentido de comunidad, sus libertades y su autonomía académica; de tal suerte que, si en la reforma que nos parece inminente predominaran intereses particulares de grupo, clase o partido, no se haría otra cosa que obstaculizar el desarrollo nacional y con ello los propios intereses particulares. Los requisitos para su éxito son pues, la más completa objetividad y el pleno apoyo a los fines

específicos de la Universidad por parte de los miembros conscientes de la comunidad universitaria, de los sectores gubernamentales y, en general, de quienes tengan algún interés en la producción académica y, con ella, en el más importante medio actual para la independencia general de México.

**Lic. Ignacio Carrillo Prieto:**

Muchas gracias al Maestro Schettino por su documentada intervención. Tiene la palabra la Lic. Marta Morineau, Profesora de la Facultad de Derecho e Investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas.

**Lic. Marta Morineau:**

Con fecha 30 de mayo del año en curso, el señor Rector de esta Universidad convocó a los universitarios a manifestar sus puntos de vista acerca de la legislación que debe regir las relaciones laborales en esta Casa de Estudios.

Por tal motivo, atendiendo la convocatoria del señor Rector y con plena conciencia de la necesidad de contar con un cuerpo de normas jurídicas que precisen con toda claridad, tanto los derechos y obligaciones de carácter laboral como los deberes y facultades de tipo académico dentro de esta Institución, se presenta al conocimiento de ese H.





Organo Universitario la presente opinión, al tenor de las siguientes

## CONSIDERACIONES

1. De acuerdo con lo previsto por la fracción XXV del artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Congreso tiene facultad para establecer, organizar y sostener en toda la República escuelas rurales, elementales, superiores, secundarias y profesionales, etc., así como legislar en todo lo que se refiere a dichas instituciones.

2. Este es el sustento constitucional de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, que en su artículo 13 establece que las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario, precisándose además que en ningún caso los derechos de este personal serán inferiores a los contemplados en la Ley Federal del Trabajo.

3. Sin embargo, el acelerado crecimiento de esta Universidad en las últimas décadas, al igual que el de las demás instituciones de educación superior del País ha propiciado la demanda reiterada del personal académico y administrativo de las mismas de que se reconozcan y garanticen plenamente sus derechos laborales y ha hecho evidente la necesidad de contar con un cuerpo legislativo que precise, con toda claridad, el régimen jurídico laboral de las universidades.

4. En este punto es oportuno recordar que a las instituciones del Estado que prestan el servicio público de la educación superior, les corresponde responder ante el pueblo tanto por lo que toca a la justificación del empleo de los recursos públicos que se les destinan, como por lo que respecta al propio servicio educativo a su cargo. Desde luego, es obvio que este doble compromiso de las universidades debe ser cumplido por éstas en su conjunto, es decir, ni es privativo de sus autoridades, ni tampoco exclusivo de su personal.

Por lo anterior, resulta explicable que la educación —servicio público destinado a satisfacer necesidades sociales permanentes y sujetas a un régimen de derecho público— tenga dentro de la Constitución General de la República el rango de garantía social.

5. Con respecto a la cuestión laboral, se ha señalado que no existen disposiciones normativas que sean exactamente aplicables a este tipo de relación de trabajo, toda vez que el artículo 123 Constitucional, cuando fué concebido por el Constituyente, se elaboró para lograr el equilibrio

entre los factores de la producción y como el fenómeno laboral en las universidades es relativamente reciente, no era posible que en 1917 se estuviera legislando para una situación tan compleja y con tan peculiares características, de la que ni remotamente se pensaba que pudiera llegar a producirse.

Por lo que se refiere al Apartado “B” del citado artículo Constitucional, su adición respondió a un propósito muy claro: establecer las bases de la relación laboral entre los servidores públicos y el Estado y sus dependencias.

En este sentido, debe destacarse que, no obstante que en los términos de su Ley Orgánica es incuestionable que la Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública, organismo descentralizado del Estado, también lo es que su evolución acelerada ha rebasado con mucho los alcances de esta regulación; la cual, por otra parte, tampoco fué concebida para dar solución a los problemas laborales de las instituciones de educación superior del Estado, problemas que de ningún modo tenían ni la magnitud ni la trascendencia actual en la época de expedición del citado Apartado “B”.

Con base en los argumentos anteriores, entre otros, se ha considerado recientemente la posibilidad de adicionar el artículo 123 con un Apartado “C” destinado a regular en forma exclusiva las cuestiones laborales de las universidades.

Sin entrar al análisis detallado de esta propuesta, es necesario recordar que el artículo 123 Constitucional consagra la garantía social del trabajo y busca proteger y tutelar a los sujetos que lo prestan, estableciéndose principios de todos conocidos destinados a dicho propósito, entre los que se puede citar el de la interpretación de las normas del trabajo para el caso de duda en la forma más favorable al trabajador, etc.

Sin embargo, se considera que en el caso de las instituciones de educación superior este tipo de principios pueden entrar en conflicto con otros de carácter estrictamente educativo y confundir el aspecto académico con el laboral e, incluso, llegar en ocasiones a supeditarse lo académico a lo laboral.

6. En el caso que nos ocupa vemos, pues, que están en juego, por una parte, los derechos de los trabajadores de las instituciones de educación superior y, por otra, la garantía social de la educación. Por tal motivo se estima que es, precisamente, a la luz de esta garantía como debe buscarse una adecuada armonía entre los citados derechos laborales y el servicio público de la educación superior.

7. Por esta razón, se considera que no ha de

ser dentro de un precepto constitucional que por estar destinado exclusivamente a garantizar los derechos de los trabajadores no toma en cuenta otro tipo de intereses de igual o mayor rango, donde ha de buscarse la incorporación de las normas que regulen las relaciones de trabajo en las universidades.

Se estima que deberá ser conforme a un planteamiento de carácter netamente educativo como puede encontrarse la mejor solución para el caso que nos ocupa. Porque si bien es cierto que los derechos laborales de los que prestan sus servicios en las universidades deben ser reconocidos y protegidos, también lo es que no puede perderse de vista que hay una obligación de carácter público de las universidades, entendidas como autoridades y como trabajadores, y es la de responder ante el pueblo de México proporcionándole con eficiencia la educación superior por la que paga.

Con base en lo anteriormente expuesto se formula la siguiente

## OPINION

I. Se considera que es del artículo 3o. de la Constitución, que contiene la esencia, fundamentos y finalidades de la educación en nuestro País, de donde puede nacer la base más firme y más congruente para establecer una regulación jurídica para las relaciones de trabajo en las instituciones de educación superior.

II. Sin embargo, por técnica legislativa no es posible incorporar en dicho precepto todos los principios conforme a los cuales deban regularse las relaciones de trabajo entre las instituciones de educación superior del Estado y su personal académico y administrativo.

Por ello se propone adicionar el artículo 3o. de la Constitución, para el efecto de señalar que se considera de interés público la expedición de una Ley que regule las relaciones entre las instituciones del Estado que prestan el servicio público de la educación superior y su personal académico y administrativo.

Desde luego, como ya se dijo, independientemente de lo que se establezca en el precepto antes mencionado el Congreso de la Unión está facultado por la fracción XXV del artículo 73 Constitucional para legislar en esta materia.

III. El propósito de la Ley que se propone será armonizar los derechos laborales del personal de las universidades —a los que en el texto Constitucional se les reconocerá el carácter de trabajadores— con el derecho público a la educación superior.

IV. Como este ordenamiento sería de la mayor trascendencia, se señalan también las bases a las cuales deberá ajustarse:

a) En primer término, de todas sus disposiciones deberán desprenderse dos aspectos fundamentales: el respeto absoluto a la libertad de cátedra y el reconocimiento pleno del derecho de las instituciones de educación superior a regular su vida académica y su organización interna conforme a sus propias disposiciones legales. O sea, los dos aspectos fundamentales de la vida académica de las universidades quedarían consagrados a nivel constitucional al igual que, como ya dijimos, el reconocimiento del carácter de trabajadores del personal de dichas instituciones.

b). La parte fundamental de la Ley sería el reconocimiento de los derechos y las obligaciones, tanto individuales como colectivas, del personal académico y administrativo de las instituciones de educación superior.

En este capítulo se recogerían todas las conquistas que ha logrado el movimiento sindical universitario, se reconocería la posibilidad de ser incrementadas por los cauces de la negociación y se les otorgaría la mayor protección, pero siempre a la luz de la garantía social de la educación, es decir, del servicio público de la educación superior.

c). Un aspecto importante en esta propuesta es la creación de un tribunal que se encargue de resolver los conflictos que surjan entre las instituciones de educación superior y su personal académico o administrativo, con motivo de su relación de trabajo.

Lo anterior es congruente con el planteamiento general de la Ley, en atención a que los tribunales existentes en la actualidad se rigen por principios exclusivamente de carácter laboral y están constituidos (caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje) para lograr el equilibrio entre los factores de la producción. Por ello, se requiere de un tribunal destinado a lograr la armonía entre los derechos individuales y colectivos de carácter laboral con el derecho público a la educación superior.

Dicho tribunal estaría constituido en forma tripartita por igual número de representantes de las autoridades de las instituciones, del personal de las mismas y del Gobierno.

Lo anterior, con el objeto de garantizar una efectiva representación de todos los intereses que entren en juego en los conflictos de trabajo de las universidades. Las autoridades podrán hacer valer los puntos de vista de carácter institucional, el personal de las instituciones podrá hacer valer sus derechos laborales y el Gobierno vigilar la preservación de la garantía social de la educación.

No podría argumentarse que la intervención del Gobierno en este tribunal atentaría contra la autonomía de las universidades, puesto que, por una parte desde el principio se señaló que la Ley contendrá el reconocimiento pleno del derecho de las instituciones de educación superior a regular, conforme a sus propias disposiciones legales, su vida académica y su organización interna y, por la otra, porque en la actualidad, de alguna manera, tanto las universidades como su personal académico y administrativo se han sometido a la jurisdicción de los tribunales federales del trabajo, en los cuales participa el propio Gobierno.

d). Finalmente, como consecuencia de la creación de dicho tribunal deberá establecerse un procedimiento sencillo y expedito para la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo anteriormente señalados.

Se considera que con la reforma que se propone se dará solución a un problema que se ha venido complicando cada día en mayor medida por la falta de una regulación específica, y sobre todo se logrará conforme a un principio de razón: resolver los conflictos que surgen en las relaciones de trabajo de las instituciones de educación superior dentro de un marco estrictamente educativo y dejando claro que tanto las autoridades de las instituciones de educación superior del Estado, como su personal académico y administrativo son copartícipes de una misma y esencial responsabilidad: cumplir con el pueblo de México dándole la educación superior por la que paga.

Por las consideraciones que anteceden, se propone adicionar el artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los siguientes términos:

**CONSTITUCION POLITICA DE LOS  
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

**ARTICULO 3o.** La educación que imparta el Estado —Federación, Estados, Municipios— tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.

I	.....
II	.....
III	.....
IV	.....
V	.....
VI	.....
VII	.....
VIII	.....

IX. Se considera de interés público la expedición de una Ley que regule las relaciones de trabajo entre las Instituciones del Estado que prestan el servicio público de la educación superior y su personal académico y administrativo.

Dicha Ley deberá armonizar los derechos individuales y colectivos del citado personal con el derecho público a la educación superior y se ajustará a las siguientes bases:

- a). El respeto a la libertad de cátedra;
- b). El derecho de las instituciones de educación superior a regular su vida académica y su organización interna conforme a sus propias disposiciones legales;
- c). La fijación de los derechos y obligaciones individuales y colectivos del personal de las instituciones de educación superior;
- d). La creación de un tribunal encargado de resolver los conflictos que surjan entre las instituciones de educación superior y su personal académico o administrativo, con motivo de su relación de trabajo.

Dicho tribunal estará integrado por igual número de representantes de las autoridades de las instituciones, del personal de las mismas y del Gobierno; y,

- e). El establecimiento de un procedimiento sencillo y expedito para la tramitación y resolución de los conflictos a que se refiere el inciso anterior.

**Lic. Ignacio Carrillo Prieto:** A nombre de la Comisión del Rector agradezco a todos ustedes su presencia, y los invitamos a la siguiente sesión en este mismo lugar el próximo viernes a las 17 horas.