

439
201



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

DESLINDE DE LOS ASPECTOS ACADEMICOS
Y LABORALES DEL PERSONAL ACADEMICO
DE LA UNAM

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ULISES JUAREZ SEVILLA



MEXICO, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1991



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DESLINDE DE LOS ASPECTOS ACADÉMICOS Y LABORALES
DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNAM

pág.

Introducción..... 1

Capítulo I

Antecedentes.

I.1.- Los objetivos de las Instituciones de Educación Superior.....	3
I.2.- La Universidad y su Proceso de Autonomía.....	6
I.3.- La Concepción de la Subordinación en el Trabajo Académico.....	29

CAPITULO II

El Régimen Legal del Personal Académico en la UNAM.

II.1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	35
II.2.- Ley Orgánica.....	38
II.3.- Ley Federal del Trabajo.....	42
II.4.- Estatuto General.....	47
II.5.- Estatuto del Personal Académico.....	50
II.6.- Contrato Colectivo.....	52

CAPITULO III

Regulación de los Aspectos Académicos.

III.1.- Ingreso.....	55
III.2.- Concurso de oposición	
A.- Concurso Abierto.....	59
B.- Concurso Cerrado.....	62
C.- Comisiones Dictaminadoras.....	55
D.- Definitividad.....	68

	pág.
III.3.- Año Sabático.....	71
III.4.- Comisiones y Licencias al Personal Académico.....	74
III.5.- Antigüedad.....	80
III.6.- Terminación de la Relación Académica.....	83

CAPITULO IV

Regulación de los Aspectos Laborales.

IV.1.- Derechos Individuales	
A.- Salario.....	85
B.- Jornada de Trabajo.....	87
C.- Suspensión, Rescisión y Terminación de la Relación de Trabajo.....	89
IV.2.- Derechos Colectivos	
A.- El Sindicalismo Universitario.....	101
B.- Contrato Colectivo.....	106
C.- Huelga.....	107
IV.3.- Derechos Procesales	
A.- Comisión Mixta de Vigilancia.....	110
B.- Junta Especial 14-Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje.....	112

CAPITULO V

Análisis de la Situación Académico-Laboral en otras Universidades.

V.1.- Universidad Autónoma de Guerrero.....	115
V.2.- Universidad Autónoma de Oaxaca.....	119
V.3.- Universidad Autónoma de Puebla.....	121
V.4.- Universidad Autónoma de Sinaloa.....	123
V.5.- Universidad Autónoma de Zacatecas.....	126
V.6.- Universidad Autónoma Metropolitana.....	129
CONCLUSIONES.....	135
BIBLIOGRAFIA.....	140

INTRODUCCION

Con un ambicioso título, en este trabajo se pretendió desarrollar un estudio sobre la evolución de las relaciones laborales del personal académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, así como los efectos alcanzados por la adición de la fracción VIII del artículo 3º Constitucional, que vino a plasmar dos legítimas aspiraciones de los universitarios; la elevación de la autonomía a garantía constitucional, y la seguridad jurídica de poder regular de manera exclusiva los aspectos de carácter académico.

Si bien, la discusión sobre la subordinación, como elemento de la relación laboral del personal académico está superada. Resultó muy interesante observar los diversos criterios que se desarrollaron para establecer su validez, ya que respondieron en su momento a situaciones de carácter ideológico y que finalmente fueron encausados por una reforma constitucional.

Para abordar las relaciones laborales se desarrolló un análisis del régimen legal del personal académico, tratando de establecer los aspectos tanto académicos como laborales de dicho personal, determinando además el nivel jerárquico de los diversos ordenamientos.

Por otra parte, se intentó resaltar que con motivo de negociaciones contractuales, la facultad exclusiva de regular los aspectos académicos, se ha visto compartida de manera anticonstitucional con el sindicalismo universitario, lo cual ha repercutido de manera negativa en el desarrollo académico de las instituciones de educación superior.

Para lo anterior, se hizo un análisis de diversos ordenamientos de la legislación aplicable en algunas universidades, que presentaban un alto índice de problemas laborales y una notable politización de su comunidad.

Finalmente, cabe destacar que uno de los objetivos primordiales de dicho análisis, fue establecer la posibilidad jurídica con que se cuenta para rescatar de los ordenamientos contractuales, facultades que le fueron conferidas de manera exclusiva a las universidades, a través de la Constitución, con el objeto de alcanzar un pleno ejercicio de la autonomía y un respeto absoluto a la libertad de cátedra, en virtud de que constituyen piezas angulares para el desarrollo de la educación superior que requiere la Nación.

CAPITULO I
ANTECEDENTES

I.1.-Los objetivos de las Instituciones de Educación Superior.

Las tres funciones básicas de cualquier institución moderna de educación superior son; la docencia, la investigación y la difusión de la cultura, con respecto a la UNAM esta trilogía es muy restrictiva. Es innegable que cualquier universidad que no cumpla con estos objetivos carece de sentido; pero la Universidad debe responder además, a las necesidades del pueblo que la erige.

La Universidad debe ser una palanca de transformación positiva de la sociedad, no puede limitarse a ser formadora de profesionistas, investigadores o académicos, debe formar a individuos preparados, ligados a las necesidades del país.

"La Universidad Nacional, desde su fundación fue concebida como un instrumento de emancipación mental; lo ha sido y continuará siéndolo, no sólo en relación a la añeja sociedad colonial, sino también a la actual situación de dependencia cultural y tecnológica". (1)

(1) CARPIZO, Jorge, Discursos y Afirmaciones, UNAM, México, - 1988, p. 508.

El proyecto histórico de esta casa de estudios es -
pues la integración de una cultura nacional, que logre que los
individuos alcancen un alto grado de conocimiento y sean los -
constructores del desarrollo y de la movilidad social que deman
da México.

DOCENCIA

En la Universidad se educa y se aprende, en este pro-
ceso de enseñanza-aprendizaje, la relación profesor-alumno cons-
tituyen los elementos que le dan origen y gérmen de cambio, de
asimilación y de creación de valores, dentro de un marco de li-
bertad de cátedra. La docencia es un proceso formativo del alum-
no donde se enriquece intelectualmente, donde debe quedar marca-
do su sentido de solidaridad social, y ésto sólo se puede lograr
si en la Universidad se da de manera libre la expresión de las
ideas, entendida como una facultad de manifestarse sin restric-
ción, pero siempre dentro de los parámetros establecidos por -
los planes de estudio y el respeto que se deben los universita-
rios entre sí. La confrontación de ideas, de posiciones filosó-
ficas, y de proyectos científicos dan como resultado el progre-
so de la enseñanza.

La pluralidad de ideas debe ser la base del proyecto
académico de la Universidad que se quiere alcanzar, pues la vi-

sión total, única, sólo la llevaría el aislamiento de la sociedad que le dió origen.

I N V E S T I G A C I O N

La investigación y la enseñanza van imprescindiblemente ligadas, pues es una actividad que cuestiona y analiza el conocimiento adquirido y en una nación donde se requiere una independencia tecnológica, así como una reafirmación de los valores culturales y filosóficos, la investigación no puede ser pasiva, de análisis y reproducción de los avances científicos de otras naciones con diferente nivel de desarrollo, ya que el manejar una simple asimilación de la tecnología sin la distinción de nuestras necesidades, nos llevaría a un crecimiento desarticulado.

La investigación debe atender los problemas de nuestra sociedad vinculada siempre con las necesidades del país, esto no quiere decir un retraimiento, sino una participación activa en el desarrollo científico y filosófico, apropiándose de los conocimientos y realizando investigación precursora y original, que dé como resultado la independencia tecnológica que tanto requiere el país.

EXTENSION DE LA CULTURA

El extender los beneficios de la cultura al mayor número de personas y complementar la función formativa de los alumnos fuera del salón de clase, debe ser para la Universidad un incentivo para su actualización y vinculación con la comunidad, porque será ahí donde se expresen los resultados de la enseñanza y la investigación y, de esta manera afianzar la cultura nacional y difundir la cultura universal.

Consideramos que este objetivo se ha ido limitando a la difusión del arte, desvinculándose de otros terrenos dando como resultado un desconocimiento por parte del público en general, de las aportaciones de la Universidad en los campos de la ciencia, la tecnología y las humanidades, se deben propiciar canales de comunicación más amplios entre la comunidad universitaria y la nacional, desarrollando una actividad cultural en toda su extensión.

MOVILIDAD SOCIAL

Dentro de los objetivos más importantes que tiene la Universidad Nacional encontramos a la movilidad social, no como un término demagógico sino como una función tangible dentro de la sociedad y esto sólo se puede lograr por la vía del óptimo -

desarrollo académico, entendida ésta como una constante de superación entre los maestros, investigadores y alumnos.

La movilidad social se da en primera instancia por - una educación a nivel superior gratuita, donde una parte de los alumnos de escasos recursos logran una preparación profesional que les permite integrarse de mejor manera en la escala social. Este principio de emancipación sólo se puede dar conjugándose - con estos elementos: Profesionistas bien preparados y con compromiso para integrarse positivamente en la sociedad, ya que el que tiene preparación y no está comprometido con la colectividad que le dió educación, no es útil.

Cuando la Universidad selecciona a sus alumnos lo hace con criterios académicos, violar este principio sería atentar contra el proyecto histórico que busca en la educación y la cultura el mejor porvenir de la nación. De no ser así la escala social se hará inmóvil, acentuándose la injusticia social.

I.2.- La Universidad y su Proceso de Autonomía.

La Universidad Nacional, siguió un cambio caracterizado por el desenvolvimiento histórico del país. Tuvo su origen - con la expedición "...de la Cédula Real fechada en ciudad de Toro el día 21 de septiembre de 1551 para fundar una Universidad en la capital del Virreinato". (2) El acto fue realizado por el príncipe Felipe II, a nombre de su padre Carlos V, en este - acontecimiento se le asigna su dotación económica, franquicias y exenciones; dos años después el 3 de junio de 1553 son inaugurados los cursos por Francisco Cervantes de Salazar, donde se impartirían las cátedras de Teología, Sagradas Escrituras, Cánones, Lógica, Retórica y Gramática; poco después se incorporarían las cátedras de medicina y leyes.

Desde sus inicios la Universidad de México fue la única facultada para otorgar los grados de maestro y doctor. El 7 de octubre de 1595 el Papa Clemente VIII concede a la Universidad de México su reconocimiento para poder ser considerada ya, Real y Pontificia.

De acuerdo a su época, la Real y Pontificia Universidad de México no supo renovarse y poco a poco se fue deterioro--

(2) MARIA y CAMPOS, Alfonso de, Estudio Histórico-Jurídico de la Universidad 1881-1929, UNAM, México, 1980, p. 19.

rando académica y orgánicamente, su estructura no pudo responder a los nuevos requerimientos que estaba deseando la sociedad y es así como llega a los inicios del siglo XIX.

Después del sangriento y prolongado movimiento que puso fin a la etapa de dominación española en el año de 1833 - fue suprimida la Universidad por las reformas del vicepresidente Valentín Gómez Farfás, hombre activo en la vida pública, caracterizada por la anarquía que siguió a la Independencia, fue uno de los iniciadores de la lucha por la consolidación de una identidad nacional, ésta fue la primera de una larga lista de cierres y aperturas que marcó su separación de los restos de la Universidad Colonial, soterrando la institución que no pudo reformarse a la nueva corriente del pensamiento.

En el plano educativo Valentín Gómez Farfás intentó adecuar la educación a la realidad de su tiempo, vinculando la actividad docente con los problemas nacionales del inicio del México Independiente "...establece la Dirección General de - - Instrucción Pública, así como los seis establecimientos que - sustituirían a la Universidad; Estudios Preparatorios; Estudios Ideológicos y de Humanidades, Ciencias Médicas, Ciencias Físicas y Matemáticas, Jurisprudencia y Ciencias Eclesiásticas; se funda la Biblioteca Nacional". (3)

(3) LUNA DIAZ, Lorenzo Mario, et. al., La Universidad en el - Tiempo, UNAM, México, 1985, p. 77.

A esta clausura inicial, promovida por el grupo liberal en su primer intento de reformar al país, se siguió la - - reapertura por parte del grupo conservador al asumir el control político del Estado, esta lucha entre conservadores y liberales afectó el desarrollo de la Universidad y de la educación en general, en realidad ningún proyecto educativo llegó a establecerse cabalmente, porque cada grupo al asumir el poder obstaculizaba el proyecto anterior.

La administración de Santana, en la cual se reabrió la Universidad en 1834 incorporó un nuevo plan de estudios para los Colegios y la Universidad, del cual cabe destacar la - gratuidad de la educación primaria, dicho plan no llegó a realizarse debido a los interminables problemas internos y externos de este régimen.

Ignacio Commonfort, en el año de 1857 ordena nuevamente la clausura de la Universidad y es en este cierre, donde más claro se puede apreciar el móvil político para realizar dicha clausura, ya que una comisión fue encargada de analizar la situación de la Universidad, haciendo la recomendación de reformarla y en ningún momento de suprimirla.

Nuevamente por razones políticas son abiertas las - puertas de la Universidad por decreto de Félix Zuruaga en -

1858, el país se encontraba en una situación inestable al máximo, por lo tanto no era posible ni se esperaba que funcionara normalmente, tres años más tarde Benito Juárez atendiendo a un criterio legal decreta su clausura por estar en contra del Plan de Tacubaya.

Finalmente, después de una breve reapertura durante la Invasión francesa, es clausurada definitivamente por Maximiliano de Habsburgo, clausura contraria a los planes del grupo conservador en el poder. Maximiliano I asumió directrices con respecto a la educación y en general en toda la administración, principios más acordes a la de los liberales.

Durante muchos años después de la clausura definitiva de la "Antigua Universidad", el panorama de la educación superior fue caracterizado por una desarticulación, ya que entre las escuelas profesionales no existía un proyecto educativo integral, cabe destacar sin embargo, la creación de las Escuelas Nacionales de Jurisprudencia y Preparatoria en el año de 1867, ya que en esta última se basaría el sistema educativo, debido a un plan de estudios original y positivista, el cual tuvo un rechazo casi general por su carácter laico que era contrario a los criterios de la época.

El hecho de que la Universidad siguiera siendo considerada por el grupo liberal (ya firme en el poder) como una institución medieval, de carácter escolástico y bastión de los grupos más conservadores, significó la razón y el obstáculo para unificar el criterio sobre la necesidad de instaurarla nuevamente, aún cuando los liberales consideraban la necesidad de estructurar un centro de educación superior en el país.

El nuevo proyecto de Universidad fue planteado por una fracción del grupo liberal encabezada por Justo Sierra y Ezequiel A. Chávez en el año de 1881. Justo Sierra siendo Ministro de Instrucción Pública y Bellas Artes, consideraba que era un error mantener la educación superior ligada al Estado, la cual estaba siendo sometida a una fuerte presión al grado de que en el proyecto de gobierno del general Manuel González se pretendía imponer un texto de lógica único, de esta manera consideraba Sierra, se estaba limitando la autonomía académica de los docentes, además de estar en peligro la ideología positivista a la cual él pertenecía.

En febrero de 1881 en el periódico "La Libertad", que el propio Justo Sierra dirigía, publicó un proyecto de la Ley de creación de la Universidad, con el objetivo de que éste fuera analizado y cuestionado, para tener mayores elementos de defensa y presentar un mejor proyecto. Posteriormente en el mes

de abril de ese mismo año fue presentado al Congreso dicho proyecto el cual no pudo vencer los prejuicios ideológicos que había sobre la Universidad y no tuvo éxito.

"Sierra, si bien intentaba salvar al positivismo, no usaba la idea de una nueva Universidad como mero instrumento, - sino que en realidad creía en ella como única solución a la educación superior en el país que cada día se iba haciendo más necesaria". (4)

Independientemente de que el proyecto no tuvo resultados inmediatos, constituyó la base del proyecto que se presentaría casi 30 años después por su mismo autor, debido a que en él ya se contenían avances importantes en la educación superior, - mismos que son resumidos por Alfonso de María y Campos en su estudio de la siguiente manera:

a) Se hizo resurgir la necesidad de una Universidad - en circunstancias por demás adversas, luchando contra prejuicios nacidos y cultivados por fracciones de la misma corriente política liberal a la que pertenecía el propio Justo Sierra.

b) Se creó el concepto de Universidad Nacional que - enriquecería definitivamente a la institución.

(4) MARIA y CAMPOS, Alfonso de, op. cit., p. 52.

c) Quedó sembrada la primera idea de autonomía.

Por lo que respecta a la autonomía consideramos que es importante transcribir un pensamiento del propio Justo Sierra al momento de presentar la primera iniciativa para crear la Universidad:

"Hasta ahora la educación superior en que se va a ocupar especialmente la Universidad Nacional había sido regentada por el gobierno directamente; sin embargo, los señores diputados comprenden que esto era salir un poco de sus atribuciones genuinas al Estado. El Estado tiene una alta misión política, administrativa y social; pero en su misión misma hay límites, y si algo no puede ni debe estar a su alcance, es la enseñanza superior, la más alta. La enseñanza superior no puede tener como no tiene la ciencia otra ley que el método; esto será normalmente fuera del alcance del gobierno..." (5)

Por más de un cuarto de siglo el proyecto ideológico de crear a la Universidad era refrendado por Justo Sierra en cada una de sus intervenciones públicas; el fruto de este ideario se ve materializado el 22 de septiembre de 1910, como uno de los actos de mayor trascendencia dentro del programa de feste-

(5) LUNA DIAZ, Lorenzo Mario, et. al, op. cit., p. 49

jos del centenario de la Independencia Nacional. "Cabe aclarar, que la Universidad no nació atada a la filosofía positivista cuya crisis, para entonces, era evidente, sino que fue concebida como un espacio en donde imperaría la libertad de pensamiento y en este sentido que se dice que la institución fue, desde sus orígenes, una institución liberal". (6)

En esta época la Universidad dependía y se le consideraba parte del Estado, el rector era nombrado por el presidente y, era él mismo quien elegía, rechazaba o aprobaba la ocupación de plazas de los profesores, se le desvinculó la Escuela Nacional Preparatoria, para que pasara a formar parte ésta del Distrito Federal, además la Universidad contaba con una sujeción - más, aunque de manera indirecta, a través de la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes.

Ante esta situación muchos universitarios, entre ellos Antonio Caso, veían a la autonomía como una solución, como un reclamo en contra del Estado centralizador y burocrático, pero hubo reacciones muy fuerte a partir de entonces, a grado tal de manejar la idea de "un Estado dentro de otro Estado".

(6) GUEVARA NIEBLA, Gilberto, "Breve Historia de la UNAM", Artículo publicado en el periódico "La Jornada", México, 10 de Diciembre de 1987.

La Revolución Social que se desencadenaría dos meses más tarde no llegó a conmover la vida académica de la incipiente Universidad Nacional, ya que no hubo participación en la lucha revolucionaria, siendo este el punto de ataque del nuevo gobierno al terminar el movimiento armado.

La imagen exterior de la Universidad era la de una -- "institución del porfiriato, obra de la dictadura", a fines de 1912 la Legislatura maderista discutió la posibilidad de suprimirla, el debate fue favorable a la Universidad gracias a la intervención del diputado Félix F. Palavicini; del director de la Escuela Nacional de Altos Estudios, Alfonso Pruneda y del biólogo Alfonso Herrera.

Con características similares tuvo que enfrentarse la institución, durante la dictadura de Victoriano Huerta, ya que se discutió un presupuesto para la Universidad que ponía en peligro su existencia, en este problema ya existió un apoyo más numeroso por parte de los universitarios que le permitió salir airosa de este nuevo embate.

Con la entrada del Ejército Constitucionalista se -- abre otra etapa de la Universidad, Carranza en su calidad de -- Primer Jefe nombra a Félix F. Palavicini como oficial mayor encargado del despacho de la Secretaría de Instrucción en el cual duraría poco más de dos meses, aún cuando fue un periodo muy --

corto, se presentó un documento de importancia, el proyecto de ley que otorgaba la autonomía a la Universidad, este proyecto quedó olvidado hasta 1916 al ser analizada la educación superior en el proyecto constitucional. Sin embargo, dicho proyecto desapareció sin llevarse a cabo ya que el principal temor sobre la idea de autonomía era el de considerar la creación de un "Estado dentro de otro Estado".

Durante este periodo estuvo a cargo como rector un carrancista e intelectual, José Natividad Macías, quien había participado en el proyecto de autonomía encabezado por Palavicini, Macías duró en su encargo hasta 1920, periodo en el que estuvo al frente del Poder Ejecutivo Venustiano Carranza.

Al ser asesinado Carranza fue nombrado Adolfo de la Huerta como presidente provisional, quien designó a José Vasconcelos para dirigir la institución de educación superior más importante del país, pues en este momento no existía la Secretaría de Instrucción "...la suerte de la educación nacional y de la Universidad, estuvo en buena medida vinculada desde entonces al estilo personal del maestro Vasconcelos".⁽⁷⁾

El proyecto educativo planteado por la Constitución no tuvo los resultados esperados, "el país había visto frenada

(7) MARIA y CAMPOS, Alfonso de, op. cit., p. 122.

la obra educativa revolucionaria", con estos argumentos Vasconcelos inició un esquema educativo, cuyo primer paso era la creación de la Secretaría de Educación Pública, a partir del Departamento Universitario que él mismo encabezaba.

En el artículo 2º del decreto que reestableció a la Secretaría de Educación Pública, se marcaba que la Universidad quedaba sujeta a esta Dependencia.

Con el apoyo del ya presidente Alvaro Obregón, renunció Vasconcelos a la rectoría y fue designado el 12 de octubre de 1921 otro gran universitario, Antonio Caso, que no sólo era un gran intelectual, sino un defensor de la Universidad y del ideal de autonomía.

Los enfrentamientos entre las fuertes personalidades de Vasconcelos y Caso provocaron que éste durara sólo dos años como rector, durante este lapso la filosofía y el estudio se enriquecieron enormemente, fue substituído, por Ezequiel A. -- Chávez, quien presentó al Congreso en septiembre de 1923 un nuevo proyecto de autonomía, el cual tuvo un apoyo importante por parte de los diputados, pero José Vasconcelos hábilmente lo solicitó para su "estudio", pero en realidad lo archivó y -- aún cuando renunció poco después el proyecto fue olvidado.

Durante esta época el movimiento estudiantil empezó a tener una organización y una fuerza que le permitieron realizar congresos a partir de 1916, entre los que destacó la primera - - asamblea de las escuelas del Distrito Federal. Esta organización sufrió diversos intentos separatistas liderados por fracciones socialistas, pero el grupo original que era bien visto - por el grueso de la comunidad, continuó haciendo su trabajo; incluso hasta obtener modificaciones en el Consejo Universitario, donde ampliaron el número de estudiantes que participaría en -- él, esto aunado al crecimiento de la población estudiantil y a los problemas suscitados con el asesinato de Obregón, explica - en cierta medida el impulso que llegó a dar en 1929 el movimiento estudiantil para obtener la autonomía.

En abril de 1929, el Director de la Escuela Nacional de Jurisprudencia, intentó establecer una serie de exámenes, -- "reconocimientos" que provocaron airadas protestas por parte de la organización estudiantil; se estableció una comisión por parte de autoridades y estudiantes para analizar el problema, la - cual tuvo como resultado, un monólogo de siete días que hizo radicalizar la posición de ambas partes "los razonamientos de las autoridades iban siempre acompañados de amenazas, revestidos de un tono autoritario que no hicieron sino encender más los ánimos de los estudiantes". (8)

(8) LUNA DIAZ, Lorenzo Mario, et. al., op. cit., p. 56.

Los primeros grupos de estudiantes que se unieron al conflicto fueron los de preparatoria, que también estaban realizando una fuerte oposición a un plan de estudios realizado por el Director Alfonso Caso. Los problemas fueron creciendo, desarrollándose marchas y choques con la policía, -cabe aclarar que la mayoría de los líderes estudiantiles eran vasconcelistas y - el conflicto se desarrollaba en momentos de sucesión presidencial, en el cual Vasconcelos jugaba un papel primordial, situación que fomentaba la efervescencia política-, el 23 de mayo se dió un enfrentamiento más violento entre los estudiantes (que ya se encontraban en huelga) y policías, dando como resultado - que las escuelas que no se habían manifestado respecto al conflicto, apoyaran a la Escuela de Jurisprudencia, ante esta situación el presidente Portes Gil anunció que estaba buscando - una solución, prometiéndoles que no se les volvería a reprimir.

Los estudiantes siguieron organizándose, solicitando la renuncia de todas las autoridades involucradas en el conflicto, en sus asambleas fueron puestas a discusión su posición respecto al Consejo Universitario, la incorporación de las secundarias a la preparatoria y la autonomía.

El presidente provisional con facultades extraordinarias, envió al Congreso un proyecto de ley de autonomía, en el cual se desarrollaba una nueva ley orgánica, ya que la autonoo-

mía existente era sólo una manifestación verbal. El proyecto recibió observaciones por parte del Comité Central de Huelga Estudiantil y de las Asociaciones de Profesores.

Finalmente, apareció la Ley de Autonomía Universitaria, el 26 de julio de 1929 en el Diario Oficial, mostrando que ninguna de las objeciones hechas por los estudiantes y profesores fueron tomadas en cuenta.

Si bien es cierto, que los conflictos de la Escuela Nacional de Jurisprudencia y el de la Escuela Nacional Preparatoria fueron la punta de lanza que dió como resultado la Ley de Autonomía, no hay que olvidar todo nuestro recorrido desde 1881, la idea de autonomía en la Universidad no fue un concepto de extraterritorialidad o la creación de un Estado dentro de otro Estado; la autonomía fue asimilada desde entonces, como un marco jurídico que permitiera el ejercicio de la libertad de cátedra, planificar su enseñanza, utilizando recursos propios.

No obstante, ésta no fue absoluta, en el ordenamiento existían serias restricciones; como la elección del Rector, el Consejo Universitario resolvía sobre una terna presentada por el Presidente de la República; la Universidad tenía que rendir un informe de actividades al Congreso de la Unión.

Este ordenamiento otorgado a la Universidad en el año de 1929 tan sólo duró cuatro años y fue substituída por la Ley Orgánica de 1933 la cual otorgaba una Autonomía plena, sin embargo; contaba también con serias restricciones provocadas por el desconocimiento de la actividad universitaria y la animadversión de algunos sectores gubernamentales hacia la Universidad.

Esta Ley sumamente breve constaba de nueve artículos, se desarrolló dentro del conflicto ideológico de aplicar a la educación, la filosofía del materialismo histórico, postura encabezada por el maestro Vicente Lombardo Toledano, siendo entonces director de la Escuela Nacional Preparatoria y, la postura del respeto a la libertad de cátedra, manifestada por el maestro Antonio Caso.

En la Ley de 1933 le fue suprimido el carácter de nacional, se le dotó de patrimonio propio y se le otorgó un subsidio de diez millones de pesos, cubierta esta cantidad no había ningún apoyo económico. Era claro que diez millones eran insuficientes para cubrir los gastos mínimos de la Universidad, la intención era desaparecerla como institución pública para pasar a ser privada.

En un clima de asambleísmo provocado por una representación paritaria de alumnos y profesores en el Consejo Universi

tario, el cual tenía dentro de sus atribuciones más importantes la designación y revocación de rector y directores de facultades y escuelas, renunció el rector Roberto Medellín y Vicente Lombardo Toledano a la dirección de la Escuela Nacional Preparatoria. La Universidad se desarrolló en un campo dominado por lo político sobre lo académico, pero sobrevivió; gracias a profesores que renunciaron a su salario y a funcionarios que recibían una compensación simbólica.

En 1944 nace la Ley Orgánica que actualmente nos rige. "Esta Ley constituye un producto de los universitarios, - pues la base de la misma fue el anteproyecto redactado por éstos, encabezados por su rector Alfonso Caso". (9)

La Ley Orgánica, publicada en el Diario Oficial, el 6 de enero de 1945, le dió de nuevo el carácter de Nacional y las características que hasta la fecha conserva: "un organismo descentralizado, dotado de plena capacidad jurídica, con patrimonio propio, así como de una partida anual garantizada por el Estado.

Este ordenamiento, planteó una nueva fisonomía de la Universidad frente al Estado, ya que éste imprimió un fuerte -

(9) HURTADO MARQUEZ, Eugenio, La Universidad Autónoma 1929-1944, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1976, -- pp. 10 y 11.

.24

apoyo académico; "cinco años más tarde el alumnado se había incrementado en un siete por ciento, esto es que fue poco menos de veinticinco mil inscritos, pero en cambio los recursos pecu^{niarios} se elevaron en un ochenta por ciento, denotando con ello el estímulo que el gobierno federal tenía decidido". (10)

En junio de 1950, se inició la construcción de la Ciudad Universitaria, para 1953 se inauguran los primeros centros de estudios y en 1960, paralelamente al crecimiento estructural, aparece el problema de la sobrepoblación estudiantil.

Este problema y el bajo nivel académico, fueron atacados por el rector Ignacio Chávez, en 1963 fue reformado el Estatuto del Personal Académico, en 1964 el Plan de Estudios de Bachillerato, aumentando en un año el ciclo escolar, en 1965 el Estatuto del Personal Administrativo, así como la modificación del Estatuto de la Universidad a Estatuto General, estableciéndose los exámenes de selección a los candidatos de primer ingreso.

El proyecto de superación académica, no pudo consumarse por el maestro Chávez, debido a su salida forzada en 1966, un año después de ser reelecto; Javier Barros Sierra, su suce-

(10) LUNA DIAZ, Lorenzo Mario, et. al., op. cit., p. 63.

sor, quiso aprovechar las bases académicas del rector Chávez, pero se enfrentó a un nuevo elemento, el concenso político. Debemos recordar, que este periodo fue muy convulsionado no sólo para la institución, la cual vivió una crisis sin precedentes, ya que la masificación y los problemas políticos, frenaron de nueva cuenta su trayectoria, el proyecto de desarrollo individual y nacional basado en el desenvolvimiento tecnológico fracasado.

En el plano social, el movimiento estudiantil fue so frenado con lujo de violencia; el Estado hizo un replanteamiento del programa educativo, sufriendo la institución un nuevo crecimiento, creándose el Colegio de Ciencias y Humanidades, la Escuela Nacional de Estudios Profesionales y el Sistema de Universidad Abierta, se crearon institutos como el de Investigaciones Jurídicas y el de Investigaciones Económicas, "Tal auge expansivo, sin embargo, fue harto diferente al de la optimista década de los cincuentas. Ahora se trataba no de producir e impulsar fuerzas, sino de canalizar las existentes". (11)

También en el ámbito laboral, que será analizado detenidamente en otro capítulo, el desarrollo del sindicalismo universitario sufrió intensos cambios. En 1978 el STUNAM, celebró el primer Convenio Colectivo de Trabajo después de la

(11) LUNA DIAZ, Lorenzo Mario, et. al., op. cit., p.68.

llamada "huelga de los 83 días", pero no fue suficiente para resolver todos los problemas, tanto del personal académico como administrativo, el hecho de que esta agrupación no fuera reconocida como sindicato, con todos sus derechos, provocó innumerables suspensiones de trabajo.

"Por otro lado, adquiría más fuerza día a día el movimiento sindical universitario con sindicatos que existían de hecho y que reclamaban su registro legal; la situación era delicada y resultaba indispensable un análisis apasible para que la decisión que se adoptara fuera en todo respetuosa de la autonomía universitaria". (12)

Como otros momentos de crisis, la solución a este conflicto fue una reforma legislativa; al adicionar en el artículo tercero constitucional la fracción VIII, publicada en el Diario Oficial el 9 de junio de 1980, cuyo texto dice:

"Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y 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

(12) DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Edit. Porrúa, tercera edición, México, 1990, p. 391.

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, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere".

Esta reforma cumplió con su objetivo, el de resolver los problemas laborales en las universidades, tuvo además otra virtud, plasmar en la Constitución el concepto de autonomía para las universidades e instituciones de educación superior. De esta manera se vió consumado el anhelo de elevar al más alto rango legal, el reconocimiento y respeto a las universidades autónomas del país.

En estos momentos la Universidad vive una nueva etapa, la reforma universitaria, iniciada por el Maestro Jorge - Carpizo siendo rector; los objetivos ambiciosos y deseables, se han visto frenados por una discusión sorda entre sectores importantes dentro de la Universidad; alimentada por factores y momentos políticos que vive el país, que han traído como re

sultado una discusión más "política" que académica.

El foro para esta discusión fue planteado por medio de un Congreso Universitario, al respecto el actual rector - Doctor José Sarukhán manifestó antes de dar inicio este evento que: "...deberá tener una estructura y metas fundamentalmente académicas, y de que el personal académico deberá participar de manera mucho más central, tanto en su diseño como en su realización". (13)

Los diferentes proyectos ideológicos y la búsqueda - de consenso para el desarrollo de la reforma universitaria no obtuvo los resultados esperados. Si bien es cierto que se dió un ejercicio democrático muy amplio, también se pudo apreciar que la discusión académica en una asamblea no puede obtener - una secuela satisfactoria.

La Universidad es vigorosa y retomará el camino del trabajo académico, para desarrollar una mejor educación, que es el único camino para lograr la emancipación mental que necesita el país.

(13) SARUKHAN KERMEZ, José, Palabras pronunciadas durante el acto de toma de posesión, como Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México, 3 de enero de 1989.

I.3.- La Concepción de la Subordinación en el Trabajo Académico.

Durante mucho tiempo la relación de trabajo, fue clasificada por el derecho civil, como un acto de arrendamiento de servicios, un contrato de compraventa o bien, lo relacionaron con el contrato de mandato.

El criterio de querer enmarcar la relación de trabajo como objeto de contratación, o una cosa en el comercio, fue desapareciendo frente a un nuevo derecho, un derecho protector que consideraba que este tipo de analogías atentaban contra la dignidad humana; este nuevo derecho, el Derecho del Trabajo, - hablaba ya de un desarrollo mental y físico así como de la capacidad intelectual, que se encontraba por encima de cualquier objeto de contratación.

La definición de relación de trabajo, hecha en el primer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo - en vigor establece: "Por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". De esta definición se establecen dos elementos que son precisados por el maestro José Dávalos de la siguiente manera:

Elementos subjetivos: Trabajador y Patrón

Elementos objetivos: Prestación de un trabajo perso-

.30

nal subordinado y pago de un sa
lario.

El maestro Mario de la Cueva, a su vez define a la -
subordinación, como la relación jurídica que se descompone en
dos elementos; una facultad jurídica del patrón, en virtud de
dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue --
convenientes para la obtención de los fines de la empresa; y -
una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir -
esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

En los principios generales de la Ley Federal del --
Trabajo retoma como elemento esencial de la relación de traba-
jo, a la subordinación, ya que al definir al trabajador esta--
blece que es "la persona física que presta a otra física o mo-
ral un trabajo personal y subordinado".

Establecidos estos lineamientos podemos expresar la
dificultad de enmarcar la subordinación que existe en el perso-
nal académico frente a la Universidad, ya que el principio de
libertad de cátedra y el elemento objetivo de subordinación no
se pueden entrelazar fácilmente.

En la Universidad Nacional se desarrollaron dos co--
rrientes frente a esta problemática, por una parte el personal
académico que se oponía a ser considerado como trabajador asa-

lariado, pues suponían que ésto atentaba contra el principio de libertad de cátedra, y la otra, cuyo número era cada vez mayor, que consideraba que se encontraba con similares riesgos económicos que cualquier trabajador asalariado, y que veía la necesidad de proteger el trabajo intelectual.

El 1º de diciembre de 1974 el Consejo Universitario acordó enviar a las comisiones de Legislación Universitaria y del Trabajo Académico, la solicitud de una agrupación académica denominada SPAUNAM, para la realización de un contrato colectivo entre la Universidad y su personal académico.

Después de numerosas pláticas con los representantes de las asociaciones de profesores e investigadores, la comisión coordinadora enumeró las consideraciones para que no pudiera celebrarse un contrato o un convenio colectivo de trabajo con el SPAUNAM.

De las argumentaciones planteadas cabe destacar las siguientes: "El Personal Académico no presta sus servicios en forma subordinada en los términos a que se refiere el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo que define al trabajador como '...la persona que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado'. La subordinación y los principios de libertad de cátedra e investigación son excluyentes..."

"Al no existir la subordinación no se puede afirmar, por tanto, que los miembros del personal académico deban ser - considerados como trabajadores en los terminos de la citada - Ley laboral". (14)

Definitivamente en el molde de trabajador subordinado, tal como lo plantea la Ley, no encaja el personal académico, ya que la libertad de cátedra supone la más amplia libertad intelectual, que no se puede desarrollar bajo la relación jerárquica que supone la subordinación, pero debemos considerar también el carácter general de la Ley misma.

En la exposición de motivos de la Ley vigente se - explica este carácter general. "El concepto de relación individual de trabajo incluye el término de subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual esta obligación y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades

(14) GACETA UNAM, Organó Informativo de la Universidad Nacional Autónoma de México, Tercera época, vol. X, No. 11, - Ciudad Universitaria, 9 de junio de 1975, pág. 3.

des de la empresa". (15)

Debemos considerar que si existe una manera diferente de subordinación es el trabajo intelectual, si bien es cierto, - que la libertad de cátedra e investigación constituyen la actividad fundamental del personal académico, debemos de tomar en cuenta otros factores.

El hecho de que la legislación laboral de prioridad a la actividad material del trabajo, (como lo podemos apreciar en el capítulo de riesgos de trabajo), no significa que el trabajo intelectual se pueda excluir de las actividades productivas.

El personal académico discute y aplica el plan o programa académico correspondiente, dicho programa fue aprobado - previamente por el Consejo Técnico o Asesor para ser sancionado por el Consejo Universitario. Al establecerse un marco, el académico debe desarrollar el curso con base en él, durante un periodo establecido y con un horario que deberá respetar.

El personal académico encargado de la investigación - presenta un proyecto, que es aprobado por el Consejo Técnico o Asesor. Este proyecto de investigación deberá desarrollarse -

(15) CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, Editorial Porrúa, S.A., novena edición, México, 1984.

puntualmente y sus resultados serán presentados y calificados en las instancias correspondientes.

Como se puede observar de lo anterior, la subordinación se presenta con un matiz muy diferente, pero existe.

En una institución donde el objetivo es crear ciencia y hacer ciencia, el investigador y el académico están cumpliendo cabalmente con su obligación frente a la Universidad, cuando investigan y enseñan de acuerdo a los lineamientos, que a través de sus cuerpos colegiados, ella misma les ha dado.

CAPITULO II

EL REGIMEN LABORAL DEL PERSONAL ACADEMICO EN LA UNAM.

La conformación de un régimen laboral para el personal académico ha sido el resultado de un largo camino, habiéndose presentado innumerables problemas, muchos de ellos de carácter político. El desarrollo que haremos en este capítulo será basado en la categoría de los ordenamientos jurídicos.

II.1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La facultad exclusiva que se encontraba en los ordenamientos universitarios para la regulación de los aspectos académicos, fue con el tiempo adquiriendo una mayor problemática, suscitando controversias en los ámbitos laboral y académico.

Este conflicto rebasó las instancias universitarias para integrarse a las instituciones jurídicas más importantes del país, "En términos generales, desde 1972 hasta 1980 persistió en la UNAM un denso problema laboral, caracterizado por movimientos que frecuentemente paralizaban la vida académica de la institución, muchas veces de manera violenta".⁽¹⁶⁾

Ante este panorama la Universidad propició, que en el año de 1976 se presentara un proyecto para adicionar al artículo 123 constitucional el apartado "c", el cual contendría una -

(16) DAVALOS MORALES, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, p. 190.

normatividad laboral para las Universidades autónomas; pero este proyecto no prosperó, la voluntad política para elevar a garantía constitucional el principio de autonomía tardaría unos años más en establecerse.

En el año de 1979, a cincuenta años de la autonomía, la Universidad vivía momentos de incertidumbre; debido a la falta de un marco jurídico que regulara las relaciones académico-laborales, pero también existía una gran presión por parte de la comunidad para que se resolviera este problema.

En este contexto se desarrolló el proyecto presentado por el Ejecutivo, el 10 de octubre de 1979; para adicionar el artículo 3º constitucional, el proyecto reunía las aspiraciones planteadas por los universitarios, al armonizar los derechos irrenunciables de las universidades, como es el de ingreso, promoción y selección de su personal académico, con el desarrollo armónico de las relaciones laborales.

De la reforma constitucional debemos considerar los siguientes elementos:

- El compromiso por parte del Estado de respetar la autonomía en las instituciones de educación superior, aclarando que ésta no es una forma de extraterritorialidad.

- Se establece la responsabilidad de las instituciones ante su propia colectividad, de administrar correctamente los recursos que el Estado proporciona, para el cumplimiento cabal de sus objetivos; de acuerdo a los principios de libertad de cátedra e investigación, libre examen y discusión de las ideas.

- Se define un marco jurídico de las relaciones laborales, estableciendo que éste tendrá que ser compatible con la autonomía y los fines de las universidades.

- Se faculta a las instituciones para que determinen sus planes y programas, así como los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico. (17)

De esta manera quedó conformado un marco jurídico laboral para el personal académico; que deja superada una controversia al rescatar y definir derechos derivados de la autonomía, que armoniza dos Derechos sociales; el de la educación y el del trabajo.

(17) VALADES, Diego, El Derecho Académico en México, UNAM, México, 1987, pp. 129 y 130.

II.2.- La Ley Orgánica.

Como producto del nacimiento de la universidad en su época moderna, notamos un inicio confuso propiciado por el movimiento armado de 1910, y que sólo fue superándose por el - - ideal de conseguir la autonomía, que si bien no fue absoluta - en la Ley que otorgó la autonomía a la universidad en 1929, - sentó las bases para una consolidación definitiva,

El hecho de que esta Ley propiciara una dependencia - muy estrecha de la Universidad frente al Estado, justifica su - corta vida, pues tan sólo duró cuatro años.

La ley Orgánica de 1933 fue un ordenamiento que otorgaba una autonomía absoluta, perdía su carácter de Nacional, y se le otorgaba una cantidad de diez millones de pesos, no recibiendo mayor ayuda económica por parte del gobierno federal.

La intención de este ordenamiento era clara, desaparecer a la Universidad, ya que con esa cantidad no podría cubrir los gastos de la institución. Pero el empeño y entusiasmo de los universitarios en ese momento, no sólo la hicieron sobrevivir sino que se desarrolló de una manera importante, creando instituciones tan sólidas como Radio Universidad y la Hemeroteca Nacional, sólo por citar algunas.

La Ley Orgánica que actualmente nos rige, fue producto - de los universitarios, el anteproyecto fue aprobado en el seno del Consejo Universitario el 18 de diciembre de 1944, como resultado de una amplia discusión, en 19 días de sesión permanente.

El proyecto de ley presentado por el Ejecutivo y aprobado por las Cámaras, tan sólo presentaba dos inclusiones, que diferían del presentado por el Consejo Universitario: la Independencia de las agrupaciones estudiantiles respecto a la autoridad universitaria y concederle franquicias y de correos a su correspondencia oficial.

No se quisieron abordar deliberadamente los aspectos de inestabilidad política que vivía la Universidad y que antecedieron a este proyecto, pero cabe reflexionar sobre este punto, que fue manifestado por el maestro Antonio Caso en la exposición de motivos de la Ley Orgánica de 1944: "La lucha entre lo político y lo técnico ha impedido a la Universidad realizar sus fines, e indiscutiblemente ha ido rebajando la calidad de los profesores, de sus enseñanzas, de sus programas y en consecuencia, la preparación de los alumnos. Podemos decir que la Universidad cumple cada día menos con el fin de preparar, como dice su Ley Orgánica, "profesionistas y técnicos útiles a la sociedad", y cada vez más se dirige hacia un fin puramente formal, que es convertirse en una oficina expedidora de calificaciones, certificados y títulos". (18)

(18) HURTADO MARQUEZ, Eugenio, op. cit., p. 92.

La voluntad de desarrollar un proyecto académico, que es tuviera separado de influencias políticas, se manifestó en esa época, por lo que debemos apreciar que hasta la fecha, La Ley Orgánica es una estructura legal que ha permitido una estabilidad en ese campo, pero debemos reconocer además su flexibilidad ya que ha permitido la reforma de normas complementarias como el Estatuto General o el Estatuto del Personal Académico, sin necesidad de reformar su articulado.

Por lo anterior es comprensible que del total de sus dieciocho artículos, doce se refieran a las autoridades universitarias, dos para el personal académico, tres para el patrimonio e ingresos de la Universidad y uno para las sociedades de alumnos.

Sobre el personal académico, el artículo 13 establece que: "Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo". Este fue uno de los pocos artículos que recibieron observaciones. El senador Amilpa, miembro del bloque obrero hizo con gran visión apreciaciones que en ese momento no fueron ponderadas, pero que después de veintiocho años causaron la crisis laboral más importante de la Universidad".

"Guiados por un error, constituirían su sindicato de trabajadores; en pliego de peticiones, pedirán un contrato de trabajo y ante la negativa, indudablemente que irían a la huelga, huelga que tendrían que perder dentro de las setenta y dos horas, desde el momento que estallara, por virtud de que la Junta no podría votar por la existencia legal de una huelga contra una institución que, como dice la comisión, es una institución del Estado propiamente dicha". (19)

Sobre el artículo catorce, debemos mencionar que es la pieza angular de la carrera académica, ya que erradicó de manera formal las presiones políticas de ingreso del personal académico, al mismo tiempo que implantó el principio de estabilidad en el empleo para el personal docente, por medio de concursos de oposición, dicho artículo a la letra dice:

"La Ley Orgánica constituye no sólo la estabilidad institucional, tan necesaria para el desarrollo académico, es una disposición normativa hecha con gran sabiduría y concebida por los universitarios como el instrumento más afortunado para regir a los propios universitarios". (20)

Con esta quedan establecidos los principios que para el personal académico querían los universitarios y que se constituyen hasta nuestros días como absolutos.

(19) Idem, p. 191.

(20) VALADES, Diego, op. cit., p. 187.

II.3 Ley Federal del Trabajo.

Al adicionarse la fracción VIII del artículo 3º constitucional, se da un nuevo tratamiento al desarrollo de un marco jurídico-laboral para las instituciones de educación superior autónomas, en la parte conducente a la reforma establece que: - "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 concuerde con la autonomía, libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere".

Conforme al mandato constitucional se elaboró un proyecto de adiciones a la Ley Federal del Trabajo que fue aprobado y publicado el 20 de octubre de 1980, el cual fue incorporado en el título de trabajos especiales bajo la denominación de "Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley".

De acuerdo al precepto constitucional y a su ubicación en la Ley Federal del Trabajo, se consideran de naturaleza especial las relaciones de trabajo que se generan en la Universidad debido a los fines que persigue ésta, pero sobre todo como una base sólida para el desarrollo armonioso de la autonomía.

Se debe establecer claramente que el carácter especial de la relación académico-laboral que otorga la Constitución es para hacer compatible la autonomía, la libertad de cátedra e investigación, así como la facultad de fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, con los derechos laborales de los trabajadores académicos y administrativos.

En la Ley Federal del Trabajo se encuentra ubicado en el Título Sexto, capítulo XVII, el régimen especial para la Universidad. Consta de doce artículos, en donde podemos establecer los principios generales, los derechos individuales colectivos y de seguridad social que regulan al personal académico y administrativo de las Universidades e Instituciones Autónomas por Ley.

El artículo 353 J establece los lineamientos generales que ya apuntábamos, como es el de que las disposiciones de este capítulo buscan el equilibrio entre la justicia social y el principio de autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de la Universidad.

En los artículos 353 K, al 353 N; se regulan los aspectos de la relación individual de trabajo. Se define en el artículo 353 K a los trabajadores académicos como "...la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades conforme a los planes y programas establecidos por las mismas..." y al trabajador administrativo como "...la persona física que

presta servicios no académicos en la institución.

En el artículo 353 L se regula un aspecto medular en la relación laboral del personal académico; la estabilidad laboral, ésta, sólo podrá ser definida por tiempo indeterminado, cuando se haya aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano correspondiente conforme a los procedimientos y cumpliendo los requisitos que la misma universidad haya establecido.

El artículo 353 M establece la jornada laboral para el personal académico, pudiendo ser completa o media jornada y para la docencia podrán ser contratados por hora-clase; el artículo 353 N autoriza el pago para trabajo igual, diferente salario siempre y cuando este corresponda a diferente categoría académica.

En lo que se refiere a las relaciones colectivas de trabajo, el artículo 353 N limita la forma de composición de un sindicato universitario, éste pertenecerá únicamente a una institución y podrá agrupar al personal académico o al personal administrativo, o bien podrán ser de institución, agrupando en uno mismo a ambos sectores.

Para el registro de un sindicato el artículo 353 O indica que se atenderá a la Ley que creó a la institución educativa a la que pertenece, si es local, se realizará el trámite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; si es federal,

lo harán a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Para definir a las partes en la realización del contrato colectivo, el artículo 353 P realiza una analogía al considerar para el sindicato de institución, el mismo tratamiento que para el sindicato de empresa, y para el sindicato del personal académico o administrativo que para el de un sindicato gremial.

Al ser considerados como sectores independientes, el artículo 353 Q restringe los beneficios de los contratos colectivos del personal administrativo al otro sector, salvo que se convenga expresamente. La segunda parte de este artículo niega toda posibilidad de aplicar la cláusula de admisión o bien la de expulsión al personal académico, ya que como hemos apuntado, los criterios de ingreso y la permanencia de este personal corresponden exclusivamente a las universidades.

Con respecto al procedimiento de huelga el artículo 353 R establece que el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días antes de la fecha para suspender las labores, mismo lapso que se aplica para los servicios públicos. En la parte final de este artículo encontramos también la posibilidad de fijar un número de trabajadores emergentes e indispensables para proteger el desarrollo de los proyectos de investigación o experimento en caso de que estallara la huelga.

Respetando el principio tripartita de representación, el artículo 353 S establece que las Juntas Especiales que conozcan los asuntos laborales de las universidades estarán integradas por el presidente, el representante de las universidades y el representante de los trabajadores académicos o administrativos correspondientes. Para la designación del representante de la universidad y de sus trabajadores la autoridad competente - emitirá la convocatoria para que cada universidad nombre a su delegado y que, deberán celebrarse convenciones para la elección de los representantes de los trabajadores académicos o - - administrativos, según lo dispuesto por el artículo 353 T.

Por último, al hablar de la seguridad social el artículo 353 U contempla que los trabajadores de las universidades disfrutarán del sistema de seguridad social conforme a lo establecido en sus leyes orgánicas o en los terminos de los acuerdos que con base en ellas se celebren, aclarando que este derecho - no podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

II.4.- Estatuto General.

Una vez aprobada la Ley Orgánica, el Consejo Universitario se dió a la tarea de reglamentar las disposiciones contenidas en ella y en marzo de 1945 se expidió un nuevo Estatuto General.

Dicho ordenamiento consta de ciento dos artículos -- agrupados en siete títulos dentro de los cuales, en el título cuarto se encuentran catorce normas relativas al personal académico, debido a que el estatuto es un cuerpo normativo de carácter general, se limita a definir quienes pertenecen a este grupo y sus categorías.

Respecto al ingreso y promoción el artículo 83 establece: "El ingreso y promoción de los miembros del personal académico deberán ajustarse a los procedimientos que señale el Estatuto del Personal Académico, el cual también consignará sus derechos y obligaciones.

Para el ingreso y promoción de los miembros del personal académico se crearán comisiones dictaminadoras de acuerdo con las disposiciones del Estatuto del Personal Académico, las que serán órganos auxiliares de los respectivos consejos técnicos". (21)

(21) Estatuto General de la UNAM, vigente,

Sobre la función disciplinaria establece que serán responsables ante el Tribunal Universitario: "Los profesores serán responsables, particularmente por el incumplimiento de sus obligaciones en los términos siguientes:

I. El profesor que falte sin causa justificada a más - de cinco clases consecutivas y ocho durante el mes, será sancionado en la forma prevista por el artículo 98. Si en el siguiente año escolar persiste en su impuntualidad, será separado de su cargo;

II. El profesor que al concluir el año escolar, no haya dado como mínimo de clases el 85%, estará obligado a completarlas, si no ha sido sustituido por un profesor interino. Si omite el cumplimiento de este deber, clausurando su curso sin dar las clases que le falten, será separado de su cargo". (22)

Si bien es cierto que el Estatuto General marca los - grandes lineamientos, sobre este punto fue demasiado impreciso, razón por la cual existen varios ordenamientos que se refieren a la función disciplinaria: "Al reglamentarse en cuatro distintos ordenamientos internos la función disciplinaria respecto al personal académico, se ha creado un verdadero marasmo legislativo que es preciso y urgente deshacer. Existiendo una pluralidad de órganos encargados de ejercer la función disciplinaria sobre

(22) Idem, artículo 96.

el personal académico, con distintos procedimientos y de naturaleza diversa". (23)

(23) MADRAZO, Jorge, El Sistema Disciplinario en la Universidad Autónoma de México, Ed. Melo, UNAM, México, 1980, p. 71.

II.5 Estatuto del Personal Académico.

El Estatuto del Personal Académico fue aprobado por el Consejo Universitario el 28 de junio de 1974, con fundamento en los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica. De este ordenamiento se pueden apreciar una serie de derechos de carácter laboral, debido a que su formulación fue anterior a cualquier contrato o convenio de este carácter.

Actualmente no se encuentra ninguna justificación para regular derechos laborales tales como: los periodos pre y -pos natales, pago de marcha, gratificaciones por jubilación, etc., ya que existe un Contrato Colectivo de Trabajo que establece y en muchos casos, supera las prestaciones en estos aspectos.

El cuerpo del articulado sufrió mínimas reformas en el año de 1985, respecto a las horas de clase que puede impartir un profesor de asignatura, limitándolo a 15 a la semana, debido a que existían profesores de asignatura con más horas de clase que un profesor de carrera.

"Se pretende, al reformar el artículo 35, eliminar la posibilidad de que continúe la desmedida acumulación de las llamadas horas-pizarrón". Por supuesto deben respetarse los derechos adquiridos; la limitación opera para el futuro -no podría ser de otra manera- y al mismo tiempo, en los artículos transitorios, se preserva el derecho de aquellos que, por permitirlo la propia

legislación universitaria, tuvieran un mayor número de horas de las previstas ahora en el Estatuto del Personal Académico". (24)
Con esta medida se trata de fortalecer la carrera académica.

La presentación del capitulado del Estatuto del Personal Académico es conforme a la clasificación que de dicho personal, establece el Estatuto General en el Título Cuarto, es decir: Técnicos académicos, Ayudantes y Profesores e Investigadores. así como la subdivisión de estos últimos en: ordinarios, -visitantes extraordinarios y eméritos.

Para cada una de las categorías establece tres grandes rubros; definición, niveles y requisitos; la manera de selección, promoción y adscripción y por último sus derechos y obligaciones.

De manera general para todo el personal académico se relacionan cuatro títulos que establecen, los recursos, la terminación de la relación entre la Universidad y su personal, las sanciones y los derechos a organizarse en asociaciones o colegios. mismos que serán tratados con mayor amplitud en capítulos subsecuentes.

(24) ANDRADE SANCHEZ, Eduardo, "Recientes Reformas al Estatuto del Personal Académico", en Cuadernos de Legislación Universitaria Vol. II, número 3, México, UNAM, enero-abril de 1987, p. 13.

II.6 Contrato Colectivo.

Es inevitable desligar al sindicalismo universitario del Contrato Colectivo, ya que este último es la culminación y consolidación de cualquier movimiento laboral organizado, pero el proceso histórico es desarrollado en el capítulo IV de este trabajo.

El Contrato Colectivo es un cuerpo legal en donde se encuentran materializados gran parte de los anhelos de los trabajadores, conservando los beneficios del derecho individual y ampliando derechos para un sector de trabajadores, la Ley Federal del Trabajo lo define de la manera siguiente:

Artículo 386.- Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Atendiendo al carácter especial que establece la Constitución Política sobre las relaciones laborales entre la Universidad y su personal académico la cláusula uno del Contrato Colectivo vigente establece: "Son materia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, todas las condiciones concernientes al in

terés gremial de los trabajadores académicos al servicio de la Institución. Los aspectos de carácter exclusivamente académico, quedan reservados a la UNAM, en los términos del Artículo Tercero, Fracción VIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Legislación universitaria y laboral aplicable".

La cláusula es clara, pero en el interior del contrato existen aspectos que rebasan el interés general, ya que pertenecen al ámbito académico, superando los derechos que establece el Estatuto del Personal Académico. Encontramos un capítulo completo que habla sobre el ingreso, estabilidad y duración de las relaciones de trabajo.

- Los Ayudantes de Profesor tendrán preferencia en igualdad de circunstancias a participar en concursos de oposición abiertos para ocupar una plaza de profesor, investigador o técnico académico según lo establece la cláusula 13 numeral IV, la fracción VIII del mismo precepto indica: "Los profesores definitivos tendrán prioridad para ocupar los interinatos".

- La cláusula 20 indica: "En el caso en que se presentare alguna inconformidad con motivo de las cláusulas 17 y 19"; (es decir sobre la evaluación académica y en todo contrato celebrado entre la UNAM y un trabajador académico) "...esta se turnará

sin perjuicio de las demás instancias previstas en el presente Contrato a la Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laborales, la cual tendrá acceso en todo momento a la documentación correspondiente para la fundamentación de sus propias resoluciones obligándose la UNAM a ejecutar administrativamente las resoluciones de la citada comisión en un plazo no mayor de 30 días hábiles a partir de la fecha en que se notifique al interesado y a AAPAUNAM las resoluciones".

Estos son sólo algunos ejemplos en los que el Contrato Colectivo supera a los ordenamientos destinados a regular la carrera académica.

Este aspecto es muy importante remarcarlo, ya que no importa que a lo largo del texto del Contrato se indique de una u otra manera que "Los aspectos de carácter exclusivamente académico, quedan reservados a la UNAM" y no se respete en el clausulado este principio.

Si se atiende a lo establecido en el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo que establece que "El Contrato Colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimientos", estamos en la posibilidad real, de que con envolturas gremiales, se atenten principios académicos exclusivos de la Universidad.

CAPITULO III

REGULACION DE LOS ASPECTOS ACADEMICOS

III.1.- Ingreso.

Desde la fracción VIII del artículo 3º de la Constitución Política, hasta el Contrato Colectivo del Personal Académico, encontramos la facultad de la Universidad para determinar el ingreso y promoción del personal académico.

Esta es una exclusividad que debe perfeccionarse, ya que de una planta de profesores e investigadores de alto nivel académico, depende que la Universidad pueda cumplir cabalmente sus fines.

Conforme al artículo 4º del Estatuto del Personal Académico, éste está integrado por técnicos académicos, ayudantes de profesor e investigador, por profesores e investigadores.

Para el ingreso de los técnicos académicos, de acuerdo al artículo 15 del mismo ordenamiento, se emite una convocatoria publicada por el Director de la dependencia, aprobada previamente por el consejo técnico, interno o asesor, según sea el caso, en ella se establecen los requisitos y las pruebas a que será sometido el candidato, dicho procedimiento deberá quedar concluido en un plazo no mayor de dos meses desde la

publicación de la convocatoria.

El artículo 23 del Estatuto se refiere al ingreso de los ayudantes de profesor e investigador, que es el mismo que para los técnicos académicos, con la diferencia que los ayudantes nunca podrán adquirir la definitividad, ya que es contraria a la naturaleza misma de la ayudantía, pues el objetivo es capacitarse académicamente para el desempeño de funciones docentes o de investigación.

El ingreso de los profesores de asignatura se presenta de dos maneras. La primera se realiza a través de un concurso de oposición abierto convocado por la facultad o escuela correspondiente, y el candidato vencedor ingresa con la calidad de definitivo, conforme al artículo 66 del multicitado ordenamiento. La segunda se da cuando por alguna razón no existe profesor definitivo para impartir una cátedra, y el director de la dependencia, con autorización del Consejo técnico, nombra a un profesor interino que deberá cubrir todos los requerimientos estatutarios, por un plazo no mayor a un periodo lectivo, que podrá prorrogar por dos más si ha demostrado capacidad para la docencia.

Sobre el ingreso de los profesores de asignatura cabe destacar su inoperatividad, el ideal del ingreso por concur

so de oposición abierto es superado con mucho por las necesidades y realidades, de las facultades y escuelas, concluyendo - que el proceso de excepción para el ingreso de un profesor interino de acuerdo al artículo 51 del Estatuto es, en plano general, la regla.

Se debe incentivar la carrera académica; y si este - proceso de ingreso por contrato es nuestra realidad, debemos - encausarla para procurar la estabilidad del empleo de nuestros profesores, siempre respetando los criterios académicos que se requieren para obtener la definitividad, porque no es posible tener a un maestro con más de treinta años en la impartición - de una cátedra, en calidad de interino.

Los profesores e investigadores de carrera, ingresan a formar parte del personal académico, mediante un concurso de oposición para ingreso o concurso abierto, y en calidad de interinos o a contrato. El ingreso por contrato se presenta cuando los programas de trabajo de una dependencia requieren aumento de personal académico y se cuente con disponibilidad presupuestal, o en caso de que sea declarado desierto un concurso. - La contratación se podrá hacer por prestación de servicios profesionales o para la realización de una obra determinada y deberán satisfacer los requisitos estatutarios necesarios para - la categoría y nivel requeridos, según lo establece el artículo 49.

Cuando el ingreso es por concurso de oposición para ingreso abierto, los profesores e investigadores de carrera - serán interinos, y obtendrán su definitividad mediante un concurso de oposición para promoción o concurso cerrado, que debe realizarse después de prestar tres años de servicios ininterrumpidamente, según lo establecen los artículos 51 y 78 del Estatuto.

Las otras figuras del personal académico, como visitantes y extraordinarios, se presentan de manera excepcional - ya que no tienen a su cargo las labores permanentes de docencia e investigación y su carácter es de eventual. En el caso - de los visitantes pueden ser técnicos académicos, profesores o investigadores, su designación la efectúa el director, previa autorización del consejo técnico respectivo. A los profesores extraordinarios los designa el Consejo Universitario a propuesta del Director de la dependencia solicitante, según lo indican los artículos 52 y 53 del Estatuto referido.

La calidad de profesor o investigador emérito es una designación por haber prestado cuando menos treinta años de - servicio, con gran dedicación y haber realizado una obra de - valía excepcional, es la manera en que la Universidad honra a sus grandes maestros, su designación corresponde al Consejo - Universitario a propuesta del Director y con la aprobación del consejo técnico respectivo.

III.2.- Concurso de Oposición.

El artículo 66 del Estatuto para el Personal Académico establece en su primera parte que: "Los concursos de oposición son los procedimientos para el ingreso o la promoción de los profesores e investigadores..." cabría agregar aquí, que son facultades exclusivas de la Universidad.

A.- Concurso de Oposición Abierto.

Continuando con el artículo 66: "El concurso de oposición para ingreso, o concurso abierto, es el procedimiento público a través del cual se puede llegar a formar parte del personal académico como profesor o investigador de carrera interino, o a contrato, o como profesor definitivo de asignatura".

El procedimiento se encuentra regulado en el capítulo II del título Quinto del Estatuto del Personal Académico, y se inicia cuando el consejo técnico determina cubrir las plazas vacantes mediante concurso de oposición para ingreso, correspondiendo al Director emitir la convocatoria, misma que será enviada al Secretario General de la UNAM para su consideración, será publicada en el órgano oficial de la dependencia o de la UNAM según sea el caso y además en un diario de circulación nacional debiendo fijarse además en lugares visibles de la propia dependencia (Artículo 71).

La convocatoria deberá indicar según el artículo 73 los siguientes elementos:

- a) La clase de concurso.
- b) El área de la materia en que se celebrará el concurso.
- c) El número, la categoría y el nivel de las plazas, así como los requisitos que deberán satisfacer los aspirantes.
- d) Los procedimientos y pruebas que se realizarán para evaluar la capacidad profesional y académica de los aspirantes, de acuerdo con las disposiciones de este Estatuto.
- e) Los lugares y fechas en que se practicarán las pruebas.
- f) El plazo para la presentación de la documentación requerida, que no será menor de 15 días hábiles, contados a partir de la publicación de la convocatoria".

Los exámenes y pruebas de los concursos serán siempre públicos y para las pruebas escritas se concederá a los concursantes un plazo no menor de 15 ni mayor de 30 días hábiles. El consejo técnico determinará a qué pruebas específicas deberán someterse los aspirantes de entre las siguientes:

- a) La clase de concurso.
- b) El área de la materia en que se celebrará el concurso.

c) El número, la categoría y el nivel de las plazas, así como los requisitos que deberán satisfacer los aspirantes.

d) Los procedimientos y pruebas que se realizarán para evaluar la capacidad profesional y académica de los aspirantes, de acuerdo con las disposiciones de este Estatuto.

e) Los lugares y fechas en que se practicarán las pruebas.

f) El plazo para la presentación de la documentación requerida, que no será menor de 15 días hábiles, contados a partir de la publicación de la convocatoria.

f) Formulación de un proyecto de investigación sobre un problema determinado (Artículo 74).

El procedimiento deberá quedar concluido en un plazo de 60 días hábiles contados a partir de la fecha de la publicación de la citada convocatoria (Artículo 72).

Una vez concluido el procedimiento la comisión dictaminadora del concurso turnará al consejo técnico el dictamen respectivo para su ratificación (Artículo 75), en caso de negar la ratificación devolverá el dictamen con las observaciones pertinentes y la comisión revisará el caso y volverá a someterlo a la consideración del consejo, el cual emitirá su resolución definitiva en un plazo no mayor de 15 días hábiles (Artículo 76).

Por último, la resolución final del consejo técnico será dada a conocer a los concursantes dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que fue determinada (Artículo 77). "Así tenemos que en la Universidad durante sus ya 60 años de vida autónoma, han existido los concursos de oposición, perfeccionándose con las experiencias motivadoras de las reformas sustanciales introducidas al Estatuto del Personal Académico - en 1974; hoy estamos conscientes que los concursos son los mejores instrumentos para asegurar la calidad del personal docente y de investigación, sobre la base de aplicar adecuados y objetivos criterios de valoración, que responden a principios académicos". (25)

B.- Concurso Cerrado.

En la parte conducente el citado artículo 66 define al concurso cerrado de la siguiente manera: "El concurso de oposición para promoción, o concurso cerrado, es el procedimiento de evaluación mediante el cual los profesores o investigadores de carrera, interinos o a contrato, pueden ser promovidos de categoría o de nivel o adquirir la definitividad; y los definitivos de carrera y asignatura ser promovidos de categoría o de nivel".

(25) CARRILLO PRIETO, Ignacio, et. al., La Contratación Colectiva del Personal Académico en el Derecho Comparado, UNAM, - México, 1982, p. 198.

Como se indica en el precepto anterior, el objetivo es procurar y consolidar la carrera académica del personal docente y de investigación.

Para tener derecho a este concurso se necesita estar en los supuestos siguientes (Artículo 78):

1. Los profesores o investigadores interinos o a contrato que cumplan tres años de servicios ininterrumpidos, con objeto de que se resuelva si es o no el caso de promoverlos u otorgarles la definitividad en la categoría y nivel que tengan.

2. Los profesores o investigadores definitivos que cumplan tres años de servicios ininterrumpidos en una misma categoría, con objeto de que se resuelva si procede su ascenso a otra categoría o nivel.

El procedimiento da inicio cuando el interesado solicita por escrito, al director de la dependencia que se abra el concurso, éste revisará si se cubren los requisitos estatutarios, enviará a la comisión dictaminadora, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de presentación de la solicitud, los expedientes de los aspirantes, así como las observaciones que estime convenientes sobre la labor académica de los candidatos (Artículo 79 incisos a) y b)).

La comisión analizará los expedientes, y en su caso podrá practicar las pruebas que se mencionan en el artículo 74, posteriormente emitirá su dictamen dentro de los 45 días hábiles siguientes a la fecha de recepción de los expedientes [Artículo 79 inciso c)].

En el caso de que los interesados, a juicio de la comisión satisfagan los requisitos se determinará según sea el caso:

1. Que sean promovidos al nivel o categoría inmediata superior.
2. Que se le otorgue la definitividad [Artículo 79, inciso d)].

El dictamen será enviado al consejo técnico, el cual analizará los criterios de valoración hechos por la propia comisión [Artículo 79, inciso e)] en caso de diferencia en los criterios se realizará lo mismo que para un concurso abierto.

Si el dictamen es desfavorable, el solicitante conservará su misma categoría y nivel sin perjuicio de poder participar en otro concurso que se abra, si el concurso es para obtener la definitividad, se dará al interesado una oportunidad para que practique un nuevo concurso, que deberá efectuarse al

año de celebrado el anterior. Si no fuese aprobado en éste se dará por terminada su relación con la Universidad [Artículo 79, incisos f) y g)].

Para supervisar la correcta aplicación de estos concursos existe una Comisión Mixta de Vigilancia, pero sus resoluciones no tienen carácter obligatorio para el consejo técnico y legalmente no se puede imponer ningún criterio de decisión.

Existen comisiones contractuales que insisten en tratar asuntos académicos, debido a que la naturaleza de una comisión paritaria contractual es la de defender intereses contrapuestos. "...resulta insuficiente e inadecuado para resolver las cuestiones relativas a la integración y calidad del personal académico de una Universidad pues, además de que la actitud que debe imperar en tales decisiones no debe ser de mera oposición y negociación sino de racionalidad y deliberación, hay - - otros grupos intrínsecamente interesados, como los estudiantes, los cuales demandan también métodos formales de participación en las decisiones respectivas".⁽²⁶⁾

C.- Comisiones Dictaminadoras.

En cuanto a los órganos que intervienen en el ingreso y promoción del personal académico encontramos:

(26) Idem, p. 171.

- a) El Consejo Universitario
- b) Los consejos técnicos
- c) los directores
- d) Los consejos internos
- e) Las comisiones dictaminadoras
- f) Los jurados calificadores
- g) Los consejos asesores

Por lo que respecta a la calificación de los concursos de oposición existen las comisiones dictaminadoras y los jurados calificadores que funcionan como órganos auxiliares del consejo técnico y que son independientes de la autoridad universitaria.

Las comisiones dictaminadoras existen en el número que determine el consejo técnico, es decir por las materias o áreas que crea convenientes y estarían integradas por seis representantes, de preferencia por profesores definitivos de otras dependencias (Artículo 53), esto para buscar mayor imparcialidad en la comisión.

Su funcionamiento e integración están destinadas para que operen con la mayor libertad posible dentro de los lineamientos estatutarios.

"Los procedimientos de elección e integración de las comisiones dictaminadoras a que hacen referencia los artículos 84 y 85 del Estatuto del Personal Académico, son de naturaleza estrictamente académica por ser órganos que intervienen en -- cuestiones referentes al ingreso, promoción y permanencia del personal académico, que es materia de regulación exclusiva por parte de la Universidad en los términos del artículo 3º, fracción VIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del artículo 353 L de la Ley Federal del Trabajo; por lo tanto, es improcedente la participación de cualquier representación sindical para la designación de los integrantes -- en las comisiones dictaminadoras". (27)

Las comisiones estarán integradas por seis representantes, dos nombrados por el rector, dos por el consejo técnico y dos por las asociaciones o colegios académicos de la dependencia, el cargo será de carácter honorífico y su integración -- deberá ser revisada cada dos años por el consejo técnico teniendo estas nuevas designaciones que ser ratificadas por el Consejo Universitario.

Los jurados calificadores, pueden estar integrados -- con tres o cinco profesores designados por el consejo técnico

(27) Interpretación de la Legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1973-1986, UNAM, Segunda Edición, México, 1987, p. 75.

y conocerán exclusivamente de los concursos de oposición de los profesores de asignatura, los procedimientos que debe seguir este cuerpo colegiado, lo debe diseñar el propio consejo técnico respetando las normas aplicables del Estatuto. Esta facultad no ha sido desarrollada por los consejos técnicos y consideramos que estos jurados calificadores son inoperantes.

"El artículo 87 del Estatuto del Personal Académico establece la facultad de los consejos técnicos de integrar jurados calificadores para los concursos de oposición de los profesores de asignatura. El ordenamiento aludido no prevé el funcionamiento de los jurados de referencia respecto de las actividades de investigación". (28)

D.- Definitividad.

La definitividad del personal académico debe obtenerse atendiendo a lo establecido en el artículo 353 L de la Ley Federal del Trabajo, es decir, aprobando una evaluación que efectúe el órgano competente, conforme a los procedimientos previamente establecidos. Para el personal académico de carrera debe obtener la definitividad a través de un concurso de oposición cerrado o para promoción.

Al adquirir la definitividad se le debe considerar -
(28) Idem, p. 339.

sujeto a una relación laboral, por tiempo indeterminado.

"Los profesores de asignatura, al resultar ganadores en un concurso de oposición abierto, adquieren la definitividad; por lo tanto, su relación laboral será por tiempo indeterminado, conforme a lo previsto por el artículo 353 L de la Ley Federal del Trabajo". (29)

Debemos considerar a la definitividad como el derecho a la estabilidad en el empleo. "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, - del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y - de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su actuación". (30)

Al considerar que la estabilidad en el trabajo es un principio rector del Derecho del Trabajo; debemos reflexionar - que para las instituciones de educación superior autónomas por Ley; existen también principios académicos de carácter prioritario. "Así tenemos que el ingreso, promoción y permanencia del personal docente y de investigación, será condicionado a la - -

(29) Idem, p. 259.

(30) CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I, Editorial Porrúa, S.A., novena edición, México, 1984, T. I, p. 219.

aprobación de una evaluación académica de conformidad con los ordenamientos estatutarios de cada institución; esto hace que la docencia y la investigación se mantengan al margen de cualquier circunstancia política de partido". (31)

(31) DAVALOS MORALES, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, p. 194.

III.3.- Año Sabático.

El interés de incluir este derecho fue que a lo largo de la investigación se encontraron concepciones contradictorias sobre su naturaleza, sea académica o laboral.

Para el disfrute del año sabático, es preciso ser un investigador o profesor de tiempo completo definitivo, el procedimiento para otorgarlo lo encontramos en el artículo 56 del Estatuto del Personal Académico, de acuerdo con este artículo, se está en la posibilidad de separarse de las labores durante un año después de haber laborado ininterrumpidamente durante seis años, con goce de salario íntegro, y sin la pérdida de antigüedad y se otorga para dedicarse al estudio, a la realización de actividades que le permitan superarse académicamente.

"En virtud de que el periodo sabático tiene por objeto la superación académica, los investigadores y profesores de carrera quedan obligados a cumplir en todo aquello que sea compatible con la separación temporal de sus labores; por ende deben presentar el informe anual al que se refieren los artículos 56, inciso b) y 60 del Estatuto del Personal Académico. Dichos informes deben ser conocidos por el consejo técnico". (32)

(32) Interpretación de la Legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México, op. cit., p. 21.

Pero estas obligaciones no nacen del derecho al año sabático, sino que son obligaciones permanentes que se derivan de su calidad académica, sean profesores de asignatura o de carrera, medio tiempo o tiempo completo. Estas obligaciones de presentar un informe anual de actividades académicas o presentar un proyecto de investigación o actividades a realizar a un año, así como los resultados obtenidos, son sólo buenos deseos.

El principio que originó este derecho fue la superación del personal académico de carrera, definitivo, de tiempo completo, para que pudiera realizar alguna actividad académica que resultaría difícil de cumplir simultáneamente con las obligaciones ordinarias de carácter académico, pero en la práctica, adquiere más características de periodo de descanso, o premio que un período de superación, y no será raro un día verlo plasmado en el Contrato Colectivo.

A lo anterior hay que agregar que en diferentes foros ha sido considerado como un Derecho Laboral "El título contiene las condiciones generales de trabajo... una larga lista de prestaciones laborales tales como descansos obligatorios con goce de salario; vacaciones con su respectiva prima vacacional; licencias; prima de antigüedad; aguinaldo; año sabático; seguro de vida; -- becas..." (33)

(33) CARRILLO PRIETO, Ignacio, et. al., op. cit., p.52.

Existen una serie de posibilidades y combinaciones para el disfrute del año sabático, se permite que el año se divida en dos periodos semestrales y después de el primer año sabático, se pueda cada tres años disfrutar de un semestre sabático. Se señala también que a solicitud del interesado puede diferirse su disfrute hasta por dos años.

Por último el mismo artículo 58 establece que el - - tiempo laborado como interino o por contrato se computara para los efectos del año sabático, pero al momento de solicitarlo - debe tener la calidad de definitivo.

III.4.- Comisiones y Licencias al Personal Académico.

Existen indudablemente espacios de frontera entre lo académico y lo laboral, sobre el personal académico, pero consideramos que las comisiones, licencias y la antigüedad es donde se observan mejor estos aspectos.

En el Título Octavo del Estatuto para el Personal Académico entramos regulados a las comisiones, licencias y jubilaciones, por lo que respecta a la jubilación, la Universidad -- abre la posibilidad de contratarlos, --al personal académicos que caiga en esta hipótesis--, por servicios profesionales, con autorización del Consejo Técnico, dicha autorización se renovará -- anualmente. De esta manera la Institución reconoce la experiencia de sus decanos maestros.

Las comisiones académicas, son las autorizaciones por parte del Consejo Técnico, para realizar estudios o investigaciones en instituciones nacionales o extranjeras, siempre que -- éstas puedan contribuir al desarrollo de la docencia o de la investigación y llenen una necesidad de la dependencia (Artículo 95).

Las propuestas de comisiones académicas, serán presentadas por el director, quien verificará que los estudios por -- realizar tengan algún interés, contribuyan al desarrollo de la

investigación y de la docencia. Se computará como tiempo efectivo de servicios y por lo tanto se respetará la antigüedad.

Cuando el personal académico goce de una beca por otra institución, el consejo técnico determinará si se justifica que el becario disfrute la totalidad o de una parte de sueldo, si no existe la posibilidad de la beca el salario será íntegro. La duración de las comisiones no podrán exceder de dos años, susceptibles en casos extraordinarios por un año más.

Como se ha observado existe una envoltura académica para describir y sancionar una comisión, pero también se desarrollan factores de índole laboral. Encontramos en el contrato colectivo (34), la cláusula 35 que establece los derechos a que tiene el trabajador académico que sea comisionado.

"Cláusula 35. El trabajador académico que sea comisionado por las autoridades de su dependencia para participar en actividades académicas, culturales o de servicio que realice fuera de las instalaciones de la UNAM, o que tenga que hacerlo como parte de su programa de trabajo, previa autorización de la Secretaría Administrativa, tendrá derecho a:

I. Recibir el equipo necesario para realizar las actividades programadas. El trabajador académico comisionado solici

(34) Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, 1989-1991.

tará los elementos que estime necesarios y la autoridad de la dependencia resolverá lo conducente.

II. Recibir viáticos correspondientes a la zona económica de que se trate (anexo 2).

III. Disfrutar de los seguros de viaje, de responsabilidad profesional y de gastos médicos (anexos 4 y 5).

IV. Recibir el pago de transporte aéreo, viaje redondo, cuando el punto de destino se encuentre a más de 6 horas - por vía terrestre, siempre y cuando exista línea comercial a ese punto o al más próximo".

Lo anterior deberá ser entregado al trabajador académico comisionado, por lo menos 5 días hábiles antes del inicio de la comisión. De no ser así, quedará liberado de las obligaciones que a este respecto haya contraído con la UNAM, sin responsabilidad para él.

En un periodo de 10 días hábiles posteriores a la fecha de terminación de su comisión, el trabajador académico informará a su jefe inmediato sobre la aplicación adecuada de lo proveído y, en su caso, devolverá el equipo proporcionado. Si - en dos años contados a partir de la terminación de su comisión,

no se exige al trabajador académico el cumplimiento de esta obligación, quedará liberado de responsabilidad, siempre que continúe prestando servicios a la UNAM .

Esta cláusula no está en ningún momento valorando -- las cuestiones académicas que requiere una comisión de esta -- índole, pero protege las condiciones de una nueva adscripción -- para el trabajador académico.

El Estatuto comprende en una sola clasificación, las licencias de carácter académico y las de naturaleza laboral, - pero la diferencia con base en la remuneración, si son académicas gozarán de salario.

"Artículo 97. Podrán concederse licencias a los miembros del personal académico:

- a) Por enfermedad, en los términos de la ley respectiva.
- b) Con el fin de dictar cursillos o conferencias en otras instituciones académicas.
- c) Para asistir a reuniones culturales.
- d) Por haber sido nombrado rector de cualquier universidad de la República.

e) Por haber sido designado o electo, para desempeñar un cargo público de importancia.

f) Por desempeñar funciones administrativas, dentro de la propia UNAM, que no le permitan ejercer las docentes o de investigación.

g) Por motivos personales.

Con excepción de las previstas en los incisos b) y c), las licencias serán sin goce de sueldo.

Tendrán derecho a disfrutar de las licencias a que se refiere el presente artículo, salvo el caso previsto en el inciso a), los miembros del personal académico con una antigüedad mínima de dos años".⁽³⁵⁾

La duración de las licencias se determinará de la siguiente manera: Si son académicas por un plazo no mayor de 45 días, para las funciones administrativas, mientras dure el encargo y por razones personales 30 días al año sin exceder de 15 al año.

En materia laboral son incluidas en la cláusula 68 - licencias que también son de carácter académico, ya que procu-
(35) Estatuto del Personal Académico de la UNAM, vigente.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

.79

ran la superación del personal docente. A los pasantes se les otorga licencia de dos meses con goce de salario prorrogable - dos meses más para la presentación de su examen profesional. Se tendrá derecho de cuatro meses prorrogables dos meses más para la conclusión de la tesis de maestría o doctorado, esta licencia será otorgada una sola vez para cada grado y se gozará con salario íntegro.

Los elementos para diferenciar estas licencias, resultan débiles pero consideramos que fueron las más adecuadas, ya que la percepción del salario o bien la conservación de la antigüedad, son dos elementos que ligan directamente al personal - académico con la Universidad.

III.5.- Antigüedad.

La antigüedad es otro derecho cuyo trato ha sufrido adecuaciones al manifestarse en el personal académico. En materia laboral los derechos derivados de la antigüedad son los siguientes:

I. Estabilidad en el empleo

II. Indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral.

III. Vacaciones

IV. Constancia de Servicios

V. Preferencia en los ascensos

VI. Inmunidad después de veinte años de servicios, - por faltas graves". (36)

Es claro que la estabilidad en el empleo para el personal académico, como lo indican los diversos ordenamientos antes referidos, no puede darse por el simple transcurrir del tiempo. La antigüedad constituye sólo un criterio de valoración que deberán tomar en cuenta las Comisiones Dictaminadoras para formular sus dictámenes, pero para ser considerado como personal de tiempo indeterminado es necesaria la aprobación de un concurso de oposición abierto, o cerrado según sea el caso.

(36) DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, op. cit., - p. 239-241.

Los elementos antes mencionados son respetados, incluso "la preferencia en los ascensos que, adecuándolo a un concurso de oposición será un punto de valoración que apoyará a un dictamen favorable.

El personal académico podrá conservar su antigüedad, si no hace uso del derecho a la gratificación por renuncia; de esta manera un profesor puede reintegrarse a la planta docente o de investigación preservando los derechos académicos y laborales que provienen de la antigüedad, conforme a lo establecido por la cláusula cuarta del Contrato Colectivo.

La antigüedad como derecho para el personal académico, ofrece la posibilidad de pedir la celebración de concursos por oposición. El artículo 48 del Estatuto del Personal Académico establece en su última parte que "Los profesores interinos con tres años de docencia, tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para ingreso".

El artículo 78 del mismo ordenamiento establece que es necesario haber acumulado tres años de servicios ininterrumpidos en la misma categoría y nivel para tener derecho a la apertura de un concurso para promoverse.

Debido a lo anterior, las licencias de carácter académico, son consideradas como tiempo efectivo de trabajo, respetando la antigüedad, ya que ésta es un elemento que contribuye al desarrollo de una carrera académica.

Por último, cabe destacar que en la Universidad se pueden encontrar dos tipos de antigüedad para un mismo individuo, tal es el caso del personal académico, que desarrolla además una actividad de carácter administrativo, de esta manera - aún cuando la institución sea una, y se presente esta dualidad, se pretende respetar el origen de cada una de ellas, para separar claramente los derechos académicos y los laborales.

III.6.- Terminación de la Relación Laboral.

Al determinar la terminación de la Relación Académica, no se pretende abordar los aspectos laborales de dicha separación, los cuales serán analizados en el siguiente capítulo, sino los aspectos académicos que obligan a dicha terminación.

La relación entre la Universidad y su personal académico se da de manera incierta de carácter temporal, en tanto no se resuelvan los procedimientos estatutarios de ingreso, resulten vencedores, y se les considere como definitivos.

Un profesor de asignatura de carácter interino, según lo establece el artículo 48 del Estatuto del Personal Académico, tiene la obligación de participar en el concurso de oposición para ingreso, si no cumple con esta obligación o no resulta vencedor, no se le asignará grupo y se dará por terminada su relación con la Universidad, salvo que la comisión lo declare apto y recomiende la prórroga de su nombramiento, pero en este caso su relación seguirá siendo interina y temporal.

Para los profesores e investigadores de carrera interinos, conforme al artículo 78 del Estatuto, cuando la comisión dictamine desfavorable sobre el concurso cerrado para alcanzar su definitividad y es ratificado para que participe en otro con

curso, el cual deberá efectuarse al año de celebrado el anterior, es decir cuatro años desde el ingreso a esa categoría y nivel. Sino fuese aprobado en éste, se dará por terminada su relación académica con la Universidad.

De esta manera se preserva el derecho Constitucional que le confiere a la Universidad de "fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico".

CAPITULO IV

REGULACION DE LOS ASPECTOS LABORALES.

IV.1.- Derechos Individuales.

Las relaciones académicas entre la Universidad y su personal docente desarrollan, en forma paralela derechos laborales; que si bien adecuan a la naturaleza especial establecida por la legislación laboral, al mismo tiempo respeta sus elementos originales.

El equilibrio que prevalece entre los aspectos académicos y laborales debe conservarse, pese a que el Derecho del Trabajo y en especial el Derecho Colectivo aspira a conseguir mayores beneficios para los trabajadores.

A.- Salario.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define al salario como: "La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Atendiendo al carácter especial en el que se desarrollan las relaciones laborales en las Instituciones de Educación Superior, el artículo 353 N del mismo ordenamiento indica que "...no es violatorio del principio de igualdad de salarios, la fijación de salarios distintos para trabajo igual si este corresponde a diferentes categorías académicas". Este precepto se -

complementa con lo establecido por la cláusula 40 del contrato colectivo en el sentido de que "Los salarios de los trabajadores serán uniformes para cada nivel dentro de su categoría..."

Determinada esta excepción al salario, la Legislación Universitaria ha desarrollado una protección más amplia a las remuneraciones; cuando se desarrolla una actividad académica que genere ingresos extraordinarios para la Universidad, se estará en la obligación de otorgar remuneraciones adicionales al personal académico que participe en ella. (37)

La forma que adopte la Universidad para cubrir el salario a su personal académico, no podrá desvirtuar el carácter de la relación laboral que se desarrolle, siempre que sean respetados los procesos estatutarios, conforme a la cláusula quinta del Contrato Colectivo.

Dentro del respeto a la actividad académica, la Universidad y su personal docente, han podido desarrollar y perfeccionar los procesos de remuneración, superando a la Legislación Federal, cumpliendo cabalmente una aspiración de la clase trabajadora.

(37) Artículo 26 inciso d), artículo 55 inciso a), del Estatuto del Personal Académico de la UNAM, vigente; artículo 34, del Reglamento sobre los Ingresos Extraordinarios de la UNAM.

B.- Jornada de Trabajo.

Conforme a la naturaleza del servicio prestado por el personal académico, la jornada de trabajo se determina conforme a su contratación, pudiendo ser de jornada completa, media jornada y para el personal dedicado exclusivamente a la docencia por horas-clase, de acuerdo al artículo 353 M de la Ley Federal del Trabajo.

La clasificación presentada por el presente artículo es deficiente, en cuanto que no contempla dos modalidades de contratación que son establecidas por el artículo 49 del Estatuto para el Personal Académico: la prestación de Servicios Profesionales y para la realización de una obra determinada.

De manera implícita este proceso, excluye la posibilidad de contratar al personal académico de investigación por horas, que conforme a las labores de dicho personal resulta - - explicable, ya que la investigación no puede constreñirse a - - lapsos tan cortos como una hora, el resultado de un proyecto de esta clase supone un esfuerzo continuo y permanente.

Por otra parte el Estatuto establece en las fracciones VI, VII y VIII del artículo 6, que la jornada completa o tiempo completo corresponderá a 40 horas a la semana, media jornada o medio tiempo a 20 horas a la semana, a estas dos categorías, co

responderá la acepción de profesores de carrera. Existen además las restricciones sobre la enseñanza oral (las horas-pizarrón) que no podrá ser mayor de 30 horas a la semana para el nivel Bachillerato, en tanto que para Licenciatura y Posgrado no podrán exceder de 18 horas.

El mismo precepto limita, conforme a la Legislación Federal, que el tiempo total de servicios que preste el personal académico no podrá exceder de 48 horas a la semana.

Por su parte, el Contrato Colectivo en la cláusula 53, se limita a adecuar la definición de jornada de trabajo establecida por la Ley, llevándola al plano universitario, conservando su naturaleza, de manera que "La jornada de trabajo académico es el tiempo durante el cual el personal académico está a disposición de la U.N.A.M...."

Al tener establecidas las formas de jornada de trabajo, se infiere que el personal de carrera requiere una amplia preparación y dedicación, ya que constituye el núcleo del personal docente, para la actividad académica en la Institución. En cambio el personal contratado por horas, presupone el aprovechamiento de la actividad profesional encaminando al alumno, a un desarrollo práctico de su profesión.

"El personal académico contratado por horas supone - una dedicación residual o aún eventual, ya que la mayor parte - de su actividad se desarrolla en la vida profesional". (38)

Si bien este problema se atenuó con la restricción - sobre las horas-pizarrón, existe todavía personal académico con- tratado por horas, que rebasa en tiempo de servicio al personal de carrera. Esta situación provoca una carga de trabajo excesiva, que redundará en la calidad académica de la enseñanza. Pero las condiciones económicas y la reducida planta de personal - académico de alto nivel, no nos permite ver ninguna solución a corto plazo.

C.- Suspensión, Rescisión y Terminación de la Relación de Trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo, en el capítulo dedica- do a las relaciones de trabajo entre la Universidad y su perso- nal, no se encuentra ninguna norma que defina o que regule de manera diferente la suspensión, la rescisión o la terminación de la relación de trabajo del personal académico, por lo que - atenderemos de manera general a lo establecido en la Ley, y de manera especial a lo que apunta el Estatuto del Personal Acadé- mico y el Contrato Colectivo.

(38) BARQUIN ALVAREZ, Manuel e Ignacio CARRILLO PRIETO, La Regu- lación del Trabajo en las Instituciones Autónomas de Educa- ción Superior, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Centro de Documentación Legislativa Universitaria, México, 1984, p. 44.

Suspensión.

El maestro Mario de la Cueva define a la suspensión de la relación laboral de la siguiente manera:

"La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando - adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo".⁽³⁹⁾

La suspensión es una situación excepcional donde no se presta el servicio, ni es cubierto el salario, según lo establece, de manera general, el artículo 42 de la Ley Federal - del Trabajo y las causas que le dan origen son las siguientes:

A. La enfermedad contagiosa del trabajador;

B. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

C. La prisión preventiva del trabajador seguida de - sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;

D. El arresto del trabajador;

(39) CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho del Trabajo I, op. cit., p. 234.

E. El cumplimiento de los servicios y el desempeño - de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

F. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes y;

G. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, -- cuando sea imputable al trabajador.

Existen además dos formas de suspensión que contempla la Ley, los períodos de descanso pre y pos natales (Artículo 170, fracción II) y la suspensión en la sanción y medida disciplinaria (Artículo 423, fracción X). En el caso de la maternidad, se da la excepción en cuanto a que el patrón tiene la obligación de pagar el salario.

Estos son los casos que contempla la Legislación Federal sobre la suspensión. "De hecho, en la suspensión, el contrato no está en vigor, aunque perfectamente integra permanez-

ca la relación de trabajo".⁽⁴⁰⁾ Esta afirmación se fortalece al analizar las causas de suspensión que señala la Legislación Universitaria para el Personal Académico.

El Personal Docente puede disfrutar diversos tipos - de licencias, que presuponen una suspensión de la relación laboral, el artículo 97 del Estatuto para el Personal Académico establece siete supuestos:

- A. Por enfermedad, en los términos de la Ley respectiva.
- B. Con el fin de dictar cursillos o conferencias en otras instituciones académicas.
- C. Para asistir a reuniones culturales.
- D. Por haber sido nombrado rector de cualquier Universidad de la República.
- E. Por haber sido designado o electo para desempeñar un cargo público de importancia.
- F. Por desempeñar funciones administrativas, dentro de la propia UNAM, que no le permitan ejercer las docentes o de investigación.
- G. Por motivos personales.

En el caso de la enfermedad se atiende a la Ley respectiva, conservando su antigüedad; Sobre la participación en

(40) RUSOMANO, Mozart Victor, El Empleado y el Empleador, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1982, p. 268.

curtillos, conferencias y reuniones culturales, por ser consideradas de importancia para el desarrollo académico, no se interrumpirá la antigüedad (en el caso de no exceder de 45 días) y se tendrá derecho al salario íntegro.

El otro grupo de licencias se refieren a funciones administrativas, que puede desarrollar un académico, en el caso de ser nombrado rector, la suspensión podría ser hasta de 8 años; para un cargo público de importancia⁽⁴¹⁾ hasta 6 años y en el caso de la UNAM, mientras dure el encargo, conservando en esta última su puesto, conservará su antigüedad.

Por último las suspensiones originadas por motivos personales no podrán exceder de quince días durante un semestre o treinta durante un año.

En el Contrato Colectivo encontramos cuatro formas más, en las que se desarrolla la suspensión de la relación laboral. Dos de ellas tienen por objeto incentivar el desarrollo académico del Docente; al concederles dos meses para la presentación del examen profesional prorrogable hasta por dos meses más (cláusula 68, fracción IV). Y cuando se autorizan cuatro meses, prorrogables hasta dos meses más, para la conclusión de la tesis de maestría o doctorado (cláusula 68, fracción V), pa

(41) "Se considera cargo público de importancia, el de elección popular tratándose de sus propietarios y aquellos cuya designación directa corresponda al Presidente de la República", Circular emitida por la Dirección General de Personal de la UNAM, No. 14/90, del 25 de septiembre de 1990.

ra estos beneficios se autoriza el pago de salario íntegro.

Las madres trabajadoras podrán solicitar permiso hasta por un año, sin goce de salario, para que cuiden a sus hijos menores de dos años (Cláusula 68, fracción VI).

Por último, encontramos un beneficio mayor en el contrato colectivo respecto al Estatuto al señalar, que podrán autorizarse a los trabajadores académicos definitivos licencia por motivos personales sin goce de salario hasta por un año (cláusula 68, fracción VIII).

"Cuando todos los efectos contractuales desaparecen, mas no en carácter definitivo; cuando desaparecen provisionalmente para que reconozcan algún tiempo después, se da la suspensión del contrato individual de trabajo" (42), bajo este principio, en la parte final de la cláusula 68 se desarrolla lo siguiente:

"Los trabajadores académicos que hayan obtenido licencias o permisos en los términos de la presente cláusula, al reintegrarse a sus labores, lo harán en sus condiciones originales de trabajo, sin perjuicio de las que hayan sido mejoradas..." de esta manera el vínculo entre la Universidad y su personal académico subsiste, aún y cuando no esté prestan-

(42) RUSSOMANO, Mozart Victor, op. cit., p. 266.

do el servicio.

Rescisión.

"En la terminología de la Ley, se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto". (43)

Existe un añejo debate; sobre el término "rescisión", debido a su íntimo nexo con el derecho privado, ya que no explica claramente los efectos que provoca cuando se realiza por cada una de las partes, por tal motivo atenderemos a la terminología que emplea la fracción XXII del artículo 123 constitucional, tal como lo propone el maestro Trueba Urbina, al denominar despido a la rescisión patronal y retiro para cuando este derecho lo ejercita el trabajador. (44)

El trabajador académico puede originar el despido, - conforme a lo establecido en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en tanto que el retiro se ubica en el artículo 51 del citado ordenamiento, resulta claro que las causales enumeradas en dichos precep

(43) BUEN LOZANO, Néstor de, Derecho del Trabajo, T.I, Editorial Porrúa, S.A., quinta edición, México, 1981, p. 542.

(44) TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., sexta edición, México, 1981, p. 301.

tos, constituyen graves faltas de providad u honradez o bien provocan determinadas consecuencias, por las cuales ya no es posible continuar con la relación laboral.

Por lo que respecta al personal académico, la Legislación Universitaria ubica a las causales graves de providad o responsabilidad, también de manera enunciativa; aunque de manera general se hallan comprendidas bajo el principio establecido por el artículo 95, fracción primera del Estatuto General, que indica que: "Son causas graves de responsabilidad, aplicables a todos los miembros de la Universidad:

I.- La realización de actos concretos que tiendan a debilitar los principios básicos de la Universidad..."

Si bien lo expresado anteriormente constituye una regla muy extensa de aplicación, al desarrollarse para configurar una causal de despido, es necesario que pase por órganos de ejecución, tales como los consejos técnicos, el tribunal universitario, la comisión mixta de conciliación y resolución del personal académico, etc., lo que impide acciones de autoritarismo.

De esta manera antes de ser ventilado un juicio ante un tribunal federal, para determinar si existe un despido injustificado, la Universidad se ha allegado recursos de conciliación que permiten evitar al máximo actos de injusticia para

el trabajador académico.

Esto es por lo que respecta al despido; pero también el personal académico, cuando se siente afectado en sus derechos académicos o laborales, puede recurrir al proceso de reconsideración, que impidan su retiro de la institución, con todos los efectos negativos que esto conlleva.

Al abordar este rubro, no se pretendió analizar las causas y procesos que determinan el rompimiento de la relación laboral, sino apuntar, la evolución que presenta la Universidad respecto de los órganos internos que dirimen controversias de índole académico o laboral, lo que permite un desarrollo más armónico para alcanzar el pleno ejercicio de los derechos del personal académico.

Terminación de la Relación de Trabajo.

"La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación"⁽⁴⁵⁾. Al atender la naturaleza de la Universidad y equipararla con el patrón, se quedan necesariamente excluidas, causas de terminación de la relación establecidas por la

(45) CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho del Trabajo, T.I, - op. cit., p. 242.

Ley Federal del Trabajo:

a) No tiene el carácter de persona física (Artículo 434, fracción I)

b) Al ser una institución educativa, está totalmente alejada de los principios que rigen a una empresa como una organización que persigue lucro (Artículo 38 y 434, fracciones II, III y V).

Como consecuencia de lo anterior, en ningún ordenamiento de la Legislación Universitaria, se contemplan (ni lo consideraríamos lógico), situaciones tales como el cierre de la Universidad por causas de fuerza mayor o caso fortuito.

Así, encontramos en la cláusula 83 del contrato colectivo prácticamente, las mismas causales que establece la Ley para dar por terminada la relación de trabajo:

I. Mutuo consentimiento de las partes

II. Renuncia voluntaria

III. Vencimiento del término de la obra objeto de la contratación

IV. Muerte del trabajador académico

Sobre las fracciones II y III consideramos que al ser aceptada la renuncia del trabajador por la Universidad; y ser convenido previamente el término de la contratación, nos encontramos también ante un mutuo consentimiento, por lo que respecta a la muerte del trabajador, resulta una causa lógica que trae como consecuencia la terminación de la relación laboral.

IV.2.- Derechos Colectivos.

El Derecho Colectivo es donde se materializan las prerrogativas que ha desarrollado la lucha de la clase trabajadora frente a los patrones e incluso frente al Estado, el maestro Mario de la Cueva en este sentido lo define como un derecho político, ya que "...equivale a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y a su estado para crear el derecho - que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales". Y lo define de la siguiente manera: "Es el conjunto de principios que sirven a los trabajadores para organizarse, luchar en contra del capital y conquistar niveles decorosos de existencia en el presente y una sociedad futura en la que los hombres disfruten de una oportunidad idéntica de desarrollo de sus facultades materiales y espirituales". (46)

En este mismo sentido, será abordado el desarrollo - del sindicalismo universitario, hasta alcanzar el Contrato Colectivo, y las adecuaciones que deben considerarse atendiendo al carácter especial de las relaciones colectivas en la Universidad sobre todo en el ejercicio de la huelga.

(46) CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.II, Editorial Porrúa, S.A., tercera edición, México, 1984, p. 213.

A.- El Sindicalismo Universitario.

La aspiración de la clase trabajadora quedó plenamente lograda al insertarse en el artículo 123 el derecho de sindicalización en defensa de sus intereses y por medio de luchas gremiales. Lograr frente a los patrones sus reivindicaciones laborales.

"La dispersión legislativa que da origen a la desigualdad de trato de los trabajadores, produce un panorama inquietante, principalmente por el gran número de trabajadores a quienes, por una u otra razón se les afectan sus derechos laborales". (47)

En esta situación se encontraron por más de cincuenta años de vida autónoma el personal académico, al carecer de un marco legal definido que regulara las controversias de carácter laboral. "...el primer intento de sindicalización lo encontramos en 1955, con la creación de la Unión de Profesores, Empleados y Trabajadores de las Preparatorias 1, 3 y 5". (48)

Pero, fue hasta el año de 1972, cuando un grupo de profesores pertenecientes a las Facultades de Economía y Cien-

(47) DAVALOS MORALES, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, op. cit., p. 187.

(48) Idem, p. 189.

cias Políticas y Sociales, constituyeron el denominado Consejo - Sindical, que estaba integrado especialmente por personal académico, en poco tiempo fue adquiriendo mayor presencia y en 1974 - se transformó y se constituyó como el Sindicato del Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM).

El nuevo Estatuto en vigor, aprobado por el Consejo - Universitario el 26 de junio de ese mismo año, presentaba un gran - avance, ya que reconocía la libertad de su personal, para organizarse en asociaciones o colegios, pero por otro lado, no incluía ninguna referencia a las condiciones gremiales del personal académico; por tal motivo el SPAUNAM presentó una solicitud para la realización de un Contrato Colectivo entre la Universidad y su - personal académico; el resultado de esta solicitud fue negativo. Las argumentaciones que conformaron esta negativa, fueron emitidas por las comisiones de Legislación Universitaria y del Trabajo Académico y su análisis correspondió, al capítulo primero de - este trabajo.

Aún cuando no prosperó esta solicitud, la rectoría se comprometió a designar una comisión que junto con representantes de diversas asociaciones del personal académico, incluyendo al SPAUNAM, analizara los aspectos gremiales del referido personal.

El 19 y 24 de junio de 1975, se firmaron acuerdos entre la comisión del rector y las asociaciones del personal académico; acuerdos que sirvieron de base para que la comisión de rec-

toría y los representantes de 24 asociaciones gremiales, formularan el Título de Condiciones Gremiales del Personal Académico, que fue incorporado al Estatuto del Personal Académico, el 27 de noviembre de 1975". (49)

En este título se establecieron los procedimientos para acreditar a las asociaciones y poder analizar en una comisión técnica paritaria, las condiciones y modificaciones de carácter gremial, cada dos años, y la revisión anual del salario.

La primera revisión anual del salario, se realizó el 1º de febrero de 1976, correspondiéndole el derecho al SPAUNAM, quien acreditó ser la organización mayoritaria. Esta situación continuó hasta 1979, cuando la mayoría se inclinó a las Asociaciones Autónomas del Personal Académico, las que a partir de ese momento fueron la representación del personal académico; correspondiéndoles a éstas, la segunda revisión del Título de las Condiciones Gremiales, incluyendo la revisión salarial, en el año de 1979 y la de 1980, sólo en lo referente al salario.

El SPAUNAM por su parte, insistió en subsistir el Título de Condiciones Gremiales, por un Contrato Colectivo del cual él sería el titular, aduciendo una supuesta mayoría - -

(49) CARRILLO PRIETO, Ignacio, et. al., op. cit., p. 25.

de agremiados; pretendió realizar una huelga, para presionar a las autoridades. Al no obtener los resultados deseados, efectuaron un denominado "Pacto Político de Fusión", con el Sindicato de Trabajadores Administrativos (STEUNAM), que dió origen al - STUNAM, el cual incluyó en su organización una sección académica.

Resulta indispensable destacar, en este apretado desarrollo histórico del sindicalismo del personal académico, que el STUNAM ha solicitado en varias ocasiones a las autoridades laborales que se realice un recuento entre el STUNAM y las - - AAPAUNAM, con el fin de convertirse en el sindicato de institución, para representar al personal académico como administrativo; el último intento de unificación se realizó el 25 de enero de 1988, cuando el Comité Ejecutivo del STUNAM solicitó a la - Junta un nuevo recuento de trabajadores académicos afiliados a las AAPAUNAM. (50)

Al ser adicionada la fracción VIII, mediante reforma publicada en el Diario Oficial, el 9 de junio de 1980, se creó un marco jurídico que permitió dar un reconocimiento legal a estas dos organizaciones sindicales, que por muchos años lo habían exigido, y que por falta de normatividad había sido negado.

(50) "Por un Nuevo Recuento de Trabajadores Académicos de la -- UNAM", desplegado público del Comité Ejecutivo del STUNAM, en "La Jornada", el 26 de enero de 1988, México, D.F., p.22.

"Tanto el STUNAM como las AAPAUNAM, obtuvieron su registro por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el 21 de octubre de 1980. Los sindicatos universitarios pudieron tener al fin un desarrollo normal dentro de los cauces legales, con goce de los derechos de la negociación colectiva y de huelga". (51)

Al ser determinado como un trabajo especial, la Ley estableció que los sindicatos del personal académico y del personal administrativo tendrían el trato de sindicatos gremiales y para un sindicato que agrupara tanto al personal académico como administrativo, es decir un sindicato de institución, será considerado sindicato de empresa (Artículos 353 N y 353 P).

En la primera parte del artículo 353 N, se encuentra además, que los sindicatos, "...únicamente estarán formados por los trabajadores que presenten sus servicios en cada una de ellas..." es decir, en cada Universidad. De esta manera quedó cancelada la posibilidad de constituir sindicatos de varias universidades, y con esto evitar que la acción de un sindicato único o nacional de trabajadores de diversas universidades puedan presionar de manera tal que afecten la autonomía de las instituciones de educación superior.

(51) DAVALOS MORALES, José, Constitución y Nuevo Derecho del trabajo, op. cit., p. 192.

Consideramos además que este impedimento fue limitado, y que esta prohibición debe ser extensiva a los sindicatos de institución, ya que la enorme potestad que han desarrollado en algunas universidades, rebasa en mucho las aspiraciones legítimas que en materia laboral debe buscar un sindicato, convirtiéndose en un factor de poder que interfiere en el desarrollo de la vida académica.

B.- Contrato Colectivo.

La última revisión del Título de las Condiciones Gremiales se desarrolló el 1º de febrero de 1979, debiendo revisarse a los dos años siguientes, pero el nuevo marco jurídico para la Universidad modificó esta expectativa.

Respetando la fecha, el sindicato reconocido recientemente por las autoridades laborales, las AAPAUNAM, celebró el 1º de febrero el primer Contrato Colectivo entre la Universidad y su personal académico.

Conforme a la fracción VIII del artículo 3º Constitucional, y expresamente contemplado por el artículo 353 N de la Ley, queda prohibido establecer en los contratos colectivos para el personal académico, preceptos que contemplen, "...la adm

sión exclusiva o la separación por expulsión".

Como observamos al analizar el regimen legal de la Universidad y, como se verá en el siguiente capítulo de este trabajo, esta restricción no ha sido respetada y en algunos casos ha sido violada, trayendo como consecuencia el detrimento del nivel académico en las universidades.

C.- Huelga.

El derecho a la huelga es respetado por la Legislación, de manera plena para el personal académico, pero atendiendo a sus particularidades sufre algunas modificaciones respecto del trabajador en general, "...si analizamos cada una de las causas por las que se puede acudir a la huelga, contenidas en el artículo 450 de la Ley, se podrá observar que, atendiendo a la naturaleza misma del tipo de servicio que se presta en las instituciones de educación superior, no todas podrán invocarse". (52)

Atendiendo que la Universidad no es una empresa cuyo objetivo es generar utilidades en el sentido productivo de una industria, no se puede buscar el equilibrio de los factores de

(52) Idem, p. 199.

la producción, así como tampoco el cumplimiento de las disposiciones relativas a la participación de utilidades (Artículo - - 450, fracciones I, V).

Debido al impedimento de configurar un sindicato de varias universidades, los motivos que pueden concurrir para el estallamiento de una huelga para la celebración de un contrato-ley, o exigir el cumplimiento del mismo, quedan excluidas (Artículo 450, fracciones III, IV).

Con respecto a la huelga de solidaridad, su improcedencia se sustenta en el orden superior de la constitución que, al regular las relaciones de trabajo en la Universidad antepuso como premisa principal a la autonomía, y si se presentara la - huelga por solidaridad esta atentaría directamente a este derecho. Este es el sentido que interpretamos de la Constitución, - pero existen tesis contrarias como la del maestro Néstor de - - Buen que debe ser considerada. "Esto se dice, sería un atentado en contra de la autonomía. Sobre este punto en particular quiero recordar que la autonomía no es más que una garantía frente al Estado y no frente a los trabajadores". (53)

Lo anterior no significa que la esencia de la huelga

(53) BUEN LOZANO, Néstor de, El Sindicalismo Universitario y - Otros Temas Laborales, Editorial Porrúa, S.A., México, - 1982, p. 34.

se desvirtúe, ya que el conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, obtener la celebración del contrato colectivo y su cumplimiento, así como la exigencia de la revisión de los salarios contractuales, constituyen legítimos derechos para el personal académico y que pueden provocar el estallamiento de una huelga (Artículo 450, fracciones I, II, IV y VII).

Por lo que se refiere a la Ley en el capítulo especial, la huelga presenta dos características más; por ser un servicio público, el aviso de suspensión de labores debe presentarse cuando menos con diez días de anticipación, y con el fin de no perjudicar de manera definitiva un proyecto de investigación, se podrán acordar previo al estallamiento, guardias de trabajadores que protejan el desarrollo de dicho proyecto (Artículo 353 R).

IV.3.- Derechos Procesales.

Para procurar al máximo la conciliación en el caso de que surja un conflicto entre la Universidad y su personal, la - Legislación Universitaria establece recursos que permiten que - en la mayoría de los casos se llegue a buen término, sin necesi - dad de que la autoridad jurisdiccional correspondiente tenga - que dictar un laudo para resolverlos.

A.- Comisión Mixta de Vigilancia.

Las comisiones mixtas tienen su fundamento legal, en el artículo 392 de la Ley, dicho precepto contempla los dos ele - mentos fundamentales de este cuerpo colegiado:

1.- Cumplir determinadas funciones sociales y econó - micas contempladas en el contrato colectivo y

2.- Las resoluciones que se adopten en ellas, y que - tengan el carácter de obligatorias serán ejecutadas por la Jun - ta de Conciliación y Arbitraje.

Como se ha venido observando, debido al carácter gene - ral de la Ley, el primer elemento atiende principalmente al sen - tido económico de empresa. Por lo que respecta al segunda prin - cipio, consideramos desde este momento, que una resolución con - traria al orden jurídico de la Universidad emitida para una co -

misión mixta será nula.

Esta consideración es necesaria hacerla, porque una de las comisiones mixtas que contempla el Contrato Colectivo para el personal académico; la Comisión Mixta de Vigilancia, está facultada para "supervisar la correcta aplicación de los procedimientos académicos previstos en este Contrato, particularmente los de selección, promoción y adscripción" (cláusula 113).

La integración de las comisiones será siempre paritaria y por lo que respecta a la vigilancia, estará integrada por seis representantes de la Universidad y seis representantes de las AAPAUNAM, las resoluciones serán tomadas por acuerdo unánime, y serán válidas con la concurrencia de, cuando menos tres representantes de alguna de las partes. (54)

Al referirnos a los concursos de oposición, observamos que existe un Título completo en el Estatuto para el Personal Académico que regula los recursos de reconsideración, sobre decisiones que afecten la situación académico del personal -- emitidas por las autoridades universitarias, así como el de revisión en los concursos de oposición; cabría hacernos la pre--

(54) Artículos 2, 3, del Reglamento de la Comisión Mixta de Vigilancia del Personal Académico en vigor.

gunta, ¿qué sentido tienen las actuaciones de la Comisión Mixta de Vigilancia, si existen estos recursos?

La cláusula 113 establece que "Las autoridades universitarias cumplimentarán, las resoluciones de dicha comisión en un plazo no mayor de diez días".

Conforme a lo establecido en la cláusula anterior, - se pueden presentar situaciones de hecho, que ponen en entredicho, la facultad exclusiva de la Universidad de regular los aspectos de carácter académico, hasta el momento la Institución ha estado atenta para que no se presenten tales resultados, pero consideramos peligroso, que existan canales, donde se puedan filtrar elementos extraños a un proceso que requiere ser - cada vez más académico, por el bien de todos los Universitarios.

B.- Junta Especial 14-Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Al establecerse un marco jurídico especial para regular las relaciones entre la Universidad y su personal, también fue necesario que el Órgano jurisdiccional competente para resolver los conflictos que surgieran de dichas relaciones, tuvieran ese mismo carácter.

El artículo 353 S de la Ley, determina que funciona-

rán Juntas Especiales para conocer los asuntos laborales de -- las universidades y estarán integrados por un presidente, un -- representante de cada universidad o institución, y por el re- -- presentante de sus trabajadores académicos o administrativos según sea el caso.

Conforme a lo establecido por el precepto anterior, fue creada la Junta Especial 14-bis de la Federal de Concilia- ción y Arbitraje, la cual está facultada para resolver dichos conflictos; de esta manera los derechos de las universidades - y los de sus trabajadores serán conocidos por representantes - íntimamente ligados a la actividad que se desarrolla en las - instituciones.

CAPITULO V

ANALISIS DE LA SITUACION ACADEMICO-LABORAL EN OTRAS UNIVERSIDADES.

En este capítulo se pretende establecer que los factores de tipo político, originados por movimientos sociales o sindicales, han modificado el sentido de la fracción VIII del artículo 3º Constitucional, provocando efectos negativos en la vida académica en las universidades.

No se pretende con esto, desvirtuar la imagen del sin dicalismo universitario que es, por el contrario un ejemplo cla ro del proceso histórico de la lucha de la clase trabajadora, - cuyos frutos se manifiestan en el ordenamiento laboral. Pero - las aspiraciones legítimas del movimiento sindical universita-- rio, debe ser muy respetuoso de la regulación de la carrera aca démica.

La injerencia que han desarrollado algunos sindicatos en el terreno académico, por medio de la negociación colectiva, ha provocado a corto o largo plazo efectos contrarios, perjudicando tanto a los trabajadores como a las propias Instituciones educativas.

V.1.- Universidad Autónoma de Guerrero.

El origen de la Universidad Autónoma de Guerrero se encuentra en el Instituto Literario de Tuxtla, fundado en 1869, - mismo que se transformaría en el Colegio del Estado en 1942.

La Universidad propiamente dicha nace en 1960, no - - obstante fue hasta 1963, cuando su Ley Orgánica le otorgó el carácter de autónoma.

Desde sus inicios la Universidad, tuvo fuertes enfrentamientos con el Gobierno Estatal, lo que provocó la desaparición de poderes en 1960 y la conquista de la autonomía.

A principios de 1971, entre la gran actividad política que vivía la entidad, el rector Castrejón Rojas después de haber sido secuestrado, renuncia. Lo cual provocó "...abrir una coyuntura a las fuerzas de izquierda dentro de la universidad". (55)

A partir de ese momento se inicia una nueva época para la Universidad Autónoma de Guerrero que será conducida por organizaciones de izquierda, a partir del rectorado del doctor Rosalfo Wences Reza en mayo de 1972.

(55) GUTIERREZ AVILA, Miguel Angel, "Influencia Decisiva de la - UAG en la Vida Social y Política de Guerrero", en "El Excelsior", México, D.F., 31 de marzo de 1987, secc. Metropolitana, pp. 2 y 3.

En este contexto cabe destacar que, "En 1981, en la UAG trabajaban PSUM, PRT, PMT, PPR, Punto Crítico, ORP, MLR, LMO, OIR, AR, La corriente wencista, "que encabezaba el caudillismo", la Asociación Nacional Revolucionaria, los grupos -- Ho Chi Minh, MRP, MPD, frentes populares del socialismo, la -- CCT, además de grupos de estas corrientes, entre otras". (56)

En el plano académico, con motivo de esta intensa actividad política, se desarrolla una amplia participación de todos los sectores en la toma de decisiones, que abarca desde luego el del ingreso y promoción del personal académico.

La Ley Orgánica en vigor establece únicamente que - los profesores serán considerados servidores públicos, y que - la forma de su designación y promoción la fijará un reglamento (Artículo 25).

Del Estatuto General, cabe destacar que en la segunda parte del artículo 74 se establece que "Los derechos y obligaciones de los trabajadores académicos y administrativos serán establecidos en o los contratos colectivos de trabajo que se - pacten bilateralmente con el o los sindicatos, que representen el interés profesional de aquellos.

(56) GIL, Teresa, "Ninguna Organización Política debe estar sobre los Intereses de la UAG, señaló Efraín Bermúdez", en el "Uno Más Uno", México, D.F., 20 de marzo de 1987, p. 7.

De la misma forma se convendrá su ingreso, promoción, categorías y demás condiciones del trabajo". Este precepto fue aprobado en junio de 1980, fecha en que también se dió la reforma constitucional sobre esta materia, pero en la actualidad se conserva en los mismos términos. Se establece además la prohibición de la cláusula de exclusión (Artículo 75).

Como se observa de lo anterior, el contrato colectivo es el ordenamiento de mayor relevancia para regular los aspectos académicos, que si bien establece que el concurso de oposición es el único medio para el ingreso del personal académico, (cláusula 15), éste se desarrolla en coordinación estrecha entre el sindicato y la Universidad. El jurado para calificar los concursos, será designado en forma bipartita y paritaria, por la Secretaría General de la Universidad y por el Comité Ejecutivo Central del Sindicato (Cláusula 16.2).

Existe además, una bolsa de trabajo para cubrir las plazas vacantes que se puedan presentar en el semestre, la cual estará a cargo de la Comisión Mixta de Admisión y Promoción, en ella se inscribirán los concursantes que, habiendo obtenido el mínimo aprobatorio, no hubieran sido contratados.

Es necesario reiterar que la norma constitucional faculta exclusivamente a la Universidad para regular los aspectos

académicos y en el caso de la Universidad Autónoma de Guerrero esta facultad ha sido compartida inconstitucionalmente con el sindicato.

De lo anterior se puede establecer que el ingreso y promoción, es un elemento que refleja la situación académica y política que vive una institución, que determina además la relación que se establece con el gobierno.

La historia nos ayuda a observar mejor estos fenómenos; la Universidad Nacional en los años treinta debido a su excesiva politización, no cumplía cabalmente con sus objetivos, y al igual que la Universidad Autónoma de Guerrero vivieron situaciones semejantes en que les fue suprimido el subsidio, como una medida extrema adoptada por el gobierno, con el fin de crear una crisis total en las instituciones, en busca de su desaparición.

V.2.- Universidad Autónoma de Oaxaca.

La Universidad de Oaxaca al igual que la Universidad de Guerrero "...se ha convertido en caja de resonancia de los problemas económicos, sociales y políticos, especialmente a raíz de que en los últimos ocho años el grado de politización entre catedráticos y alumnos ha crecido notablemente". (57)

La última crisis que vivió esta universidad culminó con el desconocimiento del rector César Mayoral Figueroa por parte de la asamblea universitaria, máxima autoridad de la Institución, el 23 de abril de 1986.

El sindicato tiene una presencia muy importante en el desarrollo de la carrera académica. Con la firma del contrato colectivo de 1986 se consiguió que el personal académico contratado hasta octubre de 1980 y que estuviera laborando fuera considerado de base, se presentó una figura difícil de entender; - "Definitividad por Prescripción".

Se puede ser profesor titular o definitivo cuando habiendo obtenido una beca el maestro haya terminado sus estudios de licenciatura, especialidad, maestría o doctorado y se reincorpore a la universidad.

(57) SAN MARTIN, Ismael; "Congela la UABJO Varios Proyectos por la Crisis; Aducen Marginación de los Gobiernos", en "El Excelsior", México, D.F., 14 de noviembre de 1986, sección de los Estados, p. 1.

La regla general para obtener la definitividad o la base es por medio de un concurso de oposición pero en éste, al igual que en la Universidad de Guerrero, el sindicato interviene y supervisa dichos concursos.

"Todos los asuntos relacionados con el personal académico serán analizados por una comisión bipartita integrada con, por lo menos dos representantes de la Universidad y dos del Sindicato". (58)

La falta de un subsidio adecuado es otro elemento que habrá de agregarse a la problemática de esta Universidad, que da como resultado la disminución en la calidad de la enseñanza.

(58) Cláusula 8: Contrato Colectivo entre la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca y el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Oaxaca, S.T.A.U.O., en vigor.

V.3.- Universidad Autónoma de Puebla.

La Universidad de Puebla nace en 1937, y su condición como institución autónoma la alcanza hasta 1956. Su actual Ley Orgánica (1963) al referirse al personal académico, determina que para que un nombramiento sea definitivo se realizará necesariamente un concurso de oposición o cualquier otro procedimiento igualmente idóneo, mismos que estarán regulados por el Estatuto y por los Reglamentos especiales (Artículo 18).

El rector está facultado para nombrar a los profesores e investigadores interinos (Artículo 12, fracción IV). Pero en la realidad el proceso de ingreso o promoción se desarrolla en coordinación directa entre las autoridades y el sindicato, "Cuando se generen plazas vacantes definitivas y no pueden ser convocados en forma inmediata los exámenes, la Dirección General de Relaciones y Asuntos Laborales, las declarará al Sindicato. Serán cubiertas por éste o a propuesta de la Universidad por trabajadores por tiempo determinado de acuerdo a lo establecido en el Capítulo de la Contratación..." (59)

Existe además una Comisión Bipartita de Admisión y Promoción que tiene por objeto el organizar y vigilar el cumpli

(59) Cláusula 113, fracción I: Contrato Colectivo entre la Universidad de Puebla y el Sindicato Unico de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Puebla SUNTUAP, en vigor.

miento de los procedimientos generales para la realización de los concursos de oposición (Cláusula 114).

A este tipo de prerrogativas que ha logrado el sindicato, hay que agregar, que es un sindicato de institución, que lo convierte, como apuntamos en el capítulo anterior, en un factor que rebasa los intereses gremiales, para convertirse en un elemento de influencia determinante dentro de la Universidad.

Si bien en esta casa de estudios no se han presentado situaciones críticas, respecto a su presupuesto, como en las universidades de Oaxaca y Guerrero, su relación con el gobierno no es de colaboración y muchos proyectos académicos no se pueden desarrollar plenamente bajo estas condiciones.

V.4.- Universidad Autónoma de Sinaloa.

La Universidad de Sinaloa con cerca de ciento veinte años de vida, presenta en la actualidad problemas de masificación, un presupuesto raquítico, el sindicato de trabajadores - agrupa tanto al personal académico, como al administrativo, sus autoridades son fuertemente cuestionadas sobre su actividad par-tidista y sobre todo el nivel de la educación que se imparte es considerado bajo.

Al estudiar la Ley Orgánica vigente (1972), encontramos que en lo referente a la designación del personal académico no se hace referencia alguna al ingreso por concurso de oposición, si bien, este procedimiento es regulado por el Reglamento General y el Contrato Colectivo, se deja abierta la posibilidad de que un ordenamiento secundario determine que un simple análisis curricular otorgue la definitividad para la docencia.

Respecto a la regulación que se desarrolla, en el Contrato Colectivo, nos parece muy gráfica la parte introductoria de la cláusula 76 que establece que "La contratación y promoción del personal académico, es función exclusiva de los órganos de gobierno que existen en cada una de las dependencias de la U.A.S.; para ello estos órganos se sujetarán a los procedimientos establecidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y en los términos derivados del mismo".

La fuerza que puede adquirir un sindicato de Institución dentro de las universidades, se puede manifestar de muchas maneras y consideramos que un claro ejemplo de ello, es el establecimiento de la cláusula de ingreso para el personal académico, prohibida expresamente por el artículo 353 Q de la Ley Federal del Trabajo.

De manera concreta la segunda parte de la cláusula 76 determina que: "El Sindicato como único titular y administrador del presente Contrato Colectivo de Trabajo, tiene el derecho de proponer a los órganos de cogobierno las personas que aspiren a ocupar plazas de trabajo, tanto aquellas de nueva adscripción como las de promoción de acuerdo a lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo".

Existe además una Comisión Mixta General de Admisión, Adscripción y Promoción, asimismo una Comisión por cada centro de trabajo, las cuales realizan una actividad preponderante en el desarrollo de la carrera docente, de las facultades de dichas comisiones destacan las siguientes:

Redactar la convocatoria a concurso de oposición y promoción (Cláusula 77, fracción f).

Recibir solicitudes de miembros del personal académico que deseen ser evaluados para fines de promoción (Artículo

77, fracción K).

Es incompatible la contratación y promoción del personal académico, que se realice sin la participación de dichas comisiones (Cláusula 78).

Las comisiones podrán participar como observadores en los concursos de oposición (Cláusula 81).

En el estudio de ésta y de las demás universidades - que incluye este capítulo, no se pretende desarrollar un análisis profundo de la situación académico-laboral que viven estas - instituciones, pero si de alguna manera, evidenciar como bajo - situaciones políticas de negociación, los preceptos constitucionales son quebrantados o en el mejor de los casos, ignorados.

V.5.- Universidad Autónoma de Zacatecas.

En 1920 el Colegio del Estado se transforma en el Instituto de Ciencias de Zacatecas. En 1960 el instituto se re forma al adquirir su autonomía, denominándose entonces Instituto Autónomo de Ciencias de Zacatecas, un poco más tarde en 1968 adquiría el nombre de Universidad Autónoma de Zacatecas.

El desarrollo normativo de la carrera académica de esta Universidad, se manifiesta en primer término en su Ley Orgánica del 3 de agosto de 1968. Para que un profesor adquiriera el carácter de definitivo es necesaria la aprobación de un concurso de oposición (Artículo 28).

Respecto de los profesores interinos se determina que éstos, serán designados por el rector, pero con la modalidad de que se hará de una terna presentada por el consejo técnico (Artículo 29).

Respecto del concurso de oposición, el Estatuto General y el Reglamento Académico regulan un procedimiento muy completo, que respeta de manera general los lineamientos de un proceso académico. Pero el Contrato Colectivo presenta cláusulas que contradicen de manera importante la facultad de la Universidad de regular de manera exclusiva el ingreso y promoción de su personal académico.

Al considerar como se manifiesta el concurso de oposición en las anteriores universidades, observamos que, la intensa participación de comisiones mixtas o bien de la representación del sindicato se expresa en diversos ordenamientos de su Legislación. En el caso de la Universidad de Tercerías los ordenamientos acatan el sentido que se debe dar a la carrera académica; pero es por medio de la negociación colectiva como se ha logrado establecer la participación de un sindicato en estos aspectos.

Lo anterior se puede observar más claramente, al analizar una serie de divergencias que el contrato colectivo presenta respecto del Estatuto General. El Estatuto establece por ejemplo, que el jurado calificador estará integrado por el director, el cual excepcionalmente delegará su función al profesor de mayor antigüedad de la dependencia y por dos sinodales que serán designados por el Consejo Técnico, Artículo 117, fracciones I, II).

El Contrato Colectivo por el contrario, determina que el jurado se integrará por el director, quien podrá delegar su representación si considera que la materia o área del examen no es de su competencia, por un sinodal nombrado por el consejo técnico y un sinodal nombrado por el sindicato (Cláusula 20, fracción V).

Podemos concluir, que no basta con tener una legislación que regule de manera idónea, lo que debe ser una carrera académica, sino y más importante, tener la voluntad política - de no permitir que este principio de superación académica, se ponga en una mesa de negociaciones.

V.6.- Universidad Autónoma Metropolitana.

La intención de ubicar a la Universidad Metropolitana en la última parte de este capítulo, corresponde a la experiencia que, con motivo de la reforma al artículo 3º Constitucional, Ji6 inicio a un proceso de adecuación, con el fin de estructurar la carrera académica, bajo los lineamientos de dicho precepto.

El 17 de septiembre de 1973 fue publicada en el Diario Oficial la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Metropolitana, esta ley fue el producto de un estudio desarrollado por la ANUIES sobre la educación superior. En ella se determinaba entre otros aspectos que las relaciones laborales se regirían por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Conforme a este marco jurídico la universidad en 1976, pactó con el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, las Condiciones Generales de Trabajo, siendo revisadas en dos ocasiones más, 1978 y 1980.

Con motivo de la amenaza de huelga, la universidad interpuso el 4 de agosto de 1961 una demanda ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en la que se solicitó dejar sin efectos varias disposiciones de las Condiciones Generales

de Trabajo, por oponerse al artículo 3º fracción VIII Constitucional y al Capítulo XVII de la Ley Federal del trabajo.

Conviene aclarar que en las Condiciones Generales de Trabajo, se encontraban cláusulas en las que el sindicato - - intervenía de manera directa en los procedimientos de ingreso del personal académico. La demanda planteó que la exclusividad de legislar sobre esta materia debería ser apoyada por órganos o instancias pertenecientes sólo a la Universidad.

Otro aspecto importante en la demanda fue que las - cláusulas relativas a definición, clasificación y funciones - del personal académico deberían quedar canceladas, ya que se - determinó que era una condición necesaria para complementar - las reglas de ingreso, promoción y permanencia del personal -- académico.

El desarrollo de este procedimiento laboral provocó conflictos internos mayúsculos, el Colegio Académico (equiparable al Consejo Universitario de la Universidad Nacional), determinó que el conflicto debe ser resuelto dentro de los marcos internos de la Institución y que el "Rector General, en su carácter de representante legal, se desista de inmediato de la demanda interpuesta ante la Junta Federal de Conciliación y

Arbitraje". (60)

Poco después el 23 de octubre de 1981 fue conocido el laudo de la Junta que en términos generales contiene estos razonamientos:

1.- No puede hablarse de retroactividad, porque el cambio de disposiciones son originadas por una reforma constitucional.

2.- Sólo podrá ser materia de revisión aquellos aspectos que sean susceptibles de contratación colectiva y

3.- La admisión, promoción y permanencia no son materia de contratación colectiva y que por lo tanto lo pactado con anterioridad carece de vigencia.

La determinación de la Junta, acrecentó la crisis interna en la universidad. Ante la postura asumida por el Colegio Académico, la Junta Directiva (Junta de Gobierno) acordó que "El Colegio excede sus facultades y limita las del Rector General como representante legal de la Institución. Por lo tanto, el Rector General no está obligado a cumplir este acuerdo". (61)

(60) PEREZ CARRILLO, Agustín, "La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y la Materia del Ingreso, Promoción y Permanencia de su Personal Académico", en Cuadernos de Legislación Universitaria, UNAM, Nueva Epoca, No. I, Vol. I, México, 1986, p. 100.

(61) Idem, p. 101

Este acuerdo se dió el 4 de noviembre de 1981, dos días antes de que estallaré la huelga planteada por el sindicato, por violaciones al contrato, entre estas 'violaciones' se encontraba el incumplimiento de plazos para la contratación y promoción del personal académico, así como la prórroga de contrataciones temporales del personal académico.

La Universidad, fundamentaba su negativa de resolver favorablemente estos aspectos al sindicato, basándose en la resolución emitida por la Junta. El 13 de noviembre se firmó un acuerdo entre la universidad y el sindicato para levantar la huelga; en dicho acuerdo no fueron resueltos los conflictos relacionados con ingreso y promoción del personal académico.

Este ambiente de confrontación culminó con la renuncia del rector general, doctor Fernando Salmerón Ruiz. El sindicato por su parte, presentó demanda de amparo directo en contra del laudo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 28 de enero de 1982, negó el amparo, e independientemente del análisis que se hace a los conceptos de violación, nos referiremos a los puntos de fondo.

Al emitir el laudo combatido no se viola el artículo 14 Constitucional, ya que la aplicación de la fracción VIII del artículo 3º Constitucional se realiza sobre una situación jurídica, dentro de un periodo de vigencia de dichas disposiciones, sin que tal aplicación pueda considerarse retroactiva, por tratarse de un artículo de la propia Constitución.

También sostuvo que era cierta la aceveración de la Junta en el sentido de que "...todo lo relativo a la contratación del personal académico es de la competencia exclusiva de la Universidad Autónoma Metropolitana y por lo tanto, el Sindicato no tiene ninguna intervención... sólo al Colegio Académico... - le corresponde decidir en cuanto al deslinde de la regulación académica y tal regulación laboral..." (62)

El Colegio Académico emitió en diciembre de 1981 un acuerdo, el cual definía que los aspectos académicos eran facultad exclusiva de regulación, de ese cuerpo colegiado y con base en esa facultad expidió en febrero de 1982 el Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico y en noviembre de ese mismo año el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, vigente en la Universidad Autónoma Metropolitana.

Con esta condensada exposición de lo acontecido en la

(62) Idem, p. 99.

Universidad Metropolitana, se demuestra la eficiencia normativa de la reforma constitucional y legal en materia de ingreso, promoción y permanencia del personal académico.

El precio para alcanzarla fue alto, suspensiones de labores, enfrentamiento entre importantes órganos de gobierno, renuncia del Rector General; pero al final el resultado fue muy positivo.

La experiencia desarrollada en esta Universidad es - un ejemplo de voluntad política de que, con el apoyo normativo existente, se pueden transformar situaciones de índole académico, alejándolas de presiones externas y de negociación.

Experiencia que debería generalizarse en las universidades del país, en bien de la educación, y en bien de México.

CONCLUSIONES

- 1.- La Universidad como una palanca de transformación social - al ejercer cabalmente sus funciones básicas; docencia, investigación y difusión de la cultura, genera un factor aún más importante, la movilidad social de sus alumnos. Mismos que son seleccionados con criterios académicos, violar estos procedimientos constituiría atentar contra el proyecto histórico que busca en la educación y la cultura el mejor porvenir de la Nación.
- 2.- En la relación de trabajo entre la Universidad y el personal académico, el elemento de subordinación adquiere un matiz diferente a lo establecido por la norma laboral, ya que la libertad de cátedra supone la más alta libertad intelectual, que no se puede desarrollar bajo la relación jerárquica que supone la subordinación, pero debemos considerar el carácter general de la Ley misma.

La subordinación en el personal académico se presenta por ejemplo, al desarrollar un curso, con base en un programa o plan de estudios previamente determinado, durante un período establecido y con un horario que deberá respetar.

3.- La adición de la fracción VIII del artículo 3º Constitucional del 9 de junio de 1980, reunió las aspiraciones planteadas por los universitarios, al armonizar los derechos irrenunciables de las universidades, como el ingreso, promoción y selección de su personal académico, con el desarrollo respetuoso de las relaciones laborales.

4.- Existen aspectos académicos que repercuten en la relación laboral, tal es el caso de los concursos de oposición que originan la definitividad, ya que ésta reúne todas las características que tiene la estabilidad en el empleo, misma que es un derecho eminentemente laboral.

Otro ejemplo de este fenómeno, es el año sabático, este derecho originado por un nivel académico preexistente, tiene por objeto la superación académica, pero al separarse de sus labores durante un año, lo hará con goce de salario íntegro y sin la pérdida de antigüedad, derechos que pertenecen al marco laboral.

5.- El contrato colectivo es el cuerpo legal donde se encuentran materializados los derechos de los trabajadores, pero en el caso de las universidades existen aspectos académicos que no pueden encontrarse en una regulación contractual, ya que esto provoca efectos negativos que afectan tarde o temprano tanto al sector académico como a la institución a

a la que pertenece.

6.- Como se observó en el proceso histórico de la Universidad - Nacional, así como el estudio que se realizó en el capítulo quinto de este trabajo, referente a diversas universidades, la excesiva politización provoca algunos fenómenos comunes tales como: Inestabilidad en los órganos de gobierno; deterioro progresivo de la relación con el Gobierno federal y local, según sea el caso; restricciones importantes en cuanto al subsidio otorgado por éstos y; el menoscado del nivel académico.

7.- La razón de establecer en el artículo 353 N de la Ley Federal del Trabajo la prohibición de constituir sindicatos de varias universidades, fue la de evitar que la acción de un sindicato único pueda presionar de tal manera que afecte - la autonomía de las instituciones de educación superior.

8.- Se debe hacer extensiva la prohibición por parte de la Ley Federal del Trabajo para constituir sindicatos de Institución, ya que la enorme potestad que han desarrollado en algunas universidades, rebasa en mucho las aspiraciones legítimas que debe buscar el sindicalismo, convirtiéndose en un factor de poder, que lesiona el principio de autonomía y - que interfiere en la consolidación de la vida académica de

estas universidades.

- 9.- El proceso de negociación colectiva ha provocado que en algunas universidades, se encuentren cláusulas que regulen aspectos relacionados con el ingreso, promoción y permanencia del personal académico. Es necesario reiterar que la norma constitucional faculta exclusivamente a las instituciones de educación superior, autónomas por Ley, para regular los aspectos académicos y en el caso de estas universidades, esta facultad ha sido compartida inconstitucionalmente con los sindicatos.

- 10.- Debido a la falta de un marco jurídico exclusivo, la Universidad Autónoma Metropolitana pactó una serie de cláusulas en las que el sindicato intervenía de manera directa, en los procedimientos de ingreso del personal académico. Con motivo de la reforma constitucional, que otorgó una regulación específica para las instituciones autónomas de enseñanza superior. La Universidad mediante un juicio logró que se dejara sin efecto el clausulado que se refería a los aspectos académicos.

- 11.- Concluimos que con el apoyo normativo existente y con voluntad política, se pueden recuperar los espacios que son conferidos de manera exclusiva por nuestra Constitución, para

desarrollar una efectiva carrera académica dentro de las --
Universidades, lo que repercutirá en forma directa en bene-
ficio del país.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALARCON, Alicia, El Consejo Universitario, Sesiones de - 1924-1977, UNAM-Dirección General de Publicaciones, México, 1979.
- 2.- BARQUIN ALVAREZ, Manuel e Ignacio CARRILLO PRIETO, La Regulación del trabajo en las Instituciones Autónomas de - Educación Superior, UNAM-Dirección General de Publicaciones, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Centro de - Documentación Legislativa Universitaria, México, 1984.
- 3.- BARQUIN ALVAREZ, Manuel et. al., Planeación y Regulación en la Educación Superior, UNAM-Dirección General de Publicaciones, México, 1981.
- 4.- BERNHEIM TUNNERMANN, Carlos, De la Universidad y su Problemática, UNAM-Dirección General de Publicaciones, México, 1981.
- 5.- BUEN LOZANO, Néstor de, Derecho del Trabajo, tomos I y - II, Editorial Porrúa, S.A., cuarta edición, México, 1981.
- 6.- BUEN LOZANO, Néstor de, El Sindicalismo Universitario y - otros Temas Laborales, Editorial Porrúa, S.A., México, - 1982.
- 7.- CARRILLO PRIETO, Ignacio, El Personal Académico en la Legislación Universitaria, UNAM-Dirección General de Publicaciones, Comisión Técnica de Estudios de Legislación Universitaria, México, 1976.
- 8.- CARRILLO PRIETO, Ignacio, et. al., El Conflicto Laboral - en la Universidad Nacional Autónoma de México en 1977, - UNAM-Dirección General de Publicaciones, México, 1980.
- 9.- CARRILLO PRIETO, Ignacio, et. al., La Contratación Colectiva del Personal Académico en el Derecho Comparado, - UNAM-Dirección General de Publicaciones, México, 1982.
- 10.- CARPIZO, Jorge, Estudios Constitucionales, UNAM-Dirección General de Publicaciones, Instituto de Investigaciones Jurídicas, serie 6, Estudios Doctrinales núm. 48, México, - 1980.
- 11.- CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Editorial Porrúa, S.A., novena edición, México, 1984.

- 12.- CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, tercera edición, Editorial Porrúa, S.A., México, - 1984.
- 13.- DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, - Editorial Porrúa, S.A., México, 1988.
- 14.- DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, tercera edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1990.
- 15.- HENRIQUEZ UREÑA, Pedro, Universidad y Educación, UNAM-Coordi nación de Difusión Cultural, Textos de Humanidades núm. 40, México, 1985.
- 16.- HURTADO MARQUEZ, Eugenio, La Universidad Autónoma - - 1929-1944, UNAM-Dirección General de Publicaciones, Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos, México, 1976.
- 17.- MADRAZO, Jorge, El Sistema Disciplinario de la Universidad Autónoma de México, UNAM-Dirección General de Publicaciones, Instituto de Investigación Jurídicas, México, 1980.
- 18.- MARIA Y CAMPOS, Alfonso de, Estudio Histórico-Jurídico de la Universidad Nacional (1881-1929), UNAM-Dirección General de Publicaciones, Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos, México, 1975.
- 19.- OROZCO HENRIQUEZ, J. Jesús, La Contratación Colectiva y - la Selección, Promoción y Definitividad del Personal Académico en las Universidades de México y los Estados Unidos de América, UNAM-Dirección General de Publicaciones, México, 1982.
- 20.- TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Social Mexicano, Editorial Porrúa, S.A., México, 1978.
- 21.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, quinta edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.
- 22.- VALADES, Diego, El Derecho Académico en México, UNAM-Secretaría General Auxiliar, México, 1987.
- 23.- VALADES, Diego, La Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM-Dirección General de Publicaciones, Comisión Técnica de Legislación Universitaria, México, 1974.

- 24.- VALADES, Diego, et. al., El Conflicto Laboral de la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM-Dirección General de Publicaciones, México, 1977.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, - comentada, UNAM-Rectoría, Instituto de Investigaciones - Jurídicas, México, 1985.
- 2.- Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, publicada en el "Diario Oficial de la Federación", el 6 de enero de 1945, UNAM-Oficina del Abogado General, Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, segunda edición actualizada, México, 1990.
- 3.- Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencias - por CLIMENT BELTRAN, Juan B., segunda edición, Editorial Esfinge, S.A., México, 1984.
- 4.- Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México, del 9 de marzo de 1945, UNAM-Oficina del Abogado General, Dirección General de Estudios de Legislación - Universitaria, segunda edición actualizada, México, 1990.
- 5.- Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, del 28 de junio de 1974, UNAM-Oficina del Abogado General, Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, segunda edición actualizada, México, 1990.
- 6.- Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, -- (1989-1991).
- 7.- Reglamento de las Comisiones Dictaminadoras del Personal Académico, del 12 de enero de 1977, UNAM-Oficina del Abogado General, Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, segunda edición actualizada, México, 1990.

FUENTES HEMEROGRAFICAS

- 1.- "El Excelsior", 14 de noviembre de 1986, secc. de Los Estados, México.
- 2.- "El Excelsior", 31 de marzo de 1987, secc. Metropolitana, México.
- 3.- "Gaceta UNAM", Órgano informativo de la Universidad Nacional Autónoma de México, tercera época, vol. X, núm. 11, Ciudad Universitaria, 9 de junio de 1975.
- 4.- "La Jornada", 10 de diciembre de 1987, México, D.F.
- 5.- "La Jornada", 26 de enero de 1988, México, D.F.
- 6.- "Uno más Uno", 20 de marzo de 1987, México, D.F.

OTRAS FUENTES

- 1.- "Circular emitida por la Dirección General de la UNAM", núm. 14-90, 25 de septiembre de 1990.
- 2.- "Cuadernos de Legislación Universitaria", UNAM-Dirección General de Publicaciones, Dirección General de Estudios de Legislación universitaria, nueva época, núm. 1, vol. I, México, 1986, núm. 3, vol. II, México, 1987.
- 3.- "Cuadernos del Centro de Documentación Legislativa Universitaria", UNAM-Dirección General de Publicaciones, núm. 7, ene-jun. 1983, vol. III, México, 1984.
- 4.- "Interpretación de la Legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México", 1973-1986, UNAM-Oficina del Abogado General, Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, segunda edición, México, 1979.
- 5.- SARUKHAN KERMEZ, José, "Palabras pronunciadas durante el Acto de Posesión", como Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México, 3 de enero de 1990.
- 6.- "Seminario Latinoamericano de Legislación Universitaria", Memoria, UNAM-Dirección General de Publicaciones, Coordinación de Humanidades, México, 1979.