

EL TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

José DÁVALOS*

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *El régimen legal de la universidad pública y autónoma. Aspecto laboral*. III. *Quiénes son los trabajadores universitarios*. IV. *El gasto en la educación superior*. V. *Otras particularidades de las relaciones laborales en las universidades*. VI. *El sistema de pensiones y la universidad pública*. VII. *La huelga en las universidades públicas*. VIII. *La permanencia de la universidad pública como dique a la expansión de las universidades transnacionales*. IX. *Conclusiones*.

I. INTRODUCCIÓN

Frecuentemente, cuando se piensa en la tarea que llevan a cabo las universidades, y en general las instituciones de educación superior, nuestra atención deriva hacia la función docente que les está encomendada y hacia las labores de investigación que desarrollan, y que tan determinantes son para el avance científico y cultural humano. Resultan de tal manera trascendentales ambas proyecciones de la actividad universitaria, que su esplendor opaca otros aspectos, a la manera como la luz solar desvanece el fulgor de los demás astros.

Empero, no podemos soslayar que tales actividades resultarían imposibles de realizar de no existir un sólido armazón que las soportara; un bien organizado andamiaje que permitiera a esas instituciones ascender y alcanzar las metas que constituyen su compromiso social.

Ciertamente, como lo hemos sostenido de tiempo atrás, la universidad es la república del pensamiento; el *campus* donde se crean y se recrean, con absoluto respeto para los demás, las más contrastadas posiciones ideológicas y científicas; es el espacio a propósito para la investigación, para la bús-

* Profesor de derecho del trabajo en la Facultad de Derecho de la UNAM.

queda de la verdad; el lugar donde se acoge y forma, en el más amplio concepto de la palabra “formación”, a los jóvenes, lo que equivale a decir, a las mujeres y a los hombres en la etapa de la vida cuando el espíritu posee su mayor plasticidad, cuando es posible implantarles los valores que deben regir la existencia, cuando las enseñanzas se convierten en sentimientos.

Sin embargo, una concepción totalizadora de las universidades no puede prescindir de su otro aspecto fundamental, el operativo. El alma universitaria requiere de un cuerpo que la sustente; son como los dos lados de una moneda: no puede existir el uno sin el otro. Por ello, las universidades son más que academia y ciencia; son también fuentes de trabajo, el lugar al que acuden seres humanos para coadyuvar a la colosal empresa de la educación superior, pero también en donde obtienen los medios económicos que permiten su subsistencia y la de sus familiares.

II. EL RÉGIMEN LEGAL DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA Y AUTÓNOMA. ASPECTO LABORAL

Tomemos como antecedente general de la regulación aplicable a la universidad pública mexicana, los precedentes históricos de la Universidad Nacional Autónoma de México. ¿Por qué? No sólo porque es la más antigua del país, sino del continente; porque dentro de sus muros se impartieron las primeras cátedras en este lado del mundo, tras su solemne inauguración el 25 de enero de 1553.

Desde luego que la Universidad surgida en el siglo XVI no era ni nacional ni autónoma, sino real y pontificia, pero un cierto cordón umbilical une e identifica a la de entonces y a la de ahora, en un binomio indisoluble. La Universidad fue casa de la cultura durante la Colonia española y tras la Independencia; no obstante, el modelo educacional que representaba había agotado, para fines del siglo XIX, sus capacidades académicas, por lo que reclamaba ser sincronizada con los cambios emergentes de la realidad. Bajo el impulso formidable de don Justo Sierra, se le refundó con la Ley Constitutiva de la Universidad Nacional de México, expedida el 26 de mayo de 1910.

No obstante de que a partir de ese momento la Universidad cobró un notable esplendor que dejó bien marcada su huella en el desarrollo cultural y científico del primer tercio del siglo XX, aún, podría decirse, metafóricamente, que no había alcanzado la mayoría de edad, no era dueña de sí misma. Por ello, respondiendo al justo reclamo de estudiantes y do-

centes empeñados en hacer de la Universidad una entidad independiente y conductora de su propio destino, profundamente vinculada con el pueblo que la sostenía y sostiene, surgió con su Ley Orgánica de 22 julio de 1929, la Universidad Nacional Autónoma de México; la UNAM, como abreviadamente se le conoce.

Si bien en el ámbito académico la autonomía universitaria se manifestó a plenitud, en el ámbito administrativo y particularmente en el de las relaciones laborales prevalecía la confusión e incertidumbre, pues las autoridades del trabajo se consideraban incompetentes para conocer de las controversias que surgían entre la universidad y sus servidores. De manera uniforme y continuada mantenían el criterio de que las relaciones laborales en cuestión no correspondían a las regidas por el apartado A del artículo 123, aplicable a los trabajadores de la iniciativa privada y tampoco al B, referido a los empleados de los poderes de la Unión y a los del Gobierno del Distrito Federal. Esto creaba una ambigüedad gravemente perjudicial para los servidores universitarios y originó cada vez más encendidas protestas y reclamaciones por parte de los trabajadores administrativos e, incluso de ciertos sectores del personal académico.

Las presiones generadas por los trabajadores de la UNAM, a las que se aunaron las de trabajadores de otras instituciones también de educación superior del interior de la república, hicieron ineludible que el Constituyente Permanente incorporara al artículo 3o. de la Constitución Política federal, la autonomía universitaria y, además, sujetara al apartado A del artículo 123 del mismo ordenamiento, el trabajo en las universidades. Este memorable suceso aconteció el 9 de julio de 1980.

La adición al artículo 3o. constitucional aparece en su fracción VII. No está por demás aclarar que originalmente apareció en la VIII, pero un posterior reajuste, efectuado el 5 de marzo de 1993, la trasladó al sitio que ahora ocupa.

El texto vigente en este 2004 es como sigue:

Artículo 3o. ...VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal

académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere.

Destaca del texto transcrito, que el legislador constitucional, al conferir autonomía a las instituciones de educación superior que se ubican en el supuesto del artículo 3o., les impone el derecho-deber de autogobernarse con las responsabilidades inherentes; de manejar su propio patrimonio, lo que implica la actualización de proceder a asignaciones diferentes y adecuadas en su monto a la satisfacción de sus variadas necesidades, entre ellas el pago de su personal, y la remisión de las relaciones laborales al régimen jurídico de la Ley Federal del Trabajo, bajo la consideración de “un trabajo especial”.

Atendiendo a este último aspecto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se dio a la tarea de elaborar un proyecto para dar contenido al que se convirtió en el capítulo XVII del título sexto de la Ley Federal del Trabajo, al que se intituló “Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley”. El decreto relativo, tras el correspondiente proceso legislativo, se publicó en el *Diario Oficial* de 20 de octubre de 1980.

De la forma anterior se disipó toda duda acerca del régimen jurídico aplicable a las universidades e instituciones de educación que disfrutaban de autonomía por mandato legal.

III. QUIÉNES SON LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

Resulta muy interesante la parte de la fracción VII del artículo 3o. constitucional, que subordina a la Ley Federal del Trabajo las relaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo, colocando a uno y otro, indiscutiblemente en el mismo plano. Esto ha originado que se hayan levantado voces, sobre todo provenientes del sector no dedicado a labores docentes o de investigación, que califiquen como artificiosa e injustificada la tradicional separación entre trabajadores académicos y administrativos.

Argumentan que la escisión obedece al propósito de debilitar la marcha del sindicalismo universitario, que sin duda se vería fortalecido si todos los servidores universitarios conformaran un solo haz, que se convertiría en as de triunfo, en la permanente lucha por alcanzar las que estiman justas reivindicaciones.

Se aduce en contra de esta tesis la infortunada experiencia vivida por algunas universidades que sufrieron los excesos de sindicalistas que se apoderaron de las administraciones respectivas y actuando al propio tiempo como juez y parte, obtuvieron injustificados provechos económicos y políticos dando paso al corporativismo y a lo que se ha calificado de mafias sindicales, en grave detrimento de la vida y función académicas. Es lógica la diferenciación de los sectores académico y administrativo; en ambos se trata de trabajadores, esto no se niega y es la esencia de la relación laboral, pero cada sector tiene sus propias tareas, que las distinguen.

Cabe subrayar que la distinción entre trabajadores académicos y administrativos no es arbitraria. Encuentra su justificación legal en el artículo 353-K de la LFT, conforme al cual “Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas” (la mención a “este Capítulo” concierne al XVII de la Ley: “Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley”). Agrega en su parte final el mismo precepto, que “Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones”; es decir, sus funciones son claramente distintas.

La posibilidad de asociarse gremialmente de los trabajadores universitarios también está prevista legalmente, y admite varias posibilidades. Conforme al artículo 353-Ñ de la LFT, los sindicatos y directivas de los mismos únicamente pueden estar formados por quienes prestan servicios a las universidades o instituciones de que se trate y pueden ser: “I. De personal académico; II. De personal administrativo, o III. De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores”.

Es válida, legalmente hablando, la formación en las universidades públicas de sindicatos separados de trabajadores académicos y administrativos, como lo es también la conformación de un sindicato que agrupe a unos y otros.

Lo cierto es que en la práctica, mientras los trabajadores administrativos suelen tener una arraigada conciencia de clase y dependen en gran

medida para su subsistencia y la de sus familias, del ingreso que obtienen de la universidad en que laboran, los académicos muchas veces apenas si están conscientes de su índole de trabajadores, lo cual se enfatiza con la escasa remuneración que con frecuencia reciben, de modo que su valiosa contribución a las tareas universitarias encuentra su auténtica retribución en el prestigio y la satisfacción que produce la participación en la vida académica.

Independiente de cualquier consideración de política laboral, lo cierto es que desde el punto de vista estrictamente jurídico, tanto los administrativos como los académicos son, finalmente, trabajadores, y se rigen por la Ley Federal del Trabajo.¹

A pesar de lo anterior, se debe tener muy en cuenta que la aplicación a los trabajadores universitarios de la Ley Federal del Trabajo presenta el matiz de un trabajo especial, de manera tal que concuerde “con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere”, fracción que es la actual VII del artículo 3o. constitucional, según señalamos previamente.

El texto legal que acabamos de transcribir es testimonio fehaciente de la sapiencia y previsión de los autores de la adición constitucional, quienes, a nuestro entender, encontraron una fórmula que armoniza, por una parte, el propósito de conseguir el equilibrio y la justicia social entre las instituciones de educación superior y sus trabajadores, haciendo aplicable para sus relaciones el apartado A del artículo 123, y por otra, la ineludible necesi-

¹ “UNIVERSIDADES, TRABAJADORES DE LAS. SUS RELACIONES LABORALES SE RIGEN POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 3o. fracción VIII, de la Constitución General de la República determina que las universidades y demás instituciones de educación superior tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas para realizar sus fines de educar, investigar y difundir la cultura. Dicho precepto y fracción, en su parte final, establecen que las relaciones laborales tanto del personal académico como el administrativo se normarán por el apartado A, del artículo 123, de la propia Constitución en los términos y modalidades que establece la Ley Federal del Trabajo, conforme a las características de un trabajo especial. De lo anterior resulta que tratándose de las relaciones laborales entre las universidades y demás instituciones educativas a quienes la ley otorga autonomía, y el personal académico y administrativo de las mismas, deben sujetarse a lo que disponen el artículo 181 y el Capítulo XVII, de la Ley Federal del Trabajo”. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Amparo directo 170/91. Universidad Juárez del Estado de Durango. 25 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta. Secretaria: Leticia R. Celis Saucedo. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*, parte VIII, diciembre, p. 325.

dad de preservar la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y, en general los propósitos que persiguen esas entidades docentes.

Quizá lo más relevante de la reforma constitucional y la legal consecuente fue que cerró el paso al absurdo empeño de llevar las cuestiones académicas a los contratos colectivos, como en algunas ocasiones ocurrió en el pasado en varias universidades, creando controversias que obligaron a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y a las juntas locales de algunos estados, a declarar nulas las cláusulas pactadas mediante negociación colectiva, que hacían posible la injerencia sindical en la adopción y contenido de los planes y programas de estudio, así como en el ingreso, permanencia y ascenso del personal académico y otros aspectos de la misma naturaleza, que atentaban contra la autonomía universitaria.

Hoy día podemos estar tranquilos en cuanto a la misión que constituye la esencia y razón de ser de la universidad pública: la libertad de cátedra e investigación. La autonomía da sentido humanístico a la enseñanza intramuros y proyecta sin ataduras la difusión de la cultura hacia el exterior, exenta de compromisos ideológicos, partidarios o religiosos. Mientras estos principios permanezcan enhiestos, los trabajadores bien pueden continuar en la búsqueda del tipo de organización gremial que mejor convenga a sus intereses.

IV. EL GASTO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Se atribuye a Napoleón Bonaparte la legendaria frase de que para ganar las guerras sólo hacen falta tres cosas: dinero, dinero y más dinero. La lucha que se libra por mejorar constantemente la enseñanza superior, es también una guerra.

La necesidad de contar con medios económicos suficientes constituye una de las preocupaciones centrales de la universidad pública. La fuente principal para su financiamiento es el subsidio que el gobierno les asigna.

El problema empezó a adquirir especial complejidad en la década de los setenta. Si bien durante el sexenio de Luis Echeverría el monto de las asignaciones registró un incremento notable, paralelamente la matrícula se duplicó. Al principio de los ochenta, la crisis económica que afectó al país se tradujo en un decremento en la dotación de fondos a las instituciones públicas de educación superior (IPES), lo que exigió un gran esfuerzo para aprovechar de la mejor manera los escasos recursos de que se disponía.

En los noventa se buscaron con mayor denuedo fuentes alternas de financiamiento. En la UNAM se pensó en la conveniencia de convertir en realidad el pago de las colegiaturas que para entonces eran simbólicas (simplemente la papelería para asentar los pagos representaba un gasto que superaba las irrisorias cantidades cobradas), pero aunque la gran mayoría de los alumnos estaban conscientes y conformes con esta necesaria medida, grupos poco numerosos, pero muy virulentos se opusieron, estallando una “huelga” que paralizó a la Universidad casi por un año, hacia el final de esa década.

Mediante información periodística² se ha hecho público el balance de la ANUIES, en el sentido de que en los últimos tres años hubo un crecimiento sostenido del financiamiento a la educación superior, que en términos reales alcanzó el 16%; sin embargo, esa favorable tendencia se estancó en este 2004, por lo que es necesario crear una estrategia para que el Proyecto de Egresos federal de 2005 (que probablemente llegue al Congreso en septiembre) contemple mayores subvenciones que las actuales.

Ocurre que la demanda de educación superior se incrementa progresivamente, por la necesidad de los jóvenes de afrontar un mercado de trabajo cada vez más competido, donde el grado de preparación cuenta de manera definitiva para obtener éxito.

Cabe reflexionar que el legislador constitucional consideró en el artículo 3o. como inherente a la autonomía universitaria la facultad de administrar su patrimonio. Es obvio que esta facultación carece de sentido si no hay un suficiente patrimonio que administrar.

Uno de los renglones más importantes a ser satisfecho económicamente es el relativo al pago de los trabajadores académicos y administrativos. En cuanto a los académicos, la mayor parte de las veces el pago que reciben no corresponde en su monto al que debieran percibir, de acuerdo con el grado de competencia académica que se les exige. Esta circunstancia implica el peligro de que se vean obligados a distraer parte de su tiempo y esfuerzo a fin de mejorar el ingreso que requieren para ofrecer un nivel de vida decoroso a los suyos, lo que redundaría en menoscabo de su labor académica.

En un esfuerzo meritorio, pero de dudosa conveniencia real, se ha tratado de paliar la anterior situación creando un sistema de estímulos y recompensas para premiar y promover el esfuerzo académico. No se puede desconocer que esto significa un avance y, como dice el proloquio popu-

² Véase periódico *Milenio*, sección *Campus Milenio*, 17 de julio de 2004, p. 3.

lar, “algo es algo”; sin embargo, en momentos coincide con la noción nuclear que inspira la propuesta neoliberal, esto es con búsqueda de productividad, que juzga por la cantidad y no por la calidad.

En cuanto a los trabajadores administrativos, siempre sus demandas resultan insatisfechas, no por falta de voluntad o sensibilidad de las autoridades universitarias, sino porque para repartir antes hay que tener. No es mucho lo que en justicia se puede exigir de aquel empleado a quien se remunera mezquinamente.

En síntesis, mayores niveles de eficiencia académica y administrativa requieren de mejores retribuciones al personal de uno y otro sectores. Considerando el carácter prioritario que debe tener la educación superior como instrumento y palanca del progreso nacional, debiera asignarse un porcentaje fijo del presupuesto federal al sostenimiento de las instituciones públicas encargadas de ese nivel educativo.

V. OTRAS PARTICULARIDADES DE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS UNIVERSIDADES

Las universidades, en su carácter de instituciones de enseñanza superior, tienen una naturaleza perfectamente definida y una misión que cumplir bien determinada, pero al mismo tiempo y desde el ángulo de las relaciones con quienes laboran para ellas, son obviamente empleadores. Estas dos calidades (la de IPES y la de patrones o empleadores), aunque convergentes, no se confunden, pero qué duda cabe que se interinfluyen, por lo cual si bien se reconoce el carácter patronal de las universidades, no se les debe considerar en el mismo plano que cualquier otro patrón, por la sencilla razón de que no es posible despojarlas de su naturaleza intrínseca como educadoras.

Desde luego, la relación con los educandos es de muy diversa índole a la que surge con los trabajadores. Para los primeros, son las autoridades del plantel, para los segundos, simplemente el empleador. En su actuación frente a los empleados, las IES jamás pueden tener la condición de autoridades.³

³ “AUTORIDAD PARA EFECTOS DEL JUICIO DE AMPARO. NO LO SON LOS FUNCIONARIOS DE UNA UNIVERSIDAD CUANDO EL ACTO QUE SE LES ATRIBUYE DERIVA DE UNA RELACIÓN LABORAL. Los funcionarios de los organismos públicos descentralizados, en su actuación, con independencia de la disposición directa que llegaren a tener o no de la

Otras particularidades evidentes en la relación laboral que nos ocupan son las siguientes (los artículos que se aluden son de la LFT):

A. La finalidad que persigue la regulación de las relaciones laborales es conseguir la justicia social y no el equilibrio económico entre los factores de la producción, porque las IES carecen del propósito de lucro (artículo 353-J).

fuerza pública, con fundamento en una norma legal, pueden emitir actos unilaterales a través de los cuales crean, modifican o extinguen por sí o ante sí situaciones jurídicas que afecten la esfera legal de los gobernados; esto es, ejercen facultades decisorias que les están atribuidas en la ley y que por ende constituyen una potestad administrativa cuyo ejercicio es irrenunciable y que por tanto se traducen en verdaderos actos de autoridad al ser de naturaleza pública la fuente de tal potestad, por ello, el juzgador de amparo, a fin de establecer si a quien se atribuye el acto es autoridad para efectos del juicio de garantías, debe atender a la norma legal y examinar si lo faculta o no para tomar decisiones o resoluciones que afecten unilateralmente la esfera jurídica del interesado, y que deben exigirse mediante el uso de la fuerza pública o bien a través de otras autoridades. Así, las universidades, como organismos descentralizados, son entes públicos que forman parte de la administración pública y por ende del Estado, y si bien presentan una autonomía especial, que implica autonormación y autogobierno, tal circunstancia tiende a la necesidad de lograr mayor eficacia en la prestación del servicio que les está atribuido y que se fundamenta en la libertad de enseñanza, pero no implica de manera alguna su segregación de la estructura estatal, ya que se ejerce en un marco de principios y reglas predeterminadas por el propio Estado, y restringida a sus fines, por lo que no se constituye como un obstáculo que impida el ejercicio de las potestades constitucionales y legales de éste para asegurar el regular y eficaz funcionamiento del servicio de enseñanza. Por ello, para analizar si los funcionarios de dichos entes, con fundamento en una ley de origen público ejercen o no un poder jurídico que afecte por sí o ante sí y de manera unilateral la esfera jurídica de los particulares, con independencia de que puedan o no hacer uso de la fuerza pública, debe atenderse al caso concreto. En el que se examina, ha de considerarse que la universidad señalada por el quejoso como responsable, al negar el otorgamiento y disfrute del año sabático a uno de sus empleados académicos, actuó con el carácter de patrón en el ámbito del derecho laboral que rige las relaciones de esa institución con su personal académico, dentro del marco constitucional previsto en la fracción VII del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y por ello en este caso no resulta ser autoridad para efectos del juicio de amparo, lo que desde luego no implica que en otros supuestos, atendiendo a la naturaleza de los actos emitidos, sí pueda tener tal carácter". Amparo en revisión 1195/92. Julio Óscar Trasviña Aguilar. 14 de noviembre de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Humberto Román Palacios. Ponente Juventino V. Castro y Castro. Secretario: José Pablo Pérez Villalba. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el diez de febrero en curso, aprobó, con el número XXVIII/1997, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a diez de febrero de mil novecientos noventa y siete.

- B. No se viola el principio de igualdad salarial, cuando se fijan salarios distintos para trabajo igual, si corresponden a diferentes categorías académicas (artículo 353-N).
- C. Los sindicatos y sus directivas sólo pueden constituirse con trabajadores que presten sus servicios en la universidad o institución respectiva, es decir, no pueden aglutinar a trabajadores de diversas universidades, en contraste con los sindicatos industriales, que pueden conformarse con trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial, y con los nacionales de industria, que pueden hacerlo con trabajadores de una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas (artículo 353-Ñ).
- D. En los contratos colectivos, las disposiciones atinentes a los trabajadores académicos no se extienden a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo pacto expreso en contrario (artículo 353-Q).
- E. Los contratos colectivos del personal académico no pueden incluir las cláusulas de ingreso o de separación por expulsión, a que se refiere el artículo 395 de la LFT (artículo 353-Q, párrafo segundo). Esta prohibición es de gran trascendencia para el mantenimiento de la autonomía, pues evita entre los profesores y los investigadores la discriminación por razones ideológicas, de afiliación partidaria o religiosa.

La supresión de las citadas cláusulas es también un acierto, porque las razones que pretendieron justificarlas en otro tiempo, hoy ya no son atendibles; obedecieron al bien intencionado propósito de fortalecer la unidad sindical y dar permanencia al sindicato, pero actualmente la consolidación y el vigor del sindicato debe reposar en la confianza que los trabajadores depositen en sus representantes gremiales, democráticamente elegidos. Además, las citadas cláusulas pugnan con lo estipulado en el Convenio 87 de la OIT, del cual México es parte (*DO* del 26 de enero de 1950).

Desafortunadamente ambas cláusulas pueden incorporarse a los contratos colectivos del personal administrativo (artículo 353, Q).

VI. EL SISTEMA DE PENSIONES Y LA UNIVERSIDAD PÚBLICA

Conforme al artículo 353-U de la LFT, los trabajadores universitarios y demás IES, disfrutan de un sistema de seguridad social en los tér-

minos de sus leyes orgánicas o “conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren”.

En efecto, en las instituciones mencionadas se determinan mediante contrato colectivo las condiciones de trabajo, incluido en estas últimas lo relativo al régimen de pensiones o jubilaciones.

Desde hace algún tiempo es notable una creciente preocupación derivada del aumento superlativo que ha registrado la erogación necesaria para el pago de pensiones y jubilaciones. Este megaincremento ha provocado desasosiego debido a que por diversos factores (particularmente la prolongación de la expectativa de vida y la jubilación a edad temprana) las cantidades de dinero requeridas se han elevado de tal forma que, según se dice, de continuar en la misma progresión pronto serán impagables e, incluso, amenazarán la viabilidad misma del sistema.

Recientemente el Congreso de la Unión aprobó reformas a la Ley del IMSS, conforme a las cuales los trabajadores que inicien sus servicios al Instituto deberán, con sus propias aportaciones, financiar sus fondos de pensiones, correspondiendo al IMSS la administración de tales fondos. Lo anterior implica un cambio sustantivo, pues en adelante las cuotas obrero-patronales y las aportaciones gubernamentales no podrán destinarse al financiamiento de pensiones y jubilaciones.

Según las informaciones periodísticas de que se tomaron los datos anteriores,⁴ el director de la Oficina de la Presidencia para las Políticas Públicas, Eduardo Sojo, hizo público que las reformas al sistema de pensiones del IMSS era el inicio de otras que se adoptarían para Pemex, la Comisión Federal de Electricidad, Luz y Fuerza del Centro, la banca de desarrollo y los gobiernos federal, estatales y municipales, y también para ciertas universidades.

La cuestión básica sobre este tema es la relativa a si por ley se puede alterar lo pactado en un contrato colectivo. Partamos del principio jurídico de que el respeto por la autoridad a lo pactado lícitamente por las partes en un contrato es un acto de moral pública. Los contratos (civiles, mercantiles, laborales, etcétera) son actos de previsión y se acuerdan precisamente para ser respetados, incluso por el Estado.

Refiriéndonos concretamente a los contratos de naturaleza laboral, debemos tener presente que el derecho del trabajo es un derecho de conquista. Los derechos que en favor de los trabajadores consagra la legisla-

⁴ *Milenio*, sección *Campus Milenio*, 12 de agosto de 2004, p. 11.

ción representan mínimos y son ensanchados principalmente mediante contratos colectivos. En éstos los trabajadores atesoran un patrimonio que no sólo es de los trabajadores de ahora, sino también de los de mañana. El contrato colectivo es un generoso manto protector que cobija a todos los trabajadores, incluso a los no sindicalizados y aun a aquellos que militan en sindicatos opositores al sindicato titular del contrato colectivo.

Los derechos de los trabajadores resultado de la contratación colectiva se acumulan, generación tras generación, mediante un proceso de sedimentación; poco a poco se van acopiando en un fondo común, en un fondo que es de todos ellos juntos y no de alguno en particular. De ahí que el artículo 394 de la LFT disponga textualmente: “El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento”. Lo anterior equivale a decir que los nuevos contratos colectivos no podrán menoscabar las conquistas obtenidas en los anteriores. Entonces, ¿cómo podría hacerlo una ley secundaria, sin violentar principios fundamentales del derecho del trabajo e, incluso, una ley reglamentaria de la Constitución?

El argumento de que la reforma legal no es retroactiva porque no afecta los derechos de los trabajadores actuales, sino únicamente los de quienes ingresen en el futuro sería válido en materia civil o mercantil, pero no en el ámbito laboral, porque, reiteramos, los derechos que se integran a un contrato colectivo son también para quienes se incorporen en el porvenir: esos derechos se plasman desde ahora, aunque el titular se identifique más tarde.

Sólo existe una vía estrictamente jurídica para resolver este problema; consiste en el planteamiento de un conflicto colectivo económico ante la junta de conciliación y arbitraje, en el que se escuche a las partes, se examine qué es lo que permiten las condiciones económicas prevalecientes y, si es procedente, se efectúe el ajuste correspondiente. La intervención de la autoridad jurisdiccional garantizaría una solución en justicia.

Por otro lado, parece haber buena disposición de las partes involucradas para encontrar una salida negociada. Quizá no sea lo legal ni lo justo, pero debemos tener presente que la justicia no es el único fin del derecho; también lo son el bien común y la armonía social.

VII. LA HUELGA EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Para nosotros, el derecho del trabajo reposa sobre una estructura que conforma un triángulo equilátero, cuyos lados son el sindicato, el contrato colectivo y la huelga; en ausencia de cualquiera de ellos carecen de sentido o de plano son inconcebibles los otros dos.

La huelga es un instrumento incomparable de los trabajadores, que la ley les autoriza, para la defensa de sus intereses. Es una vía violenta, de fuerza, pero dentro de los cauces legales. Es un recurso extremo que pone en crisis al patrón y lo obliga a la negociación; constituye una medida impensable dentro del derecho civil, en cuyo ámbito carece de validez el acuerdo que se logra bajo presión.

Quienes sirven a las IPES disfrutan del derecho de huelga. La ley se lo autoriza expresamente, pero bajo un procedimiento matizado por la necesidad de preservar los fines para los que fueron creadas esas entidades. Así, el aviso de la suspensión debe darse con cuando menos diez días de anticipación a la suspensión de labores y en los casos previstos en el artículo 935 de la LFT, las partes o en su defecto la junta de conciliación y arbitraje, oyendo a aquéllas, deberá fijar el número indispensable de trabajadores para que continúen las labores cuya suspensión pudiera perjudicar una investigación o experimento en curso (artículo 353-R de la LFT).

El gran problema en cuanto al ejercicio del derecho de huelga en las universidades consiste en compatibilizar el irreprochable derecho de los sindicatos de procurar por todos los medios legales el beneficio de sus agremiados con los altos intereses, ya no se diga de los educandos que asisten a esos centros de instrucción, sino con los de la sociedad y la nación misma, que en última instancia resultarían perjudicados al paralizarse la marcha de la docencia, la investigación, la difusión de la cultura; en una palabra, la paralización de la inteligencia del país.

El ejercicio del derecho de huelga en las IPES debe ser cauto y extremo último al cual recurrir, porque así lo reclaman las finalidades de esas instituciones; pero si se hace necesario, su empleo está expedito.

VIII. LA PERMANENCIA DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA COMO DIQUE A LA EXPANSIÓN DE LAS UNIVERSIDADES TRANSNACIONALES

Los países latinoamericanos enfrentamos en esta época una nueva forma de colonización: la colonización académica.

En México, continuamos padeciendo la violenta embestida de las empresas trasnacionales. Primero en el campo de la producción, con el apoderamiento paulatino por parte del capital extranjero de los principales sectores de la industria nacional; después en el de la comercialización, donde grandes cadenas de supermercados venidas del exterior absorben o desplazan a las mexicanas; últimamente en el bursátil, con la complicidad antipatriótica de los banqueros que ha hecho posible la enajenación de la banca nacional a los grandes consorcios internacionales.

La penetración cultural e ideológica encuentra su mejor aliado en la televisión importada, que impone a los televidentes una concepción de la vida, de los valores y hasta de las tradiciones (los días de difuntos se ha convertido en *Halloween*), totalmente ajena a nuestro ser mexicano, una concepción que desmorona a nuestra identidad nacional.

Pero ahora se ha puesto en juego algo más. Se ha despertado el apetito de las universidades trasnacionales por los *campus* mexicanos. Esas empresas están adquiriendo el control de las instituciones de educación superior nacionales, lo cual es extremadamente grave, porque clausura la posibilidad de los mexicanos de conseguir la integración de una sociedad solidaria consigo misma, autoidentificada y fraterna.

El rector de la UNAM, en el marco de la XII Conferencia General de la Asociación Internacional de Universidades, que se llevó a cabo en São Paulo, Brasil, a fines de julio del 2004, llamó la atención acerca de que la educación superior no debe quedar a merced de los mercados internacionales y puntualizó los desafíos que afronta la universidad pública, incluida la necesidad de que se lleven a cabo políticas de Estado en la materia, con presupuestos multianuales y estrategias de largo plazo.⁵

Toca a las IPES enfrentar esta novedosa forma de penetración, para lo cual requieren fortalecer su estructura operativa, mejorando en lo posible a su personal académico y administrativo. Sólo así se logrará preservar una enseñanza superior tutelar de los intereses nacionales, abierta a todas las corrientes de pensamiento, comprometida con las causas del pueblo mexicano y capaz de promover la movilidad social, auxiliando a estudiantes de pocos recursos, pero dotados de capacidad y voluntad para estudiar.

⁵ Consulta de discursos, boletines de prensa y sonido, en la página de la DGCS, www.unam.mx.

IX. CONCLUSIONES

Primera. Las universidades y demás instituciones públicas y autónomas de educación superior sólo podrán lograr sus finalidades académicas satisfactoriamente si cuentan con una estructura administrativa eficiente y decorosamente remunerada que las apoye.

Segunda. El régimen legal aplicable a los trabajadores académicos y administrativos de las IPES es, por disposición de la fracción VII del artículo 3o. de la Constitución Política federal, el del apartado A del artículo 123 del mismo ordenamiento, con las particularidades que la Ley Federal del Trabajo detalle.

Tercera. El trabajo en las universidades e IPES en general está considerado legalmente como especial, y se le sujeta a modalidades que procuran hacer compatible el ejercicio de los derechos que corresponden a los trabajadores, con los principios que derivan de la autonomía universitaria, principalmente la libertad de cátedra y de investigación y la no injerencia de los sindicatos en la designación, permanencia y promoción del personal académico, en la determinación de los planes y programas de estudio, así como en la administración del patrimonio de cada entidad educativa.

Cuarta. La finalidad que persigue la regulación de las relaciones laborales en las IPES es la justicia social y no el equilibrio económico entre los factores de la producción, porque aquellas instituciones no poseen fines de lucro.

Quinta. Aunque los trabajadores universitarios disfrutan del derecho de huelga, su ejercicio se encuentra acotado por la necesidad de preservar las finalidades que en interés del país están asignadas a las IPES en los campos de la docencia y la investigación.

Sexta. Es válida la separación entre trabajadores académicos y administrativos, en virtud de la ostensible diferencia entre las labores que desarrollan unos y otros; sin embargo, podrán integrarse en una sola organización sindical, siempre y cuando se mantengan a salvo los principios consagrados por la autonomía universitaria.

Séptima. Las IPES requieren, para desarrollar su labor sustantiva, así como para remunerar adecuadamente a sus trabajadores académicos y administrativos, de medios económicos que sean no sólo bastantes, sino también seguros en su cuantía y oportunidad de ministración, por lo cual resultaría muy conveniente que por mandato legal se les destinara un porcentaje fijo del presupuesto federal.

IX. CONCLUSIONES

Primera. Las universidades y demás instituciones públicas y autónomas de educación superior sólo podrán lograr sus finalidades académicas satisfactoriamente si cuentan con una estructura administrativa eficiente y decorosamente remunerada que las apoye.

Segunda. El régimen legal aplicable a los trabajadores académicos y administrativos de las IPES es, por disposición de la fracción VII del artículo 3o. de la Constitución Política federal, el del apartado A del artículo 123 del mismo ordenamiento, con las particularidades que la Ley Federal del Trabajo detalle.

Tercera. El trabajo en las universidades e IPES en general está considerado legalmente como especial, y se le sujeta a modalidades que procuran hacer compatible el ejercicio de los derechos que corresponden a los trabajadores, con los principios que derivan de la autonomía universitaria, principalmente la libertad de cátedra y de investigación y la no injerencia de los sindicatos en la designación, permanencia y promoción del personal académico, en la determinación de los planes y programas de estudio, así como en la administración del patrimonio de cada entidad educativa.

Cuarta. La finalidad que persigue la regulación de las relaciones laborales en las IPES es la justicia social y no el equilibrio económico entre los factores de la producción, porque aquellas instituciones no poseen fines de lucro.

Quinta. Aunque los trabajadores universitarios disfrutan del derecho de huelga, su ejercicio se encuentra acotado por la necesidad de preservar las finalidades que en interés del país están asignadas a las IPES en los campos de la docencia y la investigación.

Sexta. Es válida la separación entre trabajadores académicos y administrativos, en virtud de la ostensible diferencia entre las labores que desarrollan unos y otros; sin embargo, podrán integrarse en una sola organización sindical, siempre y cuando se mantengan a salvo los principios consagrados por la autonomía universitaria.

Séptima. Las IPES requieren, para desarrollar su labor sustantiva, así como para remunerar adecuadamente a sus trabajadores académicos y administrativos, de medios económicos que sean no sólo bastantes, sino también seguros en su cuantía y oportunidad de ministración, por lo cual resultaría muy conveniente que por mandato legal se les destinara un porcentaje fijo del presupuesto federal.