

28
28



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ENEP ACATLAN

**ANALISIS DE LA LEGISLACION EN MATERIA
LABORAL PARA EL PERSONAL
ACADEMICO DE LA UNAM.**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
CABALLERO BORJA AMPARO



NOVIEMBRE 1993

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

INDICE

PAGS.

Índice de la legislación en materia laboral.	
Introducción.....	1
Capítulo I. Leyes orgánicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	4
1.2 Regulación jurídica de la planta docente en materia laboral.....	5
1.3 La autonomía universitaria: las leyes orgánicas de 1929 y 1933.....	8
1.4 La Ley Orgánica de 1945.....	11
1.4.1 Antecedentes de la Ley Orgánica.....	11
1.4.2 El gobierno universitario.....	14
1.4.3 Régimen laboral extracontractual estatutario para el personal académico.....	19
1.5 Leyes reglamentarias de la Ley Orgánica...	21
1.5.1 Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México: antecedentes.....	21
1.5.2 Del ingreso y promoción del personal académico.....	22
1.5.3 De la terminación y rescisión de la relación laboral.....	22
Capítulo II. Estatuto del Personal Académico..	25
2.1 Reglamentos que antecedieron al estatuto actual.....	25
2.2 El sistema estatutario: de 1962 a 1974....	33
2.3 Del ingreso, promoción y selección del personal académico: los profesores de asignatura	36
2.3.1 Profesores de asignatura: modalidades...	36
2.3.2 Del concurso de oposición: órganos competentes.....	40

	PÁGS.
2.3.3 Comisiones dictaminadoras.....	41
2.3.4 De la definitividad.....	44
2.3.5 Del recurso de revisión.....	46
2.4 De la terminación y rescisión de la relación laboral.....	49
Capítulo III. El Contrato Colectivo de Trabajo	53
3.1 El movimiento sindical de 1929 a 1971....	53
3.2 Desarrollo y formación del STUNAM.....	57
3.3 De los sindicatos del personal académico.	62
3.4 Análisis del Contrato Colectivo de Trabajo	65
3.4.1 Del ingreso, promoción y selección del personal académico.....	67
3.4.2 De la terminación y rescisión de la relación laboral.....	71
Capítulo IV Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo vigente.....	75
4.1 Antecedentes históricos para la reforma al artículo tercero constitucional.....	75
4.2 La reforma de 1980 al artículo tercero constitucional.....	78
4.3 Análisis del artículo tercero constitucional	80
4.4 El artículo 123 constitucional.....	82
4.5 La Ley Federal del Trabajo.....	84
Capítulo V. Estado actual del trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de México...	86
5.1 El proceso de masificación de 1970 a 1980	86
Conclusiones.....	93
Notas bibliográficas.....	96
Bibliografía.....	104

ANÁLISIS DE LA LEGISLACION EN MATERIA
LABORAL PARA EL PERSONAL ACADEMICO DE
LA UNAM.

INTRODUCCION.

El objetivo primordial del presente trabajo de investigación es hacer un análisis de los diversos ordenamientos jurídicos que rigen en materia laboral al personal académico de la UNAM, fundamentalmente en los siguientes aspectos:

- 1) Del ingreso, promoción y selección del personal académico.
- 2) Terminación y rescisión de la relación laboral.

Lo anterior es con la finalidad de proponer reformas a la legislación que coadyuven en el mejoramiento de las condiciones laborales para el personal docente de la máxima casa de estudios.

La importancia del tema se deriva de las siguientes consideraciones:

Primero, actualmente las relaciones laborales se rigen por ordenamientos jurídicos que fueron expedidos desde hace más de veinte años y otros, más de cuarenta, cuando las condiciones y características de la UNAM eran muy diferentes a las que hoy se viven.

Se requiere de la revisión seria y profunda de los diversos ordenamientos jurídicos a fin de lograr una propuesta para actualizarlos y que rijan normas jurídicas que respondan a las necesidades del momento histórico que hoy se vive. Las normas jurídicas no deben ser estáticas e inamovibles, sino por el contrario deben ser evolutivas y responder a las necesidades de su tiempo.

Segundo, es indudable que la legislación se ha consolidado a través de un proceso, que sólo conociéndolo puede comprenderse cabalmente el alcance de los ordenamientos jurídicos vigentes. Por ello, gran parte de esta obra está dedicada al análisis de los antecedentes históricos que sirven como base para la legislación que -

hoy rige en materia laboral académica en la UHAM. Así, la obra está ordenada en términos cronológicos como sigue:

- a) De 1910 a 1945,
- b) de 1945 a 1974,
- c) el movimiento de los años setenta: la sindicalización,
- d) cambios jurídicos en 1980: la constitucionalización de la autonomía universitaria, y
- e) condiciones actuales del trabajo académico en los años noventa.

El presente trabajo se desarrolla a lo largo de cinco capítulos y son los siguientes:

Primero, se aborda la historia referente a la formación de la Universidad desde 1910 hasta nuestros días. Se hace referencia a la fundación de la Universidad Nacional (1910), al otorgamiento de la autonomía en 1929 y se pone especial énfasis en las leyes orgánicas que han regido a la Universidad: la de 1929, la de 1933 y la actual de 1945.

En este mismo capítulo se analiza lo referente al Estatuto General.

Segundo, en este capítulo se analiza el Estatuto del Personal Académico (EPA), se hace mención de los Reglamentos que antecedían al Estatuto de 1970 y al actual de 1974. No cabe la menor duda de que es precisamente el Estatuto del Personal Académico el que regula los aspectos más relevantes para los docentes en materia laboral, en él se encuentran contenidas las normas relativas al ingreso, promoción y selección del personal académico.

Tercero, en este capítulo se describe el proceso de formación y consolidación del sindicalismo en la UNAM. El que muestra dos aspectos: por un lado el movimiento sindical de los trabajadores -

administrativos que sirvió como antecedente para la formación del sindicato del personal académico.

En este capítulo sobresale el análisis al Contrato Colectivo de Trabajo, el cual sólo remite a las disposiciones del Estatuto del Personal Académico, por lo que se refiere al ingreso, promoción y selección del personal académico. Así también destaca en este punto lo relacionado con el procedimiento administrativo, el cual puede conducir a sanciones para el personal académico, incluso la destitución.

En el capítulo cuarto se analizan los artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que hacen referencia a los derechos laborales, estos son los artículos tercero y el artículo 123, apartado A. Se revisan los antecedentes del artículo tercero, así como la modificación que sufrió en 1980, con base en la cual se constitucionalizó la autonomía universitaria, instituyendo las bases jurídicas que desde ese entonces normarían el trabajo de los académicos en las universidades; es precisamente ese artículo -tercero el que establece que las relaciones laborales para el personal académico se regirán por lo dispuesto en el apartado A del artículo 123 constitucional y por la Ley Federal del Trabajo, es por ello que en este mismo capítulo se analizan las disposiciones contenidas en la citada Ley.

En el capítulo quinto se presentan datos actuales del trabajo académico en la UNAM, mostrando datos respecto a la planta docente cuyo trabajo se encuentra en condiciones de inestabilidad para la mayoría de los profesores, en particular para quienes son contratados como ayudantes de profesor y profesores de asignatura interinos y que se han contratado en esa situación por más de diez años consecutivos.

Por último se presentan las conclusiones mediante las cuales planteo lineamientos para una reforma a la legislación laboral vigente en la UNAM.

I. LEYES ORGANICAS EN LA UNAM.

1.1 La Universidad Nacional de México: de 1910 a 1929.

La Universidad se fundó durante la época virreynal y a principios de este siglo subsistía como un conjunto de escuelas y facultades dispersas. Fue hacia 1910 cuando el proyecto de Justo Sierra¹ hizo posible la creación de la Universidad Nacional con la finalidad de enseñar y aprender.

Fue el 3 de febrero de 1881 cuando Justo Sierra² sometió a la opinión de un perito la creación de la Universidad. El 7 de abril de ese año, presentó su proyecto ante la Cámara de Diputados. En su proyecto propuso que la Universidad fuera gobernada por un director general y por un Consejo formado por los directores de escuelas y facultades. El director sería nombrado por el Presidente de la República. Justo Sierra definió a la Universidad como una corporación independiente del gobierno.

En las críticas a los planteamientos del creador de la Universidad señalaron existía una contradicción, pretendía crear una organización independiente del gobierno y al mismo tiempo le otorgaba a éste amplios poderes sobre ella. A lo que atinadamente Justo Sierra³ respondió que se trataba de crear una Universidad Nacional y que el Estado no podía desentenderse de una tarea tan importante como era la educación.

La propuesta no tuvo buena acogida y quedó congelada. En 1905, Justo Sierra volvió a insistir con su proyecto ante el Consejo Superior de Educación, nuevamente fue rechazado.

Hacia 1907 insistió con su propuesta, a la cual añadió que la educación preparatoria debía corresponder a la Universidad y que esa institución creada por Barreda, sólo sería reconocida.

El 17 de enero de 1910 una vez más sometió su proyecto ante el

Consejo de Educación. Después de casi 30 años de luchar por su ideal, por fin el 22 de septiembre de 1910 vio culminada su obra y ratificó que la Universidad se gobernaría a sí misma.

La Ley Constitutiva de la Universidad Nacional de México⁴ estableció que las preparatorias quedaban integradas a la Universidad. El gobierno recaía en un rector y en un Consejo Universitario. El rector sería nombrado por el Presidente de la República. El Consejo Universitario estaría integrado por los directores de facultades y escuelas, el Director de Educación Primaria y cuatro profesores más nombrados por la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes.

1.2 Regulación jurídica de la planta docente en materia laboral.

La participación de Ezequiel A. Chávez⁵ fue importante en la creación del proyecto de Ley Orgánica en relación con la regulación de los docentes. Al respecto, en el artículo XXII del proyecto se estableció que los profesores de las facultades y escuelas universitarias serían libres, ordinarios, titulares y extraordinarios.

El profesor libre era contratado sólo por un año, debía haber obtenido el primer lugar en sus estudios y destacarse en la impartición de la asignatura.

La categoría de profesores libres podía constituir el primer paso en la carrera académica, ya que los docentes podían convertirse en profesores ordinarios en cuanto hubiera una vacante.

En caso de existir una vacante de profesor ordinario pero no profesores libres, se consideraban dos casos:

1) Si la vacante era temporal y por menos de un año, entonces el rector de acuerdo con el director y los profesores de asignatura hacía el nombramiento.

2) Si la vacante era definitiva, el rector podía hacer el nom-

nombramiento sin mayor trámite. O bien se podía hacer el nombramiento a través de un concurso de oposición.

Los profesores ordinarios eran contratados por un año. Después de tres años en esa categoría adquirían el nombramiento de titular por tiempo indefinido.

Los profesores extraordinarios eran contratados para cátedras especiales.

El artículo XXXIV establecía que los profesores y empleados del servicio docente no serían removidos de sus cargos sino en caso de incapacidad o de mala conducta comprobada.

De este proyecto es interesante notar que la estabilidad del personal docente, así como la promoción a profesor titular se adquiría únicamente con base en el tiempo laborado: 3 años.

El proyecto fue modificado estableciendo que los profesores libres se convertirían en profesores extraordinarios y no en profesores ordinarios como proponía Chávez⁶. La legislación de 1910 previó que el rector podía contratar a profesores extraordinarios con aprobación de la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes. Así la contratación del personal docente recaía en un ámbito ajeno a la Universidad.

El Consejo Universitario podía nombrar y remover al personal pagado con fondos propios. Cuando los profesores fueran pagados por la federación sería la Secretaría de Instrucción la que resolvería sobre la contratación. En caso de inconformidad del Consejo, correspondía al Presidente de la República resolver en definitiva. La Ley excluyó al concurso de oposición como medio para obtener el nombramiento.

La Ley de 1914 introdujo diversas modificaciones, pero fue la de 1929 la que con la autonomía introdujo cambios importantes.

De esta primera etapa en la vida del personal docente de la Universidad Nacional destaca el hecho de que la contratación del

personal recaía en órganos del gobierno. Si bien se oía la opinión de las Juntas de profesores, de directores, del Consejo y del rector, la decisión final correspondía a la secretaría del ramo y al Presidente de la República. Los criterios de selección, promoción y permanencia del personal docente quedaban en manos de autoridades no académicas. Fue a partir de la autonomía que esta situación cambió notoriamente.

1.3 La autonomía universitaria: las Leyes orgánicas de 1929 y 1933.

Un elemento histórico que contribuyó a la autonomía fueron - las primeras protestas estudiantiles en 1917⁷, las que buscaban la autonomía universitaria. En estas se planteaba que el Estado no debía conducir a la Universidad como una simple dependencia escolar, imponiendo los rectores de su agrado. Otro elemento histórico⁸ fue la gestión ineficaz de las autoridades administrativas.

El antecedente que desembocó en la autonomía fue una huelga estudiantil iniciada en mayo de 1929 que amenazó en convertirse en un motín político y social. Para frenar esos disturbios el gobierno ofreció la autonomía. Así el 10 de julio de 1929 Emilio Portes Gil⁹, Presidente provisional de México, expidió la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma. El artículo segundo de la Ley estableció a la Universidad como "una corporación pública autónoma, con plena personalidad jurídica,"¹⁰.

La autonomía concedida aún era limitada dado que establecía vínculos con el gobierno federal. De ser un establecimiento oficial la Universidad pasó a ser un organismo descentralizado del Estado.

En el Consejo Universitario existía un delegado de la Secretaría de Educación Pública, quien gozaba de voz informativa. El rector era designado por el Consejo Universitario de una terna seleccionada por el Presidente de la República. Estos elementos son indicadores de que la Universidad no gozaba de autonomía plena sino condicionada todavía a líneas políticas estatales.

Las limitaciones de la autonomía pueden resumirse en tres:

1) La Universidad no contaba con un patrimonio sino con un subsidio del Estado que podía ser aumentado o disminuido conforme a los intereses políticos.

2) El rector procedía de la esfera oficial, los empleados administrativos y directores eran nombrados por él.

3) El Presidente de la República tenía derecho de veto sobre algunas resoluciones administrativas.¹¹

Por lo que respecta al personal universitario, se estableció que los empleados no serían considerados como empleados federales pero gozarían de los beneficios de la Ley de Pensiones Civiles y de Retiro. Esto colocó a los trabajadores en un conflicto que duró mucho tiempo, ya que a pesar de sus funciones no se consideraban servidores públicos.

El personal de la Universidad quedó sometido a partir de entonces a ordenamientos emanados del Consejo Universitario.

La Ley Orgánica¹² facultó al Consejo Universitario para el nombramiento del personal docente. El nombramiento se haría de una terna propuesta por una asamblea de profesores y alumnos.

El Consejo quedó facultado desde entonces para expedir los ordenamientos jurídicos para regular los mecanismos de selección y -- promoción del personal docente. Con fundamento en el artículo 13 de la Ley Orgánica¹³, el Consejo Universitario expidió el "Reglamento sobre Provisión del Profesorado Universitario" el 26 de noviembre de 1930, desde entonces la regulación del personal académico recayó en la Ley Orgánica y en un Reglamento. Fue ésta una de las modificaciones importantes que siguió a la Ley anterior en materia de regulación jurídica para el personal docente. El rector quedó facultado para indicar quienes cubrirían las vacantes interinas de los profesores, en tanto se seguía el procedimiento legislado.

La propia Ley Orgánica de 1929¹⁴ contenía en sí los elementos que la llevarían a la decadencia, uno de esos puntos consistía en privar a la Universidad de su carácter nacional con el pretexto de enfatizar la autonomía, producto de la demagogia.

Respecto a la selección de los profesores, uno de los puntos

más débil de esta Ley era el de las academias de profesores y alumnos, las que se constituían con igual número de profesores y alumnos pero en las asambleas predominaba el ausentismo de profesores y la asistencia de alumnos, por lo tanto muchas decisiones importantes recaían en los alumnos. El Consejo Universitario se convirtió en un simulacro de asamblea política en la que se tomaban decisiones únicamente con base en votaciones. Esta situación daba lugar a compromisos políticos y a demagogia, donde grupos políticos procuraban únicamente por sus fines. Fue en este marco que se planteó la necesidad de una nueva Ley Orgánica, la de 1933.

Fue así como el 17 de octubre de 1933, el Secretario de Educación Pública, Narciso Bassols¹⁵ planteó la nueva Ley Orgánica, la cual fue aprobada el 21 de octubre del mismo año.

La respuesta del Consejo Universitario se produjo en noviembre de ese año. En ella se señalaba que la Universidad era una - Institución Nacional porque su Ley había sido dictada por los poderes federales, así como por estar avocada a cubrir una necesidad para la República.

Con esta Ley, se institucionalizó al Consejo Universitario como el máximo órgano de la Universidad facultándolo para expedir las normas y reglamentos que regularían lo referente a la selección y promoción del personal docente. Así también, mediante ella se determinarían las facultades de las academias, órganos importantes - en la selección y promoción del personal docente. Esta fue una de las principales modificaciones a la Ley anterior. Sin embargo, aún subsistían elementos no regulados en esta Ley, lo que conduciría a la formación de una nueva Ley Orgánica, la de 1945, aún vigente.

1.4 La Ley Orgánica de 1945.

1.4.1 Antecedentes de la Ley Orgánica.

Al renunciar el rector Brito Foucher¹⁶, el 27 de julio de 1944, siguió un periodo de incertidumbre y lucha política en la Universidad. En ese año, a sugerencia del Presidente de la República Manuel Avila Camacho, se constituyó una comisión integrada por los ex-rectores, quienes fueron invitados para resolver los problemas de la Universidad. La Junta formada por ellos eligió como rector de la Universidad a don Alfonso Caso, el 23 de octubre de ese mismo año. La Junta de ex-rectores constituyó el antecedente de la Junta de Gobierno establecida por nuestra actual Ley Orgánica.

De la gestión de Caso resultó la nueva Ley Orgánica de 1945. Su esencia reside en la libertad de cátedra, señalando como fin de la Universidad el de enseñar y aprender, dividiendo este objetivo en: enseñar, investigar y difundir la cultura. En esta Ley se separó lo político de lo técnico.

Al plantear la nueva Ley Orgánica don Alfonso Caso¹⁷ señaló - que la reforma tenía como objetivo definir a la Universidad como - una corporación pública dotada de plena capacidad jurídica. Esta afirmación contiene implicaciones jurídicas muy importantes, ya que sin dejar de reconocerla como un organismo público la presenta con autonomía dentro del mundo jurídico. Así quedó planteado el aspecto nuclear que caracteriza a la autonomía como una modalidad de la descentralización en el mundo del derecho administrativo.

El segundo principio en el que descansaba el proyecto, residía en separar a las autoridades universitarias ejecutivas de las autoridades técnicas. Este punto era de verdadera trascendencia ya que la falta de diferenciación entre ambos tipos de autoridad, había - conducido a serios problemas en épocas pasadas.

El tercer principio señalaba a la Universidad como una comunidad de la cultura, comunidad en la cual alumnos y maestros sólo de bían estar abocados a enseñar y aprender. De acuerdo con este prin cipio se estableció que las relaciones con el personal docente y - administrativo se regirían por un régimen extracontractual estatutario.

Del discurso de don Alfonso Caso en relación con el profesora do, sobresale el siguiente párrafo:

...Se ha buscado una forma que garantice la competencia del profesorado, esto nunca se ha podido establecer, y los nombramientos, en múltiples ocasiones, han sido ins pirados más en la simpatía o en la amistad que en los - conocimientos del maestro.

...Creemos que un punto esencial en la reorganización - universitaria consistirá en que ningún profesor nuevo pueda ser nombrado, si no tiene un grado de las faculta des de la Universidad... habrán de sujetarse a un con curso, ante un jurado respetable, para adquirir por opo sición su cátedra...¹⁸

No cabe la menor duda que desde hace mucho tiempo el profesora do ha vivido en una situación en que la promoción del personal - estaba sujeta a procedimientos no académicos y en cambio sí estaban comprometidos por lazos políticos o de amistad.

El proyecto presentado por don Alfonso Caso¹⁹ buscaba superar esa situación pero ¿qué ha ocurrido? ¿Realmente el concurso de opo sición garantiza que se hagan a un lado los lazos de amistad en la promoción e incorporación del personal académico? ¿O simplemente - creó una nueva élite en el poder y que sólo a través de la simpa tía con ésta es que se puede acceder a la promoción? Es difícil res ponder a estas preguntas, pero es importante plantearlas para

ser contestadas con base en datos actuales con respecto a la selección y promoción del personal académico.

Este aquí se han mencionado los principios en los que descansa la Ley Orgánica de 1945. En cuanto a los órganos creados sobresale la organización de la Junta de Gobierno, encargada del nombramiento de las autoridades académicas. Con esta nueva estructura de gobierno, se intentaba terminar con el asambleísmo que había prevalecido hasta ese momento.

Otro órgano importante creado fue el Patronato, que se encargaría de la administración de los recursos económicos.

El proyecto presentado por Caso al Presidente de la República fue respetado de manera puntual por el poder legislativo y así se convirtió en la Ley Orgánica publicada el 6 de enero de 1945²⁰.

1.4.2 El gobierno universitario.

La Ley Orgánica de 1945²¹ estableció que el gobierno de la Universidad correspondía a la Junta de Gobierno, al Consejo Universitario, al Rector, al Patronato, a los directores de facultades y escuelas, como lo señalaba el artículo tercero de la Ley Orgánica²².

Es indudable que con la reforma se deslindaron las funciones de la Universidad en lo político a nivel del Estado, como también en lo interno al crear órganos que facilitaron el ejercicio de un gobierno en manos de los propios universitarios. Esta organización ha mostrado ser eficaz, aunque indudablemente también presenta puntos débiles.

Las formas de elección y designación de las autoridades universitarias son las siguientes:

a) Junta de Gobierno. Se integra por 15 miembros. El Consejo Constituyente de 1944 designó a las primeras personas que integraron la primera Junta. A partir del quinto año, el Consejo Universitario quedó facultado para elegir anualmente a un miembro de la Junta, para substituir al que ocupaba el último lugar en la Junta. Las vacantes por muerte o incapacidad serían cubiertas por el Consejo Universitario. Las vacantes por renuncia se cubrirían por designaciones de los integrantes de la Junta (art. 4° de la Ley Orgánica).

El cargo como miembro de la Junta es honorario, se requiere haberse distinguido en su especialidad y prestar o haber prestado servicios docentes o de investigación. Los miembros sólo pueden ser docentes o investigadores (art. 5° Ley Orgánica).

Las atribuciones de la Junta son las siguientes: nombrar al rector, conocer de la renuncia de éste y removerlo por causas graves. Nombrar a los directores de facultades, escuelas e institutos; designar a quienes formarán el Patronato y expedir su propio reglamento (art. 6° de la Ley Orgánica).

b) El Consejo Universitario. Está integrado por los directores de facultades, escuelas e institutos. Lo preside el rector. El Secretario General de la Universidad, también lo es del Consejo Universitario. Este se integra con un representante de los profesores y otro de los alumnos por cada facultad o escuela. Más un representante de los empleados (art. 7º de la Ley Orgánica).

El Consejo Universitario es el máximo órgano legislativo en la Universidad ya que tiene encomendada la tarea de expedir las normas y disposiciones para la organización y funcionamiento técnico docente y administrativo de la Institución (art. 8º de la Ley Orgánica).

Este órgano tiene encomendada una tarea muy importante pero delicada porque en ocasiones la comunidad se resiste a las modificaciones que estima le perjudican, aunque con ello entorpezcan el progreso.

Por otra parte, dadas las condiciones de organización en la Universidad es muy probable que para crear normas para responder a las necesidades de cada escuela, este órgano resulta ineficiente y aparece alejado de las circunstancias actuales que requieren de cambios legislativos.

Si bien hasta ahora la Universidad ha operado con este sistema, que en su momento constituyó una verdadera aportación, pero hoy pudiese resultar anacrónico.

Es necesario hacer notar que para legislar se requiere de un profundo conocimiento de la materia jurídica, entonces preguntaría ¿El Consejo Universitario está integrado por personas verdaderamente expertas en asuntos jurídicos? ¿Verdaderamente los directores de facultades y escuelas son peritos en materia jurídica? Si esto no es así ¿qué peligros entraña el que la actividad de legislar descansa en manos de quienes no son expertos en el ámbito jurídico? Más aún ¿Cómo superar en este momento esa limitación? Es evidente que los integrantes de este órgano están muy lejos de poseer un conoci

miento profundo y serio de la materia jurídica, para superar esta limitación se requiere de una propuesta meditada a conciencia.

c) El rector. Es el jefe nato de la Universidad, su representante legal y Presidente del Consejo Universitario. Dura cuatro años en su encargo y puede ser reelecto por una vez (art. 9^o de la Ley Orgánica).

En los términos de los Estatutos y del Contrato Colectivo - realiza las designaciones, cambios y promociones del personal administrativo y académico, siempre que estas funciones no estén encomendadas a otras autoridades. Firma los títulos profesionales y otros documentos que acrediten la obtención del grado académico.

Se puede decir que las funciones del rector en materia de selección y promoción del personal académico se limitan a un mero trámite formal, ya que él ni remotamente conoce a todos los profesores, ni los méritos académicos de éstos.

d) El Patronato. Es el órgano encargado de administrar el patrimonio universitario, de formular el presupuesto general anual de ingresos y egresos.

El Patronato está integrado por tres miembros designados por tiempo indefinido y desempeñan su cargo sin remuneración alguna - (art. 10^o de la Ley Orgánica).

El Patronato sólo se encarga del presupuesto en términos generales, pero en cada dependencia son los directores los que distribuyen las diversas partidas presupuestales. En este renglón lo que se observa es un verdadero desequilibrio, en algunas dependencias, ya que los privilegios económicos, en ocasiones quedan en manos de unos cuantos.

e) Directores de facultades, escuelas e institutos, son nombrados por la Junta de Gobierno, de una terna propuesta por el -

rector y habiendo sido aprobada por el Consejo Técnico de la facultad o escuela (art. 11 de la Ley Orgánica).

Corresponde a los directores proponer al rector la designación del personal académico y administrativo, convocar al Consejo Técnico y velar por el cumplimiento de la legislación universitaria.

Los directores tienen ante sí responsabilidades muy importantes pero en ocasiones el poder que tienen en sus manos los conduce a un ejercicio despótico. La distancia y las barreras que establecen con la comunidad los convierte en entes semejantes a los dictadores, rodeados sólo de una élite en el poder, que desvirtúa e impide el acceso ante ese grupo privilegiado. ¿Cómo romper con esto? No es fácil, requiere de conciencia académica entre quienes detentan el poder.

f) Consejos Técnicos de facultades, escuelas e institutos. Están integrados por un representante profesor de cada una de las especialidades que se imparten y por dos representantes de todos los alumnos (art. 12 de la Ley Orgánica). Los Consejos Técnicos son órganos necesarios de consulta. Les corresponde formular los proyectos de reglamento de la facultad o escuela, y someterlos, por conducto del director a la aprobación del Consejo Universitario; conocer de los planes y programas de estudio para someterlos por conducto del director, a la aprobación del Consejo Universitario. Hacer observaciones a las resoluciones del Consejo Universitario o del rector que tengan carácter técnico o legislativo. Complementar las normas generales del Estatuto del Personal Académico.

El Estatuto del Personal Académico²³ le confiere diversas funciones como órgano supremo para la selección y promoción del personal académico.

Así como los directores gozan de un poder enorme, también lo

ejerce ese poder el Consejo Técnico. De las funciones que se le atribuyen en materia legislativa lo hacen equiparable, aunque en pequeño, al Consejo Universitario. Nuevamente se puede cuestionar la capacidad que en materia jurídica tienen esos consejos para legislar, si bien esto se justifica en tanto se les considera órganos en los que se encuentra representada la comunidad universitaria, no así el que la tarea tan importante de legislar descansa en manos de quienes desconocen la esencia del derecho.

Menos aún resulta comprensible que se le instituya como la autoridad suprema en la que reside la selección y promoción del personal académico, ya que esa situación de instancia suprema y absoluta lo ha conducido a las prácticas criticadas y desdenadas por don Alfonso Caso, consistentes en las relaciones de amistad como criterio para seleccionar y promover al personal académico. Esto aparece muy claro desde el momento en que las decisiones sobre los ganadores de un concurso de oposición las toma el Consejo Técnico y pero aún las impugnaciones las decidirá nuevamente el mismo Consejo. Ello ha conducido en la práctica a que sólo puedan acceder a promociones quienes tengan lazos amistosos y políticos en el Consejo Técnico, negando las plazas a quienes carecen de amigos en el Consejo, aunque puedan tener mayores méritos académicos que el ganador. Esto es un asunto que sólo se resolverá cuando a través de la legislación se regule apropiadamente el poder ilimitado que hoy ostenta el Consejo Técnico de facultades, escuelas e institutos.

1.4.3 Régimen laboral extracontractual estatutario para el personal académico.

En la exposición de motivos de la nueva Ley Orgánica, Caso²⁴ señaló que la regulación entre la Universidad y su personal docente sería a través de una forma estatutaria, solución que había establecido la Suprema Corte de Justicia en la década de los años treinta.

Caso se enfrentó a las irregularidades en el nombramiento de profesores, creadas por las academias de profesores y alumnos. En esos cuerpos se habían convertido en el centro de intereses personalistas y políticos, desechando los criterios objetivos en los procedimientos de selección y promoción del personal académico.

Para superar ese caos, Caso propuso las siguientes reformas:

- a) Para ser nombrado profesor se requiere poseer un grado otorgado por alguna facultad de la Universidad.
- b) Los aspirantes deben poseer conocimientos en la especialidad que aspiran a impartir.
- c) Los aspirantes se sujetarán a un concurso, ante un jurado respetable, para que por méritos propios obtengan la cátedra.
- d) El Consejo Universitario reglamentará a fin que nadie adquiriera la categoría de profesor universitario, sino por medio de un examen de oposición.

e) El Consejo Universitario debe establecer los procedimientos para crear el profesorado de carrera. El salario debe ser remunerador para que el docente no se distraiga de sus actividades.

Con estos planteamientos se pretendía eliminar la incertidumbre en que vivía el profesorado, quienes obtendría, por méritos propios, las cátedras, evitando así los compromisos personalistas.

La nueva Ley Orgánica contiene dos artículos que regulan lo referente a las relaciones laborales del personal docente y son:

artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica²⁵.

El artículo 13 prevé la creación de los estatutos que regulan la vida laboral en la Universidad. Esos Estatutos quedan enmarcados en los siguientes aspectos:

a) Sólo se reconocen como Estatutos las normas dictadas por el Consejo Universitario para regir las relaciones entre el personal y la Universidad.

b) Para ser los estatutos previstos por el artículo 13 se requiere que esas normas establezcan los derechos de profesores, investigadores y empleados, que nunca serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 14 establece lo siguiente:

a) Las designaciones definitivas de profesores e investigadores se harán mediante el concurso de oposición u otros procedimientos igualmente idóneos.

b) Las designaciones de profesores interinos no podrán hacerse por más de un año.

c) Debe crearse un cuerpo de profesores e investigadores de carrera.

Es indudable la buena voluntad con la que se establecieron estas normas, pero ello no ha sido suficiente para que se cumplan. Para ejemplificar esto basta señalar lo siguiente:

Primero, nuestros profesores interinos lo son por más de un año. Actualmente hay quienes han ocupado el nombramiento de profesores de asignatura interinos por casi quince años. Cabe preguntar a qué se debe esta irregularidad? Las razones son diversas.

Segundo, al señalar la Ley que se puede ingresar por otros medios idóneos, abre una puerta demasiado amplia y ambigua. ¿Cuáles son esos otros procedimientos tan idóneos como el concurso de oposición? Este punto requiere de precisiones para evitar así acciones fraudulentas en la selección y promoción del personal docente.

1.5 Leyes reglamentarias de la Ley Orgánica.

1.5.1 Estatuto General de la UNAM: antecedentes.

Uno de los antecedentes para el surgimiento del primer Estatuto de la Universidad fueron los disturbios estudiantiles de 1933 - en que sus actividades anárquicas exigían de un sistema disciplinario que controlara la situación. En esas circunstancias surgió la Ley Orgánica de 1933 en la que nada se mencionaba sobre el sistema disciplinario. Se estudiaron las normas que existían y se creó por primera vez el Estatuto donde se plasmarían las reglas que regirían el sistema disciplinario. El citado Estatuto fue expedido el 1º de marzo de 1934²⁶.

El Estatuto encomendó la función disciplinaria al rector, directores de escuelas y facultades y al Consejo Universitario. Al rector correspondía velar por el orden, dictar medidas y aplicar sanciones. Las sanciones previstas fueron amonestación pública o privada, suspensión temporal, pérdida o suspensión de los derechos para intervenir en el gobierno de la Universidad, y expulsión definitiva de la facultad o escuela o de la Universidad.

El segundo Estatuto que reglamentó la Ley Orgánica de 1933 - fue expedido el 15 de junio de 1936²⁷ con importantes modificaciones para el gobierno universitario.

Un tercer Estatuto fue expedido el 19 de diciembre de 1938²⁸ en el que se especificó aún más la competencia de los órganos encargados de la función disciplinaria; se incluyó la garantía de audiencia para los presuntos responsables y se previó un recurso de impugnación, lo cual representó un verdadero avance en materia disciplinaria con respecto a los Estatutos precedentes.

El Estatuto que hoy rige en la Universidad fue expedido el 12 marzo de 1945²⁹ para reglamentar las disposiciones de la Ley Orgánica de ese mismo año.

1.5.2 Del ingreso y promoción del personal académico.

El actual Estatuto data de 1945, se compone de 107 artículos divididos en siete títulos. De los cuales el cuarto se ocupa de los profesores, el artículo 83³⁰ regula lo referente al ingreso y promoción de los profesores indicando que el procedimiento se llegará a cabo conforme a las disposiciones del Estatuto del Personal Académico. Poco puede extraerse de esta disposición ya que remite a otras normas jurídicas.

1.5.3 De la terminación y rescisión de la relación laboral.

El capítulo sexto del Estatuto General se ocupa de las responsabilidades y sanciones; en el artículo 93³¹ se indica que los miembros del personal académico serán responsables ante el Tribunal Universitario.

El artículo 95³² del Estatuto General enuncia las causas graves de responsabilidad y son las siguientes:

1. La realización de actos concretos que debiliten los principios de la Universidad y las actividades políticas personalistas.
2. Hostilidad por razones de ideología contra uno o varios universitarios.
3. Uso del patrimonio para fines distintos a los de su destino.
4. "Ocurrir a la Universidad en estado de ebriedad o bajo los efectos de algún estupefaciente, psicotrópico o inhalante; ingerir, o usar, vender, proporcionar u ofrecer gratuitamente a otro, en los recintos universitarios, bebidas alcohólicas, y las sustancias consideradas por la ley como estupefacientes o psicotrópicos o cualquier otra que produzca efectos similares en la conducta del individuo que las utiliza."³³

5. Fortar armas en la Universidad.

6. Cometer actos contrarios a la moral y de falta de respeto contra los miembros universitarios.

En muchas ocasiones estas disposiciones aparecen como letra muerta, toda vez que en particular la fracción cuarta es violada con suma frecuencia por grupos de profesores y alumnos quienes en los recintos universitarios sí consumen bebidas alcohólicas se pretexto de diversos festejos. ¿Será conveniente dar fin a esta clase de uso de los recintos universitarios? ¿Cuenta la Universidad con el equipo de seguridad suficiente para garantizar el orden al interior? Dados los fines de la Universidad se carece de los medios de seguridad para asegurar el orden en su interior. - Quizás más que la fuerza sería necesaria una labor de concientización entre los miembros universitarios, respecto al significado de actos contrarios a los fines universitarios.

Por otra parte, el artículo 96³⁴ señala las causas de responsabilidad de los profesores, éstas son las siguientes:

1. Causarán sanción 5 faltas consecutivas a clases y a 8 en el mes. La reincidencia causará separación del cargo.
2. Será sancionado quien se niegue a impartir al menos 85% de clases al concluir el año escolar. Si alausura el curso con menos del 85% será separado de su cargo.

En este artículo puede notarse una imprecisión al hacer referencia al año escolar, en lugar de ello debería decir semestre, - toda vez que un semestre es independiente de otro, actualmente no se labora por año sino por semestre. Cuando se menciona que el profesor será separado de su cargo queda la duda de si la separación será temporal o definitiva, ello requiere de una interpretación - que aclare ese punto con precisión.

Las sanciones se especifican en el artículo 98³⁵ indicando - que al personal académico se le aplicarán las siguientes sanciones:

- a) Extrañamiento por escrito,
- b) suspensión y
- c) destitución.

Sería necesario precisar a qué actos se aplica cada una de estas sanciones, tomando en consideración que así queda impreciso: por un lado cabría suponer que se aplican a los casos de reincidencia y por otro a faltas graves.

Estas normas mínimas tienen el objetivo de asegurar y mantener el orden en la Universidad pero ¿cómo garantizan que los profesores ejerzan sus derechos, en particular el derecho a la promoción y estabilidad laboral? Quizás una instancia universitaria pertinente podría ser precisamente el Tribunal Universitario, el cual fue creado para garantizar el orden en la Universidad. Sin embargo sus funciones se encuentran muy lejos de ello, sólo conoce de faltas, cuando su existencia debería estar justificada por su actuación para la defensa de los intereses jurídicos de los universitarios.

Es importante señalar que los fallos del Tribunal son inapelables: sólo en asuntos graves el interesado podrá interponer una solicitud de revisión ante la Comisión de Honor y el Consejo Universitario. La revisión opera de oficio cuando la sentencia separa de su cargo a un profesor con más de tres años de antigüedad.³⁶

El proceso universitario aparece rudimentario por lo que se refiere a los medios de impugnación cuando debería contar con los suficientes medios que garantizaran el respeto a los derechos de los universitarios.

II. ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO.

2.1 Reglamentos que antecedieron al Estatuto actual.

Fue hacia los años de 1960 cuando se expidió el Estatuto del Personal Académico (EPA), sus antecedentes se encuentran en una diversidad de reglamentos. Uno de los primeros reglamentos que se expidieron para regular la selección y promoción del personal docente fue el "Reglamento sobre provisión del profesorado universitario"³⁷, expedido el 26 de noviembre de 1930. Con respecto a la selección del profesorado estableció las siguientes disposiciones:

- 1) Las vacantes de los profesores titulares serían cubiertas por los profesores adjuntos y las vacantes de éstos por los profesores libres.
- 2) El concurso de oposición se estableció en el artículo 10, sólo para cubrir vacantes definitivas en casos excepcionales. Las normas del concurso eran formuladas por las academias de profesores y alumnos.
- 3) Las vacantes temporales eran cubiertas por los profesores que designaba el rector con opinión de las academias. El rector también hacía el nombramiento de los profesores extraordinarios: de los profesores libres aprobaba el nombramiento previo dictámen favorable de las academias.

De estos puntos se desprende que el reglamento se ocupaba de la manera como serían elegidos los profesores, para lo cual daba atribuciones y competencia a las academias y al rector, en ciertos casos. Pero dejaba lagunas jurídicas muy importantes, entre las que se encuentran las siguientes:

- a) No explicitaba las reglas para el concurso de oposición.
- b) Los derechos y obligaciones de los profesores no eran expresados con precisión.
- c) Carecía de una definición clara y precisa de los diversos

tivos de profesores. Aunque se mencionaba algo al respecto, no lo hacía de manera precisa como se notará en seguida.

La promoción del personal académico quedó regulada como sigue:

- 1) Los profesores adjuntos eran promovidos a profesores titulares después de más de cinco años de servicios satisfactorios.
- 2) Los profesores libres se convertían en profesores adjuntos después de dos años de servicios y con aprobación de las academias.

En las academias recaían funciones muy importantes en la selección y promoción del personal académico, sus funciones específicas eran las siguientes:

- a) Determinar los candidatos para las vacantes.
- b) Convocar al concurso de oposición y fijar las normas del mismo.

c) Aprobar que los profesores libres se convirtieran en profesores adjuntos.

d) Enviar al Consejo Universitario las listas de la planta de profesores titulares y adjuntos, antes de concluir el año escolar.

En cuanto a los derechos y obligaciones de los profesores se preveía lo siguiente:

1) El profesorado tenía el derecho a conservar la cátedra que ocupara.

2) La remoción de los profesores titulares se producía ante uno de los siguientes supuestos:

- a) Comisión de un delito;
- b) Inasistencia a la cátedra;
- c) Incumplimiento de sus obligaciones durante un año;
- d) Enfermedad por más de un año;
- e) Enfermedad que impidiera impartir la cátedra;
- f) Inasistencia de los alumnos en más del 50%.

De estas disposiciones es interesante notar que en el ingreso y contratación del personal docente participaban las academias de

profesores y alumnos, el Consejo Universitario y el rector, el nombramiento de los profesores ya no estaba en manos extrauniversitarias, como había ocurrido en años anteriores.

El procedimiento para promoción era muy simple: se basaba en el paso del tiempo impartiendo la cátedra y haber demostrado eficiencia en la impartición de su cátedra. ¿Cómo se evaluaba la eficiencia? La legislación no responde a esta pregunta, lo cual entraña un punto débil para el Reglamento de Provisión del Profesorado.

Por otro lado, sólo en determinados casos se aplicaba un curso de oposición que era regulado por las academias, cuyas normas no se encuentran en el citado reglamento.

Con este reglamento se estatua la estabilidad del personal docente, derecho que hoy día no permanece en la legislación con los mismos criterios.

Más adelante el rector Ignacio García Téllez³⁸ dictó el "Acuerdo para promover el mejor cumplimiento del personal docente de la Universidad", con fundamento en el artículo 21 de la Ley Orgánica. Este Acuerdo era complementario al Reglamento sobre Provisión del Profesorado, regulaba lo referente a las inasistencias e inasistencias, estableciendo que la Secretaría General era el organismo de control de asistencias, con supervisión de los directores de las escuelas.

Hacia 1933 el Ejecutivo de la Nación comenzó a promover reformas importantes a la Ley Orgánica³⁹. La forma como se desarrollaba la autonomía universitaria era inadmisible, ya que las academias de profesores y alumnos se habían convertido en un verdadero caos. Pretendiendo acabar con ese desorden, se propusieron las reformas a la Ley Orgánica, esencialmente en dos aspectos y son los siguientes:

- a) Se institucionalizó el Consejo Universitario como máximo

órgano para expedir las normas y disposiciones que permitan organizar a la Universidad y

b) Quedó facultado el Consejo Universitario para fijar los procedimientos de selección y promoción del personal académico.

Estas reformas tuvieron importantes repercusiones para los aspectos jurídicos que rigen al personal académico.

El 5 de enero de 1940 se creó el "Reglamento de Oposiciones para ocupar las cátedras vacantes en las diversas facultades o escuelas de la Universidad."⁴⁰

Este reglamento difiere substancialmente del anterior y regula formalmente al concurso de oposición en los siguientes términos:

a) La oposición se estableció como un sistema abierto convocado cuando menos con un mes de anticipación a su celebración.

b) Las oposiciones se efectuarían para cubrir cátedras vacantes por falta definitiva del titular, y para las cátedras de nueva creación.

c) Para participar se requería ser mexicano mayor de edad con título expedido por la facultad donde fuese a impartir su cátedra.

d) Las oposiciones consistían en una prueba oral, en una prueba escrita y en una prueba práctica.

e) Los temas de las pruebas serían asignados mediante sorteo; el lapso para presentarlas sería de uno a tres meses y

f) Estas pruebas serían evaluadas por un jurado compuesto por cinco profesores designados por la escuela o facultad.

Al concluir las pruebas y darse a conocer el primero y segundo lugares la academia de profesores y alumnos concedería entonces el nombramiento de profesor provisional. Esta academia podría separarlo de su encargo si se estimaba que el trabajo del profesor no era satisfactorio. La academia de profesores y alumnos podía proponer a los profesores provisionales ante el Consejo Universitario -

para que se convirtieran en profesores titulares y así alcanzarán la definitividad.

El nuevo Reglamento marcó diferencias muy importantes con el anterior en la medida que excluyó a los académicos del proceso de selección y sólo les concedió participación en la promoción de los profesores. Es necesario hacer notar que hoy en día este procedimiento es similar por lo que se refiere al tipo de pruebas.

Uno de los puntos débiles en la regulación del concurso de oposición es la participación de compañeros de trabajo en la integración del jurado que califica, ya que ahí podrían crearse determinados intereses.

Hacia el año de 1944 don Antonio Caso⁴¹ hizo una propuesta para modificar la Ley Orgánica de la Universidad; en su exposición de motivos se ocupó de la selección del personal docente, de ahí se destacan los siguientes elementos:

a) Los profesores universitarios deberán poseer un título otorgado por la facultad universitaria con la especialidad en la que pretendan impartir la cátedra.

b) Los candidatos adquirirán la cátedra sólo mediante un curso de oposición, presentando pruebas idóneas ante un jurado respetable.

c) El Consejo Universitario sería el órgano facultado para reglamentar lo referente al concurso de oposición.

Caso entendió que estas propuestas no sólo eran técnicamente oportunas, sino políticamente deseables, al eliminar la inseguridad de los profesores quienes en adelante, habiendo obtenido la cátedra por sus propios méritos y conocimientos, no tendrían que responder a compromisos de orden personal o de grupo y no se verían arrastrados a cuestiones de política partidista.⁴²

Los ideales de don Antonio Caro eran muy elevados y aún hoy resultan deseables, ante esto cabe preguntarnos ¿qué ha pasado en la práctica cotidiana de la Universidad? ¿Se han cumplido las aspiraciones de don Antonio Caro? Seguramente sí, aunque parcialmente, ya que la Ley Orgánica de 1945 continúa vigente hoy en día. Pero realmente los concursos de oposición están exentos de compromisos personales o de grupo? Esto no es así, por el contrario, se han creado dos vicios en la práctica y son:

1) La decisión final descansa exclusivamente en un órgano: - los Consejos Técnicos. Ello conduce a un compromiso incondicional con los representantes de esos órganos y

2) Los jurados se integran con profesores de las mismas facultades y escuelas, en ocasiones sólo se dedican a aprobar a sus compañeros con quienes han creado lazos de amistad o de relaciones políticas.

¿Cómo solucionar actualmente estas nuevas anomalías desarrolladas respecto al proceso de selección y promoción del personal académico? Una vía es la reforma a los diferentes ordenamientos jurídicos.

En la Ley Orgánica de 1945⁴³ quedó establecido el régimen estatutario para el personal docente, para dar cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica, el Consejo Universitario aprobó en 1947 el "Reglamento de oposiciones y provisión de Ayudantes de Cátedra."⁴⁴

En este reglamento se estableció que el concurso de oposición sería el procedimiento para designar a los profesores ordinarios: la oposición quedaba limitada a los ayudantes de cátedra quienes ya prestaran sus servicios a la Institución. A falta de ayudantes, el concurso se abría para el ingreso de nuevo personal.

El artículo 12 de ese Reglamento estableció que el jurado se integraría por cinco sinodales quienes serían:

- a) El director de la facultad o escuela como presidente.
- b) Tres profesores quienes ya impartieran la materia en esa facultad o escuela y
- c) Un quinto sinodal que sería un profesor proveniente de otra facultad.

El jurado dictaminador era nombrado por el Consejo Técnico respectivo.

Las pruebas a presentarse versarían sobre la materia a impartir y consistirían en una prueba oral, una prueba escrita y una prueba pedagógica. Esta última era obligatoria para todos los concursos. Quienes no fuesen aprobados en la primera o segunda prueba quedarían eliminados.

En caso de violaciones graves al procedimiento, los concursantes podían inconformarse ante el director de la escuela o facultad quien resolvería en un plazo de 24 horas.

Con este Reglamento se introdujo la figura de ayudantes de cátedra. Para ocupar las ayudantías se estableció un concurso abierto, dando preferencia a los egresados de la carrera en que se impartiría la cátedra.

Otro ordenamiento jurídico que se estableció en 1947 fue el Reglamento para el Profesorado Universitario de tiempo completo⁴⁵. A los profesores de tiempo completo les fue prohibido a partir de entonces dedicarse a labores de docencia en otras instituciones, aunque sí podían desempeñarse en labores propias de su profesión.

Para la designación de profesores de tiempo completo se preveían dos formas de ingreso y eran : a través del concurso de oposición y mediante designación consistente en la evaluación del currículum, posteriormente a este procedimiento se le dió nombre de "concurso de méritos". Los profesores de tiempo completo serían contratados mediante un contrato de prestación de servicios. Después de tres años de labores y habiendo realizado trabajos de investigación, estos profesores formaban parte del profesorado de

carrera.

La categoría de profesor de carrera se mencionó por primera vez en el discurso de don Alfonso Caso, y en el Reglamento de 1947 se establecía por primera vez, como una de las máximas categorías en la docencia.

En ese mismo año, 1947, el Consejo Universitario dictó el Reglamento para el Profesorado Universitario de Carrera⁴⁶. El profesorado de carrera era el que se dedicaba única y exclusivamente a la docencia y a la investigación. A partir de ese reglamento quedó reservado el año sabático para los profesores de carrera.

En los dos primeros años después de establecida la Ley Orgánica de 1945, el Consejo Universitario se dio a la tarea de regular lo referente a la selección y promoción del profesorado. Durante quince años aproximadamente rigieron esas disposiciones, que fueron desplazadas por el nuevo sistema estatutario.

2.º El sistema estatutario: de 1952 a 1974.

Los cambios ocurridos en la Universidad en torno a la investigación dieron lugar a la creación de institutos y de una cantidad creciente de investigadores. Ante estas circunstancias se hizo patente la necesidad de deslindar perfectamente los dos tareas: la docencia y la investigación. Así el Estatuto General fue adicionado para dar cabida a un Estatuto para los investigadores. Debido a estas modificaciones el Consejo Universitario dictó en 1962 el "Estatuto de investigadores al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México"⁴⁷. El investigador quedó obligado a realizar tareas de docencias y el profesor de tiempo completo a desarrollar trabajos de investigación.

Con fundamento en los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica se legisló el Estatuto del Personal Docente al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México⁴⁸, en 1963. Se encargó a la Secretaría General constatar el cumplimiento de las normas en torno a las oposiciones. El Estatuto reiteró lo referente a los concursos de oposición y estableció el concurso de méritos consistente en la evaluación del currículum. Desde entonces se establecieron dos modalidades para los concursos de oposición y son: concursos abiertos en los que participa cualquier aspirante y concursos cerrados en los que sólo participa el personal académico de la Universidad. En los concursos de oposición se mantuvo al jurado integrado por cinco sinodales, además de una comisión dictaminadora integrada por el rector para seleccionar a los profesores de carrera.

El procedimiento que preveía el Estatuto para las impugnaciones consistía en una solicitud para la corrección de las irregularidades, ante el Presidente del Jurado, la cual sólo procedía por faltas graves alas normas del Estatuto pero no por la calificación otorgada a las pruebas.

Los concursos de oposición se instituyeron en el Estatuto de 1963 para obtener uno de los siguientes nombramientos:

- a) Profesor adjunto definitivo.
- b) Profesor titular definitivo.

Los profesores adjuntos por cinco años tenían derecho a ser promovidos como titulares mediante el concurso de oposición.

En ese Estatuto apareció por primera vez la clasificación de los profesores en ordinarios, extraordinarios y méritos.

De un capítulo especial gozaba la inamovilidad, ya que se estableció como una garantía adicional al sistema de oposiciones y concursos. El procedimiento consistía en los siguientes pasos:

a) El profesor habiendo obtenido nombramiento de definitividad como profesor ordinario, a los dos años podía presentar un informe académico al director de la dependencia.

b) La Secretaría del plantel expedía constancias por el número de clases y exámenes en los que había intervenido el docente.

c) El Consejo Técnico analizaba el informe y la constancia, - de no objetarlos, el profesor adquiría el carácter de inamovible. Pero si la labor desarrollada era objetada, el profesor era separado de su cargo.

Es interesante notar los cambios sufridos en la estabilidad - laboral del personal docente: en los primeros reglamentos era el - mero paso del tiempo, la antigüedad, lo que determinaba la definitividad. Conforme se fueron depurando los procedimientos de promoción del personal docente, el procedimiento cambió, basándose en las constancias relativas a las labores desempeñadas el Consejo - Técnico otorgaba la inamovilidad. Ya desde ese entonces se le concedió al Consejo Técnico un poder supremo sobre las relaciones laborales. Hoy en día el poder otorgado a ese órgano sigue vigente, con muchas desventajas y limitaciones para que los profesores obtengan la definitividad y sean promovidos de categoría.

Hacia 1970 ocurrió una reforma importante al designar como personal académico a los docentes e investigadores, modificando para ello el título cuarto del Estatuto General⁴⁹. Por esta reforma se desechó al concurso de méritos.

El nuevo Estatuto fue denominado como Estatuto del Personal Académico. En él se estableció una clasificación más precisa del profesorado como sigue:

a) Los profesores ordinarios serían de asignatura o de carrera.

b) Los profesores de carrera serían asociados o titulares.

El Estatuto de 1970 quedó abrogado por el Estatuto del Personal Académico de 1974⁵⁰, el cual aún permanece vigente.

Es necesario señalar que los cambios sufridos en el Estatuto del Personal Académico se deben a momentos históricos en los que los trabajadores lucharon y lograron cambios importantes en el ámbito laboral, uno de ellos fue la creación de los sindicatos universitarios, elemento que se reconoció por primera vez en el Estatuto de 1974.

De las figuras que se crearon en ese Estatuto destacan las siguientes:

- a) Recurso de reconsideración;
- b) recurso de revisión en los concursos de oposición;
- c) asociaciones del personal académico.

Cada uno de estos elementos merece ser analizado por separado, como se verá más adelante.

2.3 Del ingreso, promoción y selección del personal académico: los profesores de asignatura.

Hablar de los profesores de asignatura constituye tan sólo una categoría entre otras. En el presente trabajo esta categoría ocupa un lugar central. Para analizar este punto el subtema se dividirá en cuatro aspectos los cuales son:

- a) Modalidades de la categoría de profesores de asignatura.
- b) Concurso de oposición para ingreso y selección del profesorado de asignatura.
- c) Recursos de impugnación para el concurso de oposición y
- d) Las comisiones dictaminadoras.

2.3.1 Profesores de asignatura: modalidades.

El título IV en sus capítulos I a V del Estatuto del Personal Académico (EPA)⁵¹ se ocupa de los derechos y obligaciones para los profesores de asignatura. En el artículo 29 se señala que los profesores e investigadores podrán ser ordinarios, visitantes, extraordinarios y eméritos. En su artículo 30 define a los profesores ordinarios como aquellos que tengan a su cargo labores permanentes de docencia e investigación.

Son los profesores ordinarios de los que se ocupa el presente trabajo, por lo cual sólo se tratará de ellos.

El artículo 34 del EPA⁵² señala que los profesores ordinarios podrán ser de asignatura o de carrera.

El capítulo III del título IV del EPA⁵³ se ocupa de la definición de los profesores de asignatura. El artículo 35 indica que los profesores de asignatura son aquellos profesores que sean remunerados en función del número de horas-clase que impartan, podrán ser interinos o definitivos y ocupar la categoría A ó B.

De esta definición es interesante cuestionar el significado de horas-clase, ¿quiere decir frente a grupo? Si fuera así no resulta aplicable para un profesor quien estuviese contratado con 40 horas. ¿Este profesor impartirá las 40 horas frente a grupo? Por supuesto que no, en cambio existen otras actividades muy importantes en el ámbito académico, a manera de ejemplo puede mencionarse la asesoría de tesis, las investigaciones, etc. Aún queda la duda: ¿Cómo se puede superar esa limitación?

La interpretación a la legislación universitaria no aclara el asunto sino que lo vuelve más confuso al señalar lo siguiente:

"Es indebido pagar a los miembros del personal académico de asignatura horas-clase que no estén impartiéndolas de conformidad con lo establecido por el artículo 35 del Estatuto del Personal Académico."⁵⁴

¿Cómo debe entenderse esta interpretación? Más aún cuando la misma interpretación de la legislación señala lo siguiente:

"...tratándose de profesores de asignatura, en términos del artículo 35, párrafo tercero del estatuto referido, no pueden impartir más de 15 horas de clase a la semana; sin que el precepto distinga entre impartición oral y práctica."⁵⁵

Esta última interpretación permite cuestionar: ¿Qué ocurrirá en el caso de un profesor contratado con 40 horas a la semana, deberá laborar 40 ó 15 horas frente a grupo? ¿Cómo se aplican en la práctica estas interpretaciones y qué consecuencias trae su aplicación? No cabe la menor duda de que en la práctica estas disposiciones no se aplican cabalmente sino de acuerdo a interpretaciones personalistas.

Por otra parte, para ser profesor de asignatura A se requiere

re poseer título en una licenciatura del Área de la materia a impartir. Así como demostrar actitud para la docencia (artículo 36 del EPA)⁵⁶.

Para ser profesor de asignatura B se requiere además haber laborado cuando menos dos años en labores docentes o de investigación en la categoría A y haberse desempeñado satisfactoriamente, así como haber publicado trabajos de investigación.

En este punto surgen diversas interrogantes: ¿Son suficientes estas dos categorías para contratar a los profesores de asignatura? ¿Qué ocurre cuando una persona alcanza mayores niveles académicos, por ejemplo maestría o doctorado? ¿Continúa siendo un modesto profesor de asignatura B? ¿Cómo estimular ese esfuerzo y darle reconocimiento a través de la carrera docente?

La alternativa ante esta situación podría tomar una de dos formas y son:

a) La creación de una categoría C en la que sólo serían contratados aquellos profesores quienes hubiesen obtenido los grados académicos de maestría y doctorado.

b) Dar paso al ingreso a profesores de carrera a quienes habiendo sido profesores de asignatura reunieran los siguientes requisitos:

- 1) Haber obtenido el grado de maestría o doctorado.
- 2) Haberse desempeñado en actividades de investigación y
- 3) Contar con una antigüedad mínima de cinco años en la docencia.

Cuando el EPA define al profesor de asignatura B indica que éste debe desempeñarse satisfactoriamente. ¿Cómo miden ese desempeño satisfactorio? Ni la interpretación a la legislación, ni la Ley ofrecen una respuesta, esta es una laguna en el sistema estatutario que requiere ser eliminada.

Los profesores de asignatura interinos no tienen derecho a -

la promoción a través de concursos cerrados^{57,58}, en cambio sí tienen la obligación de presentarse a los concursos de oposición abiertos, cuando tengan cuando menos un año de antigüedad impartiendo la materia. Cuando cumplieren tres años de antigüedad tienen derecho a solicitar se convoque a concurso abierto de oposición⁵⁹.

Así los concursos para promoción quedan reservados para quienes cuentan con definitividad, no así para los profesores interinos. Si bien éstos tienen derecho a solicitar se abra concurso de oposición, ello no necesariamente ocurre, ya que es un derecho potestativo, lo cual queda corroborado en la interpretación que dice así:

...Los profesores interinos de asignatura con tres años de docencia, tienen derecho a la apertura de un concurso de oposición para ingreso, lo que significa de ninguna manera, que se abra un concurso a cada profesor que se encuentre en tal supuesto - cuando se trata de la misma asignatura, sino que se convoque a un concurso en la materia para ocupar el número de plazas que decida el Consejo Técnico, en los términos del artículo 71 del estatuto ya citado.⁶⁰

De esa manera aunque el profesor cumpla tres o hasta quince años de antigüedad como profesor de asignatura interino podrá permanecer indefinidamente en la inestabilidad laboral, hasta que el Consejo Técnico tenga a bien abrir el concurso de oposición con las plazas que ese órgano decida, con bases poco claras para la comunidad universitaria.

Para el caso de los profesores de asignatura que habiendo cumplido un año de antigüedad quienes NO se presenten al concurso de oposición o sean declarados no aptos para la docencia, se dará por terminada su relación laboral.^{61,62}

Dada la importancia que reviste el concurso de oposición, se tratará ampliamente en el siguiente punto.

2.3.2 Del concurso de oposición: órganos competentes.

Es el Estatuto del Personal Académico⁶³ el que establece el procedimiento para lograr la estabilidad laboral del personal académico en la Universidad. Para quien no ha alcanzado la definitividad está condicionado al vencimiento del contrato y a las necesidades de la dependencia.

Fundamentalmente son dos órganos los que intervienen en el concurso de oposición y son: las comisiones dictaminadoras y el Consejo Técnico. Este último goza de supremacía en las decisiones, así lo establece el Estatuto del Personal Académico en sus artículos 76, 77 y 79 inciso e)^{64,65}, al señalar que la resolución definitiva le corresponde al Consejo Técnico, coloca a éste aún por encima de las comisiones dictaminadoras.

No cabe la menor duda de que la intención del legislador fue de que la decisión final recayera en un órgano colegiado. ¿Qué ocurre en la práctica, la decisión es verdaderamente imparcial? No, definitivamente, no. Si bien esta ora pretende estar basada en datos objetivos, es recomendable ver las estadísticas de quienes ganan un concurso de oposición, no son quienes cuentan con los mayores grados académicos, sino quienes tan sólo cuentan con licenciatura pero mantienen lazos sociales y políticos con los representantes de los Consejos Técnicos. ¿Cómo superar esta limitación y lograr verdadera imparcialidad en los concursos de oposición? ¿Por qué hacer que una decisión tan importante recaiga en un sólo órgano sin estar fundado en criterios objetivos?

Una forma de solucionar este primer problema que entraña la legislación sería fijar criterios claros y objetivos sobre los cuales pudiera tomarse una decisión final.

2.3.3 Comisiones dictaminadoras.

En los concursos de oposición son las comisiones dictaminadoras las encargadas de la evaluación de los concursantes. De acuerdo con lo dispuesto por los artículos 83, 84 y 85 del Estatuto del Personal Académico,^{66,67} las comisiones dictaminadoras son órganos auxiliares de los consejos técnicos, por ello son éstos quienes crean las comisiones dictaminadoras.

El primer punto de análisis es la forma como se integran las comisiones dictaminadoras, se encuentran formadas por seis miembros: dos son designados por el rector, dos por consejo técnico interno o asesor y dos son elegidos por el personal académico, conforme a lo dispuesto por el artículo 84 del Estatuto del Personal Académico.^{68,69}

En la integración de las comisiones dictaminadoras debe buscarse la imparcialidad. En este punto es interesante preguntar: ¿Verdaderamente el rector se encarga de la designación de dos integrantes para cada comisión dictaminadora en las diferentes dependencias? ¿Bajo qué criterios se lleva a cabo la elección de los integrantes de las comisiones dictaminadoras? ¿Cuál es la razón para que Consejo Técnico tenga dos representantes en las comisiones dictaminadoras? ¿La forma de designar a los integrantes de las comisiones dictaminadoras garantiza la imparcialidad? No, por supuesto que así no queda garantizada su imparcialidad, la única manera de lograrlo sería con personas totalmente ajenas a los intereses de los concursantes, quienes podrían venir de otras dependencias con especialidad en la materia en que examinarían.

En la imparcialidad de las comisiones dictaminadoras descansa la confianza y respeto de los concursos de oposición como medios idóneos para seleccionar al personal académico, de otra manera sólo se convierten en compromisos políticos para alcanzar la defi-

nitividad o una plaza de profesor de carrera.

Es interesante hacer notar que los integrantes de las comisiones dictaminadoras no pueden ser recusados. Si bien la recusación pudiera ser un procedimiento dilatorio, valdría la pena incluirla, toda vez que si existieran compromisos notorios entre los concurrentes y los dictaminadores, ya sea por lazos de parentesco, amistad o enemistad, la recusación podría garantizar la imparcialidad en las comisiones dictaminadoras.

Los Consejos Técnicos revisan cada dos años la integración de las comisiones dictaminadoras y conforme a lo establecido por el artículo 85 del Estatuto del Personal Académico,^{71, 72} si se considera conveniente su modificación se convocará a efecto de que se lleven a cabo los procedimientos establecidos por la legislación.

De la facultad del consejo técnico para modificar las comisiones dictaminadoras puede resultar una de dos situaciones:

- a) Que ratifique a todos los integrantes de la comisión o
- b) Que ratifique algunos y substituya a otros.

Así la modificación de la comisión dictaminadora puede ser total o parcial.⁷³

Por lo que respecta a la evaluación de las comisiones dictaminadoras, éstas se limitan a señalar a los candidatos idóneos,⁷⁴ esto quiere decir que no se expresa como calificación. ¿Cómo puede concordarse esta interpretación con la del artículo 79, inciso c) del Estatuto del Personal Académico⁷⁵? El mencionado artículo señala que las comisiones dictaminadoras han de estudiar los expedientes y practicar las pruebas; se trata de un proceso unitario cuyo dictámen se funda en el examen de los expedientes y en la evaluación de las pruebas.

Una forma objetiva de evaluar sería la expresión de cada punto evaluado en términos de puntajes traducidos en una calificación final. Ello facilitaría la revisión del proceso en un caso de impugnación.

Respecto a la puntuación, la legislación señala que compete al consejo técnico fijar las reglas o sistemas de calificación a que deben sujetarse las comisiones dictaminadoras; a falta de esas reglas, serán las comisiones dictaminadoras las encargadas de fijar los sistemas de puntuación. Debe hacerse hincapié en la necesidad de sistemas de calificación claros y objetivos.

2.3.4 De la definitividad.

La definitividad es equiparable a la estabilidad laboral, pero assume modalidades muy particulares. Se adquiere únicamente a través del concurso de oposición abierto;⁷⁶ en la convocatoria de los concursos se deben especificar con claridad los grados académicos requeridos y la experiencia necesaria.⁷⁷

Compete exclusivamente al consejo técnico la apertura del concurso de oposición para cubrir plazas vacantes o de nueva creación.^{78,79}

Los concursos de oposición deben quedar concluidos a los 60 días hábiles contados a partir de la fecha en que haya aparecido publicada la convocatoria para el concurso de oposición abierto.^{80,81}

En un concurso de oposición abierto los concursantes pueden obtener uno de tres resultados y son:

a) Declarado no apto, en cuyo caso el profesor pierde el derecho para obtener grupo (artículo 74 del EPA).^{82,83}

b) Puede ser declarado apto para la docencia, su contrato puede ser prorrogado pero aún queda sujeto a la obligación de presentarse a los concursos de oposición abiertos hasta en tanto obtenga la definitividad.

c) Obtención de la definitividad como profesor de asignatura. En cuyo caso el nombramiento deberá tramitarse diez días hábiles a partir de la fecha en que dió a conocerse el resultado, de no haber impugnación. De lo contrario se tramitará a partir de la fecha en que el consejo técnico resuelva de manera definitiva.

Obtener la definitividad se traduce en una contratación por tiempo indeterminado. Sin embargo representa algunas limitaciones.

Quien obtiene la definitividad en una materia es independiente de las horas que imparta.⁸⁷ La legislación no especifica el número de horas que un profesor de asignatura obtiene con la definitividad, ello constituye una laguna importante. En algunos casos -

la definitividad sólo se ha aplicado a 3 de 40 horas contratadas ¿es comprensible esta incongruencia? Esta laguna requiere ser su-
perada, ya sea a través de la interpretación adecuada o bien de
una enmienda en la Ley.

Es importante aclarar que la definitividad sólo es para una
asignatura determinada en una dependencia específica, si podrá -
surtir su efecto un nombramiento de definitividad en otras depen-
dencias si se trata de la misma materia, si coinciden los planes
de estudio y si así lo acepta el consejo técnico respectivo.

Cuando desaparece la asignatura en la que se otorgó la defi-
nitividad, el profesor podrá ser asignado a materias afines, de
no ser posible se le deberá indemnizar.⁸⁹

Sólo habiendo obtenido la definitividad el profesor de asig-
natura tiene derecho a ser promovido a través del concurso de o-
posición cerrado.⁹⁰

Para quienes habiendo participado en el concurso de oposición
abierto no hayan obtenido la definitividad, les queda el recurso
de revisión.

2.3.5 Del recurso de revisión.

El único medio de impugnación que considera la legislación ante los resultados de un concurso de oposición abierto es el recurso de revisión.

El capítulo II del título noveno del EPA⁹¹ se ocupa del recurso de revisión en los concursos de oposición. En el artículo 106 del Estatuto citado establece que dicho recurso se interpone ante el director de la dependencia, dentro de los 10 días siguientes hábiles a la fecha en que se dió a conocer el resultado. Se presenta por escrito y se ofrecen pruebas en caso necesario.

Para llevar a cabo la revisión se forma una comisión especial integrada por tres miembros: uno designado por consejo técnico, otro por la comisión dictaminadora y un representante del nombrado por el quejoso o bien un profesor con definitividad en la materia, nombrado por el quejoso.

¿Cuál es la lógica jurídica que subyace a la integración de la comisión especial? Primero el recurso de revisión impugna una decisión del consejo técnico, lo cual justifica su representación, así también la representación de la comisión dictaminadora. En cuanto al representante del profesor afectado, aparece en todo el concurso de oposición, por primera vez la representación sindical.

En caso de que el profesor no pertenezca a sindicato alguno - entonces deberá nombrar como su representante a un profesor definitivo.⁹² ¿Cómo es posible que la representación del profesor se deje tan abierta que pueda recaer en quienes desconocen el mundo jurídico? ¿Qué ocurrirá si nadie desea representarlo para evitar problemas políticos? La legislación no ofrece alternativas ante este caso, que con frecuencia se presenta. Ante esta situación pudieran existir dos caminos para solucionar el dilema y son: nombrar al abogado de la dependencia o contar con un abogado defensor de oficio para estos casos.

¿Ante quién se desahoga el procedimiento? Es la comisión la encargada de oír y revicar las pruebas, así la comisión especial se equipara a un órgano jurisdiccional de alzada, pero no llega a constituirse como tal, sólo emitirá una opinión razonada.⁹³

¿Será suficiente una simple opinión razonada? No, por supuesto no es así. Se requeriría una verdadera revaloración de la calificación asignada al concursante. Más aún deberá de existir la posibilidad de revisar los expedientes y pruebas presentados por todos los participantes, sólo de esa manera se garantizaría la imparcialidad con la que se ha procedido y se demostraría que nada se oculta.

Si bien el recurrente no puede formar parte de la comisión especial, sí debería permitírsele estar presente mientras se lleva a cabo el desahogo de pruebas, toda vez que tiene interés jurídico, como se haría en cualquier medio de impugnación en el que se garantiza el derecho de audiencia.

Lo más importante es que la decisión final recaer en el consejo técnico. Habiendo sido él quien emitió la resolución impugnada se constituye en parte en el proceso y finalmente es el único juez, ya que será quien resolverá y la decisión final que dicte será inapelable.

Diversas preguntas surgen en este punto: ¿Está anegado a estricto derecho el recurso de revisión? ¿Cómo se justifica jurídicamente que el procedimiento se lleve a cabo ante una comisión especial y que la decisión final recaiga en quien emitió la decisión impugnada? ¿Por qué ésta decisión es inimpugnable? ¿Qué justifica jurídicamente la existencia de una sola instancia? ¿Por qué se le concede un poder omnimodo al consejo técnico? ¿Qué ha ocurrido en la práctica, a qué vicios ha conducido esta legislación? Lo que ha ocurrido y continuará ocurriendo, en algunas dependencias, es que se requiere no sólo de poseer capacidad intelectual y calidad

en el trabajo docente, sino de sostener relaciones sociales y políticas con los integrantes del consejo técnico, en especial con el secretario del consejo técnico que es quien firma las resoluciones finales. Esta situación anómala exige se declinde la actuación del consejo técnico como juez y parte en el proceso de impugnación y la decisión final recaiga en un órgano distinto al consejo técnico, dando lugar a una segunda instancia. Así también es imperativo se dé lugar a la garantía de audiencia, oyendo directamente a quien impugna.

Las limitaciones jurídicas que entraña la legislación vigente hacen necesario un replanteamiento del recurso de revisión, ateniéndose a los principios de derecho, de tal manera que se garantice justicia y honestidad en los procedimientos de selección y promoción del personal académico.

2.4 De la terminación y rescisión de la relación laboral.

Las sanciones y la terminación de la relación laboral se encuentran estrechamente vinculadas. Los títulos décimo y undécimo del Estatuto del Personal Académico⁹⁴ se ocupan de ello. En el artículo 107 se establece que las relaciones laborales se terminarán sin responsabilidad para la institución en alguno de los siguientes casos:

- a) Renuncia.
- b) Por mutuo consentimiento.
- c) Muerte del profesor.
- d) Inasistencia del profesor en tres ocasiones consecutivas o cinco discontinuas en 30 días.
- e) Conclusión del término pactado.
- f) Haber sido sancionado con destitución.

Las tres primeras no admiten discusión, son claras. Pero en lo que respecta a las últimas tres sí requieren de un análisis minucioso.

La inasistencia ha sido uno de los problemas más frecuentes en la Universidad, debido fundamentalmente a los medios ineficaces de control con respecto a la asistencia. Entonces, ¿cómo aplicar eficazmente esta norma?

En ocasiones la inasistencia puede estar justificada puede estar justificada por la asistencia a eventos de índole académico o bien por el ejercicio del goce de días económicos, como lo prevé la misma legislación. Pero ello está sujeto, en ocasiones, a interpretaciones muy particulares del Estatuto del Personal Académico,⁹⁵ aunque la facultad de interpretación compete única y exclusivamente al abogado general de la Universidad.⁹⁶ Un ejemplo de las interpretaciones que se han hecho es la que se refiere al artículo 95⁹⁷ inciso a) del EPA en el cual se señala el derecho de los profes-

res para gozar de días económicos, según la interpretación los días económicos sólo se concederán a profesores con definitividad. ¿Es válida esta interpretación? No lo es, en primer lugar porque fue hecha por una persona diferente a la que autoriza la legislación y en seguida porque ello impediría el ejercicio de un derecho, como es el de gozar de días económicos.

En el inciso e) se hace referencia a la conclusión del término pactado. No existe interpretación a ese respecto. Es factible deducir que se aplica a quienes han sido contratados por obra determinada, o aún para quienes son contratados por tiempo determinado, y que en ese caso se encontrarían los profesores de asignatura interinos, ya que sólo serán contratados por tiempo indeterminado cuando obtengan la definitividad. Entonces este precepto coloca a los profesores interinos en franca inestabilidad laboral. Se atenta así contra la materia del derecho laboral, contra la preservación de la relación laboral. La interpretación de la legislación universitaria⁹⁸ no aclara si esto se aplicaría aunque subsistiera la materia de trabajo.

Existen otros casos que dan lugar a la terminación de la relación laboral y que no han sido enunciados en este artículo y son:

a) Los profesores que se inscriban para participar en los cursos de oposición establecidos en los artículos 48 y 66 del EPA y no concluyan las pruebas, pierden el derecho de obtener un grupo.⁹⁹ Por lo tanto ello podría conducir a dar por terminada la relación de trabajo.

b) Cuando el profesor de asignatura interino teniendo la obligación de presentarse a concurso de oposición no lo hiciera, puede no ser recontratado.¹⁰⁰

c) A los profesores con más de un año de antigüedad quienes sean declarados no aptos para la docencia, serán separados de su cargo con base en el artículo 48 del EPA.¹⁰¹

Así el concurso de oposición abierto constituye un medio para obtener la estabilidad laboral pero también es factible que conduzca a la terminación de la relación laboral, su normatividad se encuentra contenida en diversos artículos dispersos en el EPA.

Por último, una causa de rescisión es haber sido sancionado - con destitución, ello conduce al análisis de los siguientes puntos:

- a) ¿En qué casos se sancionará con la destitución?
- b) ¿Quién o cuáles tienen competencia para sancionar?

Los artículos 108, 109 y 110 del EPA¹⁰² dan respuesta a estas interrogantes. Las causas de sanción son dos:

- a) El incumplimiento de las obligaciones y
- b) La deficiencia en las labores de docencia e investigación.

Este punto requiere de interpretación para responder a cuáles deficiencias pueden ser sancionadas, pero se carece de la interpretación correspondiente.

Las sanciones aplicables a los profesores son tres:

- a) Extrañamiento por escrito,
- b) suspensión y
- c) destitución.

La aplicación de una sanción requiere de que se cumplan determinadas hipótesis jurídicas, que permitirán responder a las siguientes preguntas: ¿Cuándo se aplicará un extrañamiento escrito, una suspensión o una destitución? La legislación no responde a esta pregunta, lo cual plantea la necesidad de llenar esta laguna, ya sea a través de la interpretación o bien de reformas al EPA.

El proceso al que se somete a un profesor es extrajurisdiccional. Se trata de un procedimiento eminentemente administrativo, promovido por el director de la dependencia ante el consejo técnico, quien efectúa la investigación, resuelve, su decisión puede ser recurrida ante el Tribunal Universitario.

Dado que ese procedimiento afecta la relación laboral debería

llevarse a cabo ante un órgano jurisdiccional competente, y no ante consejo técnico.

Los procesos y procedimientos jurídicos al interior de la Universidad aparecen rudimentarios, requieren de ser modificados para asegurar el estricto derecho.

ANEXO III. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

3.1 El movimiento sindical de 1929 a 1971.

Antes de 1929 prevalecía en la Universidad una situación de indefinición del marco jurídico laboral, y menor aun se pensaba en la sindicalización.

La Universidad era un organismo más del Estado con poco margen para realizar su propia regulación jurídica; el Ejecutivo de la Nación tenía amplias facultades en cuanto a las decisiones en el Consejo Universitario y para el nombramiento de profesores extraordinario y conferenciantes.

Los antecedentes de los movimientos sindicales se encuentran en los siguientes hechos:

Primero, la obtención de la autonomía en 1929.¹⁰³

Segundo, la prevención de que los empleados de la Universidad no serían considerados empleados federales.

Tercero, la federalización de la materia laboral y la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1931, se argumentaba que las relaciones entre la Universidad y sus trabajadores estaban comprendidas en las disposiciones federales. La Suprema Corte de la Nación sostuvo lo contrario al afirmar que el personal universitario se asimilaba a los servidores públicos.

En 1929 se constituyó el sindicato Unico de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma y posteriormente la Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma, ésta suscribió en febrero de 1932 el primer contrato colectivo de trabajo en la Universidad. En noviembre de 1932 se formó el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma. Ese primer contrato colectivo era contrario a las disposiciones imperantes, ya que según argumentaba la Suprema Corte de la Nación, la Universidad era dependiente del

Estado y no se le asimilaba a una empresa de carácter privado.

Con la Ley Orgánica de 1933¹⁰⁴ y con la autonomía absoluta se pensó que el personal de la Universidad podía registrarse por las disposiciones aplicables a los trabajadores del sector privado. Así el Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México (SEOUNAM) solicitó su registro ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del D.F. Esta autoridad resolvió el 2 de noviembre de 1933 conceder el registro. Pero el 3 de octubre de 1949¹⁰⁵ la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del D.F. resolvió cancelar el registro del SEOUNAM, en virtud de la Ley Orgánica de 1945.

En 1938 se negó el registro al Sindicato de Trabajadores de la Imprenta Universitaria. Sin embargo, el sindicato de la imprenta de la Universidad continuó como organización y llegó a pactar condiciones de trabajo para sus afiliados, rigiendo para ellos la cláusula de exclusión para ingreso. Esta organización desapareció en 1966 al incorporarse a la ATAUNAM.

No obstante las resoluciones anteriores de la Suprema Corte de la Nación, en 1935¹⁰⁵ reconoció que a los empleados de la Universidad sí se les aplicaba la Ley Federal del Trabajo.

Las diversas resoluciones de la Suprema Corte reflejan la imprecisión del marco jurídico aplicable a las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores.

El 6 de septiembre de 1949¹⁰⁵ se constituyó el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México. Los trabajadores solicitaron el registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el cual les fue negado, en virtud de que el personal se encontraba sujeto a reglamentos especiales. Los representantes de esta organización solicitaron amparo, el cual también les fue negado por considerar que no probaron la inconstitucionalidad de los hechos.

El 12 de marzo de 1963¹⁰⁷ los empleados administrativos volvieron a solicitar el registro para el Sindicato de Empleados y C-
breros de la Universidad Nacional Autónoma de México ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La Secretaría resolvió que no había lugar para lo solicitado. Los quejoreros solicitaron amparo ante el Jefe de Distrito el 26 de agosto de 1963, el cual les fue negado, por lo cual recurrieron al Tribunal Colegiado de Circuito, quien también les negó el amparo.

En virtud del artículo 13 de la Ley Orgánica la Suprema Corte sostenía que los electores laborales en la Universidad no se regulaban por la Ley Federal del Trabajo. Ante esta situación los trabajadores administrativos solicitaron a la Universidad regular jurídicamente su situación laboral. En atención a esa petición el 20 de diciembre de 1965 se aprobó el Estatuto del Personal Administrativo al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México.¹⁰⁸

El Estatuto facultaba a los trabajadores para asociarse, por lo que formaron la "Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México" (ATAUNAM). Esta asociación de ninguna manera constituía un sindicato, por lo cual en el año de 1971 surgió el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM), el cual es el antecedente más cercano para la formación de los actuales sindicatos universitarios.

De este punto surgen diversas preguntas como las siguientes: ¿Cuáles eran los fundamentos jurídicos en que se sustentaban las autoridades para mantener sin normas jurídicas las relaciones laborales de los trabajadores universitarios, desde 1929 hasta 1965? - No hay una respuesta precisa, pero pueden hacerse algunos planteamientos a manera de hipótesis. En primer lugar, el país careció de legislación laboral en los primeros años de ese periodo, ahí existe una justificación; pero a partir de 1931, cuando se promulgó la

Ley Federal del Trabajo ya no existía una razón apropiada y válida para dejar sin normas jurídicas a los trabajadores universitarios. Menos aún se debe olvidar que el artículo 123 de la Constitución Política de México ya regulaba las relaciones laborales. Entonces ¿qué intereses existían para impedir la regulación de las relaciones laborales? Quizás era el temor a la formación de sindicatos en la Universidad, pero precisamente la incertidumbre en las normas jurídicas laborales condujeron a los trabajadores a exigir la debida regulación jurídica y en ese proceso se dió lugar a la formación del actual sindicalismo en la Universidad.

3.2 Desarrollo y formación del STEUNAM.

El 12 de noviembre de 1971 se constituyó el STEUNAM,¹⁰⁹ el cual solicitó su registro a la Secretaría del Trabajo pero le fue negado el 10 de enero de 1972, apoyándose en que la Universidad no era una empresa mercantil y que por lo tanto no podía aplicársele el apartado A del artículo 123 constitucional, ni la Ley Federal del Trabajo.

El 13 de octubre el STEUNAM empujó a huelga para estallar el 25 de ese mismo mes. En un desplegado en la Prensa el Sindicato declaró lo siguiente:

...No se puede afirmar válidamente que la UNAM deba estar al margen de la observancia de la Constitución, en perjuicio de diez mil trabajadores y empleados que laboran subordinados a ella y mediante un salario.¹¹⁰

Y en efecto, la huelga estalló el día anunciado, el 27 de ese mes se reunió el doctor Pablo González Casanova y el secretario general auxiliar Enrique Velasco Ibarra con la representación sindical del STEUNAM para reiterarles la posición de las autoridades universitarias.

Al día siguiente se reanudaron las conversaciones en el Anfiteatro Simón Bolívar, ahí el doctor Casanova¹¹¹ presentó 10 puntos para solucionar la huelga, la respuesta la dió el STEUNAM el día 30. En esencia la rectoría proponía que se elaborara un Estatuto, una reforma a la legislación nacional para regular las relaciones con los trabajadores, cuestionaba la titularidad del contrato colectivo al STEUNAM, ya que decía existían otras organizaciones de trabajadores y finalmente requería la reanudación de labores. A lo cual el STEUNAM respondió con una negativa rotunda a la formulación del Estatuto, exigió se firmara el contrato colectivo, el síndica-

to no aceptó que se elaborara un apartado especial en la legislación nacional para los trabajadores universitarios, ya que consideraban la vida laboral debía regirse por la Ley Federal del Trabajo. En cuanto a la representatividad del STEUNAM señalaron que no correspondía al patrón definir esto y que la huelga en ese momento se demostraba el apoyo de los trabajadores. Tampoco se aceptó levantar el movimiento de huelga, hasta en tanto fuesen cumplidas las peticiones. Un punto de discrepancia también lo constituyeron las cláusulas de admisión y exclusión.

Paralelamente al movimiento del STEUNAM surgieron otros grupos de trabajadores, quienes en contra de la dirección burocratizada del sindicato comenzaron a organizarse. Una de las organizaciones más relevantes en ese momento fue el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad (SITUNAM), el cual se pronunció en contra del contrato colectivo planteado por el STEUNAM y llamó a la formación de un nuevo consejo de Huelga, en tanto calificaba de antidemocrático al STEUNAM.

A pesar de los conflictos el STEUNAM mantuvo la cohesión entre los trabajadores, esto fue un elemento muy importante para superar el conflicto.

La Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario propuso firmar un Convenio Colectivo de Trabajo el cual debía ser aprobado por el Consejo Universitario. Señalaba que el registro de los sindicatos debía hacerse ante el Consejo Universitario, prohibía las cláusulas de admisión y exclusión.

Un hecho insólito en esta huelga fue que la Universidad pagó puntualmente a los trabajadores en huelga.

Además de ello, el doctor Casanova¹¹² se comprometió a satisfacer las peticiones de carácter económico, así como a desarrollar un programa habitacional para los trabajadores y empleados.

El sindicato rechazó la propuesta del convenio. Ante esta si-

tuación el doctor Casanova presentó su renuncia con carácter de irrevocable, pero el 21 de noviembre la Junta de Gobierno acordó por unanimidad no aceptar la renuncia.

El 24 de noviembre¹¹³ el rector nombró una comisión para reanudar las pláticas con el sindicato, pero fue hasta el 2 de diciembre cuando se dió a conocer la proposición definitiva para la solución del conflicto laboral. De los once puntos publicados destaca el quinto, el cual decía lo siguiente:

"Las relaciones laborales se regirán por la Ley Orgánica, el Estatuto General y un convenio colectivo de trabajo, celebrado con el sindicato que acredite ser el mayoritario."¹¹⁴

Era esta la primera vez que las autoridades universitarias reconocían el derecho a la sindicalización; no obstante el STEUNAM rechazó la propuesta, anunciando un paro nacional, hasta que se lograra la firma del contrato colectivo de trabajo.

El rector de la Universidad pidió se hiciera efectiva su renuncia ante la Junta de Gobierno. Así se inició una nueva fase del conflicto, en la que el SITUNAM publicó el 11 de diciembre¹¹⁵ ocho condiciones para levantar la huelga. Las negociaciones se volvieron difíciles y tortuosas, entre la Colisión de Reglamentos del Consejo Universitario, el STEUNAM y el SITUNAM.

El SITUNAM firmó un acuerdo para levantar la huelga el 22 de diciembre,¹¹⁶ sin que por ello se levantara la huelga.

El once de enero de 1973 se firmó el acuerdo que puso fin a la huelga, entre las autoridades universitarias y el STEUNAM, este movimiento sirvió de ejemplo a los profesores.

Cuatro años después de formado el STEUNAM, se llevó a cabo la asamblea constitutiva del Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM).

El 27 de marzo de 1977¹¹⁷ el SPAUNAM y el STUNAM decidieron fu-

sionarse a través del "Convenio político sindical", el nuevo sindicato agruparía tanto personal académico como personal administrativo, así quedó constituido formalmente el STUNAM.

El STUNAM empujó a huelga para demandar su reconocimiento como sindicato y la firma del contrato colectivo, a lo cual la Universidad consideró era una pretensión infundada e improcedente, porque las relaciones laborales ya se regían por el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado con el STEUNAM.¹¹⁸

El STUNAM reiteró su posición y el día 20 de junio suspendieron las actividades de la Universidad, ésta declaró ilegal e improcedente esa huelga. El día 22 de junio el lic. Diego Valadés¹¹⁹ solicitó a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declarara la inexistencia de la huelga. La Junta declaró el 24 de junio que se trataba de una suspensión ilegal de labores por no haberse seguido el procedimiento previsto en la Ley. Con esta resolución la Universidad hizo un llamado a quienes habían suspendido las labores para que se reincorporaran a ellas, en caso contrario se contrataría nuevo personal.

Con la finalidad de continuar con las clases universitarias, éstas fueron televisadas desde el día 27 de junio. 60% de los alumnos y 90% de los profesores reanudaron sus clases en instalaciones provisionales.

El día 1º de julio de 1977, la Universidad denunció los delitos de despojo y sabotaje ante la Procuraduría General de la República. El día 6 fueron recondicionados 37 empleados dirigentes del STUNAM. El día 7 de julio el director de averiguaciones previas de la Procuraduría General de la República recuperó las instalaciones y las entregó al rector de la Universidad.¹²⁰

El día 10 de julio de 1977,¹²¹ la Universidad firmó un convenio con los representantes sindicales del STUNAM. Del convenio destacan los siguientes puntos:

a) El STUNAM tendría la titularidad del convenio colectivo de trabajo.

b) El personal académico que lo deseara podría ser representado por el STUNAM.

c) Continuarían vigentes el convenio colectivo de trabajo y el título sobre condiciones gremiales del personal académico.

Con el conflicto de 1977 se puso de manifiesto la necesidad para definir el marco jurídico laboral en las universidades públicas autónomas.

3.3 De los sindicatos del personal académico.

La formación del STEUNAM sirvió como antecedente para la organización sindical de los profesores. En 1972¹²² los profesores se agruparon en el Consejo Sindical. Esta agrupación solicitó al rector, el 17 de octubre de 1974, convocara al Consejo Universitario para decidir si procedía la constitución del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (SPAUNAM), así como la firma del contrato colectivo de trabajo para el personal académico.

El 2 de mayo de 1975¹²³, el SPAUNAM emplazó a huelga a la Universidad por el reconocimiento de su organización y por la firma del contrato colectivo de trabajo.

Después de 6 meses de sesiones semanales entre las comisiones del Consejo Universitario y representantes del SPAUNAM el Consejo emitió el siguiente dictamen:¹²⁴

1. No procedía la firma de un contrato o convenio colectivo de trabajo con el personal académico por contravenir la naturaleza de los servicios prestados por los docentes y la estructura jurídica de la Universidad.

2. Los elementos académicos del proyecto del contrato colectivo debían ser puestos a consideración del Consejo Universitario para incorporarlos como reformas o adiciones al Estatuto del Personal Académico de la Universidad.

3. Que las asociaciones del personal académico propusieran al Consejo Universitario un capítulo sobre condiciones gremiales del personal académico, para que fuese incorporado a la legislación universitaria.

El día 16 de junio de 1975¹²⁵ estalló la huelga del SPAUNAM, los accesos a ciudad universitaria fueron bloqueados con piedras, varillas, cemento y otros materiales, impidiendo con ello la entra

da de vehiculos.

El 24 de junio¹²⁶ fueron firmados los acuerdos entre la comisión de rectoría y el SPAUNAM, entre los puntos relevantes destaca el reconocimiento que se dió al SPAUNAM y otras asociaciones - como organizaciones gremiales: se reconoció al trabajador académico en su carácter de trabajador, y se enumeraron las condiciones - revisables cada dos años. Con el reconocimiento al SPAUNAM también fueron reconocidas otras 23 asociaciones del personal académico.

El SPAUNAM¹²⁷ y la comisión de rectoría firmaron el clausulado completo del título de condiciones gremiales del personal académico. Ese mismo día, en una mesa de negociaciones paralela, la rectoría firmó el mismo clausulado con otras 23 agrupaciones.

El título sobre condiciones gremiales era el primer acuerdo - normativo de relaciones laborales que la Universidad pactaba de manera bilateral, de ahí el orgullo de que hacía gala el sindicato. El título formaría parte del Estatuto del Personal Académico, con tenía 97 artículos, 21 transitorios; estaba dividido en 10 capítulos.

Es importante en este punto, hacer una reflexión, ¿cuáles eran los fundamentos para que la Universidad celebrara la firma de dos instrumentos jurídicos iguales? ¿Cuál era la lógica jurídica - en que se sustentaba la Universidad para pretender anexar el contenido del contrato colectivo de trabajo en una ley emanada del Consejo Universitario? Posiblemente los fundamentos jurídicos se encontraban en los ordenamientos jurídicos vigentes en ese momento, pero en realidad carece de sentido la doble firma de las condiciones gremiales.

Por otra parte las autoridades habilitaron a un grupo de asociaciones para evitar que el sindicato ostentara la titularidad sobre el capítulo de condiciones gremiales. El 10 de diciembre de 1975¹²⁸ se instalaron las primeras comisiones mixtas del personal

académico, con ello las autoridades reconocieron al SPAUNAM como - la agrupación laboral mayoritaria.

El 3 de diciembre de 1975¹²⁹ quedó instalada la Comisión Técnica Paritaria de Acreditación, después de dos semanas de trabajo la Comisión resolvió acreditar a 29 agrupaciones, incluido el SPAUNAM. El dictamen de la Comisión del 15 de enero de 1976¹³⁰ estableció el resultado final como sigue: 3720 votos para el SPAUNAM, 3234 votos para las otras 28 agrupaciones, así quedó demostrado que el SPAUNAM representaba a la mayoría de profesores e investigadores organizados.

En la siguiente revisión del título de condiciones gremiales, las Asociaciones del Personal Académico de la Universidad (APAUNAM) obtuvieron la mayoría de votos con 5139 afiliados, en tanto que el SPAUNAM sólo registró 3547 afiliados ante la Comisión Técnica Paritaria de Acreditación. Desde entonces el personal académico estuvo representado por las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM).

Es indudable que el camino recorrido por las organizaciones sindicales para su reconocimiento no fue fácil, estuvo caracterizado por múltiples obstáculos. No obstante los logros alcanzados - por los sindicatos, aún hoy su participación está limitada en algunos aspectos, como es el de la selección y promoción del personal académico.

3.4 Análisis del Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo³¹ consta de XI capítulos. El primer capítulo contiene las disposiciones generales, se define al trabajador académico, su carácter, el desempeño de sus funciones - conforme a nombramiento y categoría.

En el segundo capítulo se establece quién ostenta la titularidad del contrato, en él la Universidad reconoce al AAPAUNAM como titular del contrato colectivo de trabajo. Así también se enuncia la legislación aplicable, conformada por los artículos tercero y 123 constitucionales, la Ley Federal del Trabajo, sus Reglamentos, el Estatuto General, y el Estatuto del Personal Académico.

En el capítulo tercero se trata lo referente al ingreso, estabilidad y duración de las relaciones de trabajo del personal académico.

En el capítulo cuarto se establecen las normas que regulan la suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo.

En el capítulo quinto se trata lo referente a la adscripción de los trabajadores académicos, del horario, cambio y reubicación del personal académico.

El capítulo sexto se refiere a los salarios, y estímulos para el personal académico, incluye el tabulador, los ingresos extraordinarios, retenciones, descuentos y deducciones. Especifica el pago de la prima de antigüedad, pago por exámenes extraordinarios y profesionales, así como el pago de aguinaldo y despensa.

En el capítulo séptimo se especifica lo referente a la jornada de trabajo, días de descanso, permisos, licencias y vacaciones.

En el capítulo octavo se establece lo referente a las prestaciones de la previsión social y la cultura.

En el capítulo noveno se trata lo referente a la capacitación y superación del personal académico.

El capítulo décimo establece la integración y facultades de las comisiones mixtas.

En el último capítulo se aborda lo relacionado a los derechos colectivos del AAPAUIAM, por ejemplo los descuentos sindicales, la formación y entrega de libros, entre otros.

3.4.1 Del ingreso, promoción y selección del personal académico.

En el capítulo tercero, de la cláusula ¹³²trécete a la veintiuno se trata lo referente al ingreso, estabilidad, y duración de las relaciones de trabajo.

En la cláusula número ¹³³13 se indica que el ingreso a la Universidad como personal académico será a través del concurso de oposición abierto, conforme lo estipula el Estatuto del Personal Académico. Las fracciones más relevantes de la cláusula 13 son las siguientes:

I. El personal interino es nombrado para suplir al personal académico definitivo, cuando éste goce de licencias. Si el personal interino dura un período lectivo realizando actividades académicas tendrá derecho a que se abra un concurso de oposición abierto.

Es importante analizar los alcances y limitaciones de cada una de las cláusulas y fracciones referentes al ingreso del personal académico. A ese respecto debe hacerse notar que esta cláusula indica al personal interino como el que suple al personal definitivo. Cabe preguntarnos si en la práctica se aplica esta cláusula en estricto sentido. Evidentemente no es así, baste considerar que actualmente existen más de 20 000 profesores de asignatura interinos cuya antigüedad fluctúa alrededor de los diez años. ¿Podría decirse que estos profesores han suplido a los profesores definitivos durante tantos años? Ello sólo demuestra que la primera fracción de la cláusula 13 no se apega a lo que ocurre en la realidad. Este hecho abre nuevas interrogantes como las siguientes: ¿Con qué medios cuenta el personal académico para hacer valer el derecho establecido por la cláusula 13 en el ámbito jurídico? En ese sentido, la legislación universitaria no ofrece respuestas claras, por lo cual pueden identificarse lagunas en la legislación de la materia,

ya que no garantiza el cumplimiento fiel de sus normas por parte de las autoridades. Dando lugar con ello a la inestabilidad laboral - del personal académico.

En la fracción I de la cláusula 13⁵ se establece que si el personal interino dura un periodo lectivo, tendrá derecho a que se abra un concurso de oposición abierto. Es claro que esta disposición tampoco se cumple en la práctica. Legalmente no existen mecanismos para garantizar el ejercicio de ese derecho.

En la segunda fracción de la cláusula 13⁶ se establece que los profesores interinos serán considerados como trabajadores por tiempo determinado. Este planteamiento es congruente con la lógica jurídica, pero es de llamar la atención que la Universidad permita que sus profesores, en una gran proporción, se mantengan en esa situación hasta por más de diez años.

Este breve análisis conduce a la necesidad de replantear las - normas jurídicas laborales que rigen al personal académico.

En la fracción VI de la cláusula 13 se estipula que los profesores de asignatura obtienen la definitividad sólo a través del concurso de oposición abierto, y que sólo ello los conducirá a considerarse contratados por tiempo indeterminado. No cabe la menor duda - de que la mejor forma de asegurar la calidad del personal que ingresa a la Universidad sea a través de un concurso, esto sería así, si y sólo si se lograra deslindar las relaciones amistosas y políticas del proceso de evaluación.

En la cláusula 14¹³⁸ se especifica que los profesores a que se refiere el artículo 48 del Estatuto del Personal Académico que se vean impedidos para asistir al concurso por causa justificada se - les podrán asignar grupos. El artículo 48¹³⁹ a que hace referencia esta cláusula, establece que los profesores de asignatura interinos con antigüedad mayor de un año tienen la obligación de presentarse a los concursos de oposición a que se convocan en su materia, de -

no hacerlo así no tendrán derecho a que se les asigne grupo. Esta disposición es comprensible, pero cabe preguntarse cuáles podrían considerarse como causas justificadas para no asistir a un concurso de oposición? Esta interrogante plantea la necesidad de contar con la interpretación precisa a esta norma jurídica.

En la cláusula 15¹⁴⁰ se establece lo siguiente:

"Todo trabajador académico tiene derecho al concurso de oposición para promoción en los términos del Estatuto del Personal Académico."¹⁴¹

Cuando dice que "todo trabajador académico" hace una afirmación demasiado amplia, ya que entonces todos tendrían derecho a un concurso de promoción, sería más claro si especificara quiénes son esos todos.

En la cláusula 16¹⁴² establece los requisitos para ingreso o promoción, señalando que serán establecidos por la legislación aplicable. Así queda claro que esos criterios competen a órganos distintos al sindicato.

En la cláusula 20¹⁴³ se indica que en caso de inconformidad por la aplicación de las cláusulas 16, 17 y 19 se turnará el caso a la Comisión Mixta de Regulación y Estabilización Laborales. Es importante hacer notar que el Contrato Colectivo no regula específicamente la formación de esta comisión, lo cual sería necesario para intervenir en la estabilización del personal académico. La misma cláusula 20 establece lo siguiente:

a) Los requisitos para ingreso o promoción no podrán ser mayores que los estipulados en la legislación aplicable.

b) Que en el contrato de trabajo para los trabajadores académicos deberán citarse los preceptos legales aplicables y las cláusulas contractuales.

c) Todo trabajador académico deberá ser evaluado sólo por las

instancias académicas.

De las observaciones anotadas se desprenden las siguientes consideraciones:

Primero, el ingreso, selección y promoción del personal académico está en manos de autoridades distintas al sindicato. Su regulación en el contrato obedece a un mero formalismo, que quizá bastaría decir que no es competencia del sindicato y remitir a la legislación aplicable. Precisamente una de las razones por las que la Universidad se opuso a la formación de sindicatos fue por el temor a la creación de mafias sindicales que controlarían el ingreso y permanencia del personal docente a partir de prácticas políticas distintas a los intereses de la Universidad. De esa manera los procesos de evaluación del personal académico quedaron en manos de autoridades a lo interno de la Universidad.

Segundo, en tanto el sindicato no regula prontamente el ingreso, promoción y selección del personal académico, es que carece de sanciones por el incumplimiento de sus propias disposiciones. No cuenta con medios jurídicos eficaces para que el personal docente haga valer sus derechos en ese renglón.

Tercero, es claro que uno de los elementos que podrían intervenir para garantizar el cumplimiento de los derechos del personal académico podría ser a través de la Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laborales, pero se carece de la regulación que delimite sus funciones y alcances.

Cuarto, de las consideraciones anteriores se desprende la necesidad de reulantear las normas emanadas del Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que se refiere al ingreso, promoción y selección del personal académico.

3.4.2 De la terminación y rescisión de la relación laboral.

El capítulo III del Contrato Colectivo de Trabajo trata lo referente a la suspensión, rescisión o terminación de la relación de trabajo académico, señalando que los trabajadores académicos serán representados por el AAPAUMAL,¹⁴⁴ en los casos de asuntos laborales, ante los cuales la Universidad deberá resolver en 15 días hábiles.

Es interesante notar la prontitud con la que señala deberán ser resueltos los asuntos laborales, sin embargo este término no siempre se acata. Para el caso en que el trabajador académico se encuentre afiliado al sindicato es el único caso en que podrá ser representado legalmente por dicho sindicato.

En cuanto a las causas para suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral, el Contrato Colectivo¹⁴⁵ indica se aplicará lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo. Antes de rescindir una relación laboral deberá agotarse la investigación administrativa hasta obtener el dictamen de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución. Este procedimiento administrativo debería constituir una garantía para el trabajador académico, pero no siempre es así. Por el contrario, en ocasiones las autoridades de la Universidad han pretendido llevar a cabo este procedimiento sin ampararse cabalmente a lo dispuesto en el Contrato Colectivo¹⁴⁶ de Trabajo. ¿De qué medios dispone el trabajador para que las autoridades se aseguren a cumplir con lo establecido en el Contrato Colectivo? Evidentemente se carece de los mecanismos legales apropiados para garantizar el respeto a los derechos del trabajador académico.

Por otra parte, se señala en el Contrato Colectivo de Trabajo que solamente podrá suspenderse al trabajador académico por falta de probidad u honradez. Es indispensable contar con una interpretación precisa del significado de la falta de probidad u honradez, de lo contrario se lugar al abuso por parte de quienes detentan el

poer.

Con respecto al procedimiento para la investigación administrativa se aplicará lo dispuesto en la cláusula 23 del Contrato Colectivo de Trabajo,¹⁴⁷ en la cual se señala que el titular de la dependencia o sus representantes podrá llevar a cabo una investigación administrativa, para lo cual deberán notificar al interesado y al AAPAUNAM. Este procedimiento se realizará a más tardar 10 días hábiles contados a partir de que se conoció la falta. Las notificaciones deberán hacerse cuando menos 3 días hábiles anteriores, señalando las faltas imputadas y los fundamentos legales aplicables.

Es importante notar que la regulación de la investigación administrativa presenta lagunas. Por ejemplo, no indica con claridad quién dictará las resoluciones que recaigan en estas investigaciones administrativas. En la práctica se ha acostumbrado que el titular de la dependencia sea quien dicte la resolución. Ello pone en entredicho el papel de las autoridades, por un lado actúan como parte en tanto se convierten en actores, pero esos actores son los que emiten la resolución final constituyéndose así en jueces del mismo caso. ¿Acaso no resulta contrario esto a los principios más elementales del derecho? Si esto es así, bien valdría la pena reestructurar la legislación universitaria hasta lograr un apego a los principios de derecho.

Otros dos elementos fundamentales que requieren ser precisados para el caso de una investigación administrativa son los siguientes:

Primero, debería especificarse con claridad las faltas que pueden ser sometidas a dicha investigación, así como las sanciones aplicables. Sin estos dos elementos parecería que la ley es demasiado amplia y podrá ser aplicada la investigación administrativa para cualquier caso y con cualquier sanción.

Segundo, se señala que en caso de que la resolución modifique

la relación laboral deberá notificarse por escrito y de manera personal al interesado, turnando copia al AATAUNAM. Para impugnar dicha resolución se prevén dos recursos y son:

a) Recurso de reconsideración, éste se encuentra regulado en la cláusula 25 del Contrato Colectivo¹⁴⁸ indicando que la solicitud deberá ir acompañada de las pruebas, deberá presentarse ante la autoridad que dictó la resolución, en un plazo de 15 días hábiles. - La autoridad que dictó el acto deberá resolver en un plazo no mayor de 5 días hábiles, contados desde la fecha en que se presentó la solicitud.

Diversas preguntas surgen como las siguientes: ¿Cuál es el sentido de interponer un recurso ante quien lo dictó? ¿Será posible por segunda vez se repita el caso de que las autoridades se conviertan en juez y parte al mismo tiempo? ¿En caso de error serán capaces de reconocer sus fallas? ¿Cuáles son los principios jurídicos en que se basan estas disposiciones? No es fácil responder a estas preguntas pero sí puede afirmarse que no se ven reflejados los principios jurídicos más elementales en disposiciones tan importantes como las que regulan la terminación de la relación laboral.

b) Recurso de inconformidad, éste se encuentra regulado por la cláusula 26 del Contrato Colectivo¹⁴⁹. Este recurso podrá interponerse en caso de que el trabajador esté en desacuerdo con el sentido de la resolución que recaiga a la reconsideración solicitada, o cuando hayan transcurrido cinco días hábiles sin que se dicte resolución al recurso de reconsideración. El plazo para interponer este recurso será de 20 días hábiles. Este recurso se interpone ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico.

Dicha Comisión fijará fecha de audiencia a los 30 días siguientes al auto de radicación de la inconformidad. La resolución se dictará en 15 días hábiles siguientes a la audiencia. En caso de

que el AAPAUMAM y los representantes de la Universidad no lleguen a un acuerdo deberán fundamentar sus puntos de vista para que la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelva si procede la acción.

De estas disposiciones se desprende que para la resolución de los conflictos laborales tienen competencia dos instancias que son: la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, así como la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Quizás una alternativa a los casos en que las autoridades de la Universidad aparecen como juez y parte sería darle competencia a estas dos instancias.

CAPITULO IV. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

La Ley suprema de la Nación es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por ello mismo merecería ocupar uno de los primeros capítulos del presente trabajo, sin embargo no es así debido a que la regulación de los derechos laborales para los trabajadores académicos de la Universidad fue previsto por la Constitución en años recientes.

Tres elementos sobresalen en el análisis de la Constitución Política y son los siguientes: los antecedentes que condujeron a la reforma del artículo tercero constitucional; los alcances del artículo tercero y 123 constitucionales, así como la regulación del trabajo en las universidades autónomas, capítulo en la Ley Federal del Trabajo como consecuencia de las modificaciones al artículo tercero constitucional.

4.1 Antecedentes históricos para la reforma al artículo tercero constitucional.

El texto original del artículo tercero constitucional¹⁵⁰, se limitaba a establecer que la enseñanza sería libre, laica, gratuita en los establecimientos oficiales. No hacía referencia a las universidades, sólo se avocaba a establecer los principios que orientaban a la educación, eliminando totalmente la intervención del clero en la enseñanza.

La primera reforma al artículo tercero ocurrió en 1934,¹⁵¹ por una iniciativa formulada por el Comité Ejecutivo Nacional del Partido Nacional Revolucionario. Proponiendo un contenido ideológico y subrayando la calificación de socialista a la educación que impartiera el Estado para conducir a la socialización progresiva -

de los medios de producción económicos. La iniciativa fue presentada a los diputados el 1^o de octubre de 1934, quienes señalaron en su dictamen que el aspecto educativo presentaba dos grandes problemas: el primero consistía en abrir todas las oportunidades de la cultura a los obreros y campesinos, y el segundo, la organización de la enseñanza con un sentido definido en materia social.

Las principales reformas al artículo tercero fueron las siguientes:

1. Se estableció que la educación impartida por el Estado sería socialista.

2. Se atribuía de manera exclusiva al Estado la facultad de impartir educación primaria, secundaria, normal, podían otorgarse autorizaciones a los particulares, según las normas del propio artículo.

3. Se introdujo el concepto de obligatoriedad de la educación primaria.

4. Se facultó al Estado para retirar discrecionalmente el reconocimiento de validez oficial a los estudios realizados en planteles particulares.

5. Finalmente, se atribuyó al Congreso de la Unión la facultad de expedir las leyes necesarias destinadas a regular la función social educativa, entre la federación, los Estados y los municipios.

El proyecto fue de inspiración nacionalista y democrática, pero sus resultados no estuvieron acorde con las motivaciones, produciendo un híbrido que condujo a la pronta reforma del texto constitucional.

Los aspectos novedosos y que contenían principios compatibles con la estructura del Estado, son los que establecieron la obligatoriedad de la educación primaria, la potestad del Estado para autorizar el funcionamiento de planteles particulares, así como para retirarles el reconocimiento de validez oficial a esos estudios, -

así como las facultades del Congreso de la Unión para expedir las leyes necesarias en materia de educación.

En 1946¹⁵² se volvió a modificar el artículo, es lo que hoy se encuentra vigente con la adición de 1980.

El Presidente Avila Camacho motivó su iniciativa de reformas indicando que la reforma anterior provocaba desconcierto, suprimió la referencia a la educación socialista.

Una de las reformas más importantes para los trabajadores universitarios fue la de 1980.

4.2 La reforma de 1980 al artículo tercero constitucional.

Una de las reformas de mayor trascendencia para la Universidad fue la que se llevó a cabo en 1980.¹⁵³ Aunque la propuesta por elevar a rango constitucional la autonomía universitaria ya contaba con una larga historia desde 1968.

En 1979,¹⁵⁴ la Universidad Nacional Autónoma de México celebró el cincuentenario de su autonomía con tal motivo surgió la iniciativa del Presidente de la República para elevar a rango constitucional la autonomía de las universidades, a través de una adición al artículo tercero; la iniciativa se hizo pública el día 10 de octubre de 1979.¹⁵⁵

De los elementos más importantes de la propuesta destacan los siguientes:

1. Compromiso permanente del Estado de respetar la autonomía de las universidades.
2. Se reconocía a la autonomía como parte del orden jurídico nacional.
3. Las instituciones autónomas son independientes entre sí.
4. La autonomía se traduce en responsabilidad de cumplir planes y programas de estudio.
5. La autonomía supone la facultad de gobernarse a sí mismas.
6. Los fines de las instituciones autónomas son educar, investigar y difundir la cultura.
7. En las instituciones autónomas regirán los principios de libertad de cátedra, de investigación, libre examen y discusión de las ideas.
8. Las instituciones autónomas determinarán sus planes y programas.
9. Las instituciones autónomas administrarán su patrimonio.

10. Las relaciones laborales tanto del personal administrativo como académico se regirán por el apartado A del artículo 123 constitucional, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

11. "Corresponde a las instituciones autónomas fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. Con esto se garantiza que, en la determinación de los requisitos y procedimientos para ingresar, ser promovidos y permanecer en una institución de educación superior autónoma, sólo podrán intervenir los órganos académicos que de acuerdo con la legislación aplicable sean competentes. Cualquier práctica o pacto en contrario será nulo por inconstitucional."¹⁵⁶

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

4.3 Análisis del artículo tercero constitucional.

Con base en la reforma de 1980 el artículo tercero en su fracción octava quedó como sigue:

VIII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas: realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales tanto de su personal académico como del administrativo se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución en los términos y 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.¹⁵⁷

Las facultades conferidas a las universidades en este artículo se derivan de la autonomía otorgada a las mismas. Por ende, un primer punto de análisis lo constituye la autonomía; ésta debe entenderse como el ejercicio de atribuciones que originalmente corresponden al Estado, en este caso la impartición de educación superior, el Estado deposita así la responsabilidad en una entidad creada por él.

La autonomía se otorga mediante un acto jurídico emanado del poder legislativo para adjudicarla a organismos descentralizados del Estado. En síntesis, la autonomía es una condición jurídica - que sólo se otorga a instituciones públicas.

La característica propia de la autonomía es el autogobierno y la capacidad para establecer sus propias normas, estatutos o reglamentos, a través del acto legislativo del Estado.¹⁵⁸

Para lograr el pleno ejercicio de la autonomía se concede a las universidades la capacidad de autogobierno en cuestiones académicas, financieras y de relaciones laborales.

Uno de los elementos sobresalientes de esta modificación es el que se refiere a la definición de las relaciones laborales, estableciendo que éstas se regirán en lo sucesivo por el apartado A del artículo 123 constitucional, así como por la Ley Federal del Trabajo conforme a las características de un trabajo especial. En este punto surgen algunos cuestionamientos: ¿Qué es un trabajo especial? ¿Por qué se consideró al trabajo universitario como trabajo especial?

Los trabajos especiales son simplemente aquellos que la Ley cataloga de esa manera. Didrikson¹⁵⁹ señala que esta separación se hizo con la finalidad de mantener las diferencias con el derecho del grueso de la clase obrera constituyendo con ello una limitación al derecho laboral universitario. Otra limitación se encuentra al afirmar que corresponde exclusivamente a las autoridades universitarias fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, así las agrupaciones gremiales quedaron al margen de las decisiones acerca del trabajo académico.

No cabe la menor duda de que una de las principales aportaciones de la reforma lo es la definición del marco jurídico aplicable a las relaciones laborales en las universidades que aunque tardía era ya ineludible.

4.4 El artículo 123 constitucional.

El artículo 123 constitucional¹⁶⁰ en su apartado A guarda relación con el artículo tercero constitucional, en tanto éste señala que las relaciones laborales se regirán en las universidades por el apartado A del citado artículo 123 constitucional, lo cual constituyó, en su momento, un verdadero logro para la regulación jurídica de las relaciones laborales en la Universidad.

Así se reconocieron desde entonces las garantías del derecho social contenidas en el artículo 123 constitucional para los trabajadores universitarios, en particular serían aplicables los siguientes elementos:

- 1) Condiciones de trabajo que incluyeron la duración de jornada, días de descanso y salarios.
- 2) El trabajo de la mujer embarazada.
- 3) La participación de la Junta de Conciliación y Arbitraje para dirimir controversias entre el patrono y los trabajadores.
- 4) El derecho a reunirse en sindicatos y a efectuar huelgas.

De estos elementos resultan por demás importantes los que se refieren a la participación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que desde ese momento no puede eludir la competencia que tiene para dirimir las controversias entre la Universidad y los trabajadores universitarios. Pero es necesario señalar que su participación es limitada en lo que se refiere al ingreso y promoción de los trabajadores académicos en virtud de la disposición contenida en el artículo tercero constitucional, en el sentido de que esa tarea corresponde única y exclusivamente a las autoridades universitarias académicas. No cabe la menor duda de que si bien esa disposición pretende proteger al trabajo académico de intereses políticos ajenos a la Universidad, también es cierto que en determina-

do momento ello ha dejado desprotegidos los derechos relativos a la estabilidad laboral de la planta docente. La Universidad se ha protegido de la incursión de fuerzas extrañas, pero no así de fueras de poder interno que con suma frecuencia entorpecen la estabilidad laboral del personal académico. Para comprender la magnitud del problema basta citar el caso de más de 20 000 trabajadores académicos quienes se encuentran contratados como profesores interinos desde hace más de diez años. Este es un problema al que la legislación actual no puede dar respuesta ni plantea alguna alternativa.

El derecho de huelga y de formar sindicatos establecidos en el artículo 123 constitucional¹⁶¹ también fueron aplicados desde entonces a los trabajadores universitarios. En años precedentes a la reforma ya se habían formado los sindicatos pero en múltiples ocasiones la Secretaría del Trabajo y Previsión Social acostumbraba conceder y retirar discrecionalmente el registro a los sindicatos universitarios, en virtud de que la regulación jurídica universitaria no era de su competencia. Desde la época de la reforma al artículo tercero constitucional, no ha quedado la menor duda de la existencia y reconocimiento de los sindicatos universitarios.

Por la naturaleza del trabajo universitario no le son aplicables algunas fracciones del artículo 123 constitucional¹⁶² en las que se encuentran las siguientes disposiciones:

- a) A trabajo igual corresponde salario igual, esto no es así en la Universidad porque aunque el trabajo sea igual el salario diferirá en términos de la categoría de contratación. Se estipula que esto no es violatorio del principio de igualdad de salarios.
- b) No se aplica lo referente a la participación de utilidades por razones obvias, en tanto no se trata de una empresa.
- c) El seguro social para los trabajadores del apartado A no se aplica a los universitarios, sino el que se otorga a los trabajadores del apartado B: el ISSSTE.

4.5 La Ley Federal del Trabajo.

A partir de la reforma al artículo tercero constitucional en 1980 fue introducido en la Ley Federal del Trabajo¹⁶³ el capítulo XVII referente al trabajo en las universidades que comprende del artículo 353-J al 353-U.

En el citado capítulo se establece que éste se rige para trabajadores académicos y administrativos, procurando respeto al principio de autonomía lo cual concuerda perfectamente con las estipulaciones constitucionales.

Define al trabajador académico como aquella persona quien de sempre la labora de docencia e investigación. Establece que las re laciones laborales por tiempo indeterminado sólo se ob tendrán a través de los procedimientos y evaluaciones que fijen las autoridades universitarias. Con esta disposición se excluye del proceso de ingreso, promoción y selección del personal académico a las au toridades del trabajo ajenas al personal académico.

Indica las modalidades para contratación por jornada completa, o media jornada, y por horas-clase.

En el artículo 353-N¹⁶⁴ se especifica que no se viola el principio de igualdad de salarios cuando se fijan distintos salarios para diferentes categorías.

Por primera vez en la historia de la Universidad fue regulada jurídicamente la existencia de los sindicatos, reconociendo que éstos deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje, según les corresponda.

Los sindicatos en las universidades podrán ser de personal a cadémico, de personal administrativo o de institución. Indicando que los sindicatos de personal serán tratados como sindicatos gre giales, las disposiciones contenidas en el contrato colectivo de

un sindicato de personal no se extenderán al personal que no pertenecen a esa categoría, excepto si así se establece expresamente.

Una disposición sumamente importante es la que es específica que ningún contrato podrá establecer la cláusula de admisión ni la de exclusión para el personal académico. Con ello se dejó a salvo el derecho laboral académico, libre de fuerzas de poder que pretendieran controlar al personal. Esto puede considerarse un verdadero acierto en tanto impide se forme una mafia sindical que controle el ingreso, promoción y selección del personal académico.

Para el procedimiento de huelga deberá darse aviso a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con 10 días de anticipación.

La seguridad social se proporcionará a los trabajadores a través de las instituciones que con ellas se convenga pero las prestaciones no podrá ser inferiores a las que se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CAPITULO V. ESTADO ACTUAL DEL TRABAJO ACADEMICO EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

5.1 El proceso de masificación de 1970 a 1980.

En la Universidad, desde sus orígenes, la selección se llevaba a cabo mediante un procedimiento en que los aspirantes se oponían unos a otros en una contienda de saber e inteligencia que honraba a la Universidad.¹⁶⁵ Actualmente estos procedimientos se han convertido en procedimientos burocrático-políticos que aparentan e valuar los méritos académicos de los concursantes pero en realidad sirven como eficaces mecanismos de control autoritario en un atentado contra los derechos legítimos del personal de la Universidad, - como la estabilidad en el empleo y la profesionalización de la docencia, debilitando con ello el cumplimiento de los fines para que fue creada la Universidad.

El problema de la profesionalización de los docentes data desde los años cuarenta en que el rector Caso¹⁶⁶ pretendió lograr la estabilidad del profesorado a través de procedimientos objetivos e imparciales, ya que en ese momento la contratación se basaba en la simpatía y la amistad. No obstante esa pretendida selección basada en un concurso meramente académico, en 1962¹⁶⁷ el 82% del profesorado estaba contratado en condiciones inestables de trabajo. Los criterios de selección implantados en ese tiempo, lejos de conducir a la estabilidad laboral hicieron aún más elitista la situación dando lugar al concurso de méritos, sólo podía ser seleccionado un profesor numerario por asignatura; si la plaza quedaba vacante debían transcurrir dos años para convocar a un nuevo concurso.

El problema se acentuó debido al crecimiento que enfrentó la Universidad constantemente, por lo que respecta al personal docente, en 1949 ascendía a 3615 profesores, en 1960 ocupó a 5749 perso-

nas y en 1966 a 7290.¹⁶⁸ Si en esos años se observó ese crecimiento, hacia los años de 1973 a 1980 la transformación e incremento de universitarios se puso de manifiesto, la Universidad se desconcentró geográficamente, se multiplicaron y atomizaron las unidades académicas que a nivel licenciatura constituyeron cinco planteles de Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales: ENEP's. En 1974 abrió sus puertas la ENEP Cuautitlán, en 1975 las ENEP Acatlán e Ixtacala, un año más tarde Zaragoza y Aragón.

Los antecedentes para el proceso de masificación que sufrió la Universidad se encuentran en los conflictos de 1948, 1958, 1968 y 1972,¹⁶⁹ en los años subsecuentes el doctor Guillermo Soberón Acevedo asumió el rectorado por dos periodos consecutivos, durante los cuales se enfrentó al restablecimiento institucional. De 1975 a 1977 el problema fundamental se centró en el conflicto sindical. Movimiento por demás importante para la organización de los trabajadores administrativos y que sirvió como antecedente para la organización de los trabajadores académicos, cuya agrupación se había dado solamente a través de los cuerpos colegiados. La sindicalización se vió como un agente extraño a la Universidad.

Se identificó al sindicato como enemigo, esa causa unió a los funcionarios soberonistas, pero su parte el STUNAM no tuvo éxito en su lucha por incorporar a los profesores; simultáneamente se fue fortaleciendo el SUNTU. La definición del sindicalismo se produjo en 1980 al promulgarse la reforma constitucional lópezportillista al artículo tercero constitucional, regulando la sindicalización y la contratación colectiva del personal académico en las universidades autónomas. Ante tal disposición el rector Soberón se vió obligado a dar un viraje a su política y entonces promovió la creación de las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM), ganando la titularidad la burocracia universitaria frente a la sindicalización

autónoma, logrando con ello mantener el control de los mecanismos de acceso y promoción del personal académico.

El carácter burocrático y pasivo del AAPAUM quedó determinado por su creación desde la rectoría y con el propósito de servir de contrapeso al sindicalismo independiente, así el mercado - laboral académico continuó en manos de la burocracia universitaria.

En el transcurso de la década de 1970 a 1980, la población estudiantil creció en 188%, el personal administrativo en 239% y el personal académico en 227%, de 8895 se incrementó a 29 074 profesores.¹⁷⁰ En 1980 trabajaban en las ENEP 5690 profesores: 23% de la planta docente a nivel licenciatura en la Universidad Nacional Autónoma de México.¹⁷¹

Las ENEP fueron creadas pensando en un estilo modernista pero en realidad solamente se creó una fachada de modernidad sustentada en el discurso de los currículos modulares, de interdisciplinariedad y estructuras departamentales, pero en realidad, ello sólo constituyó una versión fragmentada de las tradiciones políticas y académicas universitarias, un estilo autoritario de modernización característico del período soberonista.

Una de las características de los mercados académicos es que éstos se alimentan con sus propios egrsados; la oferta y la demanda no se rigen por los principios lógicos de la economía, sino de la política. Una pregunta es pertinente en este punto: ¿Cómo están estructurados los mecanismos de acceso y promoción de las carreras académicas y cuáles agentes intervienen en la creación y asignación de plazas académicas? La estructura del mercado académico es la responsable de la distribución y creación de plazas académicas y su asignación está vinculada a relaciones políticas y de poder, todo se encuentra disfrazado bajo un marco jurídico aparentemente legal. Gran cantidad de profesores sobreviven en condiciones de precariedad laboral, improductividad, falta de identidad académica y

subordinación al aparato burocrático.¹⁷²

Entre 1960 y 1980¹⁷³ se observó un crecimiento desmedido de profesores, provocando con ello el surgimiento de un mercado masivo académico. Ello dió lugar a la improvisación de plantas académicas, contratando jóvenes recién egresados de la universidad, quienes carecían de experiencia profesional y de formación pedagógica.

El mercado académico rebasó notoriamente al de profesionistas, convirtiéndose en refugio ocupacional de egresados universitarios quienes al no encontrar empleo en sus profesiones emprendieron el regreso a la Universidad. De estos hechos surgen algunas preguntas: ¿En qué medida, esas personas buscaron la profesión académica o sólo lo ingresaron a ella como opción ocupacional obligada? ¿De qué manera afecta a la Universidad el hecho de que el mercado académico sea solamente un refugio ocupacional? Sin duda alguna muchos profesores contratados vía la masificación se vieron en la necesidad de ocuparse como profesores para huir del desempleo y no como una búsqueda para su realización profesional.

Otra pregunta sería la siguiente: ¿Las leyes de 1945, 1970, y 1980 responden a las necesidades jurídicas planteadas por el proceso de masificación y modernidad universitaria? Es obvio que ya no responden a las necesidades del momento que hoy se vive, han quedado rezagadas. Baste considerar que en 1985¹⁷⁴ el 56% (25 303 profesores) de los profesores estaban concentrados en la Universidad. - Prevalece la tendencia al control burocrático sobre el mercado académico a través del sistema estatutario; el control burocrático de los concursos de oposición y de las formas de concentración cierra de manera efectiva la profesionalización del profesorado.

Es necesario hacer notar que la mayoría de los profesores fueron contratados como interinos por hora-clase, tanto en la modalidad de asignatura como en la de ayudante de profesor, quienes aún después de quince años continúan siendo contratados como interinos.

Ello significa condiciones de inestabilidad laboral, contrario a - los principios del derecho laboral.

"Una dimensión clave de la política soberonista consistió en la no adaptación del marco jurídico a las nuevas condiciones gestadas en el mercado académico."¹⁷⁵

Las categorías predominantes en la Universidad para los profesores son: "profesor de asignatura" y "ayudante de profesor", categorías que datan de cuando el profesor universitario era un profesionalista en ejercicio y que simultáneamente daba clases en su especialidad. Los ayudantes de profesor eran personas sin formación académica acabada y que laboraban como asistentes de los profesores titulares. Actualmente, en muchos de los casos los profesores nunca han laborado en el mercado profesional, dedicando la totalidad o la mayor parte de su tiempo a la docencia. La figura de ayudante de profesor era transitoria, ya que la finalidad era su incorporación al mercado profesional. En el proceso de masificación ambas categorías sirvieron para contratar a pasantes y a personas con título de licenciatura quienes fungieron como profesores titulares.

Mantener las figuras laborales anacrónicas ha redundado en una forma de control eficaz y segmentación del mercado académico. En esas condiciones no puede hablarse de que exista la carrera académica con movilidad y superación. Este fenómeno es el resultado del riguroso control sobre los concursos de oposición. "La devaluación del mercado de prestigios académicos es una de las señales más significativas del proceso de desprofesionalización."¹⁷⁷

Por otra parte, el rector Soberón favoreció el autoritarismo en la Universidad al implantar en 1974 el nuevo Estatuto del Personal Académico¹⁷⁸, fue a partir de éste que se instituyó el profesor de carrera.

El medio que por excelencia ha prevalecido en la Universidad para la selección del profesorado han sido los concursos de oposición calificados por las comisiones dictaminadoras y jurados int

grados cuyas virtudes y valores académicos resultan cuestionables en especial cuando la calificación que otorgan está muy lejos de ser objetiva e imparcial. "Se trata de valores y virtudes frecuentemente identificados con la docilidad, la obediencia y la sumisión hacia el principio de autoridad académica en los que se sustenta la autoritaria selección del personal académico, de acuerdo a los intereses de los grupos que controlan cada dependencia universitaria, así como la universidad en su conjunto."¹⁷⁹

Es precisamente en las disposiciones del Estatuto del Personal Académico (EPA)¹⁸⁰ donde se encuentran las bases jurídicas - que fomentan y mantienen la inestabilidad en el empleo de las mayorías quienes laboran en calidad de interinos. En particular cuando señala que el personal académico podrá ser contratado como interino o definitivo o por contrato de prestación de servicios - (art. 5º del EPA).¹⁸¹

Los profesores ordinarios forman la parte mayoritaria del conjunto del personal académico de la institución, el EPA establece que son estos profesores los que tienen a su cargo las labores permanentes de docencia; los profesores universitarios a su vez podrán ser de asignatura o de carrera. Los profesores de asignatura se dice son remunerados en función del número de horas que impartan y que en nivel profesional no excederán de 18 a la semana. Con estas disposiciones además de fomentarse la inestabilidad en el empleo se da lugar al trabajo por destajo, obstaculizando así la profesionalización de la docencia universitaria.

De los profesores destajistas pueden distinguirse dos categorías:

- a) La de los profesores que sólo imparten unas cuantas horas de clase a la semana y cuya principal fuente de ingresos se encuentra fuera de la Universidad.
- b) Profesores que dedican la mayor parte de su tiempo a la

docencia y que han completado 40 horas efectivas de clase teórico-prácticas y que de hecho, pero no de derecho, son personal académico de tiempo completo o de medio tiempo. Son estos profesores quienes sufren las peores condiciones en el empleo por la inestabilidad y el destajismo.

Los profesores destajistas constituyen cerca del 90%, el 10% restante son profesores de carrera, lo cual ha sido justificado en diversos discursos por los requerimientos y necesidades de la institución.

Los datos presentados en este capítulo confirman la desarticulación entre la legislación universitaria y las necesidades de la planta docente universitaria. Ante esta situación se hace imperativo un cambio en la legislación laboral universitaria.

CONCLUSIONES.

Uno de los puntos que destacan en el presente trabajo es la antigüedad de las normas jurídicas universitarias, como las siguientes:

1) Ley Orgánica	1945
2) Estatuto General	1945
3) Estatuto del Personal Académico	1974
4) Artículo tercero constitucional	1980
5) Ley Federal del Trabajo.	1980

Pocas modificaciones han sufrido estas leyes hasta el momento presente. No es el paso del tiempo en sí mismo lo que hace imperativo sean cambiadas las leyes, sino la realidad la cual es cambiante y en la Universidad ya han ocurrido cambios drásticos que hacen avarecer anacrónica la legislación universitaria laboral actual en dos aspectos :

- a) El ingreso, promoción y selección del personal académico.
- b) La terminación de las relaciones laborales.

Existen muchos otros subtemas que serían de interés en la legislación universitaria pero sólo fueron tratados estos dos rubros por considerarlos cruciales para la profesionalización de la enseñanza superior.

De los elementos que se presentan cuestionables en la legislación sobreciellen los siguientes en relación con el ingreso, promoción y selección del personal académico:

- 1) La integración de las comisiones dictaminadoras. La única forma de garantizar la evaluación objetiva e imparcial es integrando dichas comisiones con personal ajeno a la dependencia donde evaluarán.
- 2) La evaluación de las comisiones debe ser expresada en térmi-

nos numéricos y no solamente en función de indicar quienes ocuparán las plazas. Ello permitiría que el proceso de impugnación se facilitara.

3) Debe permitirse la recusación de los integrantes de las comisiones dictaminadoras cuando existan lazos de amistad o enemistad manifiestos, a fin de evitar que la evaluación esté predeterminada de antemano.

4) La participación que se otorga al Consejo Técnico en los concursos de oposición lo coloca en la posición de un órgano supremo, que en ocasiones lo ha conducido al abuso del poder. Se hace imperativo un cambio en la legislación a fin de restarle poder en la decisión final, respecto a los concursos de oposición, en particular en el recurso de impugnación. De tal manera que el Consejo Técnico no se constituya en juez y parte en el recurso de impugnación, sino que en efecto se forme una segunda instancia ante la cual se desahogue el recurso y que sea ésta la que dicte el veredicto final con estricto apego a los principios de derecho.

5) Esa segunda instancia en el recurso de impugnación de los concursos de oposición bien podría recaer en uno de los siguientes órganos:

- a) Tribunal Universitarios.
- b) Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laborales.
- c) La Defensoría de los Derechos Universitarios.
- d) La Junta de Conciliación y Arbitraje.

Este planteamiento representa un cuestionamiento a toda la legislación laboral universitaria, por lo que debe ser analizado con todo cuidado por sus implicaciones.

6) En el recurso de impugnación debe garantizarse el derecho de audiencia, permitiéndose al oponente comparecer y desahogar personalmente las pruebas que estime pertinentes, así también se le debe permitir su presencia en todo el procedimiento.

7) La representación del oponente que impugnó debe recaer en un especialista en derecho, proporcionándole alternativas de representación legal que garantizar siempre contará con ese derecho.

8) Los profesores deben contar con mejor jurisdicción para hacer valer sus derechos, como el de solicitar se abra concurso de oposición abierto para ingreso, ante una segunda instancia, cuando la primera lo niegue. Las autoridades enuncradas en el punto cinco podrían fungir en este punto como segunda instancia.

9) Uno de los puntos más relevantes sería evitar que los directores de las dependencias se conviertan en juez y parte en los procedimientos administrativos, para ello se podría dar competencia a una autoridad distinta.

Otra forma de superar las limitaciones que entraña la legislación laboral universitaria sería a través de la interpretación adecuada de la misma y su difusión a través de la comunidad.

Otro punto que merece fortalecimiento es la profesionalización de la carrera académica, lo cual puede lograrse a través de dos vías:

Primero, el reconocimiento a los profesores de asignatura de tiempo completo y medio tiempo como profesionales de la docencia y que por lo tanto tienen derecho a disfrutar de estímulos y prestaciones similares a las de los profesores de carrera.

Segundo, dar lugar a la creación de suficientes plazas para profesor de carrera en atención a los profesores de asignatura de tiempo completo que hoy existen.

Ambos puntos son esenciales hoy en la vida académica universitaria.

NOTAS BIBLIOGRÁFICAS.

CAPITULO I.

1. GARCÍA CANTU, Guillermo (1988). 1910: Fundación de la Universidad. En: Historia en voz alta: la Universidad. México: Edit. Joaquín Mortiz y UNAM.
2. VALADES, Diego (1987) El proceso de la autonomía universitaria. En: El derecho académico en México. México: Edit. UNAM.
3. Ibidem.
4. Ibid.
5. CARRILLO PRIETO, Ignacio (1976) La Universidad Nacional. En: El personal académico en la legislación universitaria. México: UNAM.
6. Ibidem.
7. GARCÍA CANTU, Op. Cit.
8. VALADES, Op. Cit.
9. OROSCO HENRIQUEZ, Jesús (1984) La indefinición del marco jurídico-laboral aplicable: el caso de la UNAM. En: Régimen de las relaciones colectivas de trabajo en las universidades públicas autónomas. México: UNAM.
10. Ibidem.
11. GONZÁLEZ DEL RIVERO, B.E. (1989) La Universidad Nacional Autónoma de México: 1910-1933. En: La autonomía universitaria y sus implicaciones laborales: 1929-1933. México: UNAM.
12. CARRILLO PRIETO. Op. Cit.
13. Ibidem.
14. OROSCO HENRIQUEZ, J. Op. Cit.
15. Ibidem.
16. VALADES, D. Op. Cit.

17. SANTIAGO VILLALBA, R. (1985) El marco jurídico-laboral para el personal académico en la UNAM. En: Primer Seminario Internacional sobre la regulación de la carrera académica. México: UNAF.
18. *Ibidem*, pág. 181.
19. *Ibid.*
20. OROSCO HERNANDEZ, Op. Cit.
21. CARRILLO PRIETO, I. y Peresniato Castro, L. (1979) Gobierno Universitario. En: Seminario Latinoamericano de legislación universitaria. México: UNAM.
22. LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. (1945)
En: Legislación Universitaria. México: UNAM, 1991.
23. ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO (1984) México: UNAM.
24. CARRILLO PRIETO, I. y Peresniato Castro, L. Op. Cit.
25. LEY ORGANICA DE LA UNAM. Op. Cit.
26. MADRAZO, J. (1980) El sistema disciplinario de la Universidad Nacional Autónoma de México. México: UNAM.
27. *Ibidem.*
28. *Ibid.*
29. ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.
(1945) México: Edit. UNAM.
30. *Ibidem.*
31. *Ibid.*
32. *Ibid.*
33. *Ibid.* pág. 120
34. *Ibid.*
35. *Ibid.*
36. CARRILLO PRIETO, I. y Peresniato Castro, L. (1979) Gobierno Universitario. En: Carviro, J. y Valdés, D. Seminario Latinoamericano de Legislación Universitaria. México:

Capítulo V.

37. GARRILLO PRINTEO, I. Op. Cit.
38. Ibidem.
39. GROSCH MENDOZA, J. Op. Cit.
40. GARRILLO PRINTEO, I. Op. Cit.
41. Ibidem.
42. Ibidem, pág. 65.
43. LEY ORGANICA DE LA UNAM Op. Cit.
44. GARRILLO PRINTEO, Op. Cit.
45. Ibidem.
46. Ibid.
47. Ibid.
48. Ibid.
49. Ibid.
50. ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO (1974) México: Edit. UNAM.
51. Ibidem, págs. 10-14.
52. Ibidem, pág. 11
53. Ibidem,
54. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO (1987) Interpretación de la legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México 1973-1986. México: Edit. UNAM, pág. 404
55. Ibidem, pág. 397
56. ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO. Op. Cit. pág. 11.
57. Ibidem, artículo 66, pág. 19.
58. Interpretación de la legislación de la UNAM. Op. Cit. pág. 401.
59. Estatuto del Personal Académico (EPA) artículo 48, pág. 14.
60. Interpretación de la legislación de la UNAM, pág. 415 Op. Cit.
61. Ibidem pág. 420-421.
62. EPA Op. Cit. artículo 48, pág. 14.
63. Ibidem, pág. 22.
64. Interpretación de la legislación... Op. Cit. pág. 101.

65. Ibidem, pág. 76.
66. Ibid. pág. 79.
67. EPA Op. Cit. pág. 24.
68. Ibidem.
69. EPA. pág. 23-24.
70. Interpretación de la legislación... Op. Cit. pág. 84.
71. Ibidem, pág. 70.
72. EPA Op. Cit. pág. 24.
73. Interpretación de la legislación... Op. Cit. pág. 88.
74. Ibidem, pág. 71.
75. EPA, pág. 22.
76. Interpretación de la legislación... Op. Cit. pág. 104
77. Ibidem, pág. 135.
78. Ibidem, pág. 114.
79. Ibid, pág. 116
80. EPA. artículo 71, pág. 21.
81. Ibidem, pág. 21, artículo 72.
82. Interpretación de la legislación..., pág. 130.
83. Ibid, pág. 131.
84. EPA, pág. 21.
85. Interpretación de la legislación... Op. Cit. págs. 125.
86. Ibidem, págs. 120, 121.
87. EPA, artículo 106, págs. 28, 29.
88. Interpretación de la legislación... pág. 260.
89. Ibidem, págs. 261, 262, 275.
90. Ibid. págs. 409, 412, 413.
91. Ibid. pág. 410.
92. EPA, Op. Cit. págs. 28, 29.
93. Interpretación de la legislación, ... Op. Cit. págs. 95, 96.
94. Ibidem, pág. 97.

95. EPA Op. Cit. págs. 29 y 30.
96. ENEP IZTACALA (1992) Artículos 58, 78, 79, 95, 97, 98 y 100 del Estatuto del Personal Académico. Interpretación. México: ENEPI.
97. Interpretación de la legislación... pág. 332.
98. ENEP IZTACALA Op. Cit. pág. 4
99. Interpretación a la legislación... Op. Cit. pág. 414
- 100 Ibidem, pág. 131.
- 101 Ibid. pág. 420.
102. EPA Op. Cit. págs. 29, 30.

Capítulo III.

103. OROZCO HENRIQUEZ, J. (Op. Cit.)
104. ~~Ibidem.~~
105. Ibid.
106. Ibid.
107. Ibid.
108. Ibid.
109. WOLDENBERG, J. (1988) Historia documental del SPAUNAM. México: Edit. UNAM y Ediciones de Cultura Popular.
110. Ibidem, pág. 31.
111. Ibid.
112. Ibid.
113. Ibid.
114. Ibid. pág. 43.
115. Ibid.
116. Ibid.
117. OROZCO HENRIQUEZ, J. Op. Cit.
118. CARRILLO PRIETO, I., Díaz Alfaro, S., Estefan Kavan, R. y Veladés, D. (1980) El conflicto laboral en la Universidad Nacional Autónoma de México. México: UNAM.

119. Ibidem.
120. OROZCO HENRIQUEZ, J. Op. Cit.
121. GARRILLO PRIETO, I. y col. Op. Cit.
122. OROZCO HENRIQUEZ, J. Op. Cit.
123. WOLFFENBERG, J. Op. Cit.
124. Ibidem.
125. OROZCO HENRIQUEZ, J. Op. Cit.
126. Ibidem.
127. WOLFFENBERG, J. Op. Cit.
128. Ibidem.
129. Ibid.
130. Ibid.
131. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (1993-1995) México: AAPAUNAM.
132. Ibidem, págs. 13-20.
133. Ibid.
134. Ibid.
135. Ibid.
136. Ibid.
137. Ibid.
138. Ibid.
139. ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO (1974) México: UNAM.
140. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Op. Cit.
141. Ibidem, págs. 18.
142. Ibidem.
143. Ibid.
144. Ibid.
145. Ibid.
146. Ibid.
147. Ibid.
148. Ibid.
149. Ibid.

Capítulo IV.

150. VALADES, D. (1987) EL derecho académico en México. México: UNAM.
151. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, COMENTADA (1985) México: Edit. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
152. VALADES, D. Op. Cit.
153. VILLAGOR GARCIA, G. Estado y Universidad: 1976-1982. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
154. VALADES, D. Op. Cit.
155. Ibidem.
156. Ibidem, pág. 22.
157. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (1993) México: Edit. UNAM, págs. 10-11
158. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS COMENTADA (1985) México: Edit. UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas.
159. DIDRIKSON TAKAYANAGUI, A. (1991) En: Axel Didrikson Takayanagui y Carlos Ornelas Navarro. La metafísica de la eficiencia. México: Edit. UNAM, CISE.
160. CONSTITUCION POLITICA COMENTADA. Op. Cit.
161. Ibidem.
162. Ibid.
163. Ley Federal del Trabajo (1993) México: Librería Tecalli.
164. Ibidem.

Capítulo V.

165. JIMENEZ, MIER Y TERRAN, P. (1980) El autoritarismo en el gobierno de la UNAM. México: Colecciones de Cultura Escalar.
166. *Ibidem.*
167. *Ibidem.*
168. GONZALEZ CASAMUVA, M. (1987) La administración universitaria. En: Ensayos sobre la Universidad y la democracia. México: Edit. UNAM.
169. FERRI SERNA, P. (1990) Modernización conservadora y crisis académica en la UNAM. México: Edit. Nueva Imagen.
170. *Ibidem*, pág. 97
171. *Ibidem*, pág. 110.
172. *Ibidem.*
173. *Ibidem.*
174. *Ibidem*. pág. 150
175. *Ibidem*. pág. 169
176. *Ibidem*. pág. 177
177. *Ibidem*. pág. 181.
178. JIMENEZ MIER Y TERRAN, P. Op. Cit.
- 179 *Ibidem*. pág. 202.
180. ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO. Op. Cit.
181. *Ibidem.*
182. JIMENEZ MIER Y TERRAN, P. Op. Cit.

BIBLIOGRAFÍA.

- MARILIO ERVETO, I. (1976) El personal académico en la legislación universitaria. México: Edit. UNAM.
- _____, Díaz Alfaro, S., Estefan Kavan, R. y Valadés D. (1980) El conflicto laboral en la Universidad Nacional Autónoma de México. México: Edit. UNAM.
- _____, y Pereznieto Castro, L. (1979) Gobierno universitario. En: Carpijo, J. y Valadés, D. Seminario latinoamericano de Legislación Universitaria. México: Edit. UNAM.
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (1993) México: Edit. UNAM.
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. COMENTADA. (1991) México: Edit. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (1993-1995) México: AAPAUNAM.
- HIDRIKSON TAKAYANAGUI, A. (1991) En: Axel Uridikson Takayanagui y Carlos Ornelas Navarro. La metafísica de la eficiencia. México: Edit. UNAM, CISE.
- ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. (1945) México: Edit. UNAM.
- IEEP IXTACALA (1992) Artículos 53, 78, 79, 95, 97, 98 y 100 del Estatuto del Personal Académico. Interpretación. México: IEPI.
- INSTITUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO (1974) México: Edit. UNAM.
- GARCIA CANTU, G. (1988) 1910: Fundación de la Universidad. En: Historia en voz alta: la Universidad. México: Edit. UNAM.

- ROMÁN, M. (1987) La administración universitaria. En: Escritos sobre la Universidad y la democracia. México: Edit. UNAM.
- ROMÁN, M. (1989) La Universidad Nacional Autónoma de México: 1910-1933. En: La autonomía universitaria y sus implicaciones laborales: 1929-1933. México: Edit. UNAM.
- ROMÁN, M. (1982) El autoritarismo en el gobierno de la UNAM. México: Ediciones de Cultura Popular.
- ROMÁN, M. (1990) Modernización conservadora y crisis académica en la UNAM. México: Edit. Nueva Imagen.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1993) México: Librería Teocalli.
- LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO (1945) En: Legislación Universitaria. México: Edit. UNAM, 1991.
- ROMÁN, M. (1980) El sistema disciplinario de la Universidad Nacional Autónoma de México. México: Edit. UNAM.
- ROMÁN, M. (1984) La indefinición del marco jurídico laboral aplicable: el caso de la UNAM. En: Régimen de las relaciones colectivas de trabajo en las universidades públicas autónomas. México: Edit. UNAM.
- ROMÁN, M. (1985) El marco jurídico-laboral para el personal académico en la UNAM. En: Primer Seminario Internacional sobre la regulación de la carrera académica. México: Edit. UNAM.
- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO (1987) Interpretación de la legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México: 1973-

1986. México: Edit. UNAM.

VILLARREAL, D. (1987) El proceso de la autonomía universitaria. En:

El derecho académico en México. México: Edit. UNAM.

VILLARREAL GARCIA, G. (1990) Estado y Universidad: 1976-1982) México:

Edit. Universidad Autónoma Metropolitana.

WINTENBERG, J. (1988) Historia documental del SPAUNAM. México:

Edit. UNAM y Ediciones de Cultura Popular.