

SEPTIMA AUDIENCIA

SEPTIMA AUDIENCIA

Lic. Ignacio Carrillo Prieto

Iniciamos la séptima sesión de trabajo sobre el marco jurídico que deba regir las relaciones laborales universitarias, contando en esta ocasión con las ponencias de la Lic. Silvia Dupont, profesora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, del Ing. Jorge Cortés Obregón, Presidente de la Comisión Directiva de las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la UNAM, y del Lic. Eduardo Vázquez Carrillo Profesor de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aca-tlán.

Para el desarrollo de esta sesión, la Comisión de Rectoría propone la exposición de los tres trabajos para, a continuación, dar lugar a las preguntas que la propia comisión y los asistentes estimen conveniente.

Tiene la palabra el Sr. Ing. Jorge Cortés Obregón:

Ing. Jorge Cortés Obregón

SOBRE LA LEGISLACION QUE DEBA REGIR LAS RELACIONES LABORALES UNIVERSITARIAS.

En este foro se están manifestando los diversos puntos de vista de los universitarios acerca de la legislación que deba regir las relaciones laborales universitarias. Nosotros concurrimos para subrayar la necesidad de que esta regulación se eleve a rango constitucional para lograr una mejor garantía de los derechos laborales del personal al servicio de las universidades y para garantizar a éstas el cumplimiento de sus finalidades.

Para demostrar la procedencia de la adición constitucional, en esta ponencia recordaremos los

principales argumentos que se han vertido en contra de ella, para enseguida señalar cómo no resultan consistentes dichas objeciones, presentando, por último, un proyecto de bases para que se les dé la ubicación que corresponda en el texto constitucional.

Los detractores del proyecto piensan que éste viola la autonomía universitaria que es entendida como extraterritorialidad; conciben a la Universidad como un Estado dentro del Estado, y afirman que se produce esta violación "al pretender hacer intervenir en la vida interna de estas instituciones (las universidades) al aparato del Estado. . ."

No existe tal violación porque la autonomía debe entenderse como una descentralización administrativa del Estado que consiste en que la Universidad "puede, con arreglo a sus propias leyes, organizarse en forma interna, designar a los individuos encargados del manejo administrativo y académico, y establecer los dispositivos legales para que la Universidad pueda realizar sus altos fines. . ."

"Entendemos por autonomía, dice otro de los impugnadores del proyecto, el derecho de los profesores, estudiantes y trabajadores universitarios. . . a crear sus propias formas de organización sindical, académica y política. . .", y se dice que se ataca el principio de autonomía porque se lesiona directamente este derecho. Sin embargo, el proyecto no sólo no impide el ejercicio de éste derecho, sino que lo pretende elevar a rango constitucional.

Según la idea de otro de los impugnadores al proyecto, la autonomía es la posibilidad de poder negociar las condiciones de ingreso, promoción y

definitividad del personal académico, y la propuesta impide esta posibilidad; por lo tanto, viola la autonomía.

No hay tal violación a la autonomía, porque si bien es cierto que la determinación de los aspectos académicos como el ingreso, promoción y definitividad son derechos de las universidades, en tanto que autónomas, éstos deben ser establecidos por el órgano académico que determine la legislación de la universidad o instituto correspondiente, y no pueden ser objeto de negociación porque esto llevaría irremediablemente al abatimiento del nivel académico, al incluir, en los criterios de selección y promoción, elementos extraacadémicos, es decir, sindicales, ideológicos o políticos.

El SPAUNAM entiende la "libertad de cátedra y de investigación como *prerrogativa no del individuo* sino del conjunto de profesores e investigadores agrupados en organismos colegiados." (fracción II, párrafo 4o, inciso 2 del Proyecto de Estatutos del STUNAM). De ésta afirmación se desprende que, en realidad, lo que pretende el SPAUNAM no es garantizar el ejercicio de estas libertades, sino impedirlo. De esta manera, ese sindicato se muestra profundamente antidemocrático y dogmático, pues resulta ser que la "libertad democrática esencial", que es la autonomía, y una de cuyas principales manifestaciones es la libertad de cátedra y de investigación *no puede ser ejercida por todos y cada unos, de los universitarios en forma individual, sino que se debe estar a lo que determinen los llamados organismos colegiados de base.* La libertad de cátedra es un derecho de cada uno de los docentes universitarios que los faculta para profesar su cátedra bajo la más absoluta libertad, sin "consignas", sin "líneas" decididas por "conjuntos". Aquí aprovechamos para prevenir a todos los universitarios respecto de esta "democracia" instrumentada, y de la lesión consiguiente a la autonomía de nuestra Casa de Estudios.

Se ha dicho por otra parte, que el proyecto no contempla las realidades de otras universidades distintas a la UNAM, y que se deja fuera a las instituciones que dependen directamente de los Poderes de la Unión o de los Poderes de las Entidades Federativas y, a las universidades privadas.

Nosotros señalamos que no se pueden confundir las universidades públicas con las privadas. Las universidades públicas no son empresas, no persiguen ninguna finalidad de lucro; son corporaciones que forman parte del Estado, ya sea en forma directa o como organismos descentralizados y no pueden ser comparadas a ninguna sociedad de

particulares. En cambio, las universidades privadas sí pueden ser consideradas como entidades empresariales y, por tanto, están comprendidas en el Apartado A del artículo 123 Constitucional.

A los centros de cultura superior que dependen directamente del Estado no se les puede incluir en la propuesta, porque sus relaciones laborales ya tienen un régimen jurídico preciso: el Apartado B. Pero si en el futuro dichas universidades dejan de depender directamente del Estado, se les aplicaría el régimen que venimos proponiendo.

En lo que se refiere a la exclusión de la regulación constitucional de los trabajadores al servicio de las Entidades Federativas éste es un problema de tipo jurídico constitucional en torno al cual se ha polemizado mucho, ajeno al que estamos tratando. Lo único que podemos señalar es que las legislaturas de cada entidad federativa están facultadas para expedir las leyes correspondientes.

Finalmente, en lo que se refiere a las instituciones no autónomas que dependen de los Poderes de las Entidades Federativas, las legislaturas respectivas, en ejercicio de su soberanía, decidirán si incorporan o no a su orden jurídico una regulación de las relaciones laborales universitarias, semejante a la planteada en este proyecto de adición a la Constitución.

Se dice que el proyecto excluye a los trabajadores universitarios del derecho laboral reconocido en México, porque éstos están incluidos en el Apartado A y, por tanto, únicamente se hace necesario adicionar a la Ley Federal del Trabajo en el capítulo relativo a los Trabajadores Especiales.

Esta crítica no es válida, por las siguientes razones:

El proyecto no excluye a los trabajadores del derecho laboral reconocido en México, simplemente porque no están incluidos en ninguna parte, es decir ni en el Apartado A, ni en el Apartado B del artículo 123 Constitucional y, por tanto, tampoco pueden ser regulados por las respectivas leyes reglamentarias. El proyecto pretende lo contrario: precisar, nivel constitucional, la relación laboral universitaria.

La relación laboral universitaria no puede ser encuadrada en el Apartado A, porque éste, regula las relaciones entre los factores de la producción: capital y trabajo. Tan es así que se adicionó el Artículo 123 Constitucional con un Apartado B para contemplar las relaciones de trabajo entre los poderes de la Unión y sus trabajadores. La Universidad no es una empresa, como tendenciosamente pretenden hacernos creer algunos interesa-

dos; tampoco es un patrón, en la acepción que considera la Ley Federal del Trabajo.

Quienes afirman que los trabajadores universitarios quedan comprendidos en el Apartado A, citan la fracción XXXI de este precepto para fundar su argumento. Pero dicho precepto habla de empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal, y la UNAM no es una empresa; *es un organismo descentralizado*.

Algunos otros sostienen que el Apartado A rige, en general, toda relación de trabajo porque “los derechos de sindicalización, de huelga y de contratación colectiva son ya, dentro de la ley, al margen de la ley y si es preciso, en contra de la ley, derechos inalienables”, y que la libertad sindical como dogma, no admite modalidades. . .”

Si analizamos el citado precepto constitucional, nos daremos cuenta de que los derechos que otorga no son absolutos. En primer lugar, porque en el mismo precepto se contienen limitaciones y, por otro lado, estos derechos están sujetos a una reglamentación en la ley respectiva.

Así tenemos que la fracción XVII del Artículo 123 Constitucional, establece que “las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. . .” Es claro que en la Universidad las huelgas no pueden tener este objeto. ¿Entonces, dónde están esos derechos absolutos e “inalienables”? . y así como al Apartado A persigue la armonización de los derechos del capital y del trabajo, el Apartado B se refiere a la necesidad de un equilibrio entre los intereses de los trabajadores del Gobierno Federal y del Distrito Federal y los del pueblo mexicano; la necesidad y la naturaleza pública de la relación laboral hicieron que los legisladores limitaran derechos que no son absolutos.

La Universidad no es una empresa. La empresa presume la existencia de dos clases: la detentadora de los medios de producción y la que presta su fuerza de trabajo. Nosotros nos preguntamos ¿quiénes en la Universidad detentan la propiedad de los medios de producción; quiénes son los capitalistas que se aprovechan de la plusvalía generada por los trabajadores?. Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio mediante retribución. Sería absurdo pensar que los trabajadores generan un beneficio para el Rector o para sus colaboradores. No generan beneficio ni para la propia Institución, porque la educación que imparte la Universidad es totalmente gratuita.

Se dice que el proyecto hace abstracción de otros problemas que aquejan a la Universidad y que éstos demandan una “respuesta global” a la problemática universitaria. En efecto, el proyecto no puede contener ni resolver todos los problemas de la Universidad. En varias ocasiones hemos hecho notar la necesidad de legislar sobre la autonomía, a la que cada quien interpreta a su manera; sobre el subsidio, que puede prestarse a tremendas presiones; hemos señalado la necesidad de revisar las condiciones que deben cumplir los “becados” por el pueblo mexicano para recibir educación superior gratuita; hemos propuesto reformas a nuestros estatutos. Estamos muy conscientes de que las universidades mexicanas se enfrentan a un gran número de problemas, el proponer legislar sobre uno de ellos no supone negar los demás, ya que todos presentados en bloque serían de muy difícil discusión.

El SPAUNAM se ostenta como el instrumento indicado, único, para resolver esta problemática: “. . . ante los problemas que se viven hoy en la Universidad, nuestro Sindicato *sí* tiene una respuesta y a pesar de la encarnizada oposición patronal a la que se ha enfrentado, continúa promoviéndola a través de lo que ha denominado la Reforma Universitaria Nacional”. Nosotros dudamos de esa posibilidad, por que los problemas universitarios deben ser resueltos por *todos* los universitarios, como ellos mismos lo han proclamado, no por un grupo sectario interesado en manipular a la Universidad como *un medio* para realización de sus muy particulares propósitos. Un sindicato que pretende convertir a la Universidad en un partido político en lugar de resolver estos problemas, los agravaría.

También se ha argumentado en contra de la legislación propuesta, diciendo que constituye una agresión a los derechos de los trabajadores universitarios.

En contra de quienes sustentan estos argumentos, respondemos recordando lo que ya se ha dicho anteriormente. La proposición no agrede estos derechos, por el contrario, trata de garantizarlos plenamente elevándolos a un rango constitucional. Lo que se propone con el proyecto es una armonización entre los derechos de los trabajadores y el derecho de las universidades para poder cumplir con sus funciones. La propuesta se hace considerando que la ausencia de una reglamentación específica conduce a una protección inadecuada del trabajo universitario. No hay otra intención en esta propuesta: no habrá trabajador universitario que pueda sentirse seguro de sus derechos si hay universidades que no tengan seguros los propios.

Se nos critica diciendo que pretendemos negar el derecho a la contratación colectiva, limitar el derecho de huelga y limitar la organización sindical porque apoyamos la pluralidad de ideas y de organizaciones, y se dice que confundimos en forma arbitraria las cuestiones de tipo laboral con las de tipo académico. Ya señalamos anteriormente que estos derechos no son absolutos; están sujetos a las limitaciones que señala la propia constitución y a la reglamentación señalada en la ley respectiva.

No negamos el derecho a la contratación colectiva, aceptamos el Convenio Colectivo para los trabajadores y empleados administrativos. Para el personal académico son condiciones muy diferentes de trabajo ya que estamos dispuestos a aceptar ciertas limitaciones a algunos derechos laborales, que como hemos observado no son absolutos, para asegurar el nivel académico; no podemos proponer el mismo trato y es por ello que se propone la distinción entre el personal académico y los trabajadores y el personal administrativo que pueden tener una relación laboral con el organismo descentralizado semejante a la de los trabajadores al servicio del Estado con éste.

Es necesario que existan reglas diferentes para el personal académico y para el personal administrativo. Por ejemplo, para la admisión del personal académico los concursos de oposición y para el personal administrativo la admisión mediante la comprobación de aptitudes.

Se propone la posibilidad de diversidad en la organización y la pluralidad de las asociaciones del personal académico, considerando que la organización de este personal también se ha realizado en otras formas (Claustros, colegios, academias, etc.) distintas a los sindicatos, dada la naturaleza misma de la actividad académica.

Pretendemos dejar establecida una regla general que será particularizada por el legislador universitario.

Se dice que el proyecto no responde a los fines de una norma constitucional.

Este aserto se funda en una opinión doctrinaria, contradiciéndose así mismo porque, por un lado, hace énfasis en el formalismo que se opone a que en la Constitución queden señaladas cuestiones tales como la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal, etc., y por otro, está de acuerdo con la opinión de que la Constitución debe recoger y regular los aspectos que le impone la *realidad* aunque la Carta Magna no quede bien en la forma. Por otra parte, circunscribe el contenido de la norma constitucional a una opinión doctrinal, siendo de todos sabido que las opiniones doctrinales (en tanto que se refieren a las normas

jurídicas) no pueden ser tomadas como dogmas porque fácilmente son desbordadas por la realidad cambiante.

Para quienes creen que la norma constitucional significa unidad y que ésta se rompe cuando las garantías sociales se atribuyen por excepción, aclaramos que la idea de unidad constitucional significa que ninguna norma secundaria puede estar en contradicción con lo que dice la Constitución. *La idea de unidad no implica que la norma no puede tener sus excepciones.* Aceptar esto sería desconocer la realidad. Si la norma jurídica no acepta las excepciones que sean necesarias, está atentando en contra de su misma finalidad.

Las excepciones pueden hacerse patentes en el momento mismo del nacimiento de la norma o se pueden presentar con el devenir de la realidad cambiante. La norma jurídica se crea para regular una realidad determinada y si ésta cambia, aquélla también debe ser cambiada o adicionada para que pueda existir una debida adecuación entre norma y realidad.



Las normas jurídicas, aunque sean las constitucionales, no pueden regir hacia el infinito, porque el legislador no es un profeta; jamás podrá ser un adivino de las situaciones nuevas que se presenten en el futuro, y no legislar para encauzar jurídicamente estas situaciones, es dar paso a la inseguridad jurídica, a las situaciones de hecho impuestas por la presión y la amenaza.

Por último señalamos que el derecho a la huelga está limitado ya en el Apartado A, al señalar que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto lograr el equilibrio entre los factores de la producción. Nótese bien que el ejercicio de este derecho está condicionado, no es un derecho absoluto que pueda ser ejercido “al margen de la ley; y sí es preciso en contra de la ley”. Además en la Universidad no se da la existencia de los factores de la producción porque ésta no es una empresa; luego, los trabajadores universitarios no encuadran en la hipótesis; pero *sí encuadran dentro de la hipótesis señalada para los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Distrito Federal. La UNAM es un organismo descentralizado del Estado, por tanto sus trabajadores deben tener la misma causal de huelga que los trabajadores al servicio de estos poderes.*

Expuestas las razones anteriores, venimos a sostener la conveniencia de establecer a nivel constitucional, en la ubicación que corresponda, sin menoscabo de la autonomía universitaria, la regulación que enmarque las relaciones laborales entre el personal académico y el administrativo de nuestras Casas de estudio y las universidades e Institutos de enseñanza superior con carácter público. El proyecto que a continuación presentamos recoge las tesis planteadas en la propuesta de adición al Artículo 123 Constitucional, garantizando además, explícitamente, el régimen autónomo, principio irrenunciable de la vida universitaria—, y el derecho de nuestras instituciones a recibir, como obligación del Estado el financiamiento que haga posible cumplir con las tareas encomendadas a nuestros centros de cultura superior.

BASES PARA LA REGULACION EN LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE LAS RELACIONES LABORALES EN UNIVERSIDADES

1a. El personal académico y administrativo podrá organizarse en sindicatos o asociaciones que deberán ajustarse a normas que aseguren la libertad de cátedra e investigación y los fines universitarios. Los sindicatos sólo tendrán el derecho de huelga cuando se violen, en forma sistemática, general y reiterada, las condiciones laborales.

2a. Los sindicatos o asociaciones del personal

académico serán diversos de los sindicatos o asociaciones del personal administrativo.

3a. Las cuestiones de carácter académico, incluyendo el ingreso, promoción y definitividad del personal académico, serán establecidas por el Consejo Universitario y el órgano académico equivalente que determine la respectiva legislación de la Universidad o instituto, y no podrán ser objeto de negociación.

4a. Las condiciones laborales del personal administrativo se establecerá en un convenio colectivo.

5a. Las condiciones laborales del personal académico *se establecerán en un convenio distinto al previsto* en la base anterior y serán discutidas entre la Universidad o instituto y las asociaciones o sindicatos del personal académico, los que estarán facultados para exigir el cumplimiento de esas condiciones en favor de sus respectivos asociados.

6a. Para la determinación de las prestaciones de carácter económico y social, las organizaciones del personal académico y administrativo presentarán sus proposiciones a las autoridades de cada universidad o instituto para su discusión.

7a. El personal administrativo será definitivo en los términos que establezca la Ley respectiva. El personal académico con la antigüedad que determine el Consejo Universitario u órgano equivalente, deberá ser evaluado académicamente a través de un procedimiento idóneo para que se dictamine si procede su definitividad.

Los ayudantes del personal académico, por la naturaleza del trabajo que desempeñan, no podrán ser definitivos.

8a. No podrá limitarse a las universidades o institutos el derecho a la libre admisión de su personal académico, ni podrá establecerse la exclusión forzosa de cualquier tipo de personal.

9a. Las universidades e institutos se regirán, en materia de seguridad social, por lo que establezcan las leyes o acuerdos respectivos.

10a. Las universidades e institutos establecidos con carácter autónomo tienen facultad, en los términos de la ley de su creación, para establecer los procedimientos de nombramiento y remoción de sus autoridades, fijando sus respectivas atribuciones; para determinar sus planes y programas académicos y administrativos; para expedir títulos y certificados de estudios; para adoptar los sistemas de gestión que consideren adecuados; para administrar libremente su patrimonio y, en general, para dictar todas las normas que estimen convenientes para el cumplimiento de sus tareas.

11a. Las universidades e institutos tendrán el derecho a recibir del Estado y administrar libre-

mente los recursos económicos necesarios para el cumplimiento de sus planes y programas docentes, de investigación y de difusión de la cultura.

Lic. Ignacio Carrillo Prieto:

La Comisión del Rector agradece la contribución del Sr. Ing. Cortés Obregón, y ruega al licenciado Eduardo Vázquez Carrillo tenga a bien exponer sus puntos de vista.

Lic. Eduardo Vázquez Carrillo:

En los últimos años el país ha presenciado situaciones que no se encuadran con precisión dentro de nuestro marco jurídico en lo referente a las relaciones laborales existentes entre nuestras Universidades Públicas Autónomas y sus trabajadores académicos y administrativos. De esta manera se ha venido produciendo una realidad crítica que preocupa fundamentalmente a la comunidad universitaria y en general a todos los sectores de la población, lo que motivó que se lanzara una convocatoria para que se manifiesten puntos de vista y se apunten soluciones al respecto.

En la actualidad existen en la UNAM dos instrumentos jurídicos bilaterales que regulan fundamentalmente las relaciones de trabajo que se dan dentro de ella: el Convenio Colectivo de Trabajo y el Título XIII del Estatuto del Personal académico de la UNAM. También han sido planteadas algunas modificaciones a la legislación vigente: la propuesta del Rector Soberón para adicionar al Artículo 123 Constitucional un apartado C, y la propuesta de adicionar un Capítulo XVI al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Secretario General del STEUNAM, Sr. Evaristo Pérez Arreola— Sin embargo, consideramos que ninguna de las dos alternativas, ambas con el propósito de dar un marco jurídico a las relaciones laborales de los trabajadores universitarios, es adecuada.

Somos partícipes de la inquietud de la comunidad universitaria, acordes con que hay una serie de particularidades inherentes a la función misma de la Universidad que deben quedar plenamente garantizadas. Así el derecho de los trabajadores a asociarse, el derecho de pactar las condiciones de trabajo, el derecho de la comunidad universitaria a que las condiciones gremiales sean deslindadas de las académicas, el derecho de la comunidad universitaria a ser ella la que, en uso de su autonomía, establezca por medio de convenios colectivos las condiciones de trabajo.

Dentro de una estructura estrictamente Jurídica, los distintos regímenes laborales de las Universidades e Institutos de Enseñanza Superior, entrañan una innegable inseguridad por falta de una

reglamentación precisa, que garantice el cumplimiento de sus objetivos primordiales.

Lo anterior nos lleva a hacer algunas consideraciones que estimamos necesarias a efecto de fundamentar nuestra posición.

La Universidad Nacional de México, fué creada por la Ley del 26 de Mayo de 1910, misma que la define e integra como institución de alta cultura, órgano directo de la administración, bajo la Jefatura del Ministerio de Instrucción Pública y Bellas Artes.

El 22 de septiembre del mismo año, durante el acto de Inauguración el Maestro Justo Sierra precisó los elevados objetivos de la misma, señalando que en ella cabrían todas las corrientes del pensamiento. Dos meses después habría de estallar el movimiento Revolucionario, por lo que la Universidad no fué dirigida por hombres de la dictadura, sino por los que luchaban por el cambio estructural del país. Años más tarde, en 1929, por Ley del 22 de Julio, el Congreso de la Unión Facultó al Ejecutivo para expedir una nueva Ley Constitutiva. Esta fué resultante de un gran movimiento estudiantil que tuvo alcances nacionales y significó el inicio de la Autonomía Universitaria.

En la base primera a que se sujetó la Ley de 1929 se establece que “La Universidad Nacional de México, será una corporación pública autónoma con plena responsabilidad jurídica”.

En la base quinta se determinaba que el nombramiento de Rector de la Universidad, así como la designación de Directores de las diversas Facultades sería hecho por el Presidente de la República, a propuesta en terna del Consejo Universitario.

En 1933 fué dictada una nueva Ley, que de acuerdo con su exposición de motivos, vino a acentuar la autonomía universitaria, restringiendo paralelamente las facultades de la administración central.

Toda la experiencia legislativa de la universidad se aprovechó para formular la ley actualmente vigente que data de diciembre de 1944. En su artículo 1o. define la naturaleza jurídica de la UNAM, estableciendo que: “La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública —organismo descentralizado del Estado— dotado de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible, los beneficios de la cultura”.

La Ley para el Control de Organismos Descentralizados y empresas de Participación Estatal define a los organismos descentralizados como:

“las personas morales creadas por el Estado, mediante leyes expedidas por el congreso de la Unión o por el Ejecutivo Federal en ejercicio de sus facultades administrativas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten y siempre que, además, satisfagan algunos de los requisitos siguientes:

a) que sus recursos hayan sido o sean suministrados en su totalidad o en parte por el Gobierno Federal, ya en virtud de participaciones en la constitución del capital, de aportación de bienes, concesiones o derechos, o mediante administraciones presupuestales, subsidios o por el aprovechamiento de un impuesto específico;

b) que su objeto y funciones propias impliquen una atribución técnica especializada para la adecuada prestación de un servicio público o social, explotación de recursos naturales o la obtención de recursos destinados a fines de asistencia social”.

Respecto a la situación que guarda la Universidad con su personal académico y administrativo, a fin de determinar con precisión los derechos que a este personal corresponden, considero importante recordar que la Universidad no es una empresa y en consecuencia no hay conflicto que regular entre los factores de la producción ya que no genera plusvalía.

La teoría de la lucha de clases aportada por Carlos Marx, se funda en el enfrentamiento entre la clase capitalista y los trabajadores y es recogida por el constituyente en el artículo 123, que enfrenta a los factores de la producción, por tanto reconoce la división de la sociedad mexicana en dos clases: Los trabajadores y los propietarios de los bienes de producción.

Desde el punto de vista del derecho, el artículo 123 tiene un carácter eminentemente social, en favor de los trabajadores y no del capital ya que los derechos de este último son de carácter exclusivamente patrimonial.

De esta forma vemos que el art. 123. es un derecho de clase o instrumento de lucha que tiene como finalidad primordial compensar las desigualdades existentes entre las dos grandes clases sociales. Es lógico pensar que el trabajo acrecienta el capital, por lo que tendrá que recuperar lo que forzosamente le corresponde en el fenómeno del ciclo de la producción, y a su vez el capital obtener la ganancia.

En este proceso el resultado son cosas o mercancías que satisfacen necesidades humanas y la utilidad de éstas se transforma obligatoriamente

en valor de uso y de consumo. Esto es lo que regula el constituyente en el Art. 123.

Frente a este análisis surge la situación laboral del Estado y sus trabajadores.

Evidentemente el Estado no produce cosas o mercancías. El Estado genera bienes y servicios y es que, históricamente, frente a los problemas que les son comunes, las sociedades van constituyendo las instituciones modernas a efecto de superar los obstáculos para su progreso y con el objeto de alcanzar mejores niveles de vida, así como la propia seguridad individual; así es como surge el servicio público que es una actividad técnica, directa o indirecta, de la administración pública, creada para asegurar —de una manera permanente, regular, continua y sin propósitos de lucro—, la satisfacción de una necesidad colectiva de interés general, sujeta a un régimen especial de derecho público.

El Estado define metas, traza programas que en la práctica son ejecutados por los servidores públicos, para quienes se hacía necesario definir su situación jurídica; es por ello que como conquista sindical de los trabajadores del Estado, se logra en 1938, la expedición del documento conocido como Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado. En su Exposición de Motivos el Presidente Lázaro Cárdenas señalaba:

“El servidor público, hasta la fecha ha carecido por completo del mínimo de derechos que el trabajador industrial ha logrado conquistar a través de intensas luchas, y que le permiten conservar su capacidad de trabajo.

“Esta desigualdad no se justifica por los caracteres diferentes que existen entre el fin especulativo de la empresa privada y la función reguladora del Estado, ya que también el empleado público puede ser víctima de injusticias por parte de sus jefes con maltratos y ceses arbitrarios.

“La protección del empleado público debe ser fijada restringiendo la ilimitada libertad del Estado, hasta un punto en que las necesidades primordiales de los servidores y sus familiares, disfruten de las más elementales garantías humanas contra el abuso.

“Los derechos necesarios para la conservación y desarrollo de la personalidad física, económica y moral de todo hombre asalariado, son esencialmente los que se refieren al salario que recibe por el esfuerzo material o intelectual que desarrolla; a la estabilidad en su trabajo; al escalafón por su eficacia y antigüedad; a las indemnizaciones por separación injustificada y riesgos profesionales; a las jornadas en trabajo; el pago de horas extraordinarias; a los descansos que le permitan recuperar sus energías; a la higiene en los lugares donde



preste sus servicios; a la prevención de accidentes y a la asociación.

“El Gobierno Mexicano, por medio de la Constitución Política de la República, ha reconocido la organización de los trabajadores como categoría jurídica, por lo que, el empleado público requiere como necesidad orgánica de su clase, que se le reconozcan los de agrupación sindical, de reglamentación del trabajo como consecuencia de lo anterior, y de huelga. Este último con las especiales modalidades que la realidad gubernamental exige, pero conservando su principio medular, que es el de resistencia; el derecho de organizarse constituye la forma de mayor eficacia, por los medios de defensa que de él derivan, para los intereses comunes.

“El derecho de huelga es corolario del derecho de asociación de la clase asalariada, y debe concederse a los trabajadores públicos cuando tenga por objeto lograr el cumplimiento de aquellas obligaciones del Estado que pueden considerarse vitales para el empleado, con la limitaciones que las características propias del Estado imponen, ya que debe concederse el derecho de huelga solamente como último recurso y cuando se pretenda destruir la organización sindical o los derechos básicos del empleado.

“La afirmación de que el derecho de huelga compromete la vida misma del Estado no se sustenta en una base positiva, ya que el ejercicio de tal derecho está sometido a requisitos, condiciones y sanciones establecidos precisamente para alejar el peligro de que se lleve a cabo esta clase de movimientos sin gravísimos motivos capaces de justificarlos.

“También se funda el derecho de Huelga en los motivos excepcionales que se conceden de hecho, cuando se atrofia el ejercicio de la función pública por la imposibilidad de los empleados para continuar trabajando en virtud de carecer del pago de sus salarios única fuente de ingreso para su sostenimiento; y cuando esto acontece por incapacidad o inmoralidad de los funcionarios, la huelga viene a constituir un juicio público de responsabilidad contra los funcionarios inmorales o incapaces.

“La creación del Estatuto Legal que defina y garantice en la forma propuesta los derechos de los empleados públicos, debe incluir correlativamente un capítulo destinado a señalar las obligaciones de los mismos empleados precisando sus responsabilidades y las sanciones que aseguren el cumplimiento de aquéllas, aún cuando gran parte de esta materia deberá quedar contenida en los

reglamentos interiores de trabajo que se expidan de acuerdo con las organizaciones interesadas.

“El Ejecutivo Federal espera que el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del mismo, que se propone, redundará no sólo en beneficio de éstos, desterrando los precedentes que mataban todo estímulo para el esfuerzo honesto y eficiente, pues las designaciones sin previo juicio de capacidad y los ascensos sin estar apegados a los buenos antecedentes, constituyen una fuente de desmoralización y relajamiento burocrático que urge remediar, en beneficio de la misma administración pública, que de este modo cumplirá su función con mayor eficiencia, moralidad y rapidez.”

El estado reconoció que en función del Estatuto Jurídico, estaba generando una serie de obligaciones a su cargo y en beneficio de sus trabajadores, pero así mismo estaba conciente que tal hecho traía aparejada una obligación por parte de sus trabajadores.

Debemos tener presente que una de las más significativas conquistas de los trabajadores del estado es la Ley de Pensiones Civiles y Retiro y la Dirección del mismo nombre, antecedentes directo del ISSSTE, a cuyo régimen se encuentra incorporado desde 1952, el personal administrativo y docente de nuestra Máxima Casa de Estudios, considerando, como establece el acuerdo correspondiente, que la Universidad Nacional Autónoma de México es un organismo público descentralizado, por lo que los empleados administrativos y docentes de la misma quedan incluidos en lo dispuesto por la Ley de Pensiones Civiles, reconociendo además, para efectos de jubilación, el tiempo de servicios prestados en esta institución o en cualquier otra de carácter descentralizado.

Posteriormente la lucha sindical de los trabajadores del Estado se proyecta en la Constitución, que los acoge con toda la fuerza del derecho social mexicano. El Estatuto Jurídico fué elevado a la categoría de norma fundamental, colocándose los derechos de los servidores públicos por encima de toda ley reglamentaria o interpretativa, imprimiéndose un gran impulso a su movimiento sindical.

A partir de 1960 en que la Constitución General de la República fué adicionada con un apartado B en su artículo 123, la supremacía jurídico-política de nuestra organización institucional se colocó al servicio de las demandas de los servidores del pueblo.

En 1963 fué abrogado el Estatuto Jurídico al expedirse la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B,

con lo que se completó el ciclo institucional, en posibilidad de seguirse actualizando, conforme las circunstancias del país lo demanden.

Cabe apuntar que el ameritado Prof. Dr. Alberto Trueba Urbina, después de minucioso estudio titulado “El Nuevo Artículo 123”, concluye que “La adición Constitucional de derechos sociales de los Trabajadores del Estado es eminentemente revolucionaria y es el pensamiento del Gral. Lázaro Cárdenas, escrito en la Constitución”.

Nadie discute que la intervención del Estado es de vital importancia en la satisfacción de necesidades generales: alimentación, servicios de salud, vivienda, educación y otras muchas. En consecuencia no existe un punto sólido de comparación entre las finalidades perseguidas por el estado y las que puede tener un patrón o empresario. La razón primordial radica en los fines que persigue y que son de interés general o social.

Nuestra Universidad tiene altos objetivos que cumplir en beneficio de los más amplios sectores del país, formando profesionistas que provienen del pueblo y a él deben servir, investigadores, profesores y técnicos útiles a la sociedad, que con su preparación y disciplina contribuyan a impulsar un desarrollo equilibrado y sienten bases para lograr nuestra plena independencia económica.

Estas son sus metas, además de “organizar y realizar investigaciones Nacionales, y extender con la mayor amplitud posible los fines de la cultura”, por lo que debe existir íntima vinculación entre sus objetivos y las necesidades reales del país, sin lo cual no se podrían determinar prioridades y se estarán malgastando recursos humanos y financieros, traicionando a la sociedad que la sostiene con su esfuerzo y sacrificio.

Es evidente que en nuestro país subsisten problemas urgentes y dramáticos que no son atendidos con la oportunidad e intensidad que todos deseáramos y estos sólo podrán resolverse contando con científicos y técnicos competentes, dotados de una adecuada conciencia social.

Es común escuchar demandas de cambio estructural, pero debemos tener presente que sin una fuerza renovadora, técnica y socialmente preparada, esto no será posible, por incapacidad para solucionar problemas concretos y apremiantes, lo que implicará un fracaso que desalentará a los grupos progresistas, fortaleciendo a los conservadores y reaccionarios.

Nuestras universidades e institutos de educación superior deben cumplir celosamente con sus misiones específicas y mejorar la formación cultural, moral y técnico-profesional de estudiantes y maestros. Correlativamente, deben intensificar y elevar el nivel de las investigaciones, de otra

forma no se justifican como instituciones de cultura superior. Todo esto no puede quedar sujeto a los vaivenes de una política sectaria o a intereses de grupo, lo que se reflejaría en una profunda grieta representada por generaciones social y técnicamente mal formadas.

Desde luego, pensamos que las universidades tienen una misión social que cumplir, consistente en convertirse en un factor de aceleración del cambio de las estructuras. Esta misión no implica que tengan que renunciar al cumplimiento de sus funciones primordiales, por el contrario, la intensificación, mejoramiento y superación de ellas es lo que permitirá desempeñar cabalmente la misión social a la que, obviamente, están íntimamente vinculadas la docencia y la investigación.

Por otra parte, las universidades son las instituciones que están en mejores condiciones para señalar la necesidad de cambio, la dirección en que debe emprenderse y las medidas que deben adoptarse una vez producido. No se puede renunciar, sin traicionarse, al ejercicio del intelecto, a la determinación objetiva y científica de problemas, alternativas y soluciones.

No pueden dejarse arrastrar por un mero impulso. Tienen que medir las consecuencias de su acción para sí mismas y para el país. La posición que tomen y la acción que ejecuten se deben basar en hechos relevantes y en razones valederas.

Si la Universidad no se convierte en un factor de impulso, servirá de lastre al proceso de desarrollo, por lo que es fundamental determinar al servicio de qué y de quienes está la Universidad.

Ciertamente el problema laboral que confronta la Universidad no es el único ni se pretende con apuntarle posibles soluciones, resolver integralmente la crisis que afrontan nuestras Instituciones de Educación Superior, sin embargo estamos convencidos que al superar este tipo de conflictos y delimitar con precisión el marco legal en que deberán desenvolverse las relaciones entre las universidades y sus trabajadores, se habrá dado un paso definitivo en beneficio de México.

Por todo lo anterior y como corolario de lo expuesto, consideramos que se deben hacer ciertas modificaciones al apartado B del artículo 123 Constitucional, para que quede como se propone:

“Artículo 123.

A.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal, las universidades e institutos de enseñanza superior con carácter público y autónomo, y sus trabajadores:

I.

II.

III.

IV.

V.

VI.

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública; —Las cuestiones relativas al ingreso, promoción y definitividad del personal académico de las Universidades e Institutos de Enseñanza Superior con carácter Público y Autónomo serán establecidas por el Consejo Universitario o el Órgano Académico equivalente que determinen sus respectivos reglamentos internos, y en ningún caso podrán ser objeto de negociación.

VIII.

IX.

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes; en el caso de los trabajadores de Universidades e Institutos de Educación Superior Públicos y Autónomos, Los sindicatos o asociaciones del personal académico serán diversos de los sindicatos o asociaciones del personal administrativo. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos o una o varias Universidades o Institutos de Enseñanza Superior de carácter Público y Autónomo, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este Artículo les consagra.

XI.

XII.

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, se regirán por sus propias leyes. Las condiciones laborales del personal académico y administrativo de las universidades e institutos públicos autónomos, se establecerán en diferentes convenios colectivos pactados entre ellas y los sindicatos o asociaciones respectivos. El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este Apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

XIV.

Estas son las conclusiones a que he llegado con los profesores de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán y que sometemos a la consideración de ustedes y nos permitimos entregar a las autoridades de nuestra universidad.

Lic. Ignacio Carrillo Prieto

Tiene la palabra la Lic. Silvia Dupont, profesora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM.

Lic. Silvia Dupont

NECESIDAD DEL PLURISINDICALISMO UNIVERSITARIO.

“PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA”

A) Aún cuando la Constitución consagra el derecho de coalición o asociación y la libertad de asociación con fines lícitos, tanto de los trabajadores como de los patrones; trayendo como consecuencia que aquéllos puedan coaligarse y asociarse como mejor les convenga, es decir, a través de una o varias coaliciones; en el caso específico universitario aquello puede implicar un matiz que es necesario analizar con detenimiento, atendiendo no sólo a los intereses y aspiraciones de los trabajadores universitarios, sino a los intereses de la misma Universidad.

La problemática sindical que ha aflorado en los últimos años en el seno de nuestra Universidad, ha servido para poder esclarecer y determinar conceptos que se han debatido a lo largo de esa problemática, especialmente algunos de ellos que han quedado fuera de toda discusión. Entre esos conceptos podemos señalar la distinción clara que ya existe entre los intereses laborales y los intereses académicos. Ya no se pueden discutir asimismo los fines que no sólo según la Ley Federal del Trabajo, sino también según la legislación universitaria, deben perseguir las coaliciones o asociaciones laborales, ya que la legislación referida es clara al respecto.

La Universidad no niega los derechos que tanto los trabajadores académicos como los administrativos tienen conforme a la legislación y a la justicia, derivadas de la relación laboral que tienen con ella; y esto se ha hecho, y se seguirá haciendo siempre, atendiendo no sólo a los intereses que aquéllos tienen, sino viendo también los derechos y fines que la Institución mantiene invívitos.

La Universidad ha mantenido y mantendrá la tesis de que las cuestiones académicas no pueden ser negociadas, por las consecuencias que ello implicaría; y respecto a las laborales no cabe discusión, pues éstas han sido negociadas tanto por el personal administrativo como por el personal académico y la Universidad.

B) EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO.

En los últimos años el sindicalismo universitario se ha desarrollado, no obstante que no se han

observado los márgenes que la legislación correspondiente señala; y es claro que esto ha sido en virtud del derecho que la legislación correspondiente otorga a los trabajadores, así hemos visto que no sólo han aflorado sindicatos, sino también una serie de asociaciones; principalmente del personal académico, que han tratado de perseguir los fines que la misma ley les señala.

Es de particular interés, que dentro del seno universitario han emergido paralelamente, con mayor fuerza real, dos sindicatos distintos: el STEUNAM y el SPAUNAM. Esto sin duda alguna tiene sus razones. Entre ellas podemos aducir que en virtud de las características que tanto el personal administrativo como el académico presentan, los hacen ser distintos, no sólo en las actividades que realizan, sino que en la capacidad intelectual que unos y otros conforman y consecuentemente, en la diferente condición laboral que unos y otros tienen dentro de la universidad. No se puede discutir, que en esencia, ambos prestan sus servicios a la Universidad, existiendo por lo tanto una relación laboral en ambos casos. Pero es absurdo y demagógico sostener que un trabajador manual es igual a un trabajador académico o intelectual, y esta distinción no es peyorativa, simplemente es una distinción en la que se atiende a la preparación y capacidad intelectual que unos y otros presentan. La anterior distinción tampoco se hace con la postura de aceptar que los trabajadores manuales deben permanecer en una situación laboral que los mantenga al margen de los derechos y garantías que la ley les concede; pero aun cuando ambos sean trabajadores, siempre, en la realidad y en el orden jurídico, disfrutarán de prerrogativas distintas por las razones antes apuntadas.

No se puede negar, que de una manera general, ambos tipos de trabajadores tienen intereses semejantes, pero ya viendo su actividad particular y concreta, nos daremos cuenta que llegará el caso en que sus intereses seguirán rumbos distintos.

Es obvio que al nacer el STEUNAM, emergió con la finalidad de defender los intereses propios y comunes de quienes lo integraron. Así también es obvio que el SPAUNAM, emergió por igual motivación. ¿Porqué surgieron paralelamente, aunque no simultáneamente, uno y otro sindicato? sin duda alguna porque los intereses de unos y otros eran distintos, ya que como quedó asentado, las características de uno y otro son particularmente distintas.

La Universidad ha negociado los intereses laborales con el STEUNAM, y prueba de ello es la celebración de un convenio colectivo de trabajo, quedando con él reconocidos sus derechos laborales.

El caso del SPAUNAM, reviste una peculiaridad importante: el ser uno de los elementos que por su actividad, es determinante para que la Universidad puede cumplir los fines que la ley le ha señalado. Y he aquí donde se han deslindado los campos laboral y académico; entendiéndose por el primero, aquella actividad que realiza el personal académico en beneficio de la universidad y de la cual se derivan derechos y obligaciones regulados tanto en la legislación universitaria como en la legislación laboral; y por el segundo, aquél que la legislación universitaria correspondiente delinea, como el elemento determinante para que la Universidad realice los fines que tiene encomendados.

En los últimos días, el sindicalismo universitario ha tomado o pretende tomar, un rumbo nuevo y diferente dentro de la institución: El Monosindicalismo. Este fenómeno no debe ser tomado como algo esporádico y aislado, sino que tiene causas propias que se han manifestado de una u otra forma por los dirigentes de esa tendencia.

C) NECESIDAD DEL PLURISINDICALISMO UNIVERSITARIO.

Como anteriormente se dijo, el caso de la universidad presenta en sus relaciones laborales peculiaridades significativas debido al personal que presta sus servicios en ella. La experiencia universitaria en estos aspectos ha enseñado que en un principio, el personal administrativo se organizó en un sindicato para la defensa de sus comunes intereses. Posteriormente el sector académico haciendo uso de ese mismo derecho, formó el SPAUNAM. No se debe olvidar también que el mismo personal académico se ha encontrado organizado en varias asociaciones y que el SPAUNAM, sólo vino a ser una de tantas.

El Art. 13 de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, expresa que "las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario". Si bien en el caso del STEUNAM, estos estatutos especiales se transformaron en un convenio colectivo de trabajo, en el caso del SPAUNAM la situación ha sido distinta, ya que sus derechos laborales han sido reconocidos en las "Condiciones Gremiales del Personal Académico" relativas a los Estatutos del Personal Académico.

¿Por qué esta distinción? Porque en el convenio colectivo de trabajo celebrado por la UNAM y el STEUNAM, se negociaron estrictamente las cuestiones laborales, y además, porque en el caso del personal administrativo era la única organización con la cual se podía negociar, y la que supuesta-

mente representaba a los trabajadores administrativos.

Con el SPAUNAM, la Universidad no aceptó reconocer al Sindicato para efectos de una contratación colectiva, porque el hacer esto implicaba un atentado en contra del legítimo derecho que tienen otras organizaciones académicas para poder exigir los derechos que les corresponden; y además, no se podía contratar con un sindicato que ni remotamente agrupaba en su seno a la mayoría del personal académico.

Por todo lo anterior, la universidad tuvo la necesidad de reconocer, pues no podía hacer lo contrario, las condiciones gremiales del personal académico a través de los estatutos correspondientes, pues sólo de esta manera se abría una vía de participación a las demás asociaciones académicas en la fijación y negociación de esas condiciones.

Esto último, establecer y negociar las condiciones gremiales del personal académico, las relaciones laborales entre la Universidad y el personal académico, hacía aplicable lo dispuesto en el ya citado artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, que en su parte relativa dice: "En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo".

La Universidad no aceptó que las cuestiones académicas fueran negociadas bilateralmente, porque los fines que el artículo primero de la citada Ley Orgánica le señala, no pueden ser negociados ni exponerse, consecuentemente, a la envestida de intereses contrarios a esos fines y porque el personal académico es quien hace posibles esos fines.

En los últimos días, se ha planteado también la cuestión relativa a que dentro del seno universitario es factible, tomando en consideración la razón de ser y los fines que la Universidad persigue, que los partidos políticos desarrollen sus actividades; por lo que la Universidad, a través del Dr. Guillermo Soberón, ha manifestado su postura, afirmando que la Universidad debe ser libre de cualquier influjo político militante, y que si bien en ella se enseña la política, con esta enseñanza sólo se están realizando los fines universitarios, según los cuales el ejercicio de la política queda reservado para un contexto social en el que no debe estar incluida la Universidad.

Sabemos que dentro del movimiento sindicalista, no sólo existen sindicatos organizados con el propósito de obtener mejores condiciones de trabajo, sino que existen sindicatos políticos, de acuerdo con Nestor de Buen, este sindicalismo político "implica que los trabajadores no se limiten a formular peticiones dirigidas a la obtención

de mejores condiciones de trabajo sino que además, armados con una preparación política definida y, por regla general, vinculados a una organización política específica, persigan los fines de ésta, cualquiera que sea su tendencia" (Derecho del Trabajo. T. II. 1a. Ed. 1976, p. 535).

Habiendo alcanzado la comunidad universitaria tal magnitud y siendo tan heterogéneas las ideologías que adoptan sus miembros, principalmente sus alumnos y su personal académico, resulta muy difícil que dentro del sector administrativo y del académico, pueda existir un consenso, ya no sólo absoluto, sino mayoritario, para que ellos puedan agruparse en una asociación, cualquiera que ésta sea. Pudiera ser que en el sector administrativo sí llegase a existir un consenso mayoritario que permitiera asociarse en una sola asociación; pero definitivamente para el sector académico no se puede pensar en ese consenso mayoritario, dadas sus características ideológicas disímboles, que les impedirían la formación de cualquier asociación.

Si una organización sindical única pretende aglutinar en su seno la representación total de los sectores académico y administrativo, es ingenuo pensar que las finalidades que persigue sólo son

para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, en el trasfondo habrá otros fines, los políticos, y se utilizará el factor real de poder, para alcanzar sus objetivos.

No se puede negar que la constitución otorga el derecho de asociación, pudiéndose argüir que tanto el personal académico como el administrativo pueden estar legítimamente asociados para la defensa de sus intereses laborales, pero como ya se señaló, en el caso que nos ocupa la situación reviste peculiaridades.

Es indiscutible que las demás asociaciones con fines gremiales que abrigan en su seno al personal académico y no forman parte de algún sindicato único, tienen el legítimo derecho de participar también, en la fijación de las condiciones gremiales que ellas crean convenientes.

Además de otras implicaciones, sería grave que la universidad negociara con un sólo sindicato, supuestamente representante del sector académico y administrativo; ya que persiguiendo éste en su trasfondo fines políticos, traería como consecuencia la imposición y manipulación sobre el sector, que puede ser la mayoría, que no se encuentra afiliado a ese sindicato.



Concluyendo; que dado el crecimiento tanto del sector académico como del administrativo, y considerando la diferencia de intereses que unos y otros tienen, no es posible que bajo una sola organización se aglutine la mayoría y se convierta en un momento dado en la organización única que pretenda controlar, todas las cuestiones, no sólo laborales, sino académicas, aún cuando se encuentre fuera de ella un número considerable de miembros del sector académico que también tienen el legítimo derecho de hacer valer sus intereses.

Si la Universidad ha satisfecho y mejorado las condiciones laborales tanto del personal académico como del administrativo, dentro de su capacidad financiera. ¿Por qué ahora se le pretende presionar exigiendo una nueva negociación con un "sindicato único", que supuestamente representa al sector académico y al administrativo? Es indudable que esto hace presentes perfiles de militancia política que no es propia de las actividades ni de los fines universitarios, haciendo necesario que todo sector, principalmente académico, tenga las mismas oportunidades, ya que tiene el mismo derecho, de hacer valer sus correspondientes intereses en materia laboral, pues el aspecto académico, la universidad tiene el deber de preservarlo, no permitiendo que sea objeto de negociación.

Lic. Ignacio Carrillo Prieto

Rogamos a los asistentes que deseen formular preguntas a los ponentes, nos lo hagan saber. Tiene la palabra el Lic. Germán Cabrera Pontón.

Prof. Germán Cabrera Pontón

Señor ingeniero, después de felicitarlo por su brillante exposición encuentro que esta es bastante acorde a la proposición que hiciera el señor rector Guillermo Soberón Acevedo en cuanto a la adición de un Apartado C en la Constitución. En las audiencias que se llevaron a cabo en la Secretaría de Gobernación con 67 intervenciones nos hicieron toda una antología de opiniones en pro y en contra de legislar las relaciones laborales en las Universidades. Su posición es acorde a lo dispuesto por el Dr. Soberón con la diferencia de que usted no especifica la separación entre sindicatos académicos y administrativos, asimismo, omite el requisito, la antigüedad de tres años que se necesita para lograr la definitividad del personal académico.

Sr. Salomón Díaz Alfaro

Lic. Vázquez Carrillo: la reforma al apartado B Constitucional que usted propone ¿no afecta la autonomía universitaria? ya que dicho apartado

tiene como fin regular las relaciones laborales entre los trabajadores al servicio del Estado con él, no considera usted más apropiado agregar a la Carta Magna un apartado C?

Lic. Eduardo Vázquez Carrillo

En lo que respecta a la autonomía, de ninguna manera pudiera haber menoscabo, violación ni intervención del Estado.

La autonomía es un conjunto de libertades, este conjunto de libertades entre nosotros es la libertad de cátedra, la libertad de investigación, libertad, como lo decía el Ingeniero Cortés Obregón, para disentir y discutir todas nuestras inquietudes dentro de las universidades. Se podría presentar un conjunto de libertades propias de las universidades, estas son el principio que constituye la autonomía, por lo tanto, en el estar los trabajadores administrativos y académicos de las universidades dentro del apartado B, en el que se encuentran los trabajadores del Estado, no encuentran ningún obstáculo a la autonomía universitaria. Por otro lado, colocándonos en un plan real dentro del sistema jurídico del marco referencial del Estado Mexicano, en un consenso teórico, la autonomía absoluta no puede existir, no solamente no puede ser un concepto de extraterritorialidad sino que tiene que formar parte de los mismos fines de la Universidad.

Respecto al término burocracia, quiero hacer una aclaración. El término burocracia ya no es privativo a los trabajadores al servicio del Estado, los trabajadores al servicio del Estado son trabajadores que están cumpliendo cada vez de manera más conciente sus funciones. El término burocracia ha rebasado ya aquel sentido peyorativo que se aplicaba a los servidores públicos; encontramos burocracia en la misma iniciativa privada y llamamos burocracia a los organismos internacionales; debemos hablar, con mayor propiedad, de los trabajadores al servicio del Estado.

Por lo que respecta a algunas reglamentaciones, a algunos artículos de nuestra Universidad, de la Ley Orgánica quisiera hacer una aclaración: al precisarse las relaciones laborales dentro de nuestro Código Fundamental todas las demás reglamentaciones de carácter secundario tendrán que adecuarse a la Constitución como Ley de leyes.

Por lo que respecta al órgano que deberá regular los conflictos que se presenten, he señalado que pueden ser los mismos que se establecen para los trabajadores al servicio del Estado dentro del mismo apartado B o la segunda proposición que en este momento he expuesto.

Ciertamente la propuesta del Rector Soberón para adicionar un Apartado C a la Constitución,

obedece a una justa y legítima actitud de la comunidad universitaria, de la cual formamos parte todos nosotros. Ciertamente las relaciones jurídico-laborales de la Universidad y sus trabajadores no se encuentran definidas con precisión. Es necesario y en esto coincidimos todos, quizá la diferencia sólo de matices o de algunos aspectos ya más profundos dentro de esos mismos matices, haya sido lo que ha suscitado algunos problemas, y algunas polémicas que se han provocado a lo largo de meses. El Apartado C ciertamente cubre la necesidad que motiva estas reuniones. Sin embargo, desde un punto de vista técnico, como usted lo mencionaba, no sería lo adecuado.

Considero que no sería lo adecuado, dado que la Constitución tiene una supremacía sobre cualquier otro ordenamiento jurídico. La Constitución General de la República es la Ley de las reglas, es la Ley fundamental, no es una ley reglamentaria, no es una ley interpretativa, es la Ley fundamental y como tal, no puede caer en reglamentaciones específicas para el caso de trabajadores universitarios, para el caso de los trabajadores de las tortillerías, etc. Es otro tipo de regulación la que la Constitución debe señalar. Esto es, marcar directrices generales que abarquen a comunidades amplias, por eso dentro del Apartado "B" con muy pequeñas reformas, con pequeñas adiciones, cabría la comunidad universitaria, y quedaría perfectamente definida la regulación jurídica de los trabajadores administrativos y docentes y las autoridades universitarias.

Sr. Carlos Cabrera

Ante la situación de la Comunidad Universitaria, ésta se ha dado a la búsqueda de una regulación de las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores tanto académicos como administrativos. La propuesta del Rector de adicionar la Constitución con un Apartado "C", es un intento para resolver uno de los problemas de la Universidad. . . Usted sugiere que las reformas se hagan dentro del Apartado "B", lo único que estamos discutiendo aquí, es si caben dentro del "B" o es necesaria la creación de un Apartado "C".

Lo que yo sugiero —en una posición muy personal—, es que cabría concebir una reglamentación que resolviera cualquier problema o conflicto en la Universidad, que ahorraría pérdidas y pérdida de tiempo. Pudiera ser una ley federal que resolviera los problemas laborales en las universidades y evitaría la carga de la reglamentación de las casas de estudio. En principio, podría ser una solución, aunque la solución es la creación de un Apartado "C" dadas las características especiales de una corporación educativa autónoma.

Lic. Eduardo Vázquez Carrillo

Ciertamente, la Universidad Nacional de México no es el único organismo autónomo, hemos señalado que los organismos descentralizados tienen personalidad jurídica propia, tienen su patrimonio propio, es el caso del ISSSTE. El ISSSTE tiene personalidad jurídica propia diferente a la del Estado, tiene su patrimonio propio, en ese sentido tiene su autonomía definida, no es una autonomía con las modalidades, con las características que tiene la UNAM, que es el máximo organismo autónomo.

Sin embargo, sí hay coincidencias absolutas en cuanto a lo que estamos señalando, en cuanto a organismo descentralizado, público y autónomo. Por otro lado quiero insistir, dentro del Apartado "A" no cabrían, puesto que no se regulan factores que pugnen en la producción; dentro del Apartado "C", considero que técnicamente no sería adecuado, puesto que sería reglamentar, meter un aspecto reglamentario dentro de la norma fundamental, dentro del código fundamental que es la Constitución; dentro del Apartado "B" quedarían y estarían perfectamente bien definidas las situaciones de los trabajadores universitarios. Por otro lado, posteriormente, en caso de que esta propuesta fuera aceptada, quizá fuera necesario dentro de la ley reglamentaria del Apartado "B" la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, hacer obviamente, algunas modificaciones.

En el caso de organismos como el I.P.N. no habría problema, no se le está excluyendo del Apartado "B" dado que el personal corresponde al marco de la S.E.P., (Secretaría de Educación Pública) es decir, se encuentra incluido en el Apartado "B" del Artículo 123, sus trabajadores son trabajadores al Servicio del Estado, es el caso de muchos organismos como los que usted acaba de mencionar. Por ejemplo: en Guadalajara existen dos universidades, una que es la autónoma que sí cabría dentro del supuesto que estamos proponiendo para el Apartado B; y otra que tiene características diferentes, cuyos trabajadores se encuadran y están sujetos al régimen previsto por el Apartado A en la Ley Federal del Trabajo. Las Universidades e Institutos que dependen directamente de los gobiernos de los Estados, tienen su régimen jurídico perfectamente definido y tienen incluso previsto su propio régimen y estructura social que está normalmente incluido dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social, es decir, su encuadramiento jurídico es otro. Lo que se está proponiendo es para poder regir los institutos de educación superior y universidades con carácter público y autónomo, exclusivamente.



Ing. Jorge Cortés Obregón

Yo quiero hacer una aclaración: y es que expuestas las razones anteriores venimos a sostener la conveniencia de una legislación a nivel constitucional en la ubicación que corresponda, sin menoscabo a la autonomía universitaria, que fije la regulación del marco jurídico laboral del personal académico y administrativo en las instituciones y universidades de educación superior. Por otra parte, cuando hice la defensa del proyecto fue una defensa de la adición al artículo 123 constitucional, basada en los ataques que recibió la propuesta del Dr. Soberón.

Mi pregunta es esta: Usted dijo que no hay que multiplicar las leyes, que sería tremendo hacer reglas para las tortillerías, para determinados obreros, etc. yo le pregunto si entendí bien toda su ponencia de legislar realmente por la calidad. Por la calidad que hay entre los que tienen las relaciones. Pregunto lo siguiente: respecto a la calidad creo que no hay problema, pero como

universitario no entiendo cuando se habla de la cantidad.

Lic. Eduardo Vázquez Carrillo

Precisamente es en base a la calidad Sr. ingeniero, son las características jurídicas, las características propias de la situación a regular las que dicen donde debe de encuadrarse. En el caso de los trabajadores, el Constituyente de 1916 llega a Querétaro, empieza a observar que se propone un marco jurídico perfecto, extraordinario pero que tiene ciertas lagunas respecto de donde deben quedar las garantías fundamentales de la clase trabajadora, entonces un grupo de trabajadores propone incluir derechos sociales dentro de la Constitución.

Lic. Ignacio Carrillo Prieto

Damos por concluida la séptima sesión de trabajo, agradeciendo la presencia de todos ustedes y citando para la próxima reunión a efectuarse en este mismo lugar, a las 17:00 horas.