

UNDECIMA AUDIENCIA

UNDECIMA AUDIENCIA

Lic. Ignacio Carrillo Prieto

Iniciamos la undécima sesión de trabajo sobre el marco jurídico que deba regir las relaciones laborales en nuestra Universidad según lo dispuesto por la Convocatoria del Rector, de fecha 30 de mayo del presente año. En esta ocasión, recibimos en nuestra sesión al Dr. Carlos Morales Lepe, catedrático de la Facultad de Medicina de la UNAM.

Dr. Carlos Morales Lepe

Lo que ayer era noticia, volvemos a insistir como se dice comúnmente, hoy ya es historia y quizá lo que hace una semana hubiera sido de utilidad práctica, los pequeños comentarios que podemos hacer sobre esto, en la actualidad y dados los acontecimientos que se vienen sucediendo, viene a ser solamente un complemento de la condición jurídica en que los participantes de la comunidad universitaria debemos estar empapados y debemos conocer. Hay una serie de detalles que aunque seamos laborantes habituales de nuestra Máxima Casa de Estudios vale la pena que se analicen periódicamente, se conozcan o se especifiquen.

Vamos a leer a ustedes algunos antecedentes sobre lo que son las agrupaciones del Personal Académico. Independientemente de los demás sindicatos y cuales son los puntos fundamentales por los que ellos abogan desde el punto de vista no estructuralmente ni específicamente de trabajo. Es indudable que la modificación del marco jurídico pueda ser necesaria, es indudable que haya algunos aspectos que no solucionan los anhelos de los trabajadores, pero también es indudable que si para esa reestructuración no se sigue un orden determinado y se recurre a la violencia, pues lógicamente las modificaciones de estos sistemas

no son del todo factibles, sobre todo cuando la modificación del sistema se pretende realizar de una manera vertical. Ese es el aspecto fundamental, por lo que analizaremos algunos antecedentes de los sindicatos de profesores o del personal académico.

Para explicar nuestra posición ante la demanda que hace el STUNAM a la Universidad para que ésta firme un Contrato Colectivo de Trabajo permítanme hacer un poco de historia sobre el movimiento sindical que se ha desarrollado en la UNAM.

Los antecedentes del sindicalismo entre el personal académico al servicio de la UNAM los encontramos en el ensayo sindical promovido en 1964 por la Unión de Profesores, Empleados y Trabajadores de la Escuela Preparatoria No. 5 —Asociación constituida en 1955, con el apoyo solidario de las Uniones respectivas de las Preparatorias Nums. 1 y 3—. El 29 de septiembre de 1964, diez años antes del nacimiento de SPAUNAM, la citada Unión resolvió constituir el Sindicato de Profesores, Empleados y Trabajadores de la UNAM (SPETUNAM). Este ensayo fué olvidado por el personal académico y es hasta 1972 —ocho años después— que renace la inquietud sindicalista al crearse el Consejo Sindical, organización magisterial que se plantea como objetivo fundamental la construcción de un sindicato de profesores e investigadores y que participó destacadamente, junto con la Asociación de Profesores e Investigadores de Carrera (APIC), 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 en la creación

de la Coalición de Organismos Magisteriales de la UNAM.

En diciembre de 1973, cuatro meses después de ser fundada, la citada Coalición dió a conocer un proyecto de Estatutos del Sindicato del Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM) y presentó el proyecto de un contrato colectivo de trabajo.

El 13 de julio de 1974 se celebró la Asamblea Constituyente del SPAUNAM.

Antes de que se constituyera el SPAUNAM ya existían en la Universidad diversos grupos magisteriales que se denominaban Uniones, Colegios, Asociaciones, etc., como la Unión de Profesores de Ingeniería y la Asociación de Presidentes de Colegios de Profesores de la Facultad de Derecho.

Desde la constitución del SPAUNAM a la fecha, la Universidad se ha visto constantemente convulsionada en sus actividades con motivo de diversos problemas de tipo académico-laboral. Estos problemas se han agravado debido a la ausencia de un marco jurídico aplicable para su resolución.

La Universidad ha visto trastornadas, paralizadas sus actividades con el pretexto de problemas

laborales; las diversas movilizaciones que han ocurrido en la UNAM de 1974 a la fecha han sido principalmente las siguientes:

– El 10 de diciembre de 1974, el Consejo Universitario declaró que los profesores e investigadores tienen derecho a la organización sindical y designó a las comisiones de Legislación Universitaria y de Trabajo Académico y acordó estudiar la petición del SPAUNAM para la firma de un contrato colectivo.

– Durante el mes de abril de 1975 se llevaron a cabo las pláticas entre la Universidad y las asociaciones del Personal Académico para determinar los aumentos salariales. El 9 de mayo el SPAUNAM y otras cuatro asociaciones se retiraron de las pláticas, desde el 30 de abril habían presentado sus demandas: 40 por ciento de aumento del salario con retroactividad al 1o. de noviembre de 1974 y de no cumplirse sus exigencias, estallarían una huelga de 24 horas para el 11 de junio.

La UNAM pudo ofrecer un aumento de 16 por ciento aceptado por las asociaciones después de varias gestiones ante el Gobierno de la República.

– El 5 de junio de 1975 las comisiones de



Legislación Universitaria y de Trabajo Académico dieron a conocer su dictamen, afirmaron que “no procede la contratación colectiva entre la Universidad y cualquier sindicato de profesores e investigadores pues contraviene el orden jurídico nacional y a la Legislación Universitaria”. Esta tesis ué aprobada por el Consejo Universitario el 11 de junio. El SPAUNAM subrayó su postura: contrato colectivo o huelga y el día 15 del mismo mes, por medio de barricadas paralizó en un 50 por ciento las actividades de la Universidad.

— Del 16 al 24 de junio se firmaron diversos acuerdos con objeto de establecer los puntos esenciales para la elaboración de las “Condiciones Gremiales del Personal Académico”.

— El 27 de noviembre de 1975, el Consejo Universitario aprobó el Título sobre las “Condiciones Gremiales del Personal Académico”. Su base fueron los acuerdos citados y las pláticas que sostuvieron las 24 asociaciones del personal académico y la Comisión de Rectoría durante los meses anteriores.

Las “Comisiones Gremiales”, aprobadas el 27 de noviembre de 1975 tuvieron vigencia hasta el 2 de marzo del presente año. En esta fecha, el Consejo Universitario ratificó las “Condiciones Gremiales” vigentes.

Esta síntesis de la historia del sindicalismo en la UNAM nos servirá para comprender lo que sucede en la actualidad. Al querer una minoría imponer sus criterios sobre la educación superior y la función de la Universidad, los universitarios preocupados por los acontecimientos decidimos levantar nuestra voz para hacer saber que somos partidarios del cambio, la renovación y la crítica de lo que nos rodea y entonces nos acercamos a conocer los principios que sostenían las nuevas tendencias para llevar a cabo una reforma universitaria y reorganizar la educación superior. Interesados en estos aspectos tan importantes y determinantes en una Institución que tiene un deber con la sociedad, leímos, analizamos y estuvimos pendientes de las opiniones que la tesis sindical planteaba respecto a nuestra Universidad. Muy pronto nos dimos cuenta que el SPAUNAM no presentaba un proyecto académico que beneficiara a la Universidad: las banderas del sindicalismo y del pensamiento crítico eran trajes de luces que encubrían otras intenciones. El sectarismo con que actúan, los movimientos de fuerza que llevan a cabo, la irresponsable concepción que tienen de la Universidad, son factores que ha ido minando su original vitalidad.

Desde el primer proyecto de Contrato Colectivo presentado por el SPAUNAM hasta el proyecto presentado por STUNAM encontramos una

identificación en la concepción que tienen de la Universidad y en la estrategia para llevar a cabo sus proyectos. Coinciden cuando hablan de una educación crítica y popular que libere al pueblo explotado y en negar la posibilidad de abordar los problemas de ayuda al pueblo; pues sólo a partir del análisis, el estudio y la reflexión, alimentados en las más diversas teorías, es como los universitarios podemos prepararnos para ayudar al pueblo que requiera nuestros servicios, en cambio no les haremos ningún favor como propagandistas, labor ésta de publicistas pero no de universitarios.

Al hablar de los movimientos de fuerza que han patrocinado creando incertidumbre y atraso en la formación de los profesionales que demanda el país y en las investigaciones para acelerar nuestro desarrollo, podemos citar algunas de las suspensiones ilegales de labores que se han producido en la UNAM: la del 22 de febrero de 1973 con motivo de su solicitud de aumento salarial; el 9 de abril en apoyo a la Universidad Autónoma de Nuevo León; el 22 de junio de ese mismo año, por la rescisión de la relación de trabajo de dos empleados de la Dirección de Información; el 17 de octubre en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales; el 13 de noviembre para conmemorar la huelga del año anterior. De 1974 recordamos la suspensión del 6 de septiembre. Al año siguiente, el 4, 6 y 9 de junio se realizan los llamados “paros escalonados”, exigiendo la firma de un Contrato Colectivo. El 11 de junio de ese mismo año se realiza un paro de 24 horas, y el día 16 se suspenden ilegalmente las actividades hasta el día 24 del mismo mes. El 7 de mayo de 1976 en apoyo a la “huelga” de la Universidad de Sonora se interrumpe nuevamente la actividad universitaria, efectuándose otra suspensión ilegal de labores el día 16 de julio de 1976 con motivo del apoyo a uno de los grupos del sindicalismo de los electricistas.

Tan nocivas como las suspensiones han sido sus amenazas de llevar a cabo interrupciones pues han generado intranquilidad y desviado a la Universidad de su tarea. Durante el presente año amenazaron con suspender las actividades a partir del 7 de febrero del año en curso; no lo hicieron, pero la incertidumbre afecta a la vida académica. Posteriormente anunciaron y efectuaron otra suspensión a partir del 20 de junio del presente año.

La concepción que tienen de la Universidad significa, de imponerla, el fin de la Universidad. Ven en ella una arena para dirimir luchas políticas, un lugar desde el cual atacar al Estado; no miden la fuerza de la Institución, no conocen los fines para los que fue creada, no entienden su esencia y no valoran su existencia; arriesgarla es

una grave irresponsabilidad, persistir en ello es un crimen en un país necesitado de educación, urgido de profesionistas capacitados, famélico por la ausencia de disidentes responsables, defender a nuestra Institución significa defender el pluralismo, las libertades de cátedra e investigación y la *independencia* cultural, científica y tecnológica.

Las consideraciones antes descritas produjeron la diferenciación entre el sindicalismo académico y el sindicalismo universitario, el primero por su afán de intervenir en los aspectos académicos de la Institución y comprometer los principios que la sustentan sufrió una mengua considerable mientras que el segundo se fortalece día a día pues comprende el lugar que le corresponde en la vida del país y de la Universidad.

Los síntomas del estancamiento del sindicalismo académico nos los muestra el propio SPAUNAM con su conducta contradictoria, acentuada en los últimos meses. Los síntomas son:

1. El SPAUNAM, al percatarse de que era minoría, intentó en varias ocasiones obstruir la acreditación de las asociaciones que participaron en la última revisión del Título XIII del Estatuto del Personal Académico y la certificación del número de afiliados.

2. Durante la revisión de las "Condiciones Gremiales", el presente año, el SPAUNAM pidió a la Universidad que se negociara separadamente con él, desconociendo el procedimiento de revisión que aceptara y firmara tan sólo 18 meses atrás. Posteriormente faltó a varias sesiones de revisión para después solicitar que los artículos ya revisados por la UNAM y las asociaciones del personal académico se volvieran a discutir con su participación.

El 18 de enero de 1975 se retiró definitivamente de las pláticas de revisión de las "Condiciones Gremiales" patentizándose que su retiro obedecía a la pérdida de influencia que para la determinación de las "Condiciones Gremiales" citadas se evidenciaba en que su criterio minoritario se enfrentaría a los 5,139 votos de las asociaciones autónomas frente a los 3,547 del SPAUNAM.

3. Desconociendo su compromiso, contraído con la firma de los acuerdos que sirvieron de base a los mecanismos plasmados en el Título XIII del Estatuto del Personal Académico, enviaron al Rector una carta en la que demandaron a las autoridades universitarias el que las relaciones laborales se establecieran por el marco jurídico de la contratación colectiva. El Rector, a petición de los representantes del SPAUNAM, se reunió a dialogar acerca del marco jurídico relativo a las relaciones laborales, lo que evidenció la coinciden-

cia de precisar el marco jurídico en cuestión. Las sesiones solicitadas por el SPAUNAM no continuaron, y de un día para otro anunció que paralizaría las actividades académicas a partir del 7 de febrero del año en curso. También de un momento a otro el Secretario General del Sindicato, anunció que posponía por tiempo indefinido la huelga.

El 10. de abril el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) (producto de la fusión de STEUNAM y SPAUNAM) presentó a la UNAM un documento llamado "Contrato Colectivo de Trabajo", emplazando a huelga a la Institución para el 20 de junio. A la pregunta de las autoridades universitarias sobre la desaparición de STEUNAM y SPAUNAM, los líderes de los sindicatos contestaron negativamente.

Esta reseña del sindicalismo en la UNAM hasta el momento actual nos sirve para que los universitarios valoremos que nos ofrece cada tendencia y nos manifestemos sobre este punto, crucial para el presente y el futuro de la Universidad.

¿Qué nos ofrece el sindicalismo académico?

— Su intento de controlar los aspectos académicos de la actividad docente y de investigación sobre todo en la selección, promoción y definitividad del personal académico, con la posibilidad, no deseable, de monopolizar estos aspectos para favorecer a sus afiliados.

Arriesgar las libertades de cátedra y de investigación pues con su postura de participar en los aspectos académicos, sino SPAUNAM, cualquier otro sindicato constituido o que en el futuro se constituya, puede imponer sus criterios para admisión, promoción, etc. si se abre la posibilidad ahora.

El desconocimiento de la Legislación Universitaria al querer negar la facultad exclusiva del Consejo Universitario para determinar lo relativo a la organización técnica de la UNAM.

Comprometer el futuro del país a causa del retraso en las investigaciones y en la educación debido a la inseguridad en nuestra Casa de Estudios.

Jugar con la vida de la UNAM por considerarla medio para la lucha política.

La ambigüedad y la contradicción, manifestada en el desconocimiento de los acuerdos firmados, en la aceptación primero y desconocimiento después de mecanismos de revisión, en su presentación o rechazo y abandono de pláticas para después amenazar por otros medios.

¿Que ofrece el sindicalismo universitario?

El respeto a los principios que sustentan a nuestra Universidad y a los postulados de la Legislación Universitaria.



La garantía al pluralismo ideológico y la democracia.

Su contribución al desarrollo del país a través del esfuerzo de profesores, investigadores y estudiantes para cumplir los fines de la Universidad y la seguridad para los trabajadores a través de su esfuerzo para determinar la legislación que deba regir las relaciones laborales en la UNAM, dialogando con los sectores interesados y aceptando todas las opiniones.

Los invito a la reflexión y a que comprendamos lo importante que es delimitar una legislación que sea compatible con las justas demandas de los trabajadores y preserve la vida académica.

Lic. Ignacio Carrillo Prieto

Dr. Morales Lepe: la glosa de la historia reciente de nuestra Casa de Estudios que ha ofrecido, nos lleva a dirigirle la siguiente pregunta: Esta glosa parece demostrar que en los asuntos laborales las partes interesadas han quedado libradas a un juego que no ha encontrado todavía un cauce apropiado para lograr dirimir sus diferencias; la pregunta de la Comisión es respecto del marco jurídico apropiado que fuera necesario implantar a fin de impedir que situaciones tan inconvenientes como las que usted ha descrito y las que hemos vivido los últimos días pudieran llegar a repetirse y pudieran continuar fracturando la comunidad universitaria. ¿Cree usted que la legisla-

ción nacional y universitaria actualmente en vigor son suficientes para encauzar este nuevo fenómeno de la agrupación gremial de los profesores y de los trabajadores universitarios?

Dr. Morales Lepe

Desde luego, no existen en la actualidad procesos o procedimientos jurídicos precisos que aseguren o garanticen una posición estable para un mecanismo sindical universitario que tuviera realmente una defensa laboral para sus agremiados. Volvemos a insistir, la propuesta del Dr. Soberón fue emitida como representante de la máxima Casa de Estudios no porque él sea un erudito en el proceso legislativo; lo que ha propuesto es el resultado del análisis de una serie de factores con sus asesores técnicos que son ustedes y todos los demás elementos que han contribuido a la elaboración de ese programa.

Dr. Leonel Pereznieta Castro

Doctor, de acuerdo a lo manifestado en la necesidad de adicionar o de legislar acerca de este problema que ahora tanto nos preocupa, quisiera yo hacer dos reflexiones que creo que estarían de acuerdo con su postura: en primer lugar, en la reseña en que usted nos ha hecho favor de exponer en esta tarde nos habla de los embates que ha sufrido nuestra Universidad por parte de un grupo sectario. La primera pregunta sería: ¿es

necesario que en este proyecto de legislación cualquiera que sea, se considere la necesidad de un pluralismo o se refleje la necesidad de un pluralismo ideológico? otra. Respecto a las observaciones que usted hizo de la especificidad propia de cada uno de los sectores que conforman a la comunidad universitaria; ¿es necesario establecer una diferencia en esta legislación entre lo que es el personal académico y lo que es el personal administrativo?

Dr. Morales Lepe

Desde el punto de vista de la necesidad de un pluralismo ideológico, en eso no existe discusión. En los aspectos en que ya se definió, no se debe comerciar. En esos aspectos pueden existir, pero de ahí debe venir una legislación que impida que se cometan los desmanes que estamos acostumbrados, desde el punto de vista pasivo, a recibir de esos grupos activistas porque sea lo que sea el grupo grande y fuerte es un grupo pasivo, entonces tiene que haber pluralismo pero tiene que haber un mecanismo que impida el que se cometan desmanes al son de una ideología unilateral en ese pluralismo.

El otro aspecto: que estén separados o no los empleados técnicos o administrativos es diferente. Voy a dar un ejemplo: el Instituto Mexicano del

Seguro Social tiene uno de los sindicatos más poderosos de la República, curiosamente es un sindicato fortísimo que podría presionar a las autoridades y en él están constituidos los empleados, técnicos, académicos y administrativos y no hay lucha ni diferencia, sí hay lucha interna, pero no hay diferencias desde el punto de vista organizativo, de manera que sería un factor secundario el que estuvieran integrados en un mismo grupo los empleados administrativos o técnicos o los académicos dependiendo de los mecanismos de legislación que rigieran a ese sindicato único, esa es la clave, si no tenemos ningún mecanismo de legislación entonces viene una anarquía en que cada quien pone sus puntos de vista, sus intereses personales o de grupo. En cambio si tenemos nosotros un sistema organizativo legislado que impida esas irregularidades pueden estar juntos y pueden estar en un sólo sindicato todos los empleados de la Universidad como lo están en el Seguro Social todos los empleados del Instituto que lo sean, inclusive los de confianza.

Prof. Germán Cabrera Pontón

Profesor, hemos escuchado con suma atención el diagnóstico que usted ha hecho sobre este síndrome, que podríamos llamar de la huelga crónica, que la Universidad ha sufrido. La preocupación nuestra, es la solución futura para el restableci-



miento pleno y el vigor de nuestras Casas de Estudios, no sólo de la Universidad Nacional. Sustentamos la convicción de que la naturaleza misma de la organización sindical ya no la nomenclatura, ya no la forma, sino la naturaleza misma de la organización sindical es antagónica con la funcionalidad de una Universidad o de un centro docente de estudio y en máximo grado de un centro de educación superior y vamos a tratar de fincarla con base en los mismos datos que usted nos proporciona: la génesis del sindicalismo en la Universidad no se originó por ideales; sino por resentimientos, por despecho, por frustración, y esto lo conocemos bien porque el grupo que alrededor de este sindicalismo se aglutinó fue un grupo de profesores que no pudieron calificar por oposición y requisitos de grado y no pudieron —tampoco— satisfacer esa superación académica con estímulo al mérito, por lo que recurrió a la agrupación gregaria con presión física.

El sindicalismo ha venido a demostrar que se trata de insertar una fibra muscular en la cavidad cerebral, como si fuera una neurona. El resultado está en los hechos consumados, los músculos mueven, pero las neuronas piensan y tan no se pensó que fracasó el movimiento y ahora viene la reacción. Nosotros somos la acción legislativa, sustentamos la convicción de que la naturaleza misma de toda organización sindical satisface un papel histórico y funcional en el ámbito de la producción, pero no es operante en el ámbito de la docencia porque frustra su función, por ello, la pluralidad de opiniones es algo tan inherente a la creación científica que si no hubiera esa pluralidad habría solamente retroceso, porque es imposible que el universo, tan vasto, sea sometido a un conocimiento racional y exacto. Por otra parte, la funcionalidad de la Universidad exige también la diferenciación de los regímenes laborales entre las neuronas y las fibras musculares, siendo éstas muy locomotrices pero aquéllas capaces de poder de abstracción, entonces ese es un requisito en el régimen laboral.

Dr. Carlos Morales Lepe

Cuando hablamos nosotros de sindicalismo académico y sindicalismo universitario, señalamos que el sindicalismo universitario se refiere precisamente a las asociaciones de colegios y profesores y el sindicalismo académico se refiere precisamente al SPAUNAM que no busca los logros de una mejoría académica real sino el apoderarse del sistema, independientemente de los aspectos de tipo laboral. El sindicalismo universitario al que nos referimos se ha definido claramente en las



posiciones que se han presentado como el sindicalismo de las asociaciones de colegios de profesores, los cuales, con mecanismos de razón pueden en ocasiones obtener mejores beneficios. El Apartado C que propone la Rectoría no impide el que se agrupen en esa forma o en otra, lo que permite es que se reglamenten todos los aspectos funcionales de estas agrupaciones para que no salgan del cauce que requiere esta Universidad en las funciones de docencia, investigación y difusión cultural.

Lic. Ignacio Carrillo Prieto

Concluimos la undécima sesión de trabajo sobre el marco jurídico laboral universitario. La Comisión del Rector agradece los valiosos esfuerzos de los participantes, mismos que fructificarán pronto, asegurando a la Universidad la convivencia armónica de los que la integran.

CUADRO COMPARATIVO DE LAS DIVERSAS OPINIONES EN TORNO A LA LEGISLACION QUE DEBE REGIR LAS RELACIONES LABORALES EN LA UNAM

PONENTES	MARCO JURIDICO	HUELGA	ORGANIZACION GREMIAL	AUTONOMIA	FINANCIAMIENTO	NEGOCIACIONES	OBJETIVO DE LA LEGISLACION
1. APUM PROF. PORFIRIO MARQUET GUERRERO	Necesidad de un marco jurídico específico	Sólo en el caso de violación grave de las condiciones de trabajo	Garantía a las organizaciones docentes para negociación laboral	Consagración Constitucional	Aseguramiento Jurídico	No negociabilidad de los asuntos académicos	Compatibilizar los derechos de los trabajadores con los derechos y obligaciones de la UNAM
2. STUNAM EVARISTO PEREZ ARREOLA NICOLAS OLIVOS CUELLAR	Artículo 123, Apartado "A"	Derecho de emplear e ir a huelga acogiéndose al apartado A del Art. 123 constitucional	1) Asociación profesional 2) Coalición 3) Sindicato: a) Uno o varios. b) Puede afiliar sólo académicos o sólo administrativos c) Puede afiliar a académicos y administrativos			Contrato Colectivo Unico que comprenda asuntos académicos	
3. DR. RAUL CERVANTES AHUMADA	Apartado "C" Art. 123. "Nos enfrentamos a una laguna de la ley que es urgente colmar"	Debe reglamentarse para permitir el cumplimiento de los fines universitarios	Derecho de asociación de personal académico y administrativo			No negociabilidad de los asuntos académicos	a) Universidades: Organismos descentralizados del Estado. b) Funciones de las universidades c) Distinción entre personal académico y administrativo d) Prestaciones no inferiores a las de la Ley Federal del Trabajo e) Libertad de cátedra e investigación f) Tribunal especial g) Derecho de asociación de académicos y administrativos h), Bases de la huelga i) No separación por motivos políticos o ideológicos
4. MTR. RAMON XIRAU	Necesidad de un marco jurídico	Debe reglamentarse para permitir el cumplimiento de los fines universitarios	Derecho de asociación: pluralismo sindical como consecuencia del pluralismo ideológico			No negociabilidad de los asuntos académicos	Lograr la unidad en la diversidad, compatibilizando los derechos de los trabajadores con los derechos y obligaciones de la UNAM
5. DR. IGNACIO GALINDO GARFIAS	Apartado "C" Art. 123. "Existe una laguna legal, explicable por razones históricas en la gestión del artículo 123"	Debe reglamentarse para permitir el cumplimiento de los fines universitarios				No negociabilidad de los asuntos académicos	Compatibilizar los derechos de los trabajadores con los derechos y obligaciones de la UNAM
6. APIENA. ARQ. DAVID MUÑOZ	Apartado "C" Art. 123		Derecho de asociación, distinguiendo a los académicos de los administrativos			No negociabilidad de los asuntos académicos	

7. MTRO. RAFAEL MORENO	Apartado "C" Art. 123	Debe reglamentarse para permitir el cumplimiento de los fines universitarios	Derecho de asociación			No negociabilidad de los asuntos académicos	Compatibilizar los derechos de los trabajadores con los derechos y obligaciones de la UNAM
8. DR. PEDRO LOPEZ DIAZ	Apartado "C" Art. 123:	Debe reglamentarse para permitir el cumplimiento de los fines universitarios	Derecho de asociación distinguiendo a los académicos de los administrativos			No negociabilidad de los asuntos académicos	Compatibilizar los derechos de los trabajadores con los derechos y obligaciones de la UNAM
9. LIC. MARTA MORINEAU	Reforma Art. 3o. Constitucional Fracción IX. Expedición de una Ley que regule las relaciones laborales en las universidades	Debe establecerse procedimiento expedito para resolver los conflictos colectivos	Derecho de asociación del personal académico y administrativo			No negociabilidad de los asuntos académicos	Garantizar: a) Libertad de cátedra b) Autonomía c) Fijación de derechos laborales individuales y colectivos d) Creación de un tribunal laboral compuesto de igual número de representantes de las autoridades, de los trabajadores y del gobierno. e) Procedimiento sencillo y expedito para la solución de conflictos
10. DR. LEOPOLDO ZEA	Necesidad de un marco jurídico	Debe reglamentarse para permitir el cumplimiento de los fines universitarios	Derecho de asociación del personal académico y administrativo			No negociabilidad de los asuntos académicos	Definir: a) Lo académico y lo gremial b) Verdadero alcance de la autonomía c) El derecho de asociación
11. LIC. SILVIA DUPONT	Necesidad de un marco jurídico	Debe reglamentarse para permitir el cumplimiento de los fines universitarios	Derecho de asociación, distinguiéndose a los académicos de los administrativos.			No negociabilidad de los asuntos académicos	Compatibilizar los derechos de los trabajadores con los derechos y obligaciones de la UNAM
12. DR. CARLOS MORALES LEPE	Necesidad de un marco jurídico		Derecho de asociación. Pluralismo sindical como consecuencia del pluralismo ideológico			No negociabilidad de los asuntos académicos	Compatibilizar los derechos de los trabajadores con los derechos y obligaciones de la UNAM
13. PROF. ERNESTO SCHETTINO	Apartado "C", Art. 123. Reforma global al sistema de educación superior. Adición al artículo 3o. Constitucional	Regulación estricta del recurso de huelga para casos extremos de violación de derechos laborales	Derecho de asociación. Pluralismo sindical como consecuencia del pluralismo ideológico	Respeto a la autonomía		No negociabilidad de los asuntos académicos No titularidad de condiciones gremiales del personal académico	Esta debe orientarse por la importancia de la educación media y superior y garantizar la autonomía académica. Respecto al Apartado "C" del artículo 123: a) Garantía para existencia de asociaciones gremiales o sindicatos, estableciendo: 1. Respeto a la autonomía y a las libertades académicas sin restricción alguna; 2. Filiación voluntaria; 3. Desaparición de criterios coactivos: disciplina sindical v. gr. 4. Separación de lo académico de los aspectos sindicales 5. No interferencia de los sindicatos en las estructuras de gobierno académico y general de las universidades.

							<p>Contenido de la legislación.</p> <p>b) Eliminación de cualquier especie de titularidad respecto a las condiciones gremiales del personal académico</p> <p>c) Regulación estricta del recurso de huelga, restringiendo su uso a los casos extremos de violación a los derechos laborales</p> <p>d) Establecimiento de diversas instancias de conciliación y arbitraje</p> <p>e) Mantenimiento en las universidades de su pluralización, sentido de comunidad, sus libertades y su autonomía académica.</p>
14. AAPAUNAM ING. JORGE CORTES OBREGON	Apartado "C" Artículo 123.	Causales análogas a las comprendidas en el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional	Derecho de asociación. Pluralismo gremial como consecuencia del pluralismo ideológico	Consagración constitucional	Obligación del Estado a nivel constitucional	No negociabilidad de los asuntos académicos	<p>Se propone:</p> <p>a) Garantizar como principio irrenunciable de la vida universitaria, el régimen autónomo</p> <p>b) Derecho de las universidades a recibir como obligación del Estado financiamiento suficiente.</p>
15. ALPEMYS LIC. E ING. GERMAN CABRERA PONTON	Apartado "C" Art. 123 Const. y Expedición de una "Ley Federal de Universidades Públicas y Autónomas"		Derecho de asociación	Consagración en la legislación		No negociabilidad de los asuntos académicos	<p>a) Definición de universidad y autonomía</p> <p>b) Estructura general de esas universidades</p> <p>c) Estatuto laboral de sus trabajadores, y</p> <p>d) Otros aspectos</p>
16. MTRO. MIGUEL MANZUR KURI	Necesidad de un marco jurídico	Reglamentarse para permitir el cumplimiento de los fines universitarios				No negociabilidad de los asuntos académicos	Garantizar la Universidad libre y autónoma
17. LIC. EDUARDO VAZQUEZ CARRILLO	Reformas al Apartado "B" para regular el trabajo en las universidades públicas y autónomas	Causales análogas a las comprendidas en el Apartado "B" del Art. 123	Derecho de asociación. Pluralismo sindical como consecuencia del pluralismo ideológico			No negociabilidad de los asuntos académicos	Compatibilizar los derechos de los trabajadores con los derechos y obligaciones de la UNAM
18. MTRO. ENRIQUE VILLANUEVA	Necesidad de un marco jurídico	Debe reglamentarse para permitir el cumplimiento de los fines universitarios	Derecho de asociación compatible con los fines universitarios			No negociabilidad de los asuntos académicos	<p>Compatibilizar los derechos de los trabajadores con los derechos y obligaciones de la UNAM.</p> <p>Garantizar el pluralismo ideológico y el desarrollo científico del país</p>