

775  
247



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LOS TRABAJADORES ACADEMICOS EN LAS  
ESCUELAS PARTICULARES INCORPORADAS A  
LA UNAM EN EL DISTRITO FEDERAL  
(TRES ESCUELAS LAICAS)**



FACULTAD DE DERECHO  
SECRETARIA DE EXAMENES  
EXAMENES PROFESIONALES

**TESIS PROFESIONAL**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A :**  
**JOSE LUIS RODRIGUEZ MONTALVO**



MEXICO, D. F.

1992

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **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.

**LOS TRABAJADORES ACADEMICOS EN LAS ESCUELAS PARTICULARES  
INCORPORADAS A LA UNAM EN EL DISTRITO FEDERAL.  
(EL CASO DE TRES ESCUELAS).**

-INDICE GENERAL-

	Pág.
INTRODUCCION.....	1
<b>CAPITULO I.      <u>GENERALIDADES</u>.....</b>	<b>7</b>
1.1.      El Régimen Jurídico de la Educación en México.....	7
1.2.      Los Trabajadores Adémicos en las Escuelas Particulares.....	23
1.3.      La Problemática Educativa en el Distrito Federal.....	25
<b>CAPITULO II.    <u>LA REGULACION DE LAS INCORPORACIONES EN LA UNAM</u>.....</b>	<b>32</b>
2.1.      La Ley Orgánica de la UNAM.....	32
2.2.      Estatuto General de la UNAM.....	38
2.3.      La Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios.....	41
2.3.1. Procedimientos Relativos a Instituciones con Estudios Incorporados.....	44
2.3.2. Supervisión Académica de las Escuelas Incorporadas.....	49
<b>CAPITULO III.  <u>EL REGIMEN JURIDICO APLICABLE A LOS TRABAJADORES ACADEMICOS DE LAS ESCUELAS PARTICULARES</u>.....</b>	<b>64</b>
3.1.      Los Tipos de Contratación.....	64
3.2.      Condiciones de Trabajo.....	89
3.2.1. Jornada de Trabajo.....	91
3.2.2. Días de Descanso.....	93
3.2.3. Vacaciones.....	95
3.2.4. Salarios.....	98
3.2.5. Reparto de Utilidades.....	107

3.2.6.	Obligaciones de Patrones y Trabajadores.....	109
3.2.7.	Habitación para los Trabajadores.....	113
3.2.8.	Capacitación y Adiestramiento... ..	114
3.2.9.	Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso.....	115
3.2.10	Invenções de los Trabajadores.....	116
3.2.11	Trabajo de las Mujeres.....	116
3.2.12	Relaciones Colectivas de Trabajo.....	117
CAPITULO IV.	<u>OTRAS LEYES APLICABLES</u> .....	118
4.1.	La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.....	118
4.1.1.	Obligatoriedad.....	119
4.1.2.	Seguros que Incorpora.....	121
4.2.	Infonavit.....	132
4.3.	Fonacot.....	135
CONCLUSIONES.....		137
BIBLIOGRAFIA.....		142

## INTRODUCCION.

El derecho del trabajo nació como una necesidad de proteger a la clase trabajadora frente al capital; su finalidad, la de mejorar las condiciones de los trabajadores, a la luz de los postulados de este derecho y sin apartarnos del rigor científico, nos proponemos abordar el tema de los trabajadores académicos de las escuelas particulares incorporadas a la UNAM en el Distrito Federal.

No sin antes destacar la importancia de la empresa escolar y sus elementos, para entenderla y darle un adecuado tratamiento en nuestro análisis. Sobre todo para una nación como la nuestra que necesita de instituciones, planes y programas más óptimos para su progreso, por que de la educación de nuestro pueblo depende el futuro de la nación.

La aparición del derecho del trabajo se hizo necesario, por el abuso del patrón contra los trabajadores. El fuerte sobre el débil. La historia del derecho del trabajo no es otra cosa que la historia misma del hombre en pos de su progreso, seguridad, justicia, bien común y su seguridad social.

Nos proponemos analizar las diferencias existentes entre lo que las leyes dicen y lo que en realidad sucede con

los trabajadores académicos en las escuelas particulares que analizamos en este trabajo.

Revisaremos las leyes aplicables en materia educativa y que son de especial interés para el personal docente, la problemática del citado personal y la problemática educativa del Distrito Federal, serán temas del primer capítulo.

Veremos que la Universidad Nacional Autónoma de México por medio de su Ley Orgánica y demás disposiciones, regula algunos aspectos de la incorporación, y vida académica interna de sus escuelas incorporadas, al señalarles sus obligaciones académicas. Este hecho deriva en la obligación que tienen las escuelas de someterse; a la inspección y vigilancia de la UNAM.

Los alumnos que estudian en las escuelas particulares por el hecho de estar incorporados a la UNAM, no significa que sean alumnos de ésta, lo mismo ocurre con el personal académico de dichas escuelas, es decir son sus trabajadores, pero no son trabajadores de la UNAM. Por lo que no es aplicable a los académicos de las escuelas privadas el Estatuto del personal Académico.

Posteriormente se analiza la ley laboral aplicable a los trabajadores académicos, señalando los aspectos de mayor importancia, en especial aquellos que no se cumplen, o los que son vulnerados o restringidos en perjuicio del trabajador docente de las escuelas privadas.

Pasamos luego al análisis de la ley del Seguro Social, Infonavit y Fonacot aplicables a los profesores, para finalizar con las conclusiones que a manera de sugerencias vienen a resolver la problemática que planteamos durante el desarrollo de este trabajo.

La mayoría de los trabajos sobre educación en México están enfocados hacia la educación pública, pocos son los que tratan acerca de la educación privada. Hay quienes opinan que el monopolio de la educación lo tiene el Estado y por lo tanto cualquier tratado acerca de la educación privada opaca la labor del Estado en dicha materia. Incluso, hablar de empresa educativa parece ser un grave error, pero es una realidad que no puede escapara y menos ahora, del análisis objetivo de toda investigación.

Una escuela particular es aquella que no es pública, nuestra constitución habla en su fracción II, del artículo tercero que "Los particulares podrán impartir educación en to

dos sus tipos y grados...".

Por lo que el tipo de escuelas que tratamos y que generalmente se constituyen como sociedades o asociaciones y raramente sociedades mercantiles, pueden realizar actividades educativas y no tienen ningún impedimento para hacerlo, por lo menos en el nivel de la enseñanza media superior.

Conforme a la legislación vigente en la materia podemos clasificar a las instituciones privadas de la siguiente forma:

1. Universidades libres.
2. Reconocidas por el gobierno federal.
3. Descentralizadas a instituciones públicas federales.

Por su ideología las escuelas privadas o particulares, pueden ser:

1. Laicas.
2. Religiosas o confesionales.

Por su constitución jurídica:

1. Civiles.
2. Mercantiles.

Las civiles pueden ser:

1. Asociaciones (que no persiguen fines preponderantemente económicos) y,
2. Sociedades (que persiguen fines preponderantemente económicos).

Para efectos de nuestro estudio sólo nos referimos al tipo de escuelas privadas, laicas con fines destacadamente económicos. Asimismo abordamos el tema de las escuelas privadas como el de cualquier tipo de empresa y para comodidad nuestra más que semántica hablaremos de escuela privada o particular indistintamente como sinónimos. Las escuelas particulares le imprimen un sello de particularidad a sus empresas escolares, para poder competir en mejores condiciones contra otras, dentro del mercado, por ejemplo; militarización, planteles con puertas cerradas, para evitar que los alumnos salgan del plantel, uniformes, cursos adicionales, gimnasios, cursos computarizados, símbolos distintivos de pertenencia, etc.

La empresa es una "unidad económica, jurídica y social de producción formada por un conjunto de factores productivos bajo la dirección, responsabilidad y control del empresario, cuya función es la creación de utilidad mediante la producción de bienes o servicios, y cuyo objetivo vendrá determinado por el sistema económico en que se encuentre inmersa.

La empresa privada como es el caso de la escuela-particular a la que aludimos, es aquella unidad económica de producción cuya propiedad y control está en manos de particulares y tiene un gobierno que es el empresario, el que arriesga para ganar o perder y pueden ser una o varias personas que ordenan el proceso productivo, tomando decisiones, de las cuales serán directamente responsables, de sus aciertos o desaciertos.

GENERALIDADES.

1.1. El Régimen Jurídico de la Educación en México.

En materia laboral docente es poca la información especializada en lo que a escuelas particulares se refiere, las citas que de los docentes se hace en los artículos constitucionales, leyes federales y demás ordenamientos son escasos si es que nulos.

El trabajador docente debe integrar a sus necesidades la legislación que requiera por analogía, como cualquier trabajador.

En tanto que el trabajador académico al servicio de las universidades e institutos de enseñanza superior autónomas por ley se les regula en el artículo tercero constitucional y Ley Federal del Trabajo.

Por lo que el trabajador académico al servicio de las escuelas particulares incorporadas a la Universidad Nacional Autónoma de México como veremos unas veces será tratado como subordinado y otras como prestador de servicios profesionales, según convenga a las necesidades del patrón.

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal o subordinado y para efectos de la ley laboral, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Trabajador académico es entonces, aquella persona que presta sus servicios en una escuela enseñando una profesión o ciencia. Para nuestro trabajo sólo le llamaremos profesor al trabajador académico.

La experiencia nos demuestra que el gremio del personal docente de las escuelas particulares no está tan organizado como lo están los trabajadores al servicio de las universidades e instituciones autónomas por ley. En todo caso este tipo de trabajadores defiende aisladamente sus derechos, aunado a esto, tenemos que la ley no los incluye en la constitución ni en la ley laboral.

En tanto, por la parte patronal encontramos que sus empresas tomaron la personalidad jurídica de sociedades civiles y de las tres escuelas analizadas también pudimos observar que cada una tiene un representante legal con amplios poderes.

Los representantes legales en dos de los tres casos estudiados, resultaron ser los directores generales, es decir no sólo atienden asuntos económico-administrativos, sino, también técnicos.

Todo directivo escolar debe tener sólidos conocimientos sobre temas tan variados como los financieros, administrativos, contables, de ingeniería, psicopedagógicos, jurídicos y otros muchos más.

Los directivos en lo que se refiere a materia laboral suelen resolver sus conflictos empleando, abogados especializados de planta en la empresa o contratando el servicio por igualas a un despacho o bien, sólo cuando surgen los problemas emplean a un abogado. En dos escuelas encontramos el segundo supuesto y en otra el último.

Esas son sólo algunas de las características patronales, en tanto que algunas de los trabajadores docentes son:

- 1) Los maestros de este tipo de escuelas en su inmensa mayoría son egresados de escuelas, universidades e instituciones de educación superior oficiales. Educación y formación que cogteó el pueblo.
- 2). Son personas en su mayoría jóvenes y recién egresados de la escuela que les formó y preparó.
- 3) No recibieron en su mayoría formación preliminar docente.

La problemática que ofrece este tipo de trabajadoras al servicio de las escuelas particulares, en términos generales son:

- 1) El salario que reciben no siempre es remunerador, ni obedece a la oferta o a la demanda, mas bien se ajusta a las necesidades del patrón.
- 2) Existe un marcado desinterés en el cumplimiento de las condiciones de trabajo y poco interés en mejorar las prestaciones, así como un descuido grave en la capacitación y adiestramiento.
- 3) Existen marcadas diferencias en las políticas laborales de una escuela a otra.

Por lo obvio del problema nos abstenemos de citar al respecto las fuentes de donde se obtuvo la información a efecto de proteger tanto las escuelas como a los trabajadores académicos.

Nuestra actual constitución no es igual a la que originalmente fué aprobada en 1917 y menos en lo que a educación se refiere. El artículo tercero desde sus inicios fué objeto de grandes divergencias entre los constituyentes.

En ese original tercer artículo lo que se debatía era el laicismo de la educación, la rectoría del Estado y la educación gratuita que el Estado imparta.

En diciembre de 1934 se reformó de nuevo este artículo imprimiéndole un carácter socialista a la educación estatal.

En 1946 de nueva cuenta fué reformado este artículo quedando tal y como le conocemos actualmente, en parte, por que para 1980, se adicionó al artículo tercero constitucional, la fracción VIII y se recorrió la última fracción. Quedando de este modo garantizada la autonomía universitaria constitucionalmente. En esta fracción quedan garantizadas:

1. Autonomía universtaria.
2. Libertad de cátedra e investigación.
3. Libertad para determinar planes y programas de estudios
4. Libertad para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal.
5. Libertad para administrar su patrimonio

Además señala que las relaciones entre las universidades e Institutos de enseñanza superiores quedan reguladas por el artículo 123 constitucional en su apartado A y las de la Ley Federal del Trabajo (353-J al 353-U).

El artículo tercero contiene en su primera parte los principios ideológicos rectores que debe contener la educación que imparta el Estado. Se entiende que queda comprendido aquí la Universidad Nacional Autónoma de México, por ser un organismo descentralizado del Estado. Este artículo consta de nueve fracciones. La primera de ellas se refiere a los postulados de libertad de creencias, democracia, nacional, convivencia humana, la dignidad y respeto humano que debe contener la educación.

En la segunda fracción toca el punto más delicado, se trata de la educación que impartan los particulares a obreros y

campesinos, misma que debe ser autorizada por el Estado y este podrá negar o revocar dicha autorización sin que contra tales resoluciones proceda juicio o recurso alguno.

En el párrafo III se hace incapie en las fracciones anteriores, haciendo obligatorio el cumplimiento de los planes y programas oficiales.

En la fracción cuarta se señala que las corporaciones religiosas, ministros de cultos o sociedades por acciones dedicadas a la educación, no podrán intervenir en materia de educación primaria, secundaria y normal destinada a obreros y campesinos.

En la fracción quinta se señala que el Estado podrá retirar discrecionalmente en cualquier tiempo el reconocimiento de validéz oficial a los estudios hechos en planteles particulares.

La fracción sexta señala que la educación primaria es obligatoria.

La fracción séptima establece que toda la educación que el Estado imparta será gratuita.

Como se puede ver únicamente resulta de nuestro interés para nuestro trabajo la fracción VIII del artículo tercero, donde básicamente se indican los puntos señalados arriba y sólo se refiere a los trabajadores al servicio de los centros educativos de educación superior autónomos por ley. Por lo que se descarta a los trabajadores académicos al servicio de las escuelas particulares.

Tema agrario, por que si, de los tres sectores que conforman una escuela particular; propietarios, trabajadores y alumnos los menos protegidos son los profesores en particular y en general los trabajadores, no obstante ser un grupo de gran importancia para la tarea educativa de una escuela.

El artículo quinto constitucional reconoce la garantía que tienen las personas para dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que mejor les acomode, siendo lícitos y más adelante señala que la ley determinará cuáles son las profesiones que requieren de título para su ejercicio.

En el tercer párrafo indica este mismo artículo que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo que la misma ley así lo disponga.

La penúltima fracción señala que los contratos de trabajo sólo obligará por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá por este hecho el menoscabo de los derechos civiles y políticos.

En la fracción que antecede a la anterior se habla acerca del incumplimiento de los trabajadores que a la letra dice "La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

El artículo de mayor importancia para nuestro estudio es el 123 de nuestra constitución vigente y reviste especial importancia su conocimiento ya que de este artículo se desprenden conclusiones de vital importancia para las empresas y para los trabajadores; por un lado reconoce constitucionalmente los mínimos derechos que tienen los trabajadores en el ejercicio de sus actividades como derechos y garantías frente al capital. Asimismo reconoce la seguridad y la justicia social, derechos que no podrán disminuirse jamás, por que son derechos, producto de las conquistas de generaciones de la clase trabajadora.

En el artículo 123 encontramos los mínimos derechos económicos y de la seguridad social que a nivel constitucional nuestra máxima carta, rompiendo con el tradicionalismo, consigno en el título sexto del Trabajo y la Previsión Social. Para desarrollar el presente trabajo, hemos tomado el esquema de la Ley Federal del Trabajo (LFT) vigente.

En el nivel de las leyes federales encontramos los siguientes ordenamientos:

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal regula algunos aspectos referentes a la educación, pero no encontramos disposiciones que regulen a los organismos descentralizados de educación superior.

Si bien es cierto que la educación superior de acuerdo con la Ley Federal de Educación; sólo comprende los grados de licenciatura, maestrías y doctorados, también es cierto que la Ley Orgánica de la UNAM le asigna el derecho de organizar -- su bachillerato, como escuela propedeútica para los alumnos que aspiran al ingreso de alguna de las facultades o escuelas universitarias.

El 27 de noviembre de 1973 se publicó la Ley Federal de Educación en el Diario Oficial. Este ordenamiento que consta de siete capítulos y sesenta y nueve artículos; Entre las disposiciones de mayor interés para nuestro trabajo está el primer artículo, en donde a letra dice: "Esta ley regula la educación que imparte el Estado -Federación, Estados y Municipios, sus -- organismos descentralizados y los particulares con autorización o reconocimiento de validéz oficial de estudios. Las disposiciones que contiene son de orden público e interés social".

Entonces debemos entender que la actividad que realiza un docente es una actividad del orden público y del interés social sea en el tipo de escuela que sea.

A continuación haremos un breve estudio de las disposiciones a nivel federal en materia educativa aplicables a nuestro objeto de estudio.

En primer lugar analizaremos la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y sólo citaremos artículos de contenido educativo o que tengan relación con esta materia y a efecto de encontrar la razón jerárquica tanto de leyes como de entidades haremos mención del artículo décimo de este ordenamiento.

"Art. 10.- La Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos tendrán igual rango, y entre ellos no habrá por lo tanto, preeminencia alguna." (es decir ventaja o preferencia).

Es necesario aclarar que el Ejecutivo cuenta con diez y ocho Secretarías de Estado y un Departamento del Distrito Federal.

El artículo 27 señala.- "A la Secretaría de Gobernación corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

X. Recopilar y mantener al corriente la información sobre los atributos personales, académicos y técnicos de los funcionarios judiciales a que se refiere la fracción anterior."

La fracción IX regula el nombramiento, renunciaciones y licencias de los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los nombramientos de los magistrados del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

"Art. 29.- A la Secretaría de la Defensa Nacional corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

XIII. Dirigir la educación profesional de los miembros del Ejército de la Fuerza Aérea y, coordinar, en su caso, la instrucción militar de la población civil."

"Art. 30.- A la Secretaría de Marina corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

VI. Dirigir la educación pública naval."

"Art 38.- A la Secretaría de Educación Pública corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

VI. Ejercer la supervisión y vigilancia que proceda en los planteles que impartan educación en la República, conforme a lo prescrito por el artículo tercero constitucional.

XV. Revalidar estudios y títulos, y conceder autorización para el ejercicio de las capacidades que acrediten;

"Art 39.- A la Secretaría de Salud corresponde el despacho de los siguientes asuntos;

XVIII. Administrar y controlar las escuelas, institutos y servicios de higiene establecidos por la Federación en to

da la República. Incluyendo aquellos que se relacionan exclusivamente con la sanidad animal.

XXI. Actuar como autoridad sanitaria, ejercer las facultades en materia de salubridad general que las leyes le confieran al Ejecutivo Federal, vigilar el cumplimiento de la Ley General de Salud, sus reglamentos y demás disposiciones aplicables y ejercer la acción extraordinaria en materia de salubridad general.

Art 44.- Al Departamento del Distrito Federal, corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I. Atender lo relacionado con el gobierno de dicha entidad en los términos de sus ley orgánica y;

II. Los demás que le atribuyan expresamente las leyes y los reglamentos.

Curiosamente no encontramos disposiciones de carácter educativo para el Distrito Federal, en ninguno de los niveles, -incluyendo el local. La actividad educativa elemental en esta entidad está encomendada a la Secretaría de Educación Pública. En el Distrito Federal encontramos, también que se encuentra concentrado el mayor número de instituciones educativas superiores con que cuenta el país; Instituto Politécnico Nacional, Un

versidad Autónoma Metropolitana (que no tiene el carácter de fe  
deral), Universidad Pedagógica Nacional y universidades particu  
lares como la Universidad Iberoamericana, Universidad La Salle  
Universidad Panamericana, Universidad Anáhuac y otros muchos  
otros centros educativos.

La Ley Federal de Educación.

Este ordenamiento publicado en el Diario Oficial de  
la Federación el 27 de noviembre de 1973, contiene siete capítu  
los en sesenta y nueve artículos y cuatro transitorios.

El artículo primero señala.- "Esta ley regula la edu  
cación que imparte el Estado -Federación, Estados y Municipios,  
sus organismos descentralizados y los particulares con autoriza  
ción o reconocimiento de validéz oficial de estudios. Las dispo  
siciones que contiene son de orden público e interés social."

El artículo tercero señala que la educación que impar  
te el Estado, Municipios y particulares con autorización o reco  
nocimiento de validéz oficial cumplen con un servicio público.

El artículo diecinueve establece que el sistema educa  
tivo nacional está constituido por la educación que imparten el  
Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con  
autorización o reconocimiento de validéz oficial de estudios.

Por lo que concluimos que la UNAM está dentro del sistema educativo nacional.

En el artículo cuarenta y nueve se indica que para ejercer la docencia dentro de cada uno de los tipos que comprende el sistema educativo nacional, los maestros deberán satisfacer los requisitos que señalen las autoridades competentes y más adelante el artículo cincuenta dice que el Estado otorgará

1. Remuneración justa para que los educadores dispongan del tiempo necesario para la preparación de sus clases que impartan y para su perfeccionamiento profesional, y
2. Estímulos y recompensas a favor de los educadores que se distinguen en el ejercicio de su profesión.

Cosa que desde luego no ocurre en las escuelas particulares que estudiamos en su oportunidad.

Otro ordenamiento del orden federal que le da el carácter de organismo público descentralizado del estado es la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, ordenamiento que analizaremos más adelante en su capítulo correspondiente.

## 1.2. Los trabajadores académicos en las escuelas particulares.

Un trabajador académico para nuestro estudio por regla general es un egresado de una licenciatura, distinta a la de la docencia, es decir se trata de un profesionista habilitado por regla general como profesor.

Por profesor entendemos una persona que ejerce o enseña una ciencia o arte. La mayoría de las veces, los profesores de las escuelas particulares y no sólo de éstas, sino, de las oficiales son profesores con conocimientos profesionales, pero no tienen la preparación para ejercer la docencia, en su mayoría.

Como sinónimo de profesor tenemos las palabras maestro, docente o académico.

Es indiscutible que quien elige la noble tarea de la docencia, lo hace por iniciativa propia y diremos lo hace por "puro amor al arte", ya que a la fecha no conocemos a persona alguna que ejerciendo exclusivamente la docencia se haya convertido en millonario. Por lo contrario, encontramos que, sinónimo

de maestro es signo claro de fracasado, pobretón, inepto, conflictivo y muchos otros moteos hartos denigrantes. En el último de los casos por que no decirlo, ingresó, por necesidad.

Pero no sólo es esta una faceta del maestro, encontramos otras aún más dramáticas. Como el caso de los llamados "chambistas", vendedores y hasta corruptos.

Los salarios de las escuelas privadas no siguen el patrón de las escuelas oficiales, incluso, las escuelas particulares se clasifican en algo así como desde colegios de una a -- cinco estrellas y según el tipo de escuela, lo que cobre estará en proporción de lo que paga a sus empleados.

Aunque los criterios arriba indicados no tienen un patrón común, algunos suelen clasificar a las escuelas por sus servicios que ofrecen, otros, por el monto de sus colegiaturas o incluso por la magnitud de sus instalaciones, inclusive unas son más "influyentes" que otras.

Para la mayoría de personas que estudian en este tipo de colegios lo hacen con la finalidad de lograr una mejor preparación, sea para ellos o para sus hijos.

Es curioso ver que la mayoría del personal docente al servicio de las escuelas que nos ocupan, son egresados de escuelas oficiales.

Por el tipo de asignaturas que se imparten en estas escuelas encontramos una gama muy variada de profesionistas que desde luego por haber muchos o pocos profesionales en alguna área de conocimiento son más o menos cotizados unos que -- otros. Creemos que los salarios deben establecerse tomando en cuenta la experiencia, grado de estudios, especialización en la docencia, antigüedad, demanda en el mercado, eficiencia, en fin que las escuelas tomen criterios unificados y objetivos para establecer sus salarios y de este modo lograr elevar el nivel escolar de los educandos.

### 1.3. La problemática educativa en el Distrito Federal.

No podemos estudiar al Distrito Federal en forma aislada, por obvias razones debemos considerar a los municipios que junto con el Distrito Federal conforma lo que se ha dado en llamar zona metropolitana.

El Distrito Federal está compuesto por dieciséis delegaciones políticas, en tanto que los municipios que rodean al Distrito Federal también son dieciséis, en las zonas de mayor explosión demográfica; Atizapán, Coacalco, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec, Melchor Ocampo, Naucalpan, Netzahualcoyotl, Tlalnepantla, Tultepec, Tultitlán, Huixquilucan, Iztapalca, La Paz.

La edad escolar va de los 4 a los 24 años aproximadamente, tan sólo en el Distrito Federal existe una población de 8 y medio millones de habitantes, el 26 por ciento del total de la población de la República se encuentra en el Distrito Federal y Zona Metropolitana. Por lo que tenemos una población aproximada de 17 millones de los cuales el 50% demandan educación por estar comprendidos en la edad escolar, es decir demandan educación aproximadamente 9 millones de personas en toda el área metropolitana, en el Distrito Federal aproximadamente 5 millones. (Datos de la población, proporcionados por el INEGI, -- "Resultados preliminares del censo de 1990"

En el Distrito Federal existen alternativas educativas en lo que a enseñanza media superior se refiere; tenemos del sistema UNAM, Preparatorias, C.C.H., de la SEP, varios tipos de bachilleratos, CONALEP, Cecyts, contando escuelas técni-

cas pertenecientes a entidades Estatales incorporadas a la SEP-  
o a la UNAM.

La UNAM cuenta con nueve preparatorias y cinco CCH, -  
todos en el Distrito Federal, excepto uno el de Naucalpan, Esta-  
do de México. Tiene 156 escuelas particulares incorporadas a  
ella, que representan una población aproximada de 140.000 alum-  
nos. Hay que aclarar que existen escuelas foráneas incorporadas  
en varias entidades del país, que representan aproximadamente  
un 20% de total del sistema incorporado.

Económicamente hablando, encontramos una clasifica-  
ción que nos describe a la población del Distrito Federal en  
cuanto a sus ingresos; misma que tomamos con reservas:

1. Clase alta-alta, cuyo salario equivale a 17 veces el salario  
mínimo mensual o más; es decir 6 millones de pesos o más, si  
tomamos en cuenta que el actual salario mínimo diario es de  
\$11.900.00 pesos, por lo que el salario mínimo mensual será  
de \$357.000 pesos al mes, (al mes de septiembre de 1991). La  
clase alta-alta sólo representa aproximadamente el 3% del to-  
tal de la población en el Distrito Federal y Zona Metropoli-  
tana.

2. Clase alta y media alta, cuyos ingresos van de 7 a 17 veces el salario mínimo mensual. Esta clase representa el 12% de la población total del DF y zona metropolitana.
3. Clase media y media baja, cuyo salario oscila entre 3 y 7 veces el salario mínimo mensual. Esta clase representa el 22% del total de la población en el DF y zona metropolitana.
4. Clase popular y baja, cuyos ingresos van de 3 salarios mínimos mensuales a menos y representa el 63% de la población en el área metropolitana incluido el D.F.

A la UNAM cada alumno del nivel preparatoria le cuesta aproximadamente un millón y medio de pesos anualmente.

Un alumno de una escuela particular paga aproximadamente tres millones de pesos en el tipo de pequeña y mediana escuela, que no rebasa el límite de aproximado de dos mil alumnos

En un reporte del Centro de Estudios para Directores de Escuelas Particulares, se afirma que al inicio del sexenio del Lic. De la Madrid (1982) atendieron a 229.000 alumnos con 1.125 planteles, en la actualidad (1988) atendieron a 319.000 alumnos con 1.684 escuelas. La demanda de alumnos a nivel Bach<sup>i</sup>

lterato en septiembre de 1982 fué de 828.000 alumnos, en 1988 fué de 1.157.000 de alumnos.

El Sistema Educativo Nacional en 1982 atendió a un promedio de 578.889 alumnos en tanto que en 1988 atendió 720.070 alumnos, quedando sin escuela en el nivel Preparatoria 437.000 jóvenes en este nivel. Una parte bien pudiera ser atendida por las escuelas particulares, esa parte debe ser muy pequeña, pues en su mayoría se trata de personas de escasos recursos. El sistema económico de las escuelas privadas se basa principalmente en las colegiaturas de los alumnos por lo que creemos, que el problema de la demanda educativa será resuelto por las alternativas que el Estado ofrezca y que por cierto como hemos podido ver, no son pocas.

La demanda a nivel Preparatoria de 1982 a 1988 creció en un 39.7%. Las escuelas particulares crecieron en cuanto a planteles en un 49.6%, en atención a alumnos, solo atendieron un 6.6% de 1982 a 1989. Por lo que habiendo crecido la demanda de este nivel, la atención de alumnos fue muy baja y el crecimiento de planteles parece ser fue proporcional.

El fenómeno descrito es palpable, la grave crisis económica por la que ha atravesado el país. El dilema de muchos mexicanos, comer o estudiar, por una parte y por la otra; la ma

la planeación para instalar una escuela, tal vez el fenómeno de las escuelas vacías particulares, como dice el Centro de Estudios para Directores de Escuelas Particulares, sea el hecho de que éstas están mal ubicadas, no se instalan donde se les necesita. Falta de estudios mercadotécnicos. En tanto que las escuelas del gobierno han crecido.

A nuestro parecer es de esperarse una gran competencia o la quiebra de escuelas particulares, a menos de que esas escuelas encuentren otras alternativas.

En cuando a la calidad de educación privada y pública comparativamente hablando, encontramos un estudio en la revista de Ciencia y Desarrollo, en el que, "...Los resultados encontrados hacen ver, como tendencia general, tienen una mejor situación aquellas personas que ha estudiado en instituciones educativas privadas, Sin embargo, si se analizan los resultados obtenidos se aprecia que también presentan niveles críticos; por lo cual parece ser que las escuelas privadas no ofrecen una alternativa programática metodológica a la cual habría que buscar como modelo educativo, por el contrario, dejan mucho que desear si se tienen en consideración las múltiples ventajas que ofrece el tener una mejor situación socioeconómica.

La ventaja observada en favor de las instituciones privadas es realmente pequeña, "...la educación (en general) requiere de cambios sustantivos que transformen la calidad actual en este sentido se hace una necesidad impostergable."

**CAPITULO II.****2. LA REGULACION DE LAS INCORPORACIONES EN LA U.N.A.M.****2.1. La Ley Orgánica de la U.N.A.M.**

Por decreto publicado el 6 de enero de 1945 en el Diario Oficial el entonces Presidente Manuel Avila Camacho dió a conocer la actual Ley Orgánica que rige la vida de la UNAM.

Como es sabido, después de graves crisis internas la UNAM tuvo su Ley Orgánica que fué pilar de lo que hoy conforma la Legislación Universitaria.

Este ordenamiento es de muy especial importancia por que se trata de la Ley Orgánica de la principal universidad del país, la que entre otras cosas ha abierto el camino a otras instituciones superiores educativas del país. Vale decir, lo que en ella ocurra, sin lugar a dudas, ocurrirá en las demás.

Este ordenamiento consta de dieciocho artículos y ocho transitorios. En el primer artículo se ubica a la UNAM en el exacto plano que ocupa dentro de la administración pública, en el se dice que la UNAM: "...es una corporación pública, organismo descentralizado del Estado- dotado de plena capacidad jurídica que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales y extender con la mayor amplitud posible, los beneficios de la cultura.

Sin lugar a dudas este primer artículo es de vital importancia, por que, fija el carácter federal y nacional de la Universidad.

Sin embargo no es tema de nuestro trabajo el discutir si a la Secretaría de Educación Pública compete solamente la educación elemental y a las universidades la educación superior. Tampoco pretendemos definir, si debiera o no existir un organismo que las regule.

El artículo segundo señala los derechos que tiene la UNAM:

- I. De acuerdo con la misma ley, organizarse como mejor lo estime.
- II. Libertad de cátedra e investigación.
- III. Organizar el bachillerato como mejor lo estime, de acuerdo con los estudios oficiales de la SEP.
- IV. Expedir certificados de estudios, grados y títulos.
- V. Otorgar para fines académicos, validez a los estudios que se hagan en otros establecimientos educativos, nacionales o extranjeros, e incorporar enseñanzas de bachillerato o profesionales."

Estos son los artículos que de dicha ley nos interesan, por que, se desprende precisamente el carácter y régimen legal de las incorporaciones que habremos de tratar más adelante.

La UNAM entiende por estudios o enseñanzas incorporados, aquellos que se cursan fuera de ella pero que estén asimilados a los que en la misma se imparten y que dan bajo la supervisión académica de ella (de la UNAM).

Desde luego que las incorporaciones se sujetan a ciertos requisitos que los solicitantes deben reunir.

Debido a nuestro sistema educativo tan centralizado se han mal entendido algunos conceptos que creemos necesario aclarar.

La educación no es un objeto de comercio, es un patrimonio de la humanidad.

Consideramos que la educación es un derecho y una garantía de interés social y que por lo tanto debe quedar protegido su ejercicio por las autoridades.

Dice el maestro Sergio Domínguez Vargas que la Secretaría de Educación Pública autoriza u otorga reconocimiento de validez oficial de estudios y no incorpora, ya que la SEP es autoridad educativa, en tanto que las universidades sólo son instituciones educativas.

La SEP depende directamente del ejecutivo federal en tanto que la UNAM siendo una corporación pública, descentralizada del Estado, tiene plena capacidad jurídica. Este mismo ordenamiento señala los derechos que de cierto modo también son sus obligaciones.

Para nuestro estudio sólo diremos que la UNAM incorpora estudios a los planteles que reúnen las condiciones exigibles por la Legislación Universitaria y que de una manera quizás arbitraria en el artículo 19 del Reglamento General de Incorporación señala que, ... "la Universidad en cualquier momento y sin necesidad de expresar la causa, puede cancelar la incorporación." Hecho lamentable dentro de un régimen de derecho.

Para darnos cuenta de la importancia que tiene el sistema incorporado en la UNAM, daremos algunos datos recientes, para el curso 1991-1992; Tiene matriculados ciento cuarenta mil alumnos, diez mil maestros, trescientas sesenta y cinco escuelas en el Distrito Federal y en diecinueve estados de la República.

La primer incorporación que otorgó la UNAM, fué en el año de 1935, actualmente existen ciento cincuenta y seis preparatorias incorporadas, según datos proporcionados por la Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios de la UNAM, organismo encargado a partir de 1967, para la atención del referido sistema.

El artículo tercero señala las autoridades universitarias y del artículo cuarto al catorce establece los requisitos para cada autoridad, sus responsabilidades y el tiempo de su desempeño, así como su ubicación orgánica dentro de la UNAM.

Señala como autoridades a la Junta de Gobierno, Consejo Universitario, Rector, Patronato, Directores de facultades, escuelas e institutos y los Consejos Técnicos.

El artículo quince y dieciséis define el patrimonio de la Universidad. El artículo diecisiete establece que la UNAM y sus bienes no son sujetos de impuestos y que gozará de franquicia postal.

En el artículo dieciocho señala que la organización de los alumnos y las federaciones que surjan de ellas serán independientes de las autoridades de la UNAM, por lo que entendemos que son personalidades aparte de la estructura de la UNAM con las responsabilidades que les sean inherentes.

## 2.2. Estatuto General de la U.N.A.M.

Dentro de las funciones que le corresponden a la Junta de Gobierno se encuentran las de:

1. Nombrar, remover y conocer la renuncia del Rector.
2. Nombrar directores de facultades, escuelas e institutos.
3. Nombrar a los miembros del patronato.
4. Resolver controversias que se susciten entre el Rector y Consejo Universitario o bien los que surjan entre las autoridades.
5. Expedir su propio reglamento.

De esta forma el Consejo Universitario en cumplimiento de sus tareas asignadas por la Ley Orgánica se dió a la tarea de redactar y dar a la Universidad el Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México, que son las normas que la rigen internamente.

Este ordenamiento se compone de siete títulos o apartados; El Primer Título se denomina Personalidad y Fines. y comienza por transcribir íntegramente el primer artículo de la Ley Orgánica, para proseguir, con otros seis más y precisamente el el sexto artículo señala que la Universidad tiene de

recho a "...incorporar enseñanzas de bachillerato o profesionales, siempre que los planteles en que se realizan tengan identidad de planes, programas y métodos para estimar el aprovechamiento, en relación con los que estén vigentes en la Universidad, comprobándose esta identidad en la forma que lo indiquen los reglamentos respectivos."

El Título Segundo define la Estructura de la Universidad, como puede imaginarse, una Institución tan dinámica y de la importancia que tiene nuestra Universidad, este título ha sido modificado en muy variadas ocasiones.

El Título Tercero define el Gobierno de la Universidad; regulando las actividades de la Junta de Gobierno, del Consejo Universitario, Rector y el Patronato.

El artículo veinticinco señala que el Consejo Universitario tendrá nueve comisiones, con el carácter de permanentes, la tercera es la Incorporación y Revalidación de Estudios.

El Título Cuarto se refiere al Personal Académico que desde luego tal y como ocurre con los alumnos, según la interpretación hecha por el Abogado General de la UNAM, alumnos y Personal Académico de instituciones incorporadas no forman parte de la UNAM.

"...La Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios deberá procurar que los estatutos o reglamentos para el personal académico de las instituciones incorporadas a la UNAM se apeguen en lo conducente al Derecho Universitario, principalmente en lo que se refiere a los requisitos académicos de dicho personal a efecto de evitar incongruencias o contradicciones con los exigidos por la UNAM".  
Oficio 7.1/131 de fecha 30 de marzo de 1981.

Desgraciadamente este capítulo como los demás de la Legislación Universitaria es ampliamente desconocida por la comunidad de las escuelas incorporadas. Lo mismo ocurre al personal docente en materia de derecho laboral, desconocen su régimen y aún más el régimen del derecho de la Seguridad Social que les es aplicable.

El Título quinto regula la actividad de los alumnos dentro de la UNAM.

El Título Sexto se refiere a las Responsabilidades y Sanciones, crea el Tribunal Universitario y la Comisión de Honor.

Finalmente el Título Séptimo, trata de las reformas al Estatuto.

El Estatuto General de la UNAM entró en vigor el doce de marzo de mil novecientos cuarenta y cinco.

### 2.3. La Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios de la U.N.A.M.

Este organismo que actualmente funciona al sur de la Ciudad Universitaria, fue creado en el año de 1967, resultado de la fusión de dos organismos universitarios; De la Dirección General de Universidades y Escuelas Incorporadas y del Departamento de Coordinación de Estudios de la Dirección General de Servicios Escolares.

En la sesión del Consejo Universitario de fecha-- 20 de diciembre de 1966, fué aprobado el actual Reglamento -- General de Incorporación y Revalidación de Estudios.

Este Reglamento está compuesto por diecinueve artículos y tres transitorios.

En términos generales el Reglamento trata de dos temas básicos:

1. La revalidación de Estudios, tema, que se trata en los tres primeros artículos de este ordenamiento, y:
2. La incorporación de estudios, que se trata en los restantes dieciséis artículos.

Por la temática de nuestro trabajo, nos referiremos, sólo, al aspecto de las incorporaciones brevemente.

La UNAM incorpora estudios que se realizan en establecimientos particulares o instituciones privadas o públicas que así lo soliciten.

La incorporación de Universidades y escuelas se solicita anualmente; siempre y cuando:

1. Comprendan ciclos completos y no materias aisladas.
2. Que las instituciones que pretendan incorporar, cuenten con las instalaciones apropiadas.
3. Que la institución cuente con profesorado, planes de estudio, programas y demás elementos académicos que la UNAM les señale.
4. Que dichas escuelas se sometan a la vigilancia e inspección de la UNAM, cubriendo las cuotas que fije la misma al inicio de los trámites de incorporación.

La solicitud de incorporación de estudios deberá contener todos los datos relacionados con la institución que los imparte, incluyendo la de cada profesor y sobre los me dios de enseñanza.

Para efectos prácticos emplearemos en lo sucesivo para designar a la Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios, la palabra DGIRE.

El artículo noveno señala que la DGIRE podrá reca bar y comprobar los datos que juzgue convenientes a los solicitantes. Emitiendo un dictamen sobre la procedencia o improcedencia de la incorporación. Mismo que será sometido a la Co misión de Revalidación de Estudios (Consejo Universitario).

El artículo diecinueve del mismo ordenamiento especifica claramente que el inicio de trámites de incorporación no confiere ningún derecho o prerrogativa, a diferencia de la SEP que el solicitante podrá empezar a prestar el servi cio educativo tan luego presente su solicitud.

Ello creemos que origina en primer lugar, cuando no se satisfacen los requisitos, inseguridad en los educandos e inseguridad en la fuente de trabajo del personal docente.

### 2.3.1. Procedimientos Relativos a Instituciones Incorporadas.

La DGIRE para el curso 1990-1991 publicó y de hecho previo al inicio de cada curso con mucha anticipación lo hace, un Instructivo de Nueva Incorporación. En este documento se dan a conocer los requisitos que deben reunir los planteles que solicitan incorporación.

1. En él se señala que pueden solicitarlo las personas físicas o morales, mismos que deberán sujetarse a los lineamientos (especificaciones y calendarios de trámites).

Se pide el nombre de la persona que lo solicita anotando el nombre de la Institución que no deberá ser igual a otro ya registrado.

2. En segundo término se pide el llenado de una forma (IE01)- que contiene los siguientes datos:

-Nombre de la Escuela.

-Dirección.

-Si es local, metropolitana o foránea.

-Autoridades de la Institución.- Apoderado General.- propietario.- Representante Legal.

- Rector.- Director General.-Directores Técnicos de las escuelas.- Responsable de Servicios Escolares y el auxiliar de trámites.
- Incorporación al plan de estudios.- Nombre.- Clave.- Semestres.- Año del plan de estudios.
- Tipo de alumno al que dará servicio.- Varones, mujeres,-- si será mixto o no.- turnos que operará.
- Calendario.- Número de alumnos de primer ingreso.- Total de grupos.- Número de alumnos por grupo.

En el caso de la UNAM sólo concede por cada plan de estudios una incorporación, la SEP por ejemplo una -- por cada turno.

3. Firma de una carta compromiso de cumplir con la Legislación Universitaria Aplicable, tanto para la incorporación como para la desincorporación
4. Carta compromiso de no iniciar cursos hasta tener el acuerdo de incorporación correspondiente.
5. En caso de no tener otras incorporaciones, carta de buena conducta de la otra entidad incorporante a la que pudiera estar incorporada.
6. Copia del acta constitutiva.

7. Copia del Registro Federal de Contribuyentes.
8. Copias de los títulos de propiedad o contrato de arrendamiento. En caso de arrendamiento, el permiso expreso del propietario para que su propiedad sea destinada al uso educativo.
9. Planos generales del inmueble.
10. Visto Bueno del uso de suelo.
11. Visto Bueno de Licencia de Construcción.
12. Licencia Sanitaria, Instalaciones hidráulicas y sanitarias
13. Visto Bueno de Bomberos.
14. Visto Bueno de Industria y Comercio. (Instalaciones eléctricas y de gas).
15. Descripción de las aulas, talleres y laboratorios, superficie, cupo, mesas, bancas, sillas, escritorios, salas de proyección, auditorios, canchas deportivas, etc, anexando fotografías, áreas administrativas, recreativas, etc.
16. Plan educativo, programa prospectivo (crecimiento y desarrollo, por lo menos 5 años).
17. Comprobante de trámite de incorporación.
18. Lista de material didáctico.
19. Lista del acervo bibliográfico (libros de texto y de consulta por asignatura). Generalmente se piden facturas.
20. Plan de trabajo para laboratorios y materias teórico prácticas.- nombre de la práctica, objetivos.- materiales.-

equipos de 5 alumnos máximo. síntesis del desarrollo de la práctica.- presupuesto para el mantenimiento de laboratorios.- No existe un acuerdo general sobre la cantidad de prácticas que deben realizarse durante el curso. Al menos en el sistema anualizado.

21. Organigrama de la escuela.
22. Horario de permanencia del Director en el plantel.
23. Propuesta de Director. El artículo 15 del Reglamento General de Incorporación, señala que el director debe impartir cuando menos una asignatura en su plantel.

El aspirante a Director deberá entregar la documentación.- Acta de nacimiento.- copia del Título y Cédula Profesional.- Constancia de docencia.- Curriculum vitae.-- en formatos oficiales de la DGIRE.- Horario de permanencia en el plantel.- Solicitud de cátedra.- Dos fotografías tamaño infantil. (edad entre 25 y 65 años de edad, experiencia con autorización definitiva mínima de tres años y ser mexicano).

24. Propuesta de planta de profesores.- Son profesores definitivos, los que, están titulados o que han sido habilitados como tales por la UNAM-DGIRE, los profesores que no están titulados, se les cataloga como profesores con autorización provisional.- a cada escuela se le permite un máximo del diez por ciento de profesores provisionales, en su planta docente y sólo se puede cambiar un máximo del 50 % de profesores que figuren en los listados de la planta original.

A cada profesor se le registra su firma y abre un expediente en la DGIRE.

25. Requisitos de la institución para la admisión de alumnos y cuota por concepto de inscripción, colegiatura y otros conceptos.- para tal efecto el plantel debe entregar previo al inicio del curso el Reglamento Interno de alumnos. Este reglamento deberá contener, de entre otros elementos los requisitos de inscripción, sistemas de evaluación, el monto de las colegiaturas.- Sistema de pago y consecuencias por su incumplimiento.- Información sobre becas (se encontró con que algunas escuelas no lo incluyen por temor a que muchos alumnos la soliciten). Medidas disciplinarias, consecuencias por presentar documentación falsa,- normas internas del plantel (congruentes con la Legislación Universitaria).

En este terreno encontramos que muchas escuelas ocultan por conveniencia o por descuido la información arriba indicada. Por otro lado parece que la DGIRE no dictamina los reglamentos internos de dichas escuelas.

Los pagos que las escuelas incorporadas hacen a la UNAM son; Incorporación por alumno y plan de estudios.-

(por alumno es el 4% anual del monto total de las colegiaturas, por plantel 45 días de salario en bachillerato y por la licenciatura 30 días, supervisiones adicionales 15 días de salario mínimo general vigente en el D.F.).- Exámenes extraordinarios, correcciones y multas.

Y finalmente se da un listado de substancias y materiales básicos que deben tenerse en los laboratorios.

#### 2.3.2. Supervisión Académica de las Escuelas Incorporadas.

En este terreno encontramos que la DGIRE, el 22 de junio de 1987 publicó un proyecto de Manual de Organización de la "Supervisión Académica de la DGIRE, que presentó el Departamento de Supervisión de ese mismo organismo a las escuelas particulares.

Al principio dice se supervisaban únicamente los exámenes, luego laboratorios, bibliotecas. La supervisión en 1972 estuvo en manos de asesores, inspectores e inspectores generales. La voz de estos supervisores ha servido para incorporar o desincorporar planteles.

En 1986 se incorporaron 11 planteles, desincorporó uno y en total habían 458 planteles incorporados, lo que nos presenta a la DGIRE como una entidad más preocupada por el logro de una supervisión con criterios sistemáticos y objetivos. Lograr un mejor rendimiento del sistema incorporado, - para la consecución de un mejoramiento de la calidad de la educación que brindan estas escuelas.

Las áreas de supervisión, son:

1. Area Directivo-Administrativa.
2. Area Docente.
3. Area Estudiantes.
4. Evaluación de Resultados.

Los objetivos de la supervisión son:

1. Lograr que las actividades de las instituciones incorporadas se realicen de acuerdo con los lineamientos normas y disposiciones de la UNAM.
2. Coadyuvar al logro de la eficiencia, eficacia y coherencia del proceso educativo de las instituciones con estudios incorporados a la UNAM.
3. Contribuir a que cada una de las instituciones incorporadas logren el máximo de su nivel.

Otro aspecto de gran relevancia y que a propósito hemos dejado al final son las Disposiciones Reglamentarias para instituciones con Estudios Incorporados a la Universidad Nacional Autónoma de México, mismas que forman parte de lo que comúnmente se le denomina "Manual de disposiciones".

Dicho manual consta de tres partes la primera que se refiere al Reglamento General de Incorporación y Revalidación de Estudios, la segunda se refiere a las Disposiciones Reglamentarias y finalmente la tercera que es que son un conjunto de anexos o formatos relativos a los trámites administrativos que deben realizar las escuelas incorporadas ante la DGIRE.

Este Manual de Disposiciones fué expedido por la Comisión de Incorporación y Revalidación de Estudios del Consejo Universitario el 16 de diciembre de 1983.

El ordenamiento de referencia cuenta con nueve capítulos y un transitorio; 153 artículos integran los nueve capítulos y dos integran la parte transitoria.

CAPITULO I. DE LA INCORPORACION DE ESTUDIOS.

CAPITULO II. DE LOS PLANES DE ESTUDIO.

CAPITULO III. DE LOS DIRECTORES.

CAPITULO IV. DEL PERSONAL DOCENTE.

CAPITULO V. DE LOS ALUMNOS.

CAPITULO VI. DE LA REVALIDACION.

CAPITULO VII. DE LA CERTIFICACION DE ESTUDIOS.

CAPITULO VIII DE LAS BECAS.

CAPITULO IX. DE LOS PAGOS.

TRANSITORIOS.

En el primer capítulo se establecen las reglas para que las escuelas particulares incorporadas se sujeten y cumplan con la Legislación Universitaria que les es aplicable.

Por su interés sólo citaremos algunas de estas disposiciones:

Las escuelas incorporadas deberán:

1. No usar en documentos ni publicidad, el lema o logotipos de la UNAM.
2. Impartir sus clases en español, (excepto las de Lengua Extranjera).
3. Formar grupos con máximo de 50 alumnos, con el espacio requerido.
4. Conceder un mínimo del 5% de su matrícula para becarios seleccionados por la UNAM, exentos de pagos de inscripción y registro anual.

El capítulo II, trata de los planes de estudio de donde deducimos que estos no podrán ser ni en cantidad ni en calidad, menos a los que la UNAM fija para sus escuelas oficiales.

Los planes de estudio aprobados por el Consejo Universitario deberán ser respetados en su totalidad por las escuelas incorporadas.

El contenido de los planes de estudio deberán impartirse conforme a los siguientes criterios:

1. Listado de asignaturas que lo componen. Por semestre o año. Obligatorias y optativas.
2. Seriación de asignaturas.
3. Valor en créditos de cada asignatura. Así como las horas de clase semanales obligatorias.
4. El programa de cada una de las asignaturas, general y desglosado.
5. Los tiempos efectivos de clase son de 50 minutos, con descansos de 10 minutos.
6. En las asignaturas de idiomas, dibujo y laboratorios el cupo máximo de alumnos permitido es de 25 alumnos por sesión.
7. Las actividades; educación física y actividad estética, aún que no son exigibles a los alumnos, la DGIRE recomienda que se exija a los alumnos su participación, por ser parte de la formación integral de los mismos.

8. Se recomienda proporcionar a los alumnos los servicios de orientación vocacional, desde secundaria.

Del Capítulo III, de los Directores, destacan los siguientes - puntos:

1. El Director (de la escuela incorporada, recordemos que exigen instituciones con varias escuelas incorporadas a la UNAM y de la misma institución otras escuelas incorporadas a la SEP).
2. Los requisitos para ser Director son:
  1. Tener grado Licenciatura.
  2. Para niveles técnico y licenciatura se exige que el candidato sea egresado de la carrera correspondiente.
  3. Tener una experiencia docente mínima de tres años con autorización definitiva del nivel.
  4. Ser mexicano.
  5. Edad entre 25 y 65 años de edad.
3. Los requisitos que debe reunir el apoderado, son:
  1. Acta de nacimiento.
  2. Copia del título o cédula profesional.
  3. Constancia de docencia en instituciones con reconocimiento oficial.

4. Curriculum vitae.
  5. Horario de permanencia en el plantel.
  6. Solicitud de cátedra.
  7. 2 fotografías tamaño infantil.
4. Son obligaciones del Director:
1. Serio de una sola institución.
  2. Permanecer por lo menos un mínimo de 4 horas diarias por cada turno, sin contar las actividades docentes.
  3. Supervisar y controlar planes, programas y avances programáticos.
  4. Atender a los supervisores de la UNAM.
  5. Vigilar el correcto cumplimiento del calendario escolar.
  6. Proponer la planta de profesores a la DGIRE.
  7. Controlar la situación académica de los alumnos; asistencias y evaluaciones.
  8. Firmar toda la correspondencia dirigida a la DGIRE.
  9. Representar a su institución.
  10. Presentarse en la DGIRE cuando se le requiera.
  11. Resellar su credencial de identificación en la DGIRE.
5. El Director tiene, ante sus alumnos, las siguientes obligaciones:

1. Comunicarles su número de registro ante la UNAM (número de cuenta).
2. Expedirles su credencial de identidad.
3. Entregarles el Reglamento de alumnos y sistema de evaluación.
4. Vigilar que los profesores entreguen a sus alumnos los programas desglosados de la asignatura.
5. Expedir constancias sin valor oficial.
6. Entregarles sus historiales académicos y certificados.

En el capítulo IV, se exponen las normas a las que deberán sujetarse los profesores, que entre otras, las importantes a nuestro parecer son:

1. Sólo el personal autorizado por la DGIRE podrá impartir cátedra (previa autorización).
2. Pueden ser autorizaciones provisionales o definitivas.
3. Para el caso de los profesores de idioma, cuando no tengan la licenciatura en la correspondiente lengua, podrán impartirla, siempre y cuando:
  - 3.1. Tengan certificado de bachillerato completo.
  - 3.2. Tengan diploma de profesor de la lengua respectiva o;
  - 3.3. Tengan constancia de estar inscrito en la carrera del idioma correspondiente y haber acreditado por lo menos el ochenta por ciento del curso para profesor del idioma respectivo.

4. Los profesores de latín, griego y etimologías greco latinas podrán obtener autorización definitiva, acreditando en la Facultad de Filosofía y Letras un examen de conocimientos.
5. Los profesores de filosofía podrán impartir clases siempre y cuando como mínimo tengan certificado de Bachillerato y obtengan constancia de estudios que avalen sus conocimientos.
6. Los extranjeros que deseen dar clases, podrán hacerlo siempre y cuando obtengan la autorización de la Comisión de Títulos y Grados del H. Consejo Universitario.
7. Las suplencias por incapacidad médica deberán ser autorizadas por la DGIRE.
8. Realizar sus actividades de acuerdo con el principio de libertad de cátedra, cumpliendo el programa de la asignatura de los estudios incorporados.
9. Dar a conocer el programa y bibliografía al inicio del curso, a sus alumnos.
10. Impartir sus clases de acuerdo con los horarios notificados a la DGIRE.
11. Firmar kardex de asistencias, anotar el tema a desarrollar en cada clase.
12. Impartir enseñanza y evaluar a sus alumnos sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, religión o ideología.
13. Llevar el registro de asistencias y evaluaciones de sus alumnos.

14. Realizar los exámenes ordinarios y extraordinarios en la hora, fecha y lugar que las autoridades del plantel indiquen.
15. No impartir clases particulares a sus propios alumnos, remuneradas o no.

Por lo visto en este apartado vemos que para los - trabajadores académicos que presentan algunos puntos de medular conflicto, como lo es el principio de libertad de cátedra o el conflicto de un trabajo subordinado, frente a la UNAM y-- frente al patrón-escuela. Tema que trataremos en el siguiente capítulo.

Entre los puntos que destacan del capítulo V, que se refiere a los alumnos, figuran:

1. No hay alumnos oyentes.
2. La institución no podrá dar de baja a un alumno por bajo rendimiento escolar.
3. Cuando un alumno sea expulsado, deberá notificarse a la DG-IRE, para el expediente del alumno e instancias correspondientes.

En el capítulo VI, se abordan y regulan algunos - criterios que la UNAM tiene para el reconocimiento de estudios para fines académicos, ya que la legalización corresponde por- ley a la Secretaría de Educación Pública.

El capítulo VI, trata de la certificación de estudios.

En este capítulo se establecen los criterios para evaluar a los alumnos, que entre otras cosas encontramos que:

1. Se definen los que son los exámenes.
2. Se establecen los tipos de exámenes.
3. Se establecen las reglas para las exenciones.
4. Se define la escala de evaluaciones; MB, B, S y NA o NP.
5. Establece la obligación de aplicar a los alumnos únicamente exámenes escritos y apegados al programa de la asignatura.
6. Los alumnos recibirán una guía de estudios del profesor y sobre esa guía, será aplicado el examen.
7. Luego trata de los exámenes extraordinarios; los define y establece algunas reglas básicas.
8. Para finalmente tratar de los exámenes profesionales, tesis y jurados.

El capítulo VIII.- Trata de las becas que conceden a los alumnos, señalando sus principios:

1. Sólo se otorga a los alumnos inscritos.
2. La UNAM las otorga como una prestación a sus trabajadores.
3. Se otorga por un año escolar.
4. Los alumnos deben ser regulares y tener 8.0 mínimo de promedio.

5. Luego se habla de las medias becas, que se otorgan a los alumnos que no acreditaron el examen de admisión en la UNAM sólo se ofrece en el nivel de bachillerato.

Cabe aclarar que se dice que la UNAM otorga las medias becas, pero en realidad solo las autoriza, por que son las escuelas las que las costean, ya que la UNAM no apoya económicamente a la escuelas particulares incorporadas.

Sólo hay alumnos diferidos en primer ingreso de preparatoria, si al final obtiene 8.0 de promedio y son regulares sin adeudo de ninguna asignatura podrán renovarla, pero dejarán de ser diferidos.

El Capítulo IX.- De los pagos.

Son cinco artículos que señalan básicamente el principio del pago de lo obligado y lo pagado no es obligación para adquirir derechos ante la UNAM.

Como parte final figuran un conjunto de formatos que hacen de este manual un voluminoso libro.

Formatos que deberán emplear en todos sus trámites las escuelas particulares.

De esta forma sólo nos basta decir que sobre el tema de la administración de la DGIRE no hacen falta mayores aclaraciones por lo fácil de sus procedimientos y esfuerzos continuos por clarificar la actividad del sistema incorporado.

Cuando el 6 de enero de 1945 se publicó la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México se consolidó la autonomía de dicha universidad, pero, también se sentaron las bases del sistema incorporado, que sin mayores detalles en la fracción quinta del artículo segundo faculta a la UNAM para revalidar e incorporar estudios.

Como hemos podido ver las escuelas incorporadas a la UNAM no gozan del principio de autonomía ya que están supeditadas en todo tiempo a la vigilancia y supervisión de la mima, so pena de que esta les retire el acuerdo de incorporación.

Una irregularidad que encontramos en una de las escuelas estudiadas fué su reglamento interno, lo que nos llamó la atención por su importancia.

En las Disposiciones y Procedimientos Relativos a las Instituciones con Estudios Incorporados a la UNAM en su artículo 14 fracción L, encontramos el siguiente texto: La institución a la que el Consejo Universitario conceda la incorporación de estudios deberá:

- L). Establecer un reglamento interno para los alumnos, que no contravenga las presentes disposiciones. (anexo 6).

Vimos que un colegio al finalizar el curso se vió en la necesidad de modificar su reglamento por disposición verbal de una autoridad menor de la DGIRE.

El colegio en cuestión dividió el curso en seis períodos de exámenes (cinco parciales y uno final). A fin de evitar el ausentismo de los alumnos, el pleno de profesores y autoridades decidieron poner como requisito para presentar exámenes parciales no tener más de tres inasistencias durante el período a evaluar, dicha medida que se encontraba en el reglamento del colegio, y que el colegio entregó desde antes del inicio del curso, nunca fué revisado por la autoridad en cuestión fué hasta que un grupo de alumnos, los menos estudiosos y faltistas se quejaron ante la autoridad descrita para que ella -- indicara la modificación del reglamento "sobre la marcha".

A decir de algunas autoridades de la misma DGIRE - según el pez es la medida, se trata de un colegio pequeño, en cambio si fuera LA SALLE, LA UNIVERSIDAD ANAHUAC, etc no se daría este hecho tan penoso, que a vista de los alumnos el colegio pinta como informal, ignorante o déspota. Con ello una autoridad de la DGIRE restó autoridad y desestabilizó a las autoridades del colegio de referencia.

Lo anterior nos demuestra que el principio de autonomía se volvió un principio de tiranía.

Sólo queda la defensa de la libertad de cátedra -- que entre otras cosas quedaría bajo supervisión del patrón y de las autoridades universitarias, ya que el profesor corre el riesgo de ser culpado por no seguir el programa al pié de la letra, creemos que este tema es propio de otro trabajo.

### CAPITULO III.

#### 3. EL REGIMEN JURIDICO APLICABLE A LOS TRABAJADORES ACADEMICOS DE LAS ESCUELAS PARTICULARES.

##### 3.1. Los tipos de contratación.

Dice el profesor José Dávalos que la concepción que los constituyentes del '17 tenían de la Universidad no les permitió ocuparse de la regulación del trabajo de los servidores académicos y administrativos de las universidades.

Haciendo más extensivo este orden de ideas es muy probable que en ese entonces ni siquiera hayan pensando en la importancia que adquiriría la educación particular laica, como quiera que sea no sólo podemos referirnos a la laica cuando de derechos de los trabajadores académicos al servicio de cualquier escuela particular se trate.

Como vimos tanto la constitución como la Ley Federal del Trabajo han dejado de tajo fuera a los trabajadores académicos de las escuelas particulares, si dichos centros bug can la excelencia para sus educandos lo menos que podemos espe rar es que los profesores tengan justa retribución y mejores condiciones de trabajo.

Los son las formas que utilizan las escuelas para contratar a su personal; la vía civil, por el llamado contrato de prestación de servicios profesionales y la segunda por la vía del contrato de trabajo bajo la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 2606 del Código Civil del Distrito Federal dice "El que presta y el que recibe los servicios profesionales, pueden fijar, de común acuerdo retribución debida por ellos. Cuando se trate de profesionistas que estuvieren sindicalizados se observarán las disposiciones relativas establecidas en el respectivo contrato colectivo de trabajo".

Artículo 2612.- Cuando varios profesores en la misma ciencia presenten sus servicios en un negocio o asunto, podrán cobrar los servicios que individualmente haya prestado cada uno.

Artículo 2613.- Los profesores tienen derecho a exigir sus honorarios, cualquiera que sea el éxito del negocio o trabajo que se les encomiende, salvo convenio en contrario.

Artículo 2614.- Señala que cuando un profesor no pueda continuar prestando sus servicios, deberá dar aviso oportuno a la persona que lo ocupe, quedando obligado a satisfacer

los daños y perjuicios que se causen, cuando no diere este aviso con oportunidad...

Como podemos ver los anteriores artículos son de escasa o poca práctica, toda vez que un profesor al servicio de una escuela particular incorporada a la UNAM tiene de entre otras obligaciones:

1. Un horario fijo.
2. Demostrar el avance de su trabajo.
3. Seguir los planes y programas que fija la UNAM
4. Seguir las indicaciones técnicas y administrativas que le fi la UNAM o el patrón.
5. Estar bajo la supervisión de la UNAM y del patrón, este último responderá del buen desempeño del docente.

Por esa razón el contrato de trabajo del personal docente no podrá ser civil, sino laboral, por ser un trabajo subordinado.

Dice el artículo 353-K que trabajador académico es aquella persona física que presta servicios de docencia o investigación. Esta definición nos lleva a concluir que en la ma yoría del tipo de escuelas descritas no se realiza investigación, sólo docencia.

De las tres escuelas que al azar revisamos pudimos constatar que dos no firman contrato de trabajo y sólo una lo hace con un prototipo propio para profesores de escuela incorporada a la SEP.

A decir de la Asociación Nacional de Escuelas Particulares (ANEP). Sugiere que las escuelas afiliadas firmen un contrato de prestación de servicios profesionales con su personal docente, en el que figuren las siguientes cláusulas:

"1. El profesionista se obliga a:

1. Proporcionar por tiempo determinado enseñanza eficiente a sus alumnos en las materias que se contratan. Se señalan fecha de inicio y la fecha de término del contrato
2. Dar asesoría a sus alumnos.
3. Fijar el horario de clases de común acuerdo con la escuela.  
Haciendo constar sus asistencias, registrando sus entradas y salidas, para cuantificar los honorarios devengados.
4. Realizar actividades de investigación y prácticas de -- trabajo, dentro de su área en que sea experto el profesionista y ocasionalmente las que le encomiende la escuela o sus representantes.

5. En caso de que por responsabilidad del profesor, deserte un 20 por ciento o más de alumnos, la escuela podrá relevarlo de impartir dicha materia sin la obligación de cubrirle sus correspondientes honorarios.
6. El salario dice; se pagará por cada clase dada a la --- quincena, con los respectivos descuentos de acuerdo con la ley fiscal.
7. Afirma que no existe ninguna subordinación toda vez que el profesor obrará con absoluta libertad.
8. Y el profesor manifiesta que no depende económicamente de la escuela.

Como podemos ver este tipo de contrato es totalmente contrario a los intereses de la clase trabajadora docente pues si es cierto que ofrecen trabajo, también es cierto que estas escuelas pretenden dejar en estado de indefensa al trabajador académico al pretender ubicar un contrato claramente subordinado, de materia laboral, a otra esfera civil. Contraria a los intereses, estabilidad y seguridad del trabajador académico.

Además de contratar a los profesores con pocas horas de clase a fin de evitar pagar el Seguro Social.

En nuestro análisis encontramos variados tipos de contratos de trabajo, pero la mayoría con deficiencias o mejor dicho con omisiones deliberadas.

De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) es relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de salario.

Esto nos lleva a delimitar la palabra subordinación que creemos es el elemento esencial de la relación de trabajo. Para que haya subordinación debe existir por parte del patrón un poder jurídico de mando y como correlación un deber de obediencia por parte del profesor.

En otras palabras hay relación subordinación-mando cuando el trabajador está bajo la dirección y dependencia del patrón y sus características son:

1. Cuando el patrón le señala el domicilio de la escuela donde debe prestar sus servicios el profesor.
2. El salón de clase donde debe impartir sus enseñanzas.

3. El Director de la escuela quien será el que supervise el trabajo, de acuerdo con las disposiciones relativas a escuelas incorporadas a la UNAM.
4. El profesor debe cumplir con un horario de clases.
5. Cumplir con un los planes y programas de estudios. No los puede modificar a capricho el profesor.

Por lo que si existe dirección y dependencia en la prestación del servicio docente. Además si se deja al libre arbitrio del ejercicio profesional al profesor la escuela corre la amenaza de convertirse en un caos la enseñanza y crisis institucional por no haber mando ni dirección.

Por otra parte cualquier profesor puede demandar a una escuela por la vía laboral en la Junta de Conciliación y Arbitraje y seguro su demanda será admitida y la excepción de competencia que pudiera interponer el patrón argumentado que el contrato es civil no prosperará, por que la Ley Federal del Trabajo es jerárquicamente superior a la civil y el objeto de la ley laboral es proteger al trabajador y como quiera que se le pretenda encuadrar al profesor que nos ocupa, siempre, será a nuestro juicio un trabajador subordinado.

Los elementos que debe contener el escrito en que consten las condiciones de trabajo, según el artículo 25 de la-LPT son:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
2. Establecer si es por tiempo determinado o indeterminado.
3. La descripción exacta del trabajo que debe realizarse.
4. El lugar o lugares donde debe realizarse el trabajo.
5. La duración de la jornada.
6. La forma y monto del salario.
7. El día y el lugar del pago del salario.
8. Los planes y programas de la capacitación y adiestramiento.
9. Otras condiciones de trabajo, como días de descanso, vacaciones y otras que convengan al patrón y el trabajador.

Desde luego esos son los requisitos mínimos que piden las autoridades laborales y los que la misma ley establece.

El artículo 20 de la LPT entiende por relación de trabajo, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Por lo que cualquier controversia que se suscite en la relación de trabajo por la ausencia del contrato se-entendiendo que la carga de la prueba corre por cuenta del patrón.

Por otra parte los patrones no otorgan el contrato de trabajo por que de esta manera y con facilidad pueden modificar las condiciones de trabajo de los academicos, a sabiendas que la carga de la prueba les corresponde.

Compartimos el criterio de la estabilidad en el empleo, aún cuando puede haber reducción de personal motivado por variadas circunstancias, pero si analizamos la estabilidad del profesor en una escuela del corte que estudiamos, pocas son las que han fracasado por cuestiones económicas, más bien si han cerrado sus puertas es por problemas o conflictos imputables al dueño o sus socios, la empresa se queda, los alumnos tienen sólo estancia transitoria y los trabajadores académicos tienen una estancia más o menos relativa, son muy pocos los que llegan a los treinta años de servicio en este tipo de colegios.

Al no haber contrato colectivo de trabajo en una escuela particular (154,157 y 395 de la LPT) los puestos de nueva creación y las vacantes son cubiertas por el patrón a su libre voluntad, incluyendo la fijación de los salarios.

Un caso particularmente especial es el de los grupos llamados diferidos que son grupos compuestos por alumnos que no fueron aceptados por la UNAM por no haber acreditado el examen de admisión. En este caso son contratados profesores de los que habitualmente laboran en los grupos de ingreso regular o bien se contratan nuevos profesores.

La planeación económica de las escuelas se hace en base a una pirámide, por ejemplo para primer ingreso se admiten 120 alumnos que formarán tres grupos, para segundo año sólo admitirán dos grupos es decir 80 alumnos y para tercer año un grupo de 40 alumnos. Suponiendo que después del período normal de inscripciones queda un espacio de dos salones, es decir 80 lugares. Esta escuela pedirá a la UNAM le autorice y envíen alumnos diferidos, por lo que una vez autorizados éstos, la escuela tendrá que contratar maestros para este tipo de alumnos que entre otras cosas pagan sólo la mitad de la colegiatura respecto de los alumnos ordinarios.

Para que los alumnos diferidos puedan conservar su media beca, misma que no costea la UNAM (sólo autoriza), deben al finalizar el curso (después de los exámenes extraordinarios haber obtenido 8.0 mínimo de promedio y no adeudar ninguna asignatura. Por regla general dos son las suertes que corren este

tipo de alumnos; la primera de cada 40 alumnos, sólo 4 la conservarían, de hecho los que la conservan serán excelentes alumnos, pero los segundos, los que no la conservan, se reinscribirán, aproximadamente 20, el resto se dará de baja; ya sea por no poder pagar su colegiatura o por adeudo de asignaturas.

El tipo de profesores que se contrata para dichos - alumnos es algo así como emergentes, incluso las escuelas les dejan los horarios más incómodos, deficientes salones y poca atención.

En dos de las escuelas analizadas encontramos que sin ningún criterio se contrataron profesores, es decir no se les practicó ningún tipo de examen exploratorio de conocimientos o habilidades, lo único que se les pidió, fue su disponibilidad y documentos de estudios, a los dos meses de iniciado el curso, en una de ellas se produjeron problemas con el profesor de matemáticas por que tratamudeaba, otro profesor no sabía controlar a sus alumnos, en otras de ellas un profesor tuvo fuertes discusiones con sus alumnos, otros tantos se dieron de baja por variadas razones.

En otro colegio se habían producido dos renunciaciones de profesores por el mal trato de que eran objeto, poco salario y a uno de ellos le habían asignado en dos días un horario con dos horas intermedias libres por cada día.

Durante el curso escolar estos grupos siguieron sufriendo los problemas de una planta docente improvisada, mal pagada y sin ningún tipo de incentivo, resultado alto índice de reprobados y deserciones. Falta de incentivos que se acrecenta con la inseguridad de volver a ser contratados para el siguiente curso.

Por esta razón los patrones en estas escuelas no otorgaron contrato escrito a los profesores, pues consideran la estancia de los docentes es transitoria en los grupos diferidos.

Las autoridades laborales sólo en una ocasión dentro de un período de dos años supervisaron la existencia de los contratos en una de las referidas escuelas. Habiendo encontrado serias irregularidades en materia laboral. La empresa mostró un contrato que dijo haber celebrado con el sindicato (sindicato inexistente, por supuesto, cabe mencionar que hubo un fuerte pago como soborno a dichos inspectores).

La calidad de la enseñanza en estas escuelas queda en entredicho.

De un período escolar a otro cambia aproximadamente el 30 por ciento del personal docente, así al cabo de 10 años sólo quedarán unos cuantos profesores, por lo que no existe carrera ni tradición docentes, cuando un profesor no conviene a los intereses de la escuela es despedido, en parte por que los profesores son un gremio muy dividido y por la otra son escasos los profesores que conocen sus derechos y sus obligaciones laborales, desconocen la Legislación Universitaria que les es aplicable.

Por otro lado encontramos que gran parte de los trabajadores académicos no sólo se dedican a la enseñanza, para unos es sólo un pasatiempo, para otros es una forma de las muchas que tienen para subsistir, ya que algunos trabajan como taxistas, vendedores, incluso hay quienes caen en la corrupción como la venta de calificaciones.

Para apoyar parte de lo que hemos dicho antes citaremos el amparo directo 1615/29 de la Suprema Corte de Justicia dictado el 15 de enero de 1930. "...Las disposiciones del Código Civil del Distrito, sobre que el trabajador podrá despedirse y ser despedido a voluntad suya, o del que lo empleó, sin que por ésto pueda pedir indemnización, cuando el contrato de trabajo se haya celebrado sin señalar término para su duración,

no son ya aplicables, desde la vigencia de la Constitución de 1917, que ha derogado los preceptos en que descansaba la legislación civil anterior, a este respecto, estableciendo bases para el contrato de trabajo, que ya no descansan sobre el régimen de libertad individual y de contratación. La tendencia moderna es buscar el equilibrio entre las dos grandes fuerzas productivas: el capital y el trabajo; el empresario no es ya simplemente contratante individual, frente al obrero en lo individual; uno y otro desempeñan una verdadera función social... "La libertad de contratación tiene por consecuencia el límite que impone la función social que cada factor debe cumplir."

El artículo 123 constitucional establece el derecho para los obreros (trabajadores), a su elección, de exigir el cumplimiento del contrato o una indemnización de tres meses de salario, cuando sean despedidos sin causa justificada. Podría decirse por esto, que dentro del sistema constitucional, el patrono puede, cuando el trabajador exija su reinstalación, negarse a ella y pagar la indemnización; pero sin llegar al casualismo que será materia de la ley reglamentaria, es evidente que en todos aquellos casos en que una empresa necesite constantemente del servicio de trabajadores, si no tiene causa justificada para separarlos, está obligada, conforme al espíritu de la Constitución, a conservarlos y a no substituirlos por nuevos trabajadores, pero también puede haber casos en que la empresa se

vea en la necesidad de reajustar su personal, en relación con sus necesidades de modo que si no hay causa justificada para despedirlos, los trabajadores están en su derecho de optar por su reinstalación sin que pueda substituirse por la indemnización.

En este apartado trataremos dos aspectos de suma importancia para el personal docente la estabilidad en el empleo y el despido.

Si en una empresa se requiere de estabilidad y antigüedad por la experiencia y actualización de conocimientos y docencia, es la carrera magisterial.

La estabilidad del trabajador docente podemos definirla como el deseo de hacer permanente la ejecución de éste, - como fuente de subsistencia del trabajador y su familia.

Consideramos que mientras existan fuentes de trabajo y personal que las ocupen, y no se den circunstancias para rescindirlos, el patrón tiene la obligación de conservar la fuente de trabajo. El trabajador académico, por consiguiente tendrá el derecho de conservar su fuente de trabajo y el Estado de proteger esas fuentes por ser de interés social.

No es, ni se trata de dirimir si el trabajador es o no propietario del empleo o posesión del empleo o ser algo así como patrimonio de la comunidad trabajadora de la empresa.

El sentimiento de pertenencia es un elemento indispensable para cualquier actividad que realice el trabajador lo mismo que el sentirse aceptado en la comunidad de su centro de trabajo. Es como decir, tenerle amor a la camiseta y no darle patadas al árbol que nos dá frutos. El empleo docente no es un refrigerador, por que el producto terminal es el alumno que llevará todas las virtudes o vicios de quienes le dieron la formación y educación, entre ellos sus profesores.

El Dr. Mario de la Cueva dice que la estabilidad en el empleo es una institución propia del derecho del trabajo, el cual consiste en conservar el trabajo durante todo el tiempo que éste subsista y es una garantía reconocida por la legislación del trabajo. Se trata de un principio de justicia social que permite al trabajador tener una certeza del presente y del futuro.

Desde luego que no podríamos entender a un trabajador que teniendo conflictos con su patrón, insistiese en continuar laborando en la empresa a sabiendas que el patrón desea la rescisión.

Encontramos que en las escuelas analizadas no existen los llamados contratos a prueba; por un lado, la legislación laboral los prohíbe y por el otro, las exigencias de la incorporación a la UNAM, deja entrever la necesidad de que las relaciones laborales entre personal docente y patrón sean estables, por lo menos durante un período lectivo, que va del mes de septiembre al mes de agosto del siguiente año. El continuo cambio de profesores crea problemas en el proceso enseñanza aprendizaje de los alumnos.

Cuando hay cambio de patrón no habrá modificación en las relaciones laborales, de acuerdo con el artículo 41 de la LFT, por lo menos dentro del período de seis meses, tiempo en que patrones, saliente y entrante serán solidarios en sus actos por ley en lo que a la empresa escolar se refiere.

Concluimos entonces que la estabilidad del trabajador queda regulada por el artículo 49 de la LFT al poner las siguientes causas por las que el patrón podrá optar por la liquidación del trabajador y no reinstalarlo:

1. Cuando el trabajador tenga una antigüedad menor de un año.
2. Si el patrón comprueba ante la Junta Local de Conciliación y arbitraje que, el trabajador por razón y características de

sus labores está en contacto directo y permanente con él y si la Junta considera que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.

3. Cuando se trate de trabajadores de confianza.
4. Trabajadores de servicio doméstico.
5. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

El otro elemento a analizar es la ruptura o terminación de las relaciones de trabajo que a decir de la LFT en su artículo 53, aplicable a las relaciones colectivas de trabajo - señala las siguientes:

1. El mutuo consentimiento.
2. La muerte del trabajador.
3. Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
4. Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, y
5. Los casos previstos en el artículo 434:
  1. La fuerza mayor, o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte.
  2. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación
  3. El agotamiento de la materia prima objeto de una industria extractiva.

4. (Otro igualmente referido a las minas).

5. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reeducación definitiva de sus trabajos.

La LFT señala que las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado o indeterminado; serán por tiempo -- determinado:

1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se presta.
2. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
3. En los demás casos previstos por la ley.

En el caso de los profesores de los llamados grupos diferidos encuadran en el supuesto primero del anterior artículo.

En la segunda cláusula de este artículo quedan comprendidos aquellos profesores que substituyen a los que por ejemplo, han sufrido incapacidad por enfermedad o accidente o profesoras incapacitadas por maternidad. A este respecto encontramos colegios que piden certificado médico de no embarazo a las aspirantes, en caso de haber embarazo no las contratan.

El artículo 46 dice que el trabajador o el patrón - podrán rescindir el cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Este artículo reconoce el principio de la autonomía de la voluntad aceptado en materia civil, según el cual, las voluntades que han creado el contrato pueden romperlo.

Al respecto podemos decir que en las escuelas particulares hemos podido observar que más que renunciar, los profesores abandonan el trabajo, cuando pueden caer en este supuesto o bien otra táctica, cuando económicamente así les conviene, eligen el camino del conflicto para buscar que el patrón les despidan e indemnice.

El camino de la renuncia por formato impreso que se hacía firmar a los profesores al inicio de sus labores, fué limitado por disposición de la Junta de Conciliación y Arbitraje al prohibir que se presenten en formatos, en todo caso deben -- presentarse por escrito de puño y letra del trabajador.

Sólo queda el problema de renuncia presentada por -- el empleador que hace firmar en hoja en blanco al trabajador -- quedándole a éste la aportación de las puebas para demostrar la falsedad del documento.

De acuerdo con nuestra ley laboral las formas para dar por terminadas las relaciones de trabajo son de tres órdenes; abandono de trabajo, renuncia motivada y renuncia liberadora.

La renuncia motivada es aquella que dá al trabajador la posibilidad de tomar la iniciativa para romper el contrato de trabajo por actitudes cometidas por el patrón.

Nuestra ley laboral regula la rescisión de trabajo sin responsabilidad para el trabajador por: (renuncia motivada)

1. Si antes de los 30 días de estar laborando el trabajador, encuentra que el patrón o patronos le engañaron en las condiciones de trabajo.
2. Que el patrón o sus familiares incurran dentro del servicio en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos contra el trabajador, conyuge, padres, hijos o hermanos.
3. Incurrir el patrón, sus familiares, trabajadores fuera de servicio, en los actos de la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
4. Reducirle al trabajador el salario.

5. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugares convenidos o acostumbrados.
6. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en las herramientas o útiles de trabajo.
7. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o su familia, sea por carencia de condiciones higiénicas en el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas de seguridad fijadas por la ley.
8. Que el patrón comprometa la seguridad del establecimiento o sus trabajadores por imprudencia o descuido inexcusables...

El artículo 52 señala que el trabajador tiene 30 -- días para separarse de su trabajo, teniendo el derecho de que -- el patrón le indemnice.

Al comparar el anterior artículo con lo que ocurre en las escuelas particulares analizadas nos encontramos con casos en donde los profesores al inicio de su trabajo desconocen el sueldo que percibirán, sólo se enterarán el día que se presenten a cobrar. Desde luego nadie se atreve a demandar por el temor de quedarse sin trabajo.

Tal vez de las formas más agresivas de dar por terminado un contrato de trabajo sea la utilización de los alumnos por parte de los profesores contra el patrón, cuando este viola algún principio de las relaciones de trabajo. Se llega a verda-

deros actos de provocación, que por supuesto caen los profesores y por desconocimiento de la ley pierden todo derecho que pudiera asistirles, por que no sólo será el problema laboral de arbitraje sino que la escuela por su cuenta, por regla general, procurará integrar un expediente que será enviado a la UNAM, -- para que actúe esta en consecuencia. (efecto de la doble sanción).

La renuncia liberadora ha sido una formalidad utilizada por los patrones en forma fraudulenta.

El camino de la renuncia por formato impreso que se hacía firmar a los profesores al inicio de sus labores, fué limitado por disposición de la Junta de Conciliación y Arbitraje, al prohibir que se presenten en formatos, en todo caso deben -- presentarse por escrito de puño y letra del trabajador.

Sólo queda el problema de renuncia presentada por el empleador que hace firmar en hoja en blanco al trabajador quedándole a este la aportación de las puebas para demostrar la falsedad del documento.

Otra forma de dar por terminado un contrato de trabajo es el que se indica en el artículo 47 de la LFT. En donde señala las causas de rescisión:

1. Que el profesor o el sindicato engañe al patrón con certificados falsos o referencias que no correspondan a la capacidad, aptitudes o facultades del profesor contratado. Después de 30 días de trabajo dejará de tener efecto esta cláusula.
2. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probididad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o -- del personal directivo o administrativo de la empresa o esta blecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
3. Si el trabajador comete alguno de los actos de la cláusula anterior, si de ellos se altera la disciplina del lugar de trabajo.
4. Que el trabajador fuera del servicio cometa contra el patrón sus familiares, o personal directivo o administrativo, alguno de los actos de la fracción 2da, que hagan imposible la relación de trabajo.
5. Que el trabajador cometa intencionalmente perjuicios materiales, durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
6. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

7. Que el trabajador exponga por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o personas.
8. Cometer el trabajador dentro del establecimiento o lugar de trabajo actos inmorales.
9. Revelar secretos de fabricación o asuntos de carácter privado de la empresa.
10. Tener más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
11. Desobedecer al patrón o sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado.
12. Negarse a seguir las medidas preventivas a fin de evitar accidentes o enfermedades.
13. Concurrir a sus labores en estado de embriaguez o bajo el influjo de algún enervante, narcótico o droga, salvo por prescripción médica. Antes de iniciar sus labores deberá haber del conocimiento del patrón de ese hecho.
14. La prisión por sentencia ejecutoriada.
15. Las demás análogas, graves y de consecuencias análogas.

El patrón deberá dar aviso por escrito al trabajador, de la fecha y causas de la rescisión. En caso de que el trabajador se niegue a recibirlo, el patrón deberá dar aviso de este hecho a la junta respectiva dentro de los primeros cinco días de rescindido el contrato.

La falta de aviso al trabajador o a la junta se considera despido injustificado.

Como puede verse son muchas las causales de despido de un trabajador.

Podemos decir que ésta es la parte sancionadora del derecho laboral que en materia de rescisión de contratos nos da la ley.

### 3.2. Condiciones de Trabajo.

El artículo 56 de la LPT señala que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas - en la ley (laboral) y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que - puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la ley (laboral).

Más adelante en el artículo 57 de la LPT dice que - el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando - el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando --  
concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

Bajo el título tercero nuestra LPT garantiza las condiciones de trabajo, que según José Dávalos, son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral. Esta definición no sólo debe aplicarse a los trabajadores, sino también a los patrones. Sin embargo recordemos que el derecho del trabajo surgió como hemos visto, para

proteger y tutelar los derechos de los trabajadores y que por tal motivo también incluyen las relaciones del trabajador con el patrón. Como dice Mario de la Cueva; Son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinen las prestaciones que deben recibir los hombres por su trabajo.

En efecto establece los límites que los patrones -- deben respetar a los trabajadores y no en otro sentido, ya que sería absurdo señalarle jornada de trabajo a la empresa, se señala a los trabajadores a fin de evitar que el patron incurra -- en jornadas inhumanas y así como en este ejemplo en muchos -- otros más.

Desde el punto de vista legal no podemos dar las clasificaciones que algunos autores han dado de las condiciones de trabajo, tan sólo nos limitaremos a decir que la LPT los trata en su título tercero y son; 1). Jornada de trabajo, 2). Días de descanso, 3). Vacaciones, 4). Salario, 5). Salario mínimo, 6) - Normas protectoras y privilegios del salario, 7). Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

### 3.2.1. Jornada de Trabajo.

Como dijimos anteriormente a la mayoría de las escuelas particulares de este tipo no contratan profesores con muchas horas de clase, sin embargo la regla es, en la jornada-diurna 8 horas de trabajo por día, siete en la nocturna y siete en la mixta. La jornada diurna es la comprendida entre las seis y veinte horas. La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y seis horas. La jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menos de tres horas y media, pues si comprende tres y media horas o más, será jornada nocturna.

Por otra parte imaginemos un profesor con 8 horas - de clase diarias por seis días consecutivos y uno de descanso, tendremos un profesor con 48 horas semanales de trabajo, repitiendo de continuo lo mismo en todos sus grupos, calificando

trabajos, exámenes, y otras tareas que le asigne el patrón. De trabajo efectivo el profesor realiza más de las 48 horas de trabajo de las originalmente contratadas. Este profesor trabajará por destajo, con el ánimo de concluir pronto el curso.

De hecho, no vimos profesores con más de 40 horas de clase semanal, siendo el promedio de 25 horas de clase por profesor.

Por lo regular las jornadas de trabajo para los trabajadores docentes quedan comprendidas entre las siete de la mañana a las diez de la noche y en promedio por día cada profesor trabaja cinco horas de clase.

Pocos son los profesores que laboran una jornada de ocho horas diariamente, los que la tienen por regla general la realizan en jornada discontinúa.

Encontramos que los profesores deben calificar los exámenes parciales, trabajos y en una escuela hasta las notas de clase de los alumnos, las escuelas no pagan por ese tiempo adicional de trabajo al docente. El argumento que encontramos en una de ellas es de que ese trabajo es obligatorio para el profesor y no lo desempeña dentro del plantel, a pesar de que el trabajo es dispuesto por el patrón, así como el lugar.

Por regla general los profesores laboran de lunes a viernes, los que tienen contratadas mas horas de clase. Cuando mucho trabajarán los días sábados pero no llegan a las 48 horas de trabajo.

### 3.2.2. Días de Descanso.

Dice el artículo 69 que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos con goce de salario íntegro.

Existen dos tipos de descanso aplicables a los profesores que son el semanal y el obligatorio.

Dice la LPT en el artículo 69, que por cada seis días de trabajo, habrá por lo menos uno de descanso, con doce de salario íntegro.

Como cada profesor tiene un horario pactado con la escuela, no quedan, especificados los días de descanso, aún cuando no conocemos el caso de algún profesor que haya pactado horarios de trabajo los días domingos, por lo menos en este sistema

El caso de las materias con prácticas de campo, como viajes de reconocimiento a parques nacionales, lugares históri-

cos, etc, que se realizan los domingos. las escuelas pagan estos tiempos como horas extras, o bien dejan que los profesores se cobren de las cuotas que pagan los alumnos. La UNAM obliga que previo al inicio de cada curso programen las escuelas este tipo de actividades.

Del calendario de labores que fija la UNAM para las escuelas particulares, se fijan 10 meses de labores, de los cuales se fijan como descanso obligatorio 7 días, 21 domingos que no se laboran, quedando 239 días efectivos de clases, para los alumnos hay que contar en promedio los días que no asisten los profesores a clases y otros imprevistos. De 366 días programados, 127 se descartan por días de descansos, vacaciones, domingos y recesos de clases (julio y agosto).

El artículo 74 de la LPT indica que los días de descanso obligatorio son:

1ro de enero;

5 de febrero;

21 de marzo;

1ro de mayo;

16 de septiembre;

20 de noviembre;

1ro de diciembre de cada seis años, cuando hay transmisión del Poder Ejecutivo Federal y;

25 de diciembre;

Prácticamente son seis los días de descanso obligatorio si descartamos, que durante el curso 91-92 no habrá cambio de poderes y las jornadas electorales que por regla general son los domingos.

Sólo un día no está señalado en el calendario de la UNAM y es el 21 de marzo y es sábado.

Estos días son pagados por las escuelas que estudiamos, a todo el personal.

### 3.2.3. Vacaciones.

El artículo 76 de la LPT a la letra dice que. "Los-trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días, hasta llegar a doce, por cada año subsecuentemente de salarios."

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios".

Las escuelas particulares analizadas cumplen con este aspecto, encontramos que aunque formalmente los meses de rescesos no son vacaciones, los profesores así las toman, ues en es ricto sentido los profesores en estos periodos quedan obliga dos a cubrir sus horarios para tareas preparativas a su trabajo docente, hablamos de los meses de julio y agosto.

Las escuelas tienen dos periodos de vacaciones el prí mero en diciembre y el segundo en marzo-abril, aproximadamente quince días por cada periodo, es decir gozan de treinta días de vacaciones, todas ellas son pagadas, independientemente de la antigüedad del profesor.

Los profesores que eventualmente son contratados -- al momento de liquidárseles les son cubiertas económicamente -- por regla general cuando demandan. En tanto que si renuncian, - no les dan nada, aún y cuando lleven años trabajando.

La prima vacacional y la constancia de antigüedad en donde se señale el periodo vacacional del profesor, conforme a lo estipulado en los artículo 80 y 81, por regla general tam poco se cumple en ninguna de las tres escuelas que se analizaron, son pocos los profesores que conocen su antigüedad reconocida por la empresa. En otras dos de las escuelas estudiadas se encontró que los salarios son variables, ignorando los profesos-

res su verdadero salario, por supuesto no pagan el 25% de la prima vacacional que fija la ley.

Finalmente encontramos que los meses de julio y -- agosto, precisamente al final de cada curso, las escuelas no -- consideran vacaciones esos meses, ya que a decir de ellos estos meses, como son pagados el profesor debe estar siempre atento-- a las necesidades de la escuela para cubrir sus tiempos cuando-- lo requiera la escuela, por ejemplo, cursos de regularización -- para los alumnos que presentarán exámenes extraordinarios, elaborar los programas desglosados, etc. Curiosamente no encontramos en ninguna de las tres escuelas cursos de capacitación y -- adiestramiento programados en estos períodos.

Una escuela citó a los profesores durante estas fechas para juntas con fines técnico-administrativos, aproximadamente a las once de la mañana, desde luego hubieron profesores-- que no se presentaron, unos por tener otras tareas y estar fuera de su horario pactado con la escuela, otros por varias razones, algunos de esos profesores fueron liquidados por ese motivo o bien se les disminuyeron sus horas de clase para el siguiente curso.

### 3.2.4. Salarios.

Salario es la retribución que debe pagar el patrón-al trabajador por su trabajo.

El salario puede ser fijo o variable y se integra con los pagos en efectivo, prestaciones, etc. Además de ser remunerador en consideración a la cantidad y calidad del trabajo.

Es difícil saber, por el trabajo de un profesor si es o no remunerador, pero, por el trabajo que este realiza, su trabajo es trascendente.

Analizando el promedio que se paga a los profesores encontramos que algunas escuelas pagan conforme a un tabulador que unilateralmente han fijado:

1. Profesores de nuevo ingreso, menor de un año y con autorización provisional. (Profesores no titulados).
2. Profesores con autorización definitiva, con más de un año de servicio.
3. Profesores con más de cinco años de servicio y autorización definitiva.

Conforme a esta clasificación, los profesores por regla general sólo caen dentro del primero y segundo tabulador-

Existen diversas modalidades para fijar el salario de los profesores; en una escuela, encontramos que el salario el patrón lo fija y lo ofrece al profesor al momento que este contrata sus servicios, pagó en el curso 1990-1991 diez mil pesos por cada hora impartida a los alumnos, como paga por honorarios no paga el patrón las vacaciones ni días festivos. En otra escuela se encontró que el patrón calculó la cantidad total que un profesor laboraría sin suspensión de clases durante el curso (12 meses, 52 semanas) la cantidad resultante la repartió entre la cantidad efectiva de clases que el profesor debe impartir, - de este modo no paga las vacaciones ni días festivos, desde luego paga por honorarios. En la tercera escuela encontramos que el patrón fijó un tabulador, de acuerdo con la situación académica del profesor y antigüedad, la hora la paga a razón de once mil pesos por hora, paga vacaciones y días festivos.

En un colegio de los que analizamos, encontramos que organizan sus grupos entre 40 a 50 alumnos (un metro cuadrado por alumno). Los alumnos pagan su colegiatura en días de salario mínimo, efectúan por el curso doce pagos durante el mismo. Cada alumno paga veintidós días de salario mínimo general por -

cada colegiatura, es decir al mes de diciembre de 1991 el salario mínimo es de \$13.500.00 pesos en el Distrito Federal, por lo que el alumno pagará la cantidad de \$283.500.00 por cada colegiatura, hasta en tanto no cambie el salario mínimo, siempre y cuando la Procuraduría Federal del Consumidor se los permita, hay que tomar en cuenta que muchos colegios cobran hasta un 10% de penalización por atraso en pago de colegiaturas.

Este tipo de escuelas llevan una administración muy deficiente en cuanto a recursos humanos se refiere, los salarios los fijan unilateralmente.

En aumento en los salarios es mínimo, todo lo anterior ocasiona que los profesores busquen otro tipo de ingresos que no va muy de acuerdo con su profesión o actividad; unos se dedican a las ventas, a trabajar un taxi, a laborar por destajo en otras escuelas, otros se vuelven corruptos, vendiendo calificaciones a sus alumnos.

Quando un alumno reprueba el curso se presenta en examen extraordinario la materia. En una escuela los alumnos pagaron la cantidad de cien mil pesos por asignatura, en otra pagaron sesenta mil pesos. En el caso de la escuela que cobró sesenta mil pesos por materia encontramos que dicha cantidad fué repartida de la siguiente forma; veinte mil pesos se pagó-

al profesor por cada alumno que presentó examen, no por la cantidad de alumnos registrados en el acta de examen y cuarenta -- mil pesos fueron retenidos por la escuela.

Los profesores reciben dinero adicional por los exámenes extraordinarios que apliquen. Las estadísticas del curso 90-91 nos muestran que el índice aproximado de alumnos irregulares es del orden del 75%, en tanto que de los alumnos regulares fué del 25% en dos de las escuelas analizadas. (Los alumnos irregulares adeudaron entre una y todas las asignaturas del curso, en una escuela de aproximadamente 800 alumnos se presentaron 700 exámenes extraordinarios).

Todos los profesores ganan arriba del salario mínimo general, si tomamos en cuenta que el mismo está a razón de \$13.500.00 pesos y que un profesor por hora el que menos gana es de \$10.000.00 la hora de clase, tenemos un profesor en una sola hora gana lo que un obrero debería ganar en ocho horas de jornada. Por supuesto que por regla general no hay empresas que paguen el mínimo a sus trabajadores, so pena de quedarse sin ellos, la mayoría pagan arriba del mínimo, sea en dinero o con prestaciones.

Si bien es cierto que no existe un consenso de lo - que un profesor debe ganar por impartir clases, si existe una especie de mercadeo, es decir una escuela que pague poco a sus maestros, en relación a otras escuelas del mismo nivel y misma zona, casi es seguro que éstos duren poco en el trabajo, dejando sus grupos a medio curso, o bien teniendo un alto índice de inasistencias en perjuicio de sus alumnos, amén de los recursos indicados arriba. El salario es un factor clave de motivación o en su caso de insatisfacción en el trabajo, es la forma directa para reconocer y fomentar el esfuerzo del personal en su trabajo.

Lo que más disgusta al personal, es darse cuenta - de que otras personas, ganan igual o menos que otras que realizan un trabajo semejante o menor. Las reacciones inmediatas pueden ser:

1. Pedir aumento de salario.
2. Renunciar o irse.
3. Los más peligrosos son los que guardan resentimientos, y los manifiestan de diferentes formas:

1. Desinterés por el trabajo.
2. Hacer lo menos que se pueda.
3. Realizar el trabajo sin calidad.
4. Poner pretexto para realizar el trabajo.
5. Distraerse de su trabajo.
6. Hablar mal del colegio y sus autoridades.
7. Provocar pérdidas, gastos y desperdicios.
8. Capitalizar el descontento de los demás profesores.
9. Buscar motivos para demandar a la escuela.

Un criterio que utiliza a la Asociación Nacional - de Escuelas Particulares (ANEP) es el de "...es preferible tener en la escuela sueldos bajos pero equitativos, parejos, que tener sueldos altos pero inequitativos". Creemos que ésto es - un absurdo por que el profesor desde luego, se dará cuenta del nivel que le ha fijado la escuela para pagarle y al compararse con un profesor del mismo tipo de otra escuela se dará cuenta, de su bajo salario y abandonará fácilmente la escuela.

En 1982 el salario mínimo general en el Distrito-Federal era de \$ 280.00 pesos, un profesor de preparatoria, su gería la Asociación Nacional de Escuelas Particulares, (ANEP) debía ganar \$200.00. (doscientos pesos) por hora de clase. No

ha cambiado en mucho esta situación, comparativamente, en tanto que el deterioro del poder adquisitivo del profesor ha sido igual que el de toda la clase trabajadora.

En cuanto a la protección y privilegio del salario nos encontramos el siguiente panorama:

Los profesores reciben sus salario quincenalmente, casi todas las escuelas que existen de este tipo lo pagan con cheque, por seguridad. La ley establece que el salario debe -- pagarse en efectivo y en moneda de curso legal.

En cuanto a prestaciones encontramos que son muy pocas. En una se otorga un estímulo mensual del 10% sobre buen cumplimiento, que entra otras cosas queda muy a criterio de patrón la calificación de un profesor por su buen cumplimiento, sobre todo cuando no existe contrato ni reglamento interior de trabajo. Queda todo a criterio unilateral del patrón. "Lo doy por que quiero y es mío", dijo un dueño de una escuela a sus profesores. En otras escuelas dan bonos para alimentos, en la última no dan nada.

En una escuela encontramos que a los profesores -- que no entregaban a tiempo sus calificaciones y actas se les retenía el salario, en otra había imposición de multas por da-

ños y responsabilidad civil. A pesar de que el artículo 107 de la Ley Federal del Trabajo lo prohíbe.

El artículo 110 enumera los motivos por los cuales se pueden efectuar descuentos al salario, esta cláusula es omisiva pues no contempla los descuentos que se le hace a los -- profesores con más de 16 horas de clase a la semana para el Seguro Social. No encontramos descuentos por INFONAVIT.

Se encontramos dos casos de retención por pensión-alimenticia y uno por el sistema de llamada tanda, que viene -- siendo algo así como una caja de ahorro.

En una escuela se encontró que no hace prestamos -- a los profesores por que se deben pagar impuestos. Visto de -- otra forma los profesores han pedido anticipo de salario, cambiando así el término de préstamo por anticipo. Al efecto el -- artículo 111 de la LFT señala que no generarán intereses las -- deudas que el trabajador contraiga con el patrón, por los conceptos indicados.

Dentro de este capítulo encontramos el aguinaldo que el legislador incluyó en la Ley Federal del Trabajo actual de 1970 en el artículo 87, que a decir de la exposición de motivos de dicho ordenamiento y siguiendo la vieja tradición del

pueblo, tiene el objeto de cubrir los gastos extras de algunas festividades del mes de diciembre que no podría cubrir el trabajador con su salario ordinario que cubre los gastos cotidianos.

Después de la reforma del 31 de diciembre de 1975 todos los trabajadores en servicio o no que hayan laborado durante ese año sin importar el tiempo que lo hayan hecho tienen el derecho de recibir su aguinaldo.

Encontramos que en las escuelas particulares que tienen contratado a sus profesores como trabajadores si les pagan este derecho, incluso encontramos que en una de las escuelas analizadas se les paga a los profesores un mes de salario. La ley señala que deben ser por lo menos quince días.

Asimismo encontramos que todas las escuelas que lo pagan lo hicieron antes del veinte de diciembre. Además, encontramos que se les pagó a los profesores la parte proporcional cuando no tenían el año laborado.

### 3.2.5. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas.

Este es un tema de difícil comprensión para todos los profesores; en primer lugar de cinco escuelas analizadas - encontramos que ninguna de ellas dió a conocer a sus trabajadores ni les entregó copia de su declaración anual a la Secretaría de Hacienda, por lo que ningún trabajador conoció el monto del reparto de utilidades a que tenía derecho. Las escuelas que dan reparto a sus trabajadores lo hicieron en las fechas - previstas.

Las cantidades entregadas de tres años a la fecha - en una de las escuelas ha sido irregular, los trabajadores recibieron el equivalente a un mes de salario, hace dos años recibieron el equivalente a un mes y medio de salario, este año sólo recibieron un cuarto del salario mensual. El patrón expuso que habían habido muchas inversiones. El criterio del mismo patrón tiempo antes a decir de los empleados, es que había que gastar mucho dinero a como fuera lugar, para repartir menos a los trabajadores. Amén de tener en la nómina a todos sus familiares que por supuesto no trabajan en la escuela.

En este caso ya ni siquiera se dirime si los trabajadores intervienen o no en la dirección o administración de la empresa. Sino que ven que en materia contable, fiscal y hacendaria que las empresas de este tipo hacen lo que quieren -- con su contabilidad.

Ante las juntas de Conciliación y Arbitraje los profesores que han demandado llegaron a una amigable composición, es decir pactaron la liquidación, que desde luego no correspondió a los derechos económicos que en realidad tenía derecho cada profesor.

Ninguna de las escuelas fué de nueva creación ni -- estaba comprendida en los términos del artículo 126, por lo -- que todas ellas estaban obligadas al reparto de utilidades.

En ellas tambien como se dijo antes, no existe --- sindicato ni comisión para el reparto, cuando se llega a requerir de ésta, se convoca a un pequeño grupo de profesores confiables para que atiendan el problema y firmen a nombre de todos los profesores.

### 3.2.6. Obligaciones de los Patrones y Trabajadores.

El artículo 132 de la LFT señala las obligaciones de los patrones y de las 28 fracciones de que consta este artículo nos pudimos percatar que aproximadamente seis se cumplen aunque no cabalmente.

Las que usualmente no cumplen son:

1. Guardar a los trabajadores consideración, evitando el maltrato de palabra o de obra. Al respecto algunos patrones incurren en verdaderas provocaciones e insultos.
2. Por regla general no dan a sus trabajadores constancias por escrito de sus servicios.
3. Permitir que haya sindicatos de trabajadores organizados y dirigidos por los trabajadores.
4. Colaborar con las autoridades para alfabetizar a los trabajadores, de esto nada se cumple en las escuelas analizadas.
5. No otorgan becas a sus trabajadores, aducen que las becas -- las concede la UNAM. (La UNAM sólo concede el 5% de becas sobre la población inscrita).
6. No proporcionan capacitación ni adiestramiento por "que luego los trabajadores piden aumento".

7. No se observan las medidas de Seguridad e Higiene que la ley señala, ni las comisiones que sobre la materia deben haber. Existen fuertes presiones con los profesores para que acudan lo menos posible al IMSS y menos si se trata de la firma del aviso del riesgo de trabajo, por que a decir del patrón, calificarán a la empresa de riesgosa.
  
8. De las tres escuelas analizadas se encontró que sólo una tiene la mitad de sus instalaciones exprofesamente construidas para escuela. El resto son casas adaptadas para escuela. Las medidas de seguridad son escasas, muchas de ellas violan los reglamentos de construcción, instalación de gas, instalaciones eléctricas, ventilación cruzada, las áreas de esparcimiento son escasas, las áreas de esparcimiento son deficientes o las existentes están en mal estado.
  
9. Se encontraron pasillos de 1.50 metros de ancho como flujo-- para cerca de 200 alumnos. Extintores con cargas vencidas y mal distribuidos. Escuela sin bebederos. Botiquines con cadenas y candados.

En suma todas estas escuelas tienen un común denominador, no observar las medidas de seguridad e higiene.

10. Los profesores están expuestos a enfermedades por contagio. Si el profesor tiene menos de 16 horas de clase al mes, la escuela suele no registrarlo en el IMSS, por lo que el profesor tendrá que atenderse por su cuenta, aún, habiendo contraído la enfermedad en la escuela o haya padecido un accidente de trabajo en la escuela o de los llamados accidentes de trayecto.
11. No realizan actividades deportivas o culturales para los trabajadores o personal docente. No reciben orientación en casos de desastre, por sismos o por contaminación.

De aquí concluimos que en cuanto a las obligaciones de los patrones se refiere, parece que éstos se esmeran en no querer cumplir con este capítulo.

De las obligaciones señaladas a los profesores por demás queda claro que cuando un profesor incurre en alguna de ellas la escuela procurará aplicar una medida correctiva, o mejor dicho un castigo y en su caso la rescisión del contrato.

Por ejemplo:

1. Un profesor portaba habitualmente una pistola calibre 22.
2. Inasistencias injustificadas.
3. Profesores que se presentaban a sus clases con aliento alcohólico.
4. No dar clase aún estando en el salón correspondiente, sólo se concretaban a platicar con los alumnos.
5. Venta de artículos varios a los alumnos en el salón de clases.

Cabe mencionar que ninguna de las escuelas analizadas tienen Reglamento Interior de Trabajo, todas tienen un Reglamento Docente pero, este es un reglamento de carácter técnico administrativo, que pretenden hacer valer como reglamento interior de trabajo. Bien se sabe que los reglamentos de trabajo para que surtan sus efectos, deben ser firmados de común acuerdo entre trabajadores y patrones y depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

### 3.2.7. Habitación para los Trabajadores.

Este es un capítulo que por regla general pasa totalmente inadvertido para los trabajadores, pocos son los profesores que obtienen su vivienda por este medio.

Claramente dice la LFT que el INFONAVIT tiene como objetivo crear sistemas de financiamiento y no como todos creen conseguirle casa al profesor. Al efecto por ley las empresas -- deben hacer las aportaciones que corresponda por cada trabajador. (art 137 de la LFT).

Cada escuela tenía su registro ante el referido organismo, aunque encontramos que había profesores que no habían sido inscritos en el INFONAVIT.

Algunos profesores que demandaron a la empresa, reclamaron la devolución de los créditos cubierto al Instituto, - habiendo obtenido la devolución de la parte que les correspondía.

En la rescisión de los contratos los tres patronos entregaban al trabajador la constancia de la clave de su registro.

El desarrollo de este tema los hacemos en el apartado 4.2. del tema cuarto de nuestro trabajo.

### 3.2.8. Capacitación y Adiestramiento.

Las escuelas de este tipo no son muy afectas a dar capacitación y adiestramiento a sus profesores como lo dispone el artículo 153 con sus 24 fracciones de que consta.

Aunque existen programas de formación docente programados por la DGIRE, estos usualmente no son registrados ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y desde luego que no han obtenido la aprobación de dicha secretaria.

De los objetivos señalados en el artículo 153-F encontramos que sólo uno de ellos se cumple y es el de la actualización y perfeccionamiento de su trabajo. En las demás, como es preparar al trabajador para una nueva vacante, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y mejorar las aptitudes del profesor, ninguna de ellas se cumple. Vimos que en estas escuelas no permiten que el trabajador se capacite o se actualice, por que no están dispuestos a pagarle mas, a decir de algunos de los patronos.

En una escuela se recibió una campaña de la Secretaría de Trabajo y Previsión para dar cursos de capacitación y adiestramiento, la escuela no hizo el menor caso.

Por lo mismo no existen las Comisiones de Capacitación y Adiestramiento en dichas escuelas y si las hay sólo son de nombre con profesores que firman por mero trámite.

La fracción 153-S obliga y establece sanciones para las empresas que no cumplan con estas disposiciones, a pesar de ello las escuelas no cumplen, por esa razón es muy raro encontrar profesores con constancias de capacitación y adiestramiento. Podrán en ocasiones encontrarse algunos profesores con constancias expedidas por la DGIRE, que tienen efectos académicos - pero desde luego que requieren de la formalidad legal para efectos laborales.

### 3.2.9. Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso.

Los puestos de nueva creación son cubiertos por los patrones, contratando nuevos profesores, aunque haya profesores de la planta establecida disponibles y que lo soliciten.

Por lo que el patrón dispone libremente de las vacantes que producen durante el curso y no hay ascensos.

### 3.2.10 Inveniones de los Trabajadores.

Es muy raro que se produzcan inventos, encontramos uno que nos llamó la atención. El profesor "X" elaboró un Manual de prácticas, mismo que la escuela mandó imprimir y empastar, lo comercializó el patrón, al profesor se lo solicitaron para enviarlo a una UNAM para su aprobación, pero no le dijeron que sería impreso y comercializado, el profesor no recibió cantidad alguna como correspondía.

Ya que el profesor fué contratado para dar clases por lo que el manual es propiedad intelectual por el cual el patrón no pagó.

### 3.2.11. Trabajo de las Mujeres.

Este apartado no tiene problema alguno, ya que por regla general las profesoras embarazadas no son contratadas y en el caso de las ya contratadas les dan su incapacidad, cuando tienen derecho a ella, cuando no están inscritas en el INSS, -- el patrón de inmediato inscribe a la profesora.

### 3.2.12. Relaciones Colectivas de Trabajo.

No encontramos sindicato o coalición alguna, según datos existentes el último intento de un sindicato fué en 1982, como resultado fue la liquidación de todos sus participantes.

**IV. OTRAS LEYES APLICABLES A LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS.****4.1. LA LEY DEL I.M.S.S.**

El tipo de personal que por regla general tienen -- las escuelas a su servicio es:

- 1.1. Personal Directivo.
- 1.2. Personal Administrativo.
- 1.3. Personal Docente.
- 1.4. Personal de Apoyo.

Las escuelas se clasifican respecto al régimen obligatorio del INSS en:

1. Escuelas que no tienen inscrito a ningún trabajador.
2. Escuelas que sólo tienen inscritos al personal administrativo.
3. Escuelas que incorporan a todos sus trabajadores, excepto al docente.
4. Escuelas que incorporan a sólo una parte del total de sus trabajadores.
5. Escuelas que tienen inscrito a todos sus trabajadores.

El motivo principal por que no tienen incorporados a todos sus empleados algunas de estas escuelas, es para no pagar altos costos que implica el Seguro Social.

#### 4.1.1. Obligatoriedad al Régimen del INSS.

De acuerdo con el artículo 12 de la Ley del Seguro Social, todos los que se encuentren vinculados a otros por una relación de trabajo, tienen derecho al régimen obligatorio del mismo seguro y por lo tanto la obligación del patrón de inscribir a sus trabajadores.

Aquí no existe la otra opción del régimen voluntario del Seguro Social. Toda vez que el trabajo de profesor como vimos es un trabajo subordinado.

El Tribunal Fiscal de la Federación en la resolución del 21 de abril de 1977, en el juicio 743/75/3587/73, dictaminó:

"Es procedente la inscripción en el régimen del Seguro Social, de profesores que presten sus servicios a instituciones de enseñanza particular, cuando éstos laboren a su servicio dieciocho horas o mas a la semana. Lo anterior subsiste notwithstanding el carácter que se les otorgue en la institución donde prestan sus servicios".

Por lo que los profesores con menos de ese tiempo no existe la obligación de inscribirlos siempre y cuando no sea

la única y principal fuente de ingresos del profesor, supuesto- en el cual el profesor debe ser incorporado al Seguro Social.

El Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social en el acuerdo número 357054 ha establecido que los -- maestros que prestan sus servicios en una o más instituciones -- educativas, cualquiera que sea su personalidad jurídica o naturaleza económica, con un mínimo de 18 horas a la semana en cada una de ellas, aún cuando sean empleados de la Federación y, en consecuencia derechohabientes del ISSSTE, cuando presten servicios a dos o más instituciones, todas ellas deberán inscribir-- los.

El Consejo Técnico del IMSS, estableció tres casos- de excepción para inscribir a un profesor al régimen del Seguro Social, para las escuelas particulares, y son:

1. Que laboren menos de 18 horas a la semana y presten servi-- cios al Gobierno Federal.  
Para este caso desde luego el patrón debe contar con los documentos que demuestren tales hechos.
2. Que laboren menos de 18 horas a la semana y que ese trabajo- no sea la única y principal fuente de ingresos.
3. Que imparten cátedras en instituciones educativas a título - gratuito.

Los patrones en todo caso tienen la obligación de manifestar, cuando inscriban a sus trabajadores, reportar el horario y salario diario integrado de cada trabajador. La inscripción o la baja de cualquier empleado deberá ser dentro del plazo de cinco días, según sea el caso.

Desgraciadamente es muy dable entre las escuelas -- retenerle al trabajador los importes del IMSS y no darlo de alta hasta que se produzca un accidente o una enfermedad. O bien hacerle mayores descuentos de los que en realidad le corresponden al trabajador.

#### 4.1.2. Seguros que Incorpora.

Los seguros que incorpora el régimen obligatorio -- del Seguro Social, según el artículo 11 de la Ley del Seguro Social, son:

1. Riesgos de trabajo.
2. Enfermedades y maternidad.
3. Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte y
4. Guarderías para hijos de aseguradas.

1. Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente. También se considera Accidente de Trabajo, el que se produzca cuando el -- trabajador se traslade de su domicilio al centro de trabajo o a la inversa.

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico que tenga su origen en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. Así como las enfermedades de trabajo que consigna la Ley Federal del Trabajo en - su artículo 476 y 513.

Los riesgos de trabajo pueden producir:

Incapacidad temporal. Que es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo. Artículo - 478 de la LFT.

Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar. Artículo 479 de la LFT.

Incapacidad permanente total es la pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilitan a una persona para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida. Artículo -- 480 de la LFT.

Y finalmente el fallecimiento que es la cesación de las actividades vitales.

El Seguro de Riesgo de trabajo protege:

- Accidentes dentro del centro del trabajo, cualquiera que sea ra que sean las condiciones, con las excepciones abajo señaladas.
- Accidentes fuera del establecimiento, cuando ocurren en el desempeño de una comisión o trabajo específico.
- Accidentes que sufra el trabajador durante el trayecto directo de su hogar al centro del trabajo o a la inversa.
- Enfermedades de trabajo.

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo, tendrán derecho a:

1. Asistencia médica y quirúrgica.
2. Rehabilitación.
3. Hospitalización cuando el caso lo requiera.
4. Medicamentos y material de curación.

5. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.
6. Las indemnizaciones que fija la ley.

El artículo 488 señala que las excepciones para no calificar como Riesgo de Trabajo son:

- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.
- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica, que haya informado al patrón con la prescripción médica por escrito.
- Si el trabajador se causa intencionalmente por sí o de acuerdo con otra persona el daño.
- Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

Un trabajador asegurado, mientras esté incapacitado no podrá ser dado de baja por el patrón. En caso contrario si el patrón lo dá de baja esta no surtirá efectos hasta que los médicos le expodan el "alta médica". Los tribunales señalan que un aviso de baja en esas condiciones es despido injustificado sin responsabilidad para el trabajador.

Resulta difícil que haya una escuela donde no se registren accidentes de trabajo y también resulta difícil que haya patrones que acepten tales circunstancias. Los accidentes -- más frecuentes que encontramos fueron; de trayecto, caídas con fracturas o lesiones diversas. No se registraron muertes ni tampoco conocimos casos de indemnización por incapacidad permanente parcial o total.

En algunos casos encontramos profesores que están asegurados tanto por el ISSSTE como por el IMSS.

Encontramos que las prestaciones en dinero en este capítulo son:

- Incapacidad temporal.- Ciento por ciento del salario de cotización.
- Pensión por incapacidad permanente total.- setenta por ciento del salario de cotización en accidentes, o del promedio de las últimas cincuenta y dos semanas por enfermedad o las que tuviere si son menos.
- La ley laboral establece una indemnización equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

2. Enfermedades y maternidad.- Para un docente es de resultados trágicos enfermarse o accidentarse, ya que no sólo implica la

enfermedad o el accidente, sino que, falta ver el monto de la cotización con que el patrón registró al trabajador ya que es muy frecuente que los patrones registren con menor cuantía de salario a sus trabajadores para ahorrarse dinero en los pagos al IMSS y al trabajador le descuentan exactamente las cantidades que debieran pagar al IMSS. Incluso encontramos que algunos patrones descontaron hasta tres meses la cuota del Seguro Social al trabajador sin darlo de alta.

Por otra parte encontramos que la prestación en dinero es:

- Por enfermedad se le cubre al trabajador el sesenta por ciento del salario de cotización, por maternidad el 100% del salario de cotización durante 42 días antes y 42 días después del parto.- En especie recibe, asistencias médica, quirúrgica y farmacéutica.
  - Servicio de hospitalización, urgencias, traslados de enfermos y visitas domiciliarias desde el comienzo de la enfermedad hasta por 104 semanas para la misma enfermedad.
3. Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, protege los siguientes riesgos
1. Invalidez permanente.- Que no se derive de un riesgo de trabajo.

2. Invalidez temporal.- Por continuación de una enfermedad no profesional, al agotarse el subsidio del Seguro de Enfermedades y maternidad o cuando exista la posibilidad de que el asegurado recupere la capacidad para el trabajo.
3. Vejez.
4. Incapacidad de procurarse un ingreso a partir de los 60 años
5. Muerte del asegurado.
6. Muerte del pensionado que haya generado su pensión como asegurado.

La cuantía de las pensiones de los beneficiarios son:

1. Viudez.- 50%, en algunos casos acompañada de ayuda asistencial que podrá ser hasta por un 20% más.
2. Orfandad.- 20% si solamente un padre ha fallecido, 30 si han fallecido ambos padres.
3. Ascendencia (sólo a falta de las anteriores) 20% para cada padre.

Otro concepto que se contempla en este apartado es la ayuda para gastos de matrimonio que consiste en un 25% de la anualidad de la posible pensión de invalidez por cada contrayente si ambos son asegurados. Se otorga si se tienen acreditados por lo menos 150 semanas de cotización a la fecha de la celebración del matrimonio.

La ayuda para gastos de funeral se aplican conforme a los siguientes porcentajes:

- 15% por la esposa o concubina.
- 10% por cada uno de los hijos.
- 10% al pensionado, si no hay esposa, concubina o hijos, por cada uno de los padres que dependen económicamente.
- 15% al pensionado, si no hay otros beneficiarios con derecho.
- 10% al pensionado, si sólo tiene un ascendiente con derecho.

El Seguro de Invalidez se otorga a quienes tienen - la imposibilidad de obtener una remuneración superior al 50% de la habitual que en la misma región perciba un trabajador sano, - de semejante capacidad, categoría y formación profesional.

Se otorga siempre y cuando no se haya derivado de - un riesgo de trabajo, siempre y cuando hayan cotizado por lo me nos 150 semanas y que tengan sus derechos vigentes.

La cuantía de la pensión se fija de acuerdo a las - tablas y acumulados que tenga el trabajador.

Las excepciones consisten en no dar este seguro a quienes:

- Se hayan provocado intencionalmente la invalidez o con la ayuda de otra persona.
- hayan delinquido intencionalmente con el efecto de la invalidez.
- La hayan adquirido antes de la afiliación al IMSS.

Son condiciones para el Seguro de vejez:

- Que el asegurado haya cumplido los 65 años de edad.
- Haber cotizado por lo menos 500 semanas.
- Ser solicitado por el asegurado.
- Causar baja del régimen obligatorio.

En tanto que para el Seguro de Cesantía en Edad Avanzada se requirieren las siguientes condiciones:

- Quedar privado del trabajo remunerado después de los sesenta años de edad.
- Tener reconocidas por lo menos 500 cotizaciones semanales.
- Ser dado de baja en el régimen obligatorio.
- Que sea solicitado por el asegurado.
- Excluir la posibilidad de obtener posteriormente la pensión -- por invalidez o vejez, salvo reingreso al régimen obligatorio.

La pensión se integra como sigue:

- 75% si tiene 60 años.
- 80% si tiene 61 años.
- 85% si tiene 62 años.
- 90% si tiene 63 años.
- 95% si tiene 64 años al otorgarse la pensión.

El Seguro de Muerte requiere las siguientes condiciones:

- 150 semanas de cotización.
- Estar pensionado por Invalidez, Vejez o Cesantía o por Incapacidad total derivada de riesgos de trabajo al fallecer.
- No se originada por riesgo de trabajo.

A título personal creemos que todas las taxativas - que la ley impone al trabajador en especial las que se refieren a la vejez y cesantía en edad avanzada son injustas ya que al - excluir la posibilidad de otorgar la pensión de vejez a los que hayan obtenido primero la de cesantía es un castigo.

Por otra parte las pensiones asignadas son bajas y muchas de ellas excluyen a los beneficiarios como el caso de los padres del trabajador.

En el caso de muerte del trabajador se requiere:

- 1). Acreditar un mínimo de 150 semanas de cotizaciones.
- 2). Estar pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad -

avanzada o incapacidad total derivada de riesgos de trabajo al fallecer.

- 3). No ser originada por riesgo de trabajo.

Las pensiones que se otorgan son de viudez y orfandad o ascendencia si no se otorgan aquellas.

4. Guarderías para hijos de aseguradas.

Este seguro comprende:

- 1). A los hijos de las trabajadoras aseguradas y se extiende a los de padre, viudo o divorciado a quien judicialmente se le haya encomendado la custodia del menor. Por lo que no incluye a los hijos de las beneficiarias ni a las pensionadas.
- 2). Cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados maternales durante la jornada de trabajo a los hijos en la primera infancia.
- 3). Se proporciona durante la jornada de trabajo y se extiende hasta hora y media antes y después de ella; desde la edad de 43 días y hasta que los menores cumplan cuatro años.
- 4). Incluye el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores.

Al ser dado de baja el trabajador o el padre viudo o divorciado, conservará el derecho a las prestaciones durante cuatro semanas.

Este servicio no se otorga en todos los casos o por falta de cupo en las guarderías o por que de plano no existen --  
entas.

#### 4.2. INFONAVIT.

La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), fué publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de 1972.

El fundamento legal para su existencia lo encontramos en el segundo párrafo de la fracción XII del artículo 123 y 97, 110, del 136 al 153 de la LFT, principalmente.

Las finalidades de los fondos de vivienda son:

- 1). Hacer efectivo el derecho que tienen todos los trabajadores a gozar de viviendas higiénicas y decorosas.
- 2). Crear sistemas de financiamiento que permitan la adquisición barata, construcción, reparación, mejoramiento y pago de pasivos.

La ley exige que los patrones contribuyan económicamente a los fondos de la vivienda.

Los patronos que no cumplen con esta disposición -- pueden ser multados de 3 a 315 veces el salario mínimo de la zona que corresponda por cada trabajador de los que se compruebe no se hicieron los pagos.

Los requisitos generales para obtener un crédito -- son:

- 1). Ser jefe de familia, no muy numerosa.
- 2). Preferentemente estar casado(a).
- 3). Tener un salario entre una vez y tres veces el salario mínimo general de la zona económica.
- 4). Mostrar estabilidad laboral.
- 5). Tener una antigüedad mínima de un año.
- 6). Que el patrón esté haciendo aportaciones a su nombre.
- 7). No tener ni el ni su conyuge propiedades casa-habitación.
- 8). Que el trabajador tenga solvencia para el crédito o en su caso aporte esta la diferencia.
- 9). Elaborar una tarjeta de información y presentarla en las -- oficinas del INFONAVIT.
- 10). Proporcionar en todos los casos información verídica y --- exacta.

De las escuelas analizadas sólo conocimos en caso-- de un profesor que obtuvo su casa y eso por parte del FOVISSSTE



#### 4.3. FONDO DE FOMENTO Y GARANTIA PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES (FONACOT).

Este organismo fue creado en el año de 1974, mismo que ha sido objeto de la atención mundial, ya que algunas naciones se han interesado por este organismo.

La ley laboral protege el salario y la creación de este organismo considerado de utilidad social tendiente a estimular la capacidad adquisitiva de los trabajadores.

Así este fondo fue creado para que los trabajadores con ingresos de uno a cinco veces el salario mínimo general mensual puedan adquirir artículos como; aparatos electrónicos, radios, televisores hasta de 24 pulgadas, línea blanca, estufas, lavadoras, refrigeradores, ropa, calzado, artículos escolares, muebles, recámaras, camas, comedores, máquinas de coser y tejedoras, lentes, aparatos auditivos, herramientas, enseres menores, juguetes, calentadores de agua, cafeteras, batidoras, ollas de presión, etc.

Los requisitos para obtener un crédito son:

1. Ser mayor de edad.
2. Tener por lo menos un año de antigüedad en la empresa.

3. Tener un salario entre uno a cinco veces el salario mínimo general de la zona.
4. Presentar los documentos que comprueben lo anterior.
5. Presentar constancia de donde vive.

A esta forma de prestación se le ha llamado la tarjeta de crédito del trabajador, desgraciadamente la ley no es muy clara al respecto ya que para que se otorgue un crédito al trabajador es requisito indispensable que el patrón o la empresa estén afiliados previamente y para que esto ocurra el patrón debe tener un mínimo de 20 trabajadores, por el alto costo que representa la emisión de las liquidaciones.

Esta prestación queda sujeta a voluntad de patrón - que aduciendo miles de peros en la mayoría de los casos niegan al trabajador el goce de la misma.

Las características de los créditos son:

1. No se requiera enganche.
2. No necesita aval.
3. Las tasas de interés son las más bajas del mercado.  
(Aunque encontramos que el precio que la tiendas dan al público son más bajas que las de FONACOT que son muy altas más los intereses que genera el comprar a crédito).
4. Se pueden adquirir productos y algunos servicios básicos.
5. Se compra a precio de descuento.

## CONCLUSIONES

Primera. Los trabajadores académicos de las escuelas particulares son un gremio asalariado, cuyo trabajo consiste en educar a un segmento de la juventud, que por regla general será el día de mañana parte de una clase dirigente.

El trabajo académico requiere de estabilidad, formación, actualización, salario remunerador, mejores prestaciones, seguridad social y demás elementos que hagan de esa clase trabajadora una clase digna, eficiente y próspera, no una clase resentida, menospreciada y deficiente.

Nos sirvieron de base algunos colegios como el "Latinoamericano", "Azcapotzalco", "Montealbán", "Cervantes" y muchas otras más que están muy lejos de cumplir con los mínimos que establece la ley laboral.

El personal docente en su mayoría estudió una profesión; licenciados en derecho, médicos, ingenieros químicos, etc por lo que, no estudiaron una carrera para ejercer la docencia por lo que no tienen una formación psicopedagógica.

Las escuelas presentaron por su lado graves carencias organizativas, falta de planeación mercadotécnica, sólo dependen de las colegiaturas de los alumnos. Tienen instalaciones físicas deficientes, falta de capacitación de los directivos y empleados. Sin embargo ese servicio es necesario y el país no puede prescindir de dicho servicio; es una fuente de trabajo, por una parte y por la otra, es un apoyo para el Estado ya que su falta de recursos financieros le impide cubrir el área estudiantil que tienen las escuelas particulares.

Segunda. Sugerimos que la Secretaría de Educación Pública, la Universidad Nacional Autónoma de México y todas aquellas instituciones educativas que tienen escuelas incorporadas integren una comisión responsable de vigilar y uniformar los criterios - con el que las escuelas particulares en este nivel deban prestar sus servicios educativos.

Sugerimos la creación de un organismo especial para ello o que forme parte de alguna dependencia laboral que vigile y supervise el cumplimiento laboral de la escuelas particulares y trabaje coordinadamente con la UNAM y con todas las instituciones que tienen escuelas incorporadas.

Tercera. Se creen organismos especializados de tipo tripartita; patronal, personal docente, UNAM-Secretaría del trabajo y Previsión Social. A efecto de establecer planes y programas de capacitación y productividad. Específicamente para escuelas particulares.

Cuarta. Se cree un organismo especial común para las pequeñas y medianas empresas escolares, tendiente al desarrollo de la investigación en todos los campos de interés de la comunidad de este tipo. El Estado al no dar subsidio debe estimular a estas empresas no para atacarlas, sino para hacerlas más productivas y rentables para todos los involucrados en este campo.

Se notaron graves carencias en estas escuelas; falta de planeación, desorganización, improvisación, falta de planeación mercadotécnica, sólo dependen de sus colegiaturas, plantas físicas deficientes, falta de preparación de directivos, docentes y trabajadores en general. Resultado, deficiente preparación de los alumnos y por lo tanto, esas carencias se reflejan en la calidad del producto. Alumnos mal preparados.

Crear una carrera académica, en la que los docentes pasen de la improvisación y/o habilitación a la profesión académica y desde luego se vea reflejado en una mejora en sus ingresos económicos.

Esta clase trabajadora requiere de la protección y estímulo de todos en general, pues de su preparación y eficiencia depende en gran medida la tarea educativa del país y en ese orden de cosas merece especial atención este tipo de profesionistas para que tengamos el tipo de país que queremos y estemos en posibilidad de competir en todos los terrenos a nivel mundial. Máxime que se trata de la preparación de los profesionistas que educarán a una pequeña porción de educandos de la que está compuesto el Sistema Educativo Nacional, pero que estos -- educandos que forman parte de la clase media y alta serán en su mayoría profesionistas, comerciantes y líderes de un país que está llamado a ser un país desarrollado.

Quinta. Beneficiar a todos los trabajadores de las escuelas, reduciendo o eliminando las cargas fiscales.

Sexta. Sugerimos que la fracción VIII del artículo tercero constitucional sea modificado de la siguiente manera:

"VIII. 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 libre examen y discu-

sión 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, así como, los de las escuelas particulares que estén incorporadas a ellas, 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, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere

B I B L I O G R A F I A

01. BAZDRESH, Luis.- Las Garantías Constitucionales. Tercera Edición. Editorial Trillas, México, 1987.
02. BURGOA, Ignacio.- Las Garantías Individuales, Vigésimo -- primera Edición. Editorial Porrúa, México, 1988.
03. CAMPOS y, Alfonso de María.- Estudio Histórico de la UNAM 1881-1929, Segunda Edición, Editorial UNAM, México, 1972.
04. CASTORENA J, Jesús.- Manual de Derecho Obrero, edición -- del autor, México, 1969.
05. CAVAZOS Flores, Baltasar.- Las 500 Preguntas más Usuales-- sobre Temas Laborales, Segunda Edición, Editorial Trillas México, 1986.
06. CISNEROS Parías, Germán. El Artículo Tercero Constitucional, Primera edición, Editorial Trillas, México, 1970.6
07. DAVALOS Morales, José.- Derecho del Trabajo I, Cuarta - - Edición, Editorial Porrúa, México, 1988.

08. DE BUEN Lozano, Nestor.- Derecho del Trabajo, Décimoprimer a Edición, Editorial Porrúa, México, 1988.
09. DE LA CUEVA, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomos I y II. Cuarta Edición Actualizada, Editorial - Porrúa, México, 1988.
10. FLORESGOMEZ, Fernando y Carbajal Góreno, Gustavo.- Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Vigésimo Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1984.
11. GONZALEZ Casanova y otros.- México, Hoy, Editorial Siglo XXI. México, 1979.
12. GUIA Verástegui, Lfa.- Del Proyecto Nacional para una Universidad en México 1867-1910, Editorial UNAM, México. 1984.
13. GONZALEZ Casanova, Henrique.- Un Orden Libre y Responsable, Editorial UNAM-CNME, México, 1976.
14. GONZALEZ Casanova, Henrique.- La Organización Democrática y la UNAM, Editorial UNAM-CNME, México, 1976.

15. KROTOSCHIN, Ernesto.- Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Décimo Novena Edición, Editorial Depalma, Argentina 1987.
16. L. RABY, David, Educación y Revolución Social en México.- Primera Edición, Editorial SEP-setentas, México, 1974.
17. LOPEZ Bello, Alfonso.- Análisis Comparativo de las Leyes Orgánicas de las Universidades Mexicanas. Editorial SEP. (mimeografiada). México. 1974.
18. LARROYO, Francisco.- Historia Comparada de la Educación en México, Vigésimo Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1988.
19. MUÑOZ Izquierdo, Carlos.- Estudio sobre las Escuelas Particulares del Distrito Federal. Tomos I y II. Editorial Centro de Estudios Educativos, A.C. México. 1966.
20. OLIVERA Toro, Jorge.- Manual de Derecho Administrativo. - Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1967.
21. OROPEZA González, Manuel.- Génesis de la Ley Orgánica de la UNAM. Primera Edición, Editorial UNAM, México, 1980.

22. RAMIREZ Fonseca, Francisco.- El Despido, Segunda Edición, Editorial Pac, México, 1979.
23. RAMIREZ Fonseca, Francisco.- Ley Federal del Trabajo (Comentada). Octava Edición. Editorial Pac, México, 1990.
24. RAMIREZ Fonseca, Francisco.- Suspensión, Modificación y Terminación de las Relaciones de Trabajo, (Comentarios y Jurisprudencia). Segunda Edición. Editorial Pac, México -- 1984.
25. RAMIREZ Fonseca, Francisco.- Condiciones de Trabajo. Segunda Edición. Editorial Pac, México 1985.
26. ROBLES, Martha. La Educación y Sociedad en la Historia de México. Doceava Edición. Editorial Siglo XXI. México, - - 1988.
27. SANTOS Azuela, Hector. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Editorial UNAM-IITJ. México. 1987.
28. SERRA Rojas, Andres.- Derecho Administrativo. Tomos I y - II. Doceava Edición, Editorial Porrúa. México. 1988.

## L E G I S L A C I O N

01. Interpretación Constitucional de la Suprema Corte de Justicia (1917-1984). Tomos I, II, III, IV y V. Compilación de Guerrero Lara, Ezequiel y Guadarrama López, Enrique. Editorial Imprenta Universitaria, México, 1985.
02. Interpretación de la Legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1973-1986. Oficina del Abogado General. Segunda Edición, Editorial UNAM. México 1987.
03. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Colección Porrúa. Nonogésima Edición. Editorial Porrúa. - México. 1990.
04. México esta es tu Constitución. Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero. Cámara de Diputados. LI Legislatura, Cuarta Edición. México. 1982.
05. Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada por Baltazar Cavazos Flores y Otros. Editorial Trillas. - Vigésimo Primera Edición. México. 1987.

06. Código Civil para el D.F. Colección Leyes Mexicanas. Editorial Harla, México. 1990
07. Código de Comercio. Colección Porrúa. Cuadragésima quinta edición . Editorial Porrúa, S.A. México. 1986.
08. Legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México Ediciones Andrade. México. 1969.
09. Ley Federal de Educación. Diario Oficial del 29 de noviembre de 1973.
10. Manual de disposiciones relativas a escuelas con estudio incorporados a la Universidad Nacional Autónoma de México Edita DGIRE-UNAM. México. 1983.
11. Instructivo para Nueva Incorporación a la UNAM. Edita DGIRE-UNAM. México. 1990.
12. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (Comentada), varios autores. Editorial UNAM. México. 1985.
13. Ley del Seguro Social. Colección Leyes Mexicanas, Editorial Harla, México. 1991.

## O T R A S    O B R A S .

01. Diccionario del Español Moderno.  
Editorial Aguilar. Madrid, España. 1976.
  
02. CIENCIA. "Investigación Educativa" Revista de la Academia de la Investigación Científica. Volúmen 1, Número 1.  
México. 1990.
  
03. CIENCIA. "Sistema Educativo Nacional" Revista de la Academia de la Investigación Científica. Volúmen 40, Número 3.  
México. 1989.
  
04. CIENCIA Y DESARROLLO. "En torno a la calidad de la educación pública y privada en México."  
Revista del CONACYT.  
Volúmen XV, Número 85. México. Marzo-abril de 1989.
  
05. CIENCIA Y DESARROLLO. "La calidad de educación básica en México". Revista del CONACYT.  
Volúmen XVI, Número 91. México. Marzo-abril 1990.
  
06. Ediciones mimeográficas de la Asociación Nacional de Escuelas Particulares. México. 1985 a 1989.