

787



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

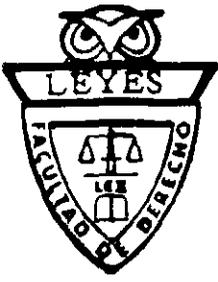
FACULTAD DE DERECHO

EL TRIBUNAL UNIVERSITARIO Y LOS DERECHOS LABORALES DEL PERSONAL ACADEMICO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: JUAN CARLOS RIVERA MEDELLIN

290731



MEXICO, D.F.

NOVIEMBRE DEL 2006



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

Dedico este trabajo a mis padres, que con su apoyo, paciencia, comprensión y cariño han sido siempre un impulso en mi formación personal y académica.

A mi esposa, quien con amor, comprensión y paciencia estuvo a mi lado hasta la conclusión de este trabajo.

Agradezco también a familiares y amigos de los que de alguna forma siempre he recibido apoyo y enseñanza.

Así como al Lic. Enrique Larios por su importante y oportuna ayuda en la elaboración del trabajo.

**El Tribunal Universitario y los Derechos Laborales
del Personal Académico**

INDICE

	PAG.
INTRODUCCION	
CAPITULO I	
CONCEPTOS GENERALES	1
1.- Derecho del Trabajo	1
2.- Trabajador	5
3.- Patrón	7
4.- Relacion de Trabajo	9
5.- Duración	14
6.- Suspensión	16
7.- Rescisión	19
8.- Terminación	21
9.- Trabajos Especiales	23
10.-Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley	26
11.- Trabajador Académico	31
12.- Trabajador Administrativo	33
13.- Sindicato	33
14.- Contrato Colectivo de Trabajo	36
CAPITULO II	
MARCO HISTORICO	40
1.- La Regulación del Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley	40
2.- La Asociación Autónoma del Personal Académico	54
3.- El Primer Contrato Colectivo de Trabajo en la UNAM	65
4.- El Tribunal Universitario	69

CAPITULO III	
NATURALEZA JURIDICA	
DEL TRIBUNAL UNIVERSITARIO	78
1.- Su Función Disciplinaria	79
2.- Su Naturaleza Jurídica	84
3.- Su Competencia	88
4.- Su Integración	92
5.- Su Procedimiento	95
a)Remisión del Caso	95
b)Notificación	100
c)Contestación	102
d)Derecho de Audiencia Previa	103
e)Etapa Resolutiva	105
6.- Impugnación ante la Comisión de Honor	107
CAPITULO IV	
LA PROTECCION LABORAL	
DEL PERSONAL ACADEMICO	113
1.- La Relación Académica y la Autonomía Universitaria	113
2.- Aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo	118
3.- El procedimiento de Investigación Administrativa	123
4.- Derechos y Obligaciones del Personal Académico	129
CONCLUSIONES	144
BIBLIOGRAFIA	148

INTRODUCCION

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo tercero la facultad y responsabilidad de gobernarse a sí mismas a las Universidades e Instituciones de Educación Superior que por ley gocen de autonomía, facultad que les permite entre otras muchas cosas la fijación de los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. Asimismo se hace referencia a la regularización de las relaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo dentro de estas instituciones, estableciéndose que las mismas se normarán por el apartado A del Artículo 123 de la misma Constitución, en los términos y con las modalidades que se establezcan en la Ley Federal del Trabajo, conforme a las características propias de un trabajo especial.

No obstante lo anterior, de acuerdo a la Ley Orgánica y al Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México, ésta es una corporación pública, organismo descentralizado del Estado, que cuenta con plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir la educación superior para formar profesionistas, investigadores, técnicos universitarios, etc., que regula las relaciones con su personal de investigación, docente y administrativo, de acuerdo a lo establecido por los estatutos especiales que dicta el Consejo Universitario de la institución y en ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo.

Tenemos en primera instancia una Universidad facultada para dictar los estatutos necesarios que rijan las relaciones laborales con sus trabajadores, siempre que los derechos y obligaciones consignados en dichos estatutos estén acordes con la

Legislación Laboral vigente en nuestro país, sin embargo, paralelamente al Estatuto del Personal Académico de la Universidad, mediante el cual se establecen los derechos y obligaciones del personal académico que labora en la institución, encontramos que existen dos contratos colectivos que rigen las relaciones laborales de la U.N.A.M. con sus trabajadores, es decir, coexisten por una parte la Legislación Universitaria con su respectiva regulación de derechos y obligaciones de los trabajadores universitarios y por otra el Contrato Colectivo para el personal Académico y el Contrato Colectivo para el Personal Administrativo.

Al existir una aparente dualidad en la regulación de las relaciones laborales de la Universidad con su personal, en lo particular con su personal académico, consideramos existe también una doble regulación respecto de las responsabilidades, procedimientos y sanciones de que pueden ser objeto los miembros del personal académico. En primer término la Legislación Universitaria establece que el personal académico será responsable ante el Tribunal Universitario de las faltas que cometa, el cual esta facultado para sancionar a dicho personal, sanción que puede ser desde un extrañamiento escrito hasta la destitución, la cual daría por terminada la relación laboral entre la U.N.A.M. y el trabajador sancionado sin responsabilidad para la Institución. Por su parte el Contrato Colectivo del Personal Académico también contempla específicamente su propio procedimiento en caso de que algún trabajador docente cometa alguna falta que deba ser sancionada.

El objetivo de esta investigación es determinar la posible repercusión que pudieran tener en materia laboral las resoluciones dictadas por el Tribunal Universitario respecto de los asuntos del personal académico que le son turnados, considerando los diversos procedimientos disciplinarios contemplados tanto en la Legislación Universitaria como en el Contrato Colectivo del Personal Académico.

El presente trabajo esta integrado por cinco capítulos, en el primero de ellos se exponen algunas definiciones que creemos nos permitirán comprender mejor la investigación, así, en el primer capítulo se definen conceptos como: Derecho del Trabajo, Relación Laboral, Patrón, Trabajador, Trabajos Especiales, Trabajador Académico, Contrato Colectivo, Sindicato, entre otros.

En el segundo capítulo se hará referencia a los primeros pasos de la regulación del trabajo en las Universidades Autónomas por Ley, a los antecedentes de la función disciplinaria dentro de la Universidad, así como a la evolución histórica de las Asociaciones y Sindicatos del Personal Académico y de su respectivo Contrato Colectivo de Trabajo, las cuales juegan un papel muy importante en la protección laboral del trabajador académico en nuestra Universidad.

Una vez que se haga referencia a los antecedentes de la protección laboral a los trabajadores universitarios, del Tribunal Universitario, es decir, de la función disciplinaria dentro de la Universidad, así como de la Asociación encargada de la protección laboral del personal académico y de su respectivo contrato colectivo, en el tercer capítulo se estudiará la actuación del Tribunal Universitario de la Universidad Nacional Autónoma de México, por lo cual se harán algunas consideraciones en torno a la función disciplinaria dentro de la Universidad, a la naturaleza jurídica del propio tribunal, a su integración, competencia, y procedimiento.

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo regula de forma especial las relaciones laborales en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, en el caso particular de la Universidad Nacional Autónoma de México existen diversos ordenamientos que normalizan aun más específicamente las relaciones de trabajo de la Institución y su personal, independientemente de que se

trate de trabajadores administrativos o académicos, por lo tanto en el capítulo cuarto, daremos cuenta de la protección laboral del personal académico de la Universidad, para lo cual se tomara en consideración la Legislación Universitaria vigente, el Contrato Colectivo del Personal Académico, tesis y jurisprudencias aplicables, ordenamientos que de alguna forma contienen las disposiciones reguladoras del trabajo académico dentro de la U.N.A.M..

La Universidad Nacional Autónoma de México posee un acervo histórico y normativo abundante, lo cual en ocasiones genera confusión respecto del conocimiento y aplicabilidad de sus Leyes, Estatutos, Reglamentos y Contratos Colectivos de Trabajo; independientemente de que con esta investigación se busca determinar la posible repercusión en materia laboral de las resoluciones dictadas por el Tribunal Universitario, también se espera que la misma pueda servir para que los miembros del personal académico de nuestra Máxima Casa de Estudios, conozcan acerca de la actuación del Tribunal y conozcan sobre la posibilidad de ver afectados sus derechos laborales con las resoluciones que dicte dicho Tribunal.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

En el presente capítulo de nuestra investigación, expondremos algunas definiciones que nos permitirán una mejor comprensión de la misma. Considerando que este trabajo versa sobre los derechos laborales del personal académico, con relación a la actuación del Tribunal Universitario dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México, creemos conveniente definir conceptos como: Derecho del Trabajo, Relación Laboral, Patrón, Trabajador, Trabajos Especiales, Trabajador Académico, Contrato Colectivo, Sindicato, entre otros.

1.-DERECHO DEL TRABAJO

Uno de los fundamentales problemas que existe en el estudio de una disciplina jurídica es en primer término, el de su definición y dado que se coincide con aquellos autores que señalan que la definición debe ser el punto de partida de todo estudio o investigación, es importante comenzar a exponer algunas de las principales definiciones que encontramos en nuestra doctrina, las cuales nos permitirán tener una visión general de todos los aspectos que se regulan por el derecho del trabajo.

No obstante lo anterior, antes de definir al derecho laboral es fundamental mencionar qué debemos entender por trabajo. Aunque no se conoce con exactitud si

la palabra trabajo tiene su origen etimológico en el vocablo latino *trabs, trabis*, que significa traba, (ya que el trabajo siempre lleva implícito el despliegue de cierto esfuerzo y por lo tanto se constituye en una traba para los individuos) o en la palabra *laborare o labrare*, que quiere decir labrar (relativo a la labranza de la tierra), para el Diccionario de la Real Academia Española es, en una de sus acepciones, el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, definición que sin duda nos deja claro qué es el trabajo, sin embargo para efectos de esta investigación por trabajo entenderemos "...toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio", definición que tomamos del segundo párrafo del artículo 8 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Independientemente de la denominación que se le quiera dar, para definir al derecho del trabajo los autores han atendido a los fines del derecho del trabajo, a los sujetos de la relación laboral, al objeto de esta o a la propia relación laboral, tendencia que ha generado que algunas definiciones carezcan de elementos importantes. Así por ejemplo encontramos la definición de Trueba Urbina, para quien el derecho del trabajo "...es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana."⁽¹⁾ Definición que pone énfasis a los fines del derecho laboral, pero que no hace referencia a los patrones, parte importante dentro del derecho del trabajo.

1 - TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo, 6ª ed. Ed. Porrúa, México, 1981, p. 135

También dentro de las definiciones que atienden a los fines del derecho laboral tenemos la de Mario de la Cueva, quien además de abarcar la generalidad de situaciones, toma en consideración el fin perseguido por la Declaración de los Derechos Sociales y por la Ley, es decir, incluye la idea de la justicia social, así para De la Cueva "...el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital."(2)

Existen autores que definen al derecho del trabajo atendiendo casi exclusivamente a los sujetos de la relación laboral, olvidándose de los objetivos de este derecho, Giovanni Balella lo define como "...el complejo de normas jurídicas que se refieren a las clases trabajadoras."(3) Esta definición a nuestro parecer además de que olvida los fines del derecho del trabajo, solo toma a una parte de los sujetos de la relación laboral, olvidando a la parte patronal, sujetos que también tienen derechos y obligaciones regulados por el derecho del trabajo.

Tomando como base la relación de trabajo, Juan Galli señala que el derecho del trabajo es "...el conjunto de principios y de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada - retribuida de la actividad humana."(4) En esta definición Galli aparte de retomar la relación laboral en sí misma, incluye dentro de ella dos elementos fundamentales de toda relación de trabajo: la subordinación y la retribución como los condicionantes para que la relación sea considerada materia del derecho del trabajo.

2 - DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 14ª ed. Ed. Porrúa. México, 1996. p. 85

3 - BALELLA, Giovanni, cit. por DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa. México, 1985. p. 41

4 - GALLI PUJATO, Juan, cit. por DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. ob. cit. p. 42.

Siguiendo con las definiciones de derecho del trabajo, tenemos la de Rafael Caldera, quien afirma que es "...el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales."⁽⁵⁾ Aunque en la definición anterior se hace referencia a que el conjunto de normas se aplican también a quienes intervienen en la relación generada con motivo del trabajo, es indudable que la misma atiende en gran medida al objeto de la relación laboral, el trabajo, olvidando por completo los fines del derecho laboral, e incluyendo la palabra trabajo dentro de la definición.

El Diccionario Jurídico Mexicano define al derecho del trabajo como "...el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual."⁽⁶⁾ Si bien la definición del diccionario jurídico atiende a los fines del derecho del trabajo, llama nuestra atención el hecho de señalar que la justicia social se realizará dentro del equilibrio de las relaciones laborales, equilibrio que no puede existir entre fuerza de trabajo y capital; por lo que se piensa que lo correcto sería decir que la justicia social se realizará mediante el equilibrio de las relaciones laborales, el cual se logrará con la aplicación de los principios, instituciones y normas a las que se hace referencia en la definición.

En virtud de que coincidimos con casi todas sus partes, hemos expuesto al final la definición dada por Néstor De Buen, quien afirma que "...el derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de

5.- CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Ed. El Ateneo. Argentina, 1969. p. 77

6.- Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. 6ª ed. Ed. Porrúa. México, 1993. p. 982

servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”(7) De Buen hace referencia únicamente al conjunto de normas y deja fuera los principios doctrinarios a los que se refieren la mayoría de los autores, situación con la que no concordamos, en virtud de que los principios generales de derecho y de justicia social son muy importantes para el derecho del trabajo, puesto que ambos se aplican supletoriamente en caso de falta de disposición de la ley Laboral. Por lo demás creemos que esta definición es completa ya que atiende tanto al objeto como a los fines del derecho del trabajo.

2.- TRABAJADOR

Al hablar sobre los elementos de toda relación de trabajo dijimos que como elementos subjetivos de la misma encontramos por un lado al trabajador y por otro al patrón, conceptos que por ser claramente definidos por la Ley Federal del Trabajo no representan mayor problema, sin embargo es conveniente realizar algunas consideraciones en torno a estas dos importantes figuras dentro del derecho del trabajo.

Para los efectos de nuestra investigación resulta importante establecer de forma clara lo que debemos entender por trabajador, ya que aunque más adelante nos referiremos casi exclusivamente a la figura del trabajador académico, debemos considerar que el derecho del trabajo nació como una necesidad de regulación de la actividad humana, por lo que, el trabajador es el eje en torno del cual gira el derecho laboral.

7.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 6ª ed. Fd Porrúa. México, 1981. p. 131.

Partiremos, igual que lo hace nuestra doctrina, de la definición que nos da en el artículo 8 nuestra legislación, la cual establece que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Como lo señalamos anteriormente el mismo artículo 8 nos dice que "...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio", por lo que se desprende que trabajador es toda persona física que realiza para otra, ya sea física o moral, alguna actividad, la cual debe siempre realizarse de forma personal y subordinada.

En la definición expuesta la Ley no hace distinciones entre las personas físicas que prestan el trabajo, por lo que podemos afirmar, siguiendo al doctor José Dávalos, que el concepto de trabajador es genérico, ya que basta que una persona entregue su fuerza de trabajo al servicio de otra para que sea catalogado como trabajador; así la ley en su artículo 3 párrafo segundo nos dice que "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

En el mismo texto legal encontramos, lo que nos parece, son los elementos esenciales de la figura del trabajador. En primer término se establece que el trabajador siempre será una persona física, es decir, seres humanos, excluyéndose totalmente a las personas morales. El segundo elemento consiste en que la persona física debe, para ser considerado como trabajador, prestar un trabajo a otra persona, la cual podrá ser física o moral. Por último, el trabajo ha de prestarse de forma personal y subordinada, es decir, que para poder atribuir la calidad de trabajador a determinada persona es indispensable que el trabajo sea desempeñado directamente por él y bajo las órdenes del patrón, ya que de no ser así estaríamos ante la figura del

intermediario, el cual según la Ley es "...la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Aunque en párrafos anteriores dijimos que el derecho del trabajo no hace distinciones entre el sexo, edad, culto religioso, etc., de sus trabajadores, en nuestra legislación encontramos una categoría especial de trabajador: el llamado trabajador de confianza. La Ley no nos da una definición de lo que es el trabajador de confianza, sin embargo en el artículo 9 se dice que "...la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas....Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento". El trabajo de confianza lo encontramos regulado en forma especial en los artículos 182 a 186 de la Ley.

3.- PATRON

Para definir al patrón recurriremos nuevamente al texto de la Ley, ya que nos da una definición muy clara de éste, el cual se constituye como otro de los sujetos primarios de la relación laboral. Así, el artículo 10 nos dice que "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Agregando en su segundo párrafo que "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de estos."

De la definición legal podemos desprender dos elementos que constituyen la esencia de la figura patronal. En primer término se habla de que el patrón puede ser

una persona física o moral, situación que no podría darse respecto del trabajador, ya que el trabajo personal y subordinado no puede realizarse por una persona moral o jurídica colectiva, la cual debemos entender puede ser tanto una sociedad civil o una mercantil. El segundo elemento que encontramos es la utilización de los servicios de uno o varios trabajadores, lo que es desde nuestra opinión lo que convierte a una persona en patrón, es decir, basta con que a una persona se le preste un trabajo para que sea considerada como patrón.

No obstante que en la definición de patrón dada por la Ley no se señalan las características de subordinación y remuneración, de la definición de trabajador se deducen las mismas, por eso es que patrón será toda persona física o moral que utilice los servicios subordinados de una o varias personas, a quienes tendrá la obligación de remunerar.

Una vez que la Ley reconoce que el patrón puede ser también una persona moral, en el artículo 16 se especifica lo que debemos entender por empresa para los efectos de la ley laboral, así se establece que "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa." El precepto anterior se ve complementado, desde nuestra opinión, con el artículo 11 de la Ley, el cual señala que "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores". De los dos preceptos mencionados se desprende que aunque la empresa sea considerada como la persona moral que recibe los servicios de uno o varios trabajadores, ésta

responderá ante aquellos por los actos o decisiones de quienes ejercen funciones de dirección o administración, lo cual resulta comprensible en aras de una mayor protección de la clase trabajadora.

4.- RELACION DE TRABAJO

Como se desprende de las definiciones que se señalaron anteriormente, independientemente de que atiendan a tal o cual criterio, se presenta como elemento fundamental del derecho laboral la relación de trabajo, figura que constituye el punto de partida para la aplicación del derecho laboral a cualquiera de las partes tuteladas por este derecho social, por ello es importante hacer algunas consideraciones respecto de esta figura jurídica.

Para Mario De la Cueva "...la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias."⁽⁸⁾ Una definición tan completa como la anterior nos deja claro que para poder hablar de la existencia de una relación de trabajo es fundamental que exista un vínculo real entre dos personas (patrón y trabajador), el cual se genera por la realización de un trabajo subordinado y que provoca que se aplique el derecho laboral en su aspecto más general, es decir, que además de la Ley debemos

8.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. cit. p. 187

contemplar los Derechos Sociales, los convenios internacionales, los contratos colectivos, etc. En lo único que no se estamos de acuerdo respecto de la definición de De la Cueva es el hecho de afirmar que el estatuto laboral se aplica al trabajador, siendo éste, solo una de las partes dentro de la relación laboral.

El Diccionario Jurídico Mexicano señala que la relación de trabajo es "La denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral."⁹ En esta definición vemos que se habla de prestación de servicios como sinónimo de trabajo y no se hace referencia a la subordinación que debe existir entre quien realiza el servicio y quien se ve beneficiado con el mismo, elemento indispensable dentro de toda relación de trabajo.

De una manera sencilla y clara nuestra Ley Federal del Trabajo nos dice, en el primer párrafo del artículo 20, lo que debemos entender por relación de trabajo, así nos señala que: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". De ésta definición legal, se puede también desprender que la prestación de un trabajo subordinado que una persona realiza en favor de otra es la esencia de las relaciones laborales, agregando al salario como un segundo elemento.

En el segundo párrafo del mismo artículo 20 de la ley Federal del Trabajo encontramos que "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o

⁹ -Diccionario Jurídico Mexicano Tomo IV. 6ª ed. Ed. Porrúa. México, 1993. p. 2769.

denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". Finalmente en el tercer párrafo del numeral citado se señala que "La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos", por lo que se deduce que para nuestra legislación la existencia o no de un contrato de trabajo no es de relevancia jurídica, siendo la prestación de un trabajo subordinado, mediante el pago de un salario, lo que produce los efectos jurídicos.

Hasta ahora hemos señalado que las relaciones de trabajo debemos entenderlas tanto legal como doctrinalmente, como la prestación de un trabajo que mediante el pago de un salario una persona presta a otra, por lo tanto, para el derecho del trabajo se establece prácticamente como un dogma la existencia de la relación laboral con la simple realización de un trabajo, sin necesidad de ninguna formalidad, contrato o manifestación de voluntades. Al respecto De la Cueva señala que "El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación. Este acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la relación, porque esa función la cumple... un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos."⁽¹⁰⁾

Si bien es cierto que para la formación de una relación de trabajo es requisito sinequanon la voluntad del trabajador, cumpliendo así con el mandato constitucional de no obligar a nadie a que preste trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, también lo es el hecho de que en ocasiones la voluntad del patrón no es la que directamente origine la relación de trabajo; como ejemplo podemos señalar todos aquellos casos en los que en cumplimiento a la cláusula de

10.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 189

exclusión, que generalmente se contempla en los contratos colectivos, el nacimiento de la relación de trabajo se dará entre patrón y únicamente aquellas personas que pertenezcan al sindicato contratante, originando que sea la voluntad del sindicato y no directamente la del patrón la que origine la relación.

Al hablar sobre el acuerdo de voluntades como fuente de toda relación laboral y en particular sobre la cláusula de exclusión, Guillermo Cabanellas establece que: "La cláusula sindical suscrita por un patrono elimina la posibilidad de que al servicio de éste ingresen trabajadores ajenos al sindicato pactante; mas la entidad gremial ni crea ni da trabajo, y el poder de selección del patrono subsiste, no sobre la totalidad de los trabajadores, sino sobre aquellos que pertenezcan al sindicato. El consentimiento persiste y hay libre voluntad; pues la restricción, al no ser absoluta, no disminuye los efectos de aquella...el contrato colectivo de trabajo constituye un convenio, y en él se manifiesta el consentimiento."⁽¹¹⁾ Interesante sin duda la afirmación de Cabanellas, sin embargo nos parece que la voluntad del patrón se ve muy restringida, sobre todo porque en la actualidad la inserción en los contratos colectivos de la cláusula de exclusión se da más como resultado de años de lucha que por voluntad de los patrones.

Una vez que se ha dicho que la relación de trabajo subsiste por sí misma e independientemente de que exista o no acuerdo de voluntades en su origen, resulta ahora necesario establecer cuales son los elementos fundamentales para afirmar que estamos frente a una relación de trabajo, al respecto dividiremos tales elementos en dos clases:

1.- Elementos subjetivos. Dentro de esta clase de elementos encontramos al

11.- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II, Volumen I. 3ª ed. Ed. Heliasta. Argentina, 1988 p 74

trabajador y al patrón.

2.- Elementos Objetivos. Se constituyen como elementos objetivos de toda relación de trabajo, la prestación de un trabajo, acompañada siempre de la característica de la subordinación y el pago de un salario.

Dada la importancia que tienen los conceptos de trabajador y patrón para el derecho del trabajo, dejaremos su conceptualización para más adelante, avocándonos a realizar unas breves consideraciones en torno a los elementos objetivos. Hemos ya definido lo que es el trabajo, sin embargo debemos añadir que la prestación del trabajo se complementa siempre con la característica de la subordinación, en tal virtud, toda actividad humana ya sea intelectual o material, realizada en beneficio de otra persona debe ser, como dice nuestra legislación, subordinada. La subordinación debemos entenderla como la facultad de mando que tiene por su parte el patrón y el deber de obediencia que corre a cargo del trabajador; el patrono siempre tendrá la facultad de dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que considere necesarias para la mejor realización del trabajo y el trabajador tendrá la obligación de cumplir con las órdenes, siempre y cuando sean con relación al trabajo contratado.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 82 define al salario como "...la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", lo que significa que el salario aparece una vez que el trabajador ha realizado un trabajo subordinado al patrón y éste se ve obligado a retribuirlo, aparece a posteriori a la relación laboral, por eso es que algunos consideran al salario como una consecuencia y no como un elemento de la relación; sin embargo para la teoría del derecho laboral el pago de un salario como retribución a la actividad humana forma parte de los elementos constitutivos de toda relación de trabajo.

Considerando la trascendencia que tiene la relación de trabajo dentro del ámbito del derecho laboral, resulta de capital importancia para nuestra investigación analizar algunos conceptos que están íntimamente relacionados con la relación de trabajo, por tal motivo y con el objeto de poder utilizar con precisión tales conceptos se tratará de precisar brevemente en qué consiste la rescisión, la suspensión y la terminación de las relaciones de trabajo, no sin antes hacer referencia a la duración que legalmente tienen las mismas.

5.- DURACION

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo establece que "Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado", agregando que "A falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado". Nuestra legislación laboral contempla tres supuestos sobre la duración de las relaciones de trabajo, señala a las relaciones por obra determinada, por tiempo determinado y la estipulación expresa del tiempo indeterminado, contemplando además la posibilidad de que no exista señalamiento expreso sobre el tiempo que durará la relación, por lo que, en busca de aplicar y fortalecer el principio de estabilidad en el empleo, se establece que en el supuesto antes referido, la duración de la relación será considerada por tiempo indeterminado.

Cuando existe un contrato individual de trabajo en el que expresamente se establece la duración de la relación, podemos conocer cual fue la voluntad de las partes, coincidiendo con Néstor de Buen, quien al respecto manifiesta que " En el contrato individual de trabajo la temporalidad esta sometida a reglas muy precisas

que limitan de manera extraordinaria el juego de la voluntad de las partes."⁽¹²⁾ Una situación diferente se presenta cuando no existe contrato individual y la relación ha nacido por la simple prestación del trabajo, ocasionando que los patronos intenten disfrazar un despido injustificado mediante el argumento de que su relación laboral era por obra o tiempo determinado.

El primer supuesto de la Ley es la relación por obra determinada, el cual nos da la idea de temporalidad del objeto de la relación de trabajo, ya que una vez realizado el trabajo que generó la relación, se extingue ésta, cesando en ese momento sus efectos. En busca de mayor protección para la clase trabajadora, la propia ley en su artículo 36, condiciona el nacimiento de relaciones y contratos por obra determinada a aquellos casos en que así lo exija la naturaleza del trabajo objeto de la relación, por lo que únicamente existirá la obra determinada cuando la prestación del trabajo esté encaminada a la realización completa de una obra específica.

En segundo término encontramos la relación por tiempo determinado, la cual se presenta cuando ambas partes acuerdan que la prestación del trabajo se dará únicamente por el tiempo que las mismas estipulan; sin embargo para evitar que los plazos y condiciones sean discrecionales en beneficio del patrón, la ley establece que la existencia de relaciones por tiempo determinado se dará cuando así lo exija la naturaleza del trabajo generador de la relación, cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y en aquellos casos que expresamente estén previstos por la ley. Papel importante juega dentro de este tipo de relación la subsistencia de la materia del trabajo, ya que el artículo 39 de la Ley nos dice que

aunque se venza el término que hubiesen fijado las partes, si subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, supuesto que también es en beneficio del trabajador.

Finalmente encontramos la relación o contrato por tiempo indeterminado, la cual se establece en la actualidad como la generalidad de las relaciones, situación que desde nuestro punto de vista se funda en el principio de la estabilidad en el empleo, llegando al grado de que algunos autores afirman que regirá una relación por tiempo indeterminado, mientras subsista la vida y la capacidad física o mental del trabajador. Lo antes señalado no significa que la relación laboral deba durar forzosamente hasta que las condiciones físicas o mentales del trabajador dejen de subsistir, ya que existen diversas situaciones que cesan los efectos de las relaciones de trabajo.

6.- SUSPENSION

Pese a que todos tenemos una idea sobre lo que significa la suspensión de la relación laboral, es importante presentar algunas definiciones existentes en nuestra doctrina. Comenzando por la definición que nos da el Diccionario Jurídico Mexicano, diremos que el mismo define a esta figura laboral como "La cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual o colectivo de trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrono, sean personales o naturales, durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanuda una vez que las causales que la originaron permiten la normalización de los derechos y obligaciones confiados por ellas."⁽¹³⁾ Nos parece

13.- Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Ob. cit. p. 3037

importante la idea de temporalidad en la cesación de los efectos de la relación de trabajo, la cual debe ser ocasionada por alguna circunstancia ajena al patrón o al trabajador, puesto que tiene por objeto dejar subsistente la relación, para que una vez que desaparezcan aquellas circunstancias que originaron la suspensión, la relación continúe con todos sus efectos legales. Cabe señalar que aunque en la definición únicamente se habla de cesación y normalización de derechos y obligaciones de las partes, debemos entender que se refiere a la prestación del trabajo y al pago del salario.

Mario de la Cueva define a la suspensión de las relaciones individuales de trabajo como "...una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo."⁽¹⁴⁾ Como se desprende de la definición anterior, la suspensión es también una figura ligada a la estabilidad en el empleo, ya que tiene como finalidad la subsistencia de la relación de trabajo cuando se presentan determinadas circunstancias que la podrían poner en peligro.

Sin llegar a ser una definición de lo que es la suspensión de la relación laboral, Néstor de Buen afirma que "...lo característico de la suspensión es que afecta a los derechos y obligaciones fundamentales derivados de la relación de trabajo, pero mantiene viva a ésta, trayendo como consecuencia que sigan surtiendo determinadas consecuencias secundarias."⁽¹⁵⁾ Al hablar de la afectación de los

14.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 234.

15.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. cit. p. 65.

derechos y obligaciones fundamentales entendemos que se suspenden tanto la prestación del servicio como el pago del salario, es decir, que cuando se presente una circunstancia que de lugar a la suspensión de la relación, se suspenderá temporalmente aquello que originó la relación.

En el artículo 42 de la Ley se dice que "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón"

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador.

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

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

IV.- El arresto del trabajador.

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

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

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

Adicionalmente a las causas arriba enumeradas, generalmente se toman como causas de suspensión la maternidad y las sanciones reglamentarias. En el artículo

170 fracción II, encontramos que en caso de maternidad las madres trabajadoras disfrutaran de un descanso de seis semanas antes y después del parto, lo que significa que se dejará de prestar el trabajo, existe una suspensión, aún cuando la ley no lo especifica. Cabe señalar que en este supuesto la trabajadora si percibe su salario, ya sea por parte del patrón o del Seguro Social. Las sanciones reglamentarias las encontramos en la fracción X del artículo 422 de la Ley, donde se dice que ... "la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días"..., supuesto en el que el patrón no tiene la obligación de pagar el salario.

Respecto de la terminación de la suspensión podemos decir que el trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que concluya la causa, cuando se haya originado de enfermedad contagiosa, incapacidad temporal, arresto del trabajador o por falta de documentos; regresará a laborar dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión cuando haya sido por prisión preventiva, desempeño de puestos públicos o de representación ante organismos laborales.

7.- RESCISION

Dentro de nuestra doctrina mucho se ha discutido sobre el término de la rescisión, argumentándose por algunos autores que cuando las causas de rescisión son imputables al trabajador debemos hablar de despido y cuando sean imputables al patrón entonces hablaremos de retiro; sin embargo nosotros únicamente definiremos a la rescisión de una forma genérica, es decir, seguiremos la terminología utilizada en nuestra Ley Federal del trabajo, la cual en su artículo 46 señala que "El trabajador

o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

Miguel Borrell Navarro define a la rescisión como "...la extinción de las obligaciones y derechos derivados de una relación o contrato individual de trabajo válidamente celebrado, a la que pueden dar motivo tanto el trabajador como el patrón."(16) Al hablar de la suspensión de las relaciones de trabajo hicimos referencia a la temporalidad de la cesación de los efectos de la relación, a la suspensión de las obligaciones y derechos; ahora, como acertadamente vemos en la definición anterior, se habla de la extinción de esos derechos y obligaciones y se agrega que la extinción puede ser originada por alguno de los sujetos de la relación.

Para el Diccionario Jurídico, la rescisión del contrato o relación de trabajo "Es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro."(17) La figura de la rescisión para Mario de la Cueva es "...la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones."(18) Las dos definiciones anteriores son casi idénticas, utilizan el término "disolución" de las relaciones laborales, refieren, aunque en el primer caso no se diga expresamente, a la gravedad del incumplimiento de las obligaciones como parte esencial de la disolución y dejan ver la unilateralidad de la decisión de disolver la relación, elementos que sin lugar a dudas constituyen la esencia de la rescisión.

Así se hable de disolución o de extinción de la relación laboral o de las

16.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª ed. Ed. Sista México, 1994. P. 315.

17 - Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Ob. cit. p. 2815

18.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 241

obligaciones y derechos emanados de la misma, lo cierto es que la rescisión constituye un derecho que tienen tanto el trabajador como el patrón para poder dar por finalizada la relación de trabajo cuando alguno de estos incumpla gravemente con sus obligaciones, siendo la propia Ley la que especifica, en sus artículos 47 y 51, cuales son aquellas causas que motivan el ejercicio de ese derecho, sin responsabilidad para el patrón en el primer caso y sin responsabilidad para el trabajador en el segundo.

8.- TERMINACION

No obstante que la rescisión extingue o termina con la relación de trabajo, no se debe confundir con la figura de la terminación, ya que aunque ambas disuelven la relación laboral existen profundas diferencias entre ambas figuras.

El Diccionario Jurídico Mexicano define a la terminación de las relaciones o del contrato de trabajo como "La extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consenso de las partes o por una imposibilidad superveniente ajena a su voluntad."⁽¹⁹⁾ De la simple lectura de la definición anterior podemos ya establecer que la terminación de la relación puede presentarse en dos supuestos, por voluntad del patrón y del trabajador o por la aparición de alguna circunstancia ajena a la voluntad de ambas partes, la cual, aunque no se señale en la definición, haga imposible la continuación de la relación, ya que de lo contrario cabría la posibilidad de suspender temporalmente la misma.

19.- Diccionario Jurídico Mexicano Tomo IV Ob. cit. p. 3071

El mutuo consentimiento o la ausencia de voluntad de los sujetos de la relación en los hechos o circunstancias que imposibilitan la continuación de la relación, constituyen la diferencia fundamental entre la terminación y la rescisión; la terminación no se refiere al incumplimiento grave de obligaciones que motive la disolución de la resolución, por ello es que podemos afirmar que la terminación es una forma normal de disolver la relación, es la consecuencia de un hecho o circunstancia ajena a la voluntad de los individuos participantes en la relación.

Una de las definiciones que nos permite precisar los elementos característicos de la terminación, es la que nos da Mario De la Cueva, quien dice que "La Terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación."⁽²⁰⁾ De la Cueva también hace distinción entre el mutuo consentimiento y la existencia de un hecho que, independientemente de la voluntad de los sujetos, impide la continuación de la relación de trabajo. Por lo anterior es que resulta importante que nuestra legislación contenga los hechos o circunstancias que exclusivamente pueden invocarse para la terminación de las relaciones, ya que de no comprobarse la existencia de esos hechos, estaríamos en presencia de un despido injustificado.

En la fracción I del artículo 53 de la Ley encontramos en primer término al mutuo consentimiento como una causa de terminación de las relaciones. Las fracciones II, III, IV y V del citado precepto se refieren a los hechos que impiden la continuación de la relación, siendo estos la muerte del trabajador, la terminación de

20.- De LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 242.

la obra o vencimiento del término o inversión del capital, la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador y el cierre de las empresas o establecimientos.

En busca de una mayor protección para el trabajador, la Ley federal del Trabajo en forma limitativa señala cuales son las causa de terminación de las relaciones de trabajo, sin embargo existen otras causas que también dan por terminada una relación, como ejemplo tenemos a la jubilación, la cual se constituye como una causa de terminación de las relaciones, y aunque no este expresamente reconocida en la Ley, generalmente la encontraremos en las cláusulas de los contratos colectivos.

9.- TRABAJOS ESPECIALES

Dada la gran variedad de trabajos o actividades que existen dentro del ámbito laboral, la Ley actual contiene un título completo para la regulación de lo que la misma reconoce como trabajos especiales, consignando en el mismo todos aquellos trabajos que por sus características especiales requieren una regulación diferente de la que se da a la generalidad de las actividades laborales. Cabe agregar que la contemplación hecha por la Ley de estos trabajos especiales obedece sin duda a la expansividad del derecho del trabajo, la cual, aunque no siempre lo logre, busca siempre la mayor protección del trabajador.

Al no encontrar definición alguna en la Ley que nos pueda servir de base, recurrimos a la doctrina para poder encontrar alguna definición de lo que son los trabajos especiales. En la definición dada por el Diccionario Jurídico Mexicano se

dice que " Se da el nombre de trabajos especiales al conjunto de reglas aplicables a un grupo de actividades que, sin desprenderse de las normas generales que regulan toda relación de trabajo, fijan determinadas condiciones para la prestación de un servicio específico, con la finalidad de adaptarlas a la particular naturaleza de su desempeño."⁽²¹⁾ La definición anterior no nos parece del todo clara, da el nombre de trabajos especiales a las reglas que deben aplicarse a determinadas actividades, que contemplan tanto las condiciones establecidas para ser consideradas como relación de trabajo, como algunas características que condicionan la prestación de determinado trabajo. Desde nuestra opinión, las reglas reguladoras de los trabajos especiales no deben considerarse propiamente como lo que constituye a éstos, sino que son las actividades concretas las que se deben considerar como trabajos especiales.

Hablando de derechos especiales y no de trabajos especiales Néstor De Buen opina que "El derecho especial es, respecto del derecho común, lo que la equidad respecto de la justicia. Sin contradecirlo abiertamente, el derecho especial modera al derecho común de tal manera que sus normas sin desviación de su tendencia general, se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados."⁽²²⁾

No obstante que para nosotros la especialidad se refiere a la actividad que desempeña el trabajador, nos parece interesante la afirmación del maestro De Buen, ya que aunque no atiende a las actividades específicas que dan origen a ese que el llama derecho especial, nos dice que éste modera al derecho laboral común adaptándose a las condiciones especiales de algunos trabajadores, lo que nos hace pensar que para el maestro lo que constituye la especialización respecto del trabajo

21 - Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Ob. cit. p. 3115.

22 - DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. cit. p. 382.

mismo, son las condiciones específicas del trabajador.

Partiendo de la especialidad en cuanto a los trabajos o actividades, Mario De la Cueva nos dice que " Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento."⁽²³⁾ Coincidimos con De la Cueva en el sentido de que el rubro "trabajos especiales" se refiere a todas aquellas actividades o trabajos, que si bien reúnen los elementos esenciales de toda relación laboral, cuentan además con características peculiares que requieren normas especiales que permitan la existencia armónica dentro de la realidad social de dichas actividades.

Como se desprende de las definiciones anteriores, el hecho de que existan disposiciones concretas que regulen los trabajos especiales no significa que dichos servicios queden fuera de las normas de obligación general o común estipuladas por la propia legislación. Así, en el artículo 181 se establece que los trabajos especiales se rigen por las normas del título sexto "Trabajos Especiales", y por las generales de la misma Ley en cuanto no las contraríen.

Para nuestra Legislación constituyen trabajos especiales los siguientes:

- ◆ Trabajadores de Confianza.
- ◆ Trabajadores de los Buques.
- ◆ Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas.
- ◆ Trabajo Ferrocarrilero.

23 - DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 455.

- ◆ Trabajo de Autotransportes.
- ◆ Trabajo de Maniobras de Servicio Público en Zonas Bajo Jurisdicción Federal.
- ◆ Trabajadores del Campo.
- ◆ Agentes de Comercio y Otros Semejantes.
- ◆ Deportistas Profesionales.
- ◆ Trabajadores Actores y Músicos.
- ◆ Trabajo a Domicilio.
- ◆ Trabajadores Domésticos.
- ◆ Trabajo en Restaurantes, Bares y Otros Establecimientos Análogos.
- ◆ Industria Familiar.
- ◆ Trabajo de Médicos Residentes en Periodo de Adiestramiento en una especialidad.
- ◆ *Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por la Ley.*

10.- TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS POR LEY.

No obstante que ni en la doctrina ni en la ley encontramos una definición de lo que es el trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, trataremos de enfatizar los elementos que sobresalen de éste que es el último de los trabajos especiales regulados por la Ley Federal del Trabajo.

Ya en el segundo capítulo de esta investigación nos referiremos a todos aquellos problemas de carácter laboral, social y político que dieron origen a que la Ley y la Constitución regularan en forma específica el trabajo en las Universidades

Autónomas por Ley, por ahora únicamente señalaremos lo que actualmente consigna nuestra legislación respecto de este trabajo especial.

En el artículo 3 fracción VII de la Constitución se consigna que " Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere". Los términos y modalidades de las que habla la Constitución son precisamente la materia del capítulo XVII, título Sexto de la Ley: "Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley".

La fracción VII del artículo 3 constitucional esta dividida en dos partes, la primera se refiere a la autonomía universitaria y la segunda a la regulación de las relaciones laborales de aquellos trabajadores que presten sus servicios a una universidad o institución autónoma por ley. En primera instancia encontramos la facultad de las universidades e instituciones de educación superior para gobernarse a sí mismas, lo cual constituye la esencia de la autonomía universitaria, así mismo se señalan como fines de dichas universidades e instituciones la educación, investigación y difusión de la cultura, los cuales deberán lograrse respetando la

libertad de cátedra e investigación, de libre examen y discusión de ideas; lo anterior, aunado a la facultad de determinar programas y planes de estudio, es en nuestra opinión, con el objeto de llevar al ámbito constitucional, la autonomía que ya las leyes de creación les habían otorgado a algunas universidades e instituciones de educación superior.

Aunque se hable casi exclusivamente de la autonomía de las universidades e instituciones de educación superior, llama nuestra atención que dentro de esta primera parte se incluya únicamente el ingreso, la promoción y permanencia del personal académico, lo cual además de ir en contra del principio de igualdad, se constituye como una condición basada en la autonomía, que imposibilita la aplicación de las disposiciones laborales relativas a la estabilidad en el empleo, así como la posible inclusión de la cláusula de exclusión de ingreso.

Con el objeto de llevar a la ley reglamentaria los términos y condiciones que habrán de regir las relaciones de trabajo existentes entre las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, la segunda parte de la fracción VII del artículo 3 constitucional establece que las relaciones de trabajo de todo el personal que labore en dichas universidades e instituciones deberán regirse por el apartado A del artículo 123 de la Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo.

De manera general podemos decir que las características de este trabajo especial son las siguientes:

1.- Tanto la Constitución como la Ley Federal del trabajo diferencian entre trabajador administrativo y trabajador académico, teniendo las universidades e institutos la facultad de fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de

su personal académico. El artículo 353-L de la Ley nos dice que "Corresponden exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos", agregando en su segundo párrafo que " Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan". Llama nuestra atención que la ley reitere que exclusivamente las universidades e institutos tienen la facultad de regular sus aspectos académicos, ya que si son autónomos, resulta innecesaria la repetición, sin embargo creemos que la justificante se encuentra en el segundo párrafo, ya que en él se le pretende otorgar a la contratación del personal docente o de investigación un carácter académico, lo cual además de ser erróneo ocasiona que los requisitos de ingreso queden a criterio de la universidad o institución, es decir, del patrón.

2.- Como consecuencia de los distintos regímenes jurídicos a los que son sometidos los trabajadores administrativos y académicos, no obstante que ambos grupos presten sus servicios para la misma universidad o institución, encontramos que el artículo 353-Q nos dice que " En los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente". En el segundo párrafo del artículo señalado encontramos que en ningún caso los contratos podrán establecer para el personal académico la cláusula sindical de admisión, ni la de separación, lo cual consideramos obedece a que la Ley pretende fortalecer la facultad constitucional que tienen las universidades e institutos de educación superior autónomos por ley para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico.

3.- En el ámbito colectivo, este trabajo especial se caracteriza porque únicamente se reconocen por la legislación tres tipos de sindicatos, los cuales se integrarán exclusivamente por el personal académico, por el personal administrativo y por ambos grupos trabajadores, según se trate de sindicato del personal académico, del personal administrativo o de institución, respectivamente. (Art. 353-Ñ). En el caso de las universidades e institutos no existe la posibilidad de creación de sindicatos nacionales, lo cual podría obedecer a la autonomía que reviste dichos centros de trabajo.

4.- Los conflictos de carácter laboral que se presenten entre las universidades e instituciones y sus trabajadores deben ser resueltos por las juntas especiales de las juntas de conciliación y arbitraje o de las de conciliación permanente, las cuales se integraran con el presidente de la junta respectiva, el representante de cada universidad o institución y el representante de sus trabajadores académicos o administrativos.(Art. 353-S). Nos parece adecuado que existan juntas especiales que se encarguen de resolver los conflictos de carácter laboral que se presentan entre los trabajadores y las universidades e instituciones, ya que al ser éste un trabajo especial con características propias, es importante que las juntas conozcan de forma específica todas las peculiaridades de este tipo de trabajo.

5.- De forma general nuestra legislación ordena que en el procedimiento de huelga el aviso para la suspensión de labores se de con seis días de anticipación como mínimo, en este trabajo especial el mínimo de días es de diez, ordenando además la continuación, durante la huelga, de los trabajos necesarios para que las investigaciones o experimentos no se vean perjudicados.

11.- TRABAJADOR ACADEMICO

Aunque ya antes definimos al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado, encontramos dentro del trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, la figura del trabajador administrativo y del trabajador académico. No obstante que la misma Ley Federal del Trabajo nos dice qué se debe entender por trabajador académico, por ser de interés particular para nuestra investigación expondremos lo que nos dice al respecto la Legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México.

En el artículo 353-K la Ley dispone que Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones de educación superior autónomas por ley, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas. Para nuestra legislación laboral el trabajador académico es aquella persona que presta servicios de enseñanza o de investigación, actividades que constituyen los fines de toda universidad o instituto de educación superior.

En el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México se establece que " Las relaciones entre la universidad y su personal de investigación, docente y administrativo se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo", por lo que para determinar quienes son considerados como trabajadores académicos debemos remitimos al Estatuto del Personal Académico

No obstante que el Estatuto del Personal Académico específicamente no define al trabajador académico, en su artículo 2 se dice que "Las funciones del personal académico de la Universidad son: impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional, y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura, así como participar en la dirección y administración de las actividades mencionadas". Con base en lo anterior es que afirmamos que trabajador académico es la persona física que presta servicios de educación e investigación y que además realiza actividades que permiten la extensión de la cultura en la sociedad.

Dentro de la U.N.A.M. el personal académico, de acuerdo al artículo 4 del estatuto en mención, esta constituido por los denominados técnicos académicos (Trabajadores que por sus aptitudes y experiencia demostrada en determinada especialidad o materia, pueden realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y de servicios técnicos en una dependencia de la Universidad), los profesores e investigadores (Aquellas personas que tienen a su cargo las labores de docencia e investigación dentro de la Institución) y los auxiliares de profesor e investigador.

12.-TRABAJADOR ADMINISTRATIVO

Al trabajador administrativo lo encontramos definido en el mismo artículo 353-K como la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones, es decir, trabajador administrativo es toda persona física que no preste servicios de enseñanza (docencia) o de investigación en las universidades o instituciones de educación superior autónomas por ley.

El Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de México en su artículo 4 nos dice que " Forman el personal administrativo los trabajadores al servicio de la Universidad. Trabajador es toda persona que presta a la Universidad servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, por virtud del nombramiento respectivo. El hecho de figurar en las nóminas de pago de sueldos de la Universidad surtirá efectos de nombramiento". Parece que guiada por el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, la legislación universitaria considera al trabajador administrativo como la persona que presta a la universidad servicios materiales o intelectuales; siguiendo la definición de trabajador administrativo de la Ley, nosotros agregaríamos que dicho servicio material o intelectual no debe ser de naturaleza académica, por lo que trabajador administrativo es la persona física que presta a la universidad sus servicios materiales o intelectuales, los cuales serán siempre de naturaleza diversa a la académica.

13.- SINDICATO

Desde nuestra Constitución se prevé la figura del sindicato, la fracción XVI del artículo 123 establece que " Tanto los obreros como los empresarios tendrán

derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.". Por su parte la Ley Federal del Trabajo es la que se encarga de definir a esta figura tan importante para el derecho laboral, el artículo 356 dispone que " Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, defensa y mejoramiento de sus respectivos intereses".

De la definición que encontramos en la Ley podemos desprender los elementos del sindicato:

- 1.- Los sindicatos son asociaciones. Entendemos el término de asociación como la reunión de personas con carácter permanente, para la realización de un fin común, el cual no debe estar prohibido por la Ley y no debe tener fin de lucro.
- 2.- Tanto los trabajadores como los patrones pueden constituir sindicatos.
- 3.- La finalidad de todo sindicato debe ser el estudio, defensa y mejoramiento de sus respectivos intereses.

Consideramos que la definición que nos da la Ley es clara y sencilla, sin embargo los estudiosos del derecho del trabajo han definido al sindicato de muy diversas formas, como ejemplo de ello en los siguientes párrafos exponemos algunas de dichas definiciones.

Néstor De Buen define al sindicato de la siguiente manera: "Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase."⁽²⁴⁾ Dos aspectos llaman nuestra atención respecto a la definición anterior, se habla de que los sindicatos son personas sociales y se dice

24.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. cit. p. 695.

que buscan la defensa de sus intereses de clase. De Buen afirma que los sindicatos son personas jurídicas dentro del derecho social y por ello debe considerarse a los sindicatos como personas sociales, no obstante lo anterior el término "social" nos parece que resulta confuso, ya que todas las personas tienen el carácter de tales dentro de una realidad social. Por último diremos que si consideramos al sindicato como clasista en base a un concepto puramente económico, y no se consideran las diferencias ideológicas o políticas, estaríamos de acuerdo en que los sindicatos buscan defender los intereses de cada clase: la trabajadora y la del capital.

Tratando de dar una definición que exprese la idea del derecho del trabajo y la naturaleza y finalidad del movimiento obrero, Mario De la Cueva define al sindicato como "...la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas."⁽²⁵⁾ Más que una definición, encontramos la esencia del derecho laboral y en particular la de los sindicatos, nos referimos a la aplicación de la justicia social como base para la regulación de las relaciones laborales, comenzando por la búsqueda de mejores condiciones de trabajo.

Manuel Alonso García señala que sindicato "Es la agrupación de empresarios o de trabajadores, de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo."⁽²⁶⁾ En esta definición de forma

25 - DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob. cit. p. 283

26 - ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 5ª ed. Ed. Ariel. España p. 200

precisa se habla de que el sindicato tiene como su principal finalidad la regulación de las condiciones colectivas de trabajo, señalando además que el sindicato también actúa como representante de todos y cada uno de sus integrantes, a los cuales agrupa como personas vinculadas entre sí por lazos profesionales.

Bajo la denominación de sindicatos, también se debe considerar a las Federaciones y Confederaciones, como agrupaciones obreras o patronales, porque el artículo 381 de la Ley laboral prevé que los sindicatos pueden formar Federaciones y Confederaciones, aplicándoseles las disposiciones relativas a los sindicatos. En consecuencia tanto las Federaciones como las Confederaciones, son agrupaciones obreras o patronales, que se constituyen para el estudio, defensa y mejoramiento de sus respectivos intereses.

Tanto las definiciones doctrinales como la que encontramos en la Ley Federal del Trabajo, coinciden entre otras cosas, en cuanto al objeto de los sindicatos, el cual será siempre el estudio, defensa y mejoramiento de los intereses de los trabajadores o de los patrones en la minoría de los casos. Por lo anterior es que los sindicatos han jugado un papel muy importante dentro de las conquistas de la clase obrera, siempre con la finalidad de lograr mejores condiciones laborales que lleven al mejoramiento económico y social de los trabajadores.

14.-CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Han sido varias las denominaciones que se han dado al contrato colectivo de trabajo, según Guillermo Cabanellas se han utilizado las siguientes: "...contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, concordato intersindical,

reglamento corporativo, contrato de tarifa, acuerdo corporativo, pacto normativo, reglamento intersindical, convención normativa, contrato sindical, reglamento colectivo de las relaciones de trabajo, capitulaciones colectivas, pacto de trabajo, convención colectiva de trabajo, entre algunas otras."⁽²⁷⁾ Nosotros conservamos la denominación de contrato colectivo de trabajo, puesto que a así lo encontramos generalizado en la Ley, jurisprudencia y entre los sujetos de toda relación laboral.

Existen múltiples definiciones del contrato colectivo de trabajo, las cuales varían de acuerdo al autor, pero todos coinciden en que dicho contrato es el instrumento en el cual se establecen las condiciones de trabajo. A continuación exponemos tanto la definición legal, como algunas definiciones proporcionadas por la doctrina.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo establece que "El contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". Si consideramos al contrato como el acuerdo de voluntades que crea y transmite derechos y obligaciones, y al convenio como el acuerdo de voluntades que tiene por objeto la modificación y extinción de derechos y obligaciones, el contrato no puede ser en sentido estricto un convenio. Lo anterior nos lleva a pensar que más que un convenio el contrato colectivo es un acuerdo de voluntades.

27.-CABANELLAS, Guillermo. Derecho Normativo Laboral. 3ª ed. Ed. Bibliográfica Omcha. Argentina, 1963. p. 40.

Por otra parte, el Diccionario Jurídico Mexicano define al contrato colectivo como el " Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores."(28)

Aunque adoptamos el término de contrato colectivo, Mario De la Cueva utiliza el de convenciones colectivas, a las cuales define como "...los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio."(29) La definición de De la Cueva, nos parece mucho más sencilla y clara que la que encontramos en el Diccionario Jurídico, en ella se utiliza el término de "convenio" de forma correcta, ya que se está definiendo a las convenciones colectivas y no al contrato colectivo, existe una modificación a los derechos y obligaciones que la Ley impone a los patronos y a los trabajadores con relación a las condiciones de trabajo.

Según Borrell Navarro, contrato colectivo de trabajo es "...el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en un o mas empresas o

28.- Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I. 6ª ed. Ed. Porrúa México, 1993. p. 695

29.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 5ª ed. Ed. Porrúa México, 1989. p. 377

establecimientos. El objetivo fundamental de esta institución es elevar el nivel de condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio del trabajador."⁽³⁰⁾

La definición anterior, diferencia de las anteriores, agrega la característica de que las prestaciones establecidas en el contrato colectivo de trabajo deberán ser superiores a las que señala la Ley Federal del Trabajo, en busca siempre de una mayor protección para la clase obrera.

En resumen, el contrato colectivo de trabajo es importante por su valor jurídico, económico y social, es el instrumento de la clase obrera que le permite lograr las mejores condiciones de trabajo que han de regular las relaciones entre los factores de producción, del capital y del trabajo. Se constituye como un esfuerzo democratizador del derecho laboral, ya que son los propios integrantes de la relación de trabajo quienes establecen las condiciones que habrán de regir la misma, condiciones que buscarán siempre el equilibrio entre capital y trabajo.

30 -BORRELL NAVARRO, Miguel Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo Ob. cit. p. 429.

CAPITULO II

MARCO HISTORICO

En virtud de la importancia que para nuestro trabajo de investigación reviste el estudio de los antecedentes de todas aquellas figuras jurídicas e instituciones que en la actualidad son trascendentales para la regulación y protección de los derechos laborales del personal académico en la Universidad Nacional Autónoma de México, en este capítulo nos referiremos a los primeros pasos de la regulación del trabajo en las Universidades Autónomas por Ley, a los antecedentes de la función disciplinaria dentro de la Universidad, así como a la evolución histórica de las Asociaciones y Sindicatos del Personal Académico y de su respectivo Contrato Colectivo de Trabajo, las cuales juegan un papel muy importante en la protección laboral del trabajador académico en nuestra Universidad.

1.- LA REGULACION DEL TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS POR LEY

No obstante que el antecedente directo e inmediato de la regulación del trabajo en las universidades autónomas por ley data de los años setenta y principios de los ochenta, se considera necesario hacer una breve mención de lo que ha sucedido en la Universidad Nacional Autónoma de México respecto de las relaciones laborales con su personal desde que el 10 de julio de 1929, el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Emilio Portes Gil expidiera la ley Orgánica de la

Universidad Nacional Autónoma, la cual en su artículo segundo estableció que la U.N.A.M. era "una corporación pública, autónoma, con plena personalidad jurídica".

Una vez superada la etapa en la que la Universidad celebraba contratos privados con sus trabajadores, bajo las normas del Código Civil (el cual ofreció menos prestaciones que las que después brindaría el contrato de trabajo reglamentado por la Ley Federal del Trabajo), a fines de los años veinte todo el personal al servicio de la Universidad gozaba de una serie de derechos otorgados por la Ley General de Pensiones Civiles y de Retiro a los funcionarios y empleados de la Federación y del Distrito y Territorios Federales, sin embargo con la promulgación de la Ley Orgánica de 1929 se estableció que "Los empleados de la Universidad de cualquier índole o categoría no serán considerados como empleados federales... A partir de 1930 el Consejo Universitario podrá resolver lo que estime conveniente sobre la situación de los empleados de la Universidad en relación con la Ley de Pensiones Civiles y de Retiro".

Aunado a lo establecido en el párrafo anterior, cabe señalar que de acuerdo a la ley de 1929 el Consejo Universitario estaba facultado para reglamentar la previsión del profesorado y para nombrar al personal docente de las facultades y escuelas de la terna que le propusiera la correspondiente asamblea de profesores y alumnos, así mismo se facultaba al rector de la Universidad para nombrar y remover, de acuerdo con los reglamentos respectivos, a todos aquellos empleados de la Universidad cuya designación no estuviera prevista en tal ley. Por lo anterior podemos inferir que el personal al servicio de la Universidad Nacional se encontraba sometido a un régimen estatutario.

Con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual reglamentaba el artículo 123 constitucional y que de forma general regía todo contrato de trabajo y con la prevención de que los empleados de la Universidad no serían considerados empleados federales, se argumentaba que las relaciones entre la Universidad y sus trabajadores estaban comprendidas en la entonces recién promulgada Ley Federal del Trabajo, sin embargo, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo lo contrario al resolver que el régimen de los trabajadores universitarios se asimilaba al de los servidores públicos mas que al de los trabajadores de empresas netamente privadas.

Al existir ciertas limitaciones a la autonomía universitaria y con el objeto de dotar de autonomía plena o absoluta a la Universidad, en 1933 se promulgó la nueva Ley Orgánica de la Universidad, en la cual sólo se enumeraban los órganos de gobierno y se facultaba al Consejo Universitario para que determinara la integración, funcionamiento, facultades y renovación de los mismos, así como para que dictara todas las normas y disposiciones de carácter general para organizar y definir el régimen interior de la Universidad. En cuanto a la materia laboral, con la ley de 1933 se pensó que con la autonomía absoluta las relaciones entre la Universidad y el personal a su servicio podrían encuadrar en la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte, en agosto de 1935 la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia modificó su criterio y sostuvo que la Universidad Autónoma de México no es un órgano del Estado, ni sus empleados pueden considerarse como servidores del mismo, por lo tanto, al quedar roto todo lazo entre la Universidad y el Estado mediante la ley de 1933, a los trabajadores de la Universidad se les debía aplicar la Ley Federal del Trabajo, la cual establecía que las únicas relaciones laborales que no

regía son las que se daban entre el Estado y sus servidores, ya que éstas se debían regular por las leyes del Servicio Civil que al efecto se expedieran.

No obstante la resolución dada por la Suprema Corte en 1935, las relaciones de la Universidad con su personal, durante la vigencia de la Ley Orgánica de 1933, tuvieron un carácter estrictamente estatutario. De esta forma, el personal académico y administrativo de la Universidad se rigió por lo dispuesto en los diversos Estatutos Generales, los cuales, daban los lineamientos respecto de las designaciones, cambios o remociones del personal docente, técnico y administrativo de la Universidad.

En el año de 1944, el Rector de la Universidad, doctor Alfonso Caso, entregó al Presidente de la República un proyecto de Ley Orgánica para la U.N.A.M., el cual fue sometido como iniciativa presidencial a la Cámara de Diputados y de Senadores y el 6 de enero de 1945 se publicó la nueva Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, misma que continúa vigente hasta nuestros días.

En lo que se refiere a la relación laboral de la Universidad con sus empleados, que es lo que nos interesa para efectos de este trabajo, en la Ley de 1945 se siguió el régimen estatutario que se había llevado en los últimos años, así en el artículo 13 se estableció que "Las relaciones entre la universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo".

Como vemos, en el texto de la ley se especificó claramente que las relaciones entre la Universidad y su personal debían regirse por estatutos especiales, los cuales deberían ser expedidos por el Consejo Universitario, conteniendo todos aquellos

derechos de carácter social previstos por la Ley Federal del Trabajo; sin embargo la referencia que el artículo 13 de la Ley Orgánica hacía a la Ley Federal del Trabajo y el carácter público de la Universidad, aunado a la incorporación del personal universitario al régimen del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado en 1952 (pese a que previamente se había establecido que a los trabajadores universitarios no les era aplicable el régimen previsto para los trabajadores al servicio del Estado por que se comprometería la autonomía universitaria) contribuyeron a generar una gran confusión respecto del marco jurídico - laboral aplicable dentro de la Universidad.

La confusión existente en el ámbito universitario se vio incrementada cuando a partir de 1963 la Suprema Corte afirmó que la Ley Orgánica de la Universidad y la Ley Federal del Trabajo eran de la misma jerarquía, eliminando de ese modo la posibilidad de que se tuviera a la Ley laboral por incorporada al régimen estatutario de la Máxima Casa de Estudios y descartando también que se hubiera tenido que otorgar a todas aquellas personas que prestan servicios a la Universidad, los beneficios que la Ley Federal del Trabajo concede a los trabajadores amparados por un contrato individual de trabajo o bien por uno colectivo.

Respecto de las disposiciones internas que rigieron a los trabajadores universitarios a partir de que entrara en vigor la ley Orgánica de 1945 cabe mencionar que en el Estatuto General de 1945 se facultó al Rector para que con base en los reglamentos respectivos hiciera las designaciones, cambios o remociones del personal docente, técnico y administrativo que no estuvieran reservados a otras autoridades universitarias, se autorizaba a los directores de facultades y escuelas para proponer el nombramiento del personal, se reservó a los consejos técnicos de las facultades y escuelas el dictaminar sobre el nombramiento de profesores

extraordinarios y permitió a los directores de los institutos para proponer al Rector la designación del personal técnico y administrativo.

Con la finalidad de establecer los lineamientos que se deberían seguir en el interior de la Universidad con respecto a los nombramientos, cambios o remociones del personal docente, técnico y administrativo, de 1945 a 1974 el Consejo universitario expidió diversos ordenamientos de entre los que destacan los siguientes: Reglamento para el profesorado universitario de carrera de 1945, Reglamento para los investigadores de carrera de 1946, reglamento para el profesorado universitario de tiempo completo de 1947, Reglamento de oposiciones para profesores ordinarios y designación de ayudantes de cátedra de 1947, Reglamento de los investigadores al servicio de la U.N.A.M. de 1962, el Estatuto del personal docente al servicio de la U.N.A.M. de 1963, el Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. de 1970 y finalmente el Estatuto del Personal Académico del 28 de junio de 1974, mismo que se encuentra vigente hasta ahora.

Al igual que la Universidad Nacional Autónoma de México otras Universidades regulaban sus relaciones laborales conforme a estatutos o convenios colectivos, mientras en la U.N.A.M. el marco general de referencia era la Ley Federal del Trabajo, en la Universidad Autónoma Metropolitana lo era la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; en la Universidad Autónoma de Tamaulipas los trabajadores estaban integrados al Instituto Mexicano del Seguro Social y en la Universidad Nacional el régimen de seguridad social estaba a cargo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado. Lo anterior provocaba confusión e incertidumbre en las instituciones de educación superior y se hizo necesaria la definición de un marco jurídico - laboral más preciso para regular el trabajo en dichas instituciones

La iniciativa para regular el trabajo en las universidades autónomas por ley fue tomada por el Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México, doctor Guillermo Soberón, quien el 24 de agosto de 1976 envió al Presidente de la República un proyecto para la regulación de las relaciones laborales en las instituciones autónomas de educación superior, proyecto que fue denominado "Proyecto de Adición al Artículo 123 constitucional" y que desde entonces fue conocido como el "Apartado C".

En el Proyecto del Rector Soberón, a manera de exposición de motivos, se dieron diversas razones para adicionar el artículo 123 constitucional con un régimen especial para los trabajadores de las universidades autónomas por ley, las siguientes son sólo algunas de las razones expresadas por el Rector:

"...El hecho de que no exista precisión sobre el órgano jurisdiccional que deba dirimir las controversias y sobre los procedimientos que deben seguirse, ha configurado una anarquía laboral en las universidades públicas que les crea un clima de inestabilidad...

...Es imperiosa la necesidad de hacer compatibles los derechos laborales de los trabajadores administrativos y académicos con los derechos y necesidades de las universidades. Estos derechos no son antagónicos. Hay que armonizar la finalidad de que los trabajadores tengan seguridad y una forma digna y decorosa de existencia, con la garantía de que la universidad cumpla cada día mejor con sus finalidades...

...Quienes prestan sus servicios en las universidades son trabajadores y como tales tienen los derechos que la Constitución General de la República asegura a todo trabajador. El problema estriba en que la relación laboral universitaria no encuadra

en forma completa ni en el Apartado A ni en el Apartado B del artículo 123 constitucional. No encuadra completamente dentro del apartado A y su ley reglamentaria porque las universidades no organizan los factores de la producción - capital y trabajo - en la finalidad de algún propósito lucrativo ni persiguen ningún provecho económico. No encuadra completamente dentro del apartado B porque no son trabajadores al servicio de los poderes de la Unión o del gobierno del Distrito Federal...

...Es necesario legislar para precisar la relación laboral universitaria en las instituciones con carácter público. Los derechos de los trabajadores administrativos y académicos de las universidades se encuentran dentro de una tradición de dignidad del trabajo en México. Si conciliamos esta tradición con la experiencia laboral que las universidades e institutos han tenido en estos últimos años, podemos declarar que el trabajador universitario tienen iguales derechos que cualquier otro trabajador y esta relación solo adquiere una serie de características para adecuarla a las instituciones cuya nota distintiva es la creación de la cultura..."(31)

Las principales características del Proyecto de Apartado C que se proponían eran las siguientes:

- ◆ Definir específicamente que los trabajadores administrativos y académicos de las universidades públicas, excepto las que fueran dependencias directas del gobierno de la Unión o de los gobiernos de las entidades federativas, se regirían por disposiciones que correspondieran a las características propias de las instituciones de educación superior.

31 - "La Universidad en el Mundo". Planteamientos varios en torno a la propuesta de adición del Apartado "C" al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. U.N.A.M. México, 1977. p. 4.

- ◆ Se admitía la organización del personal administrativo y académico en asociaciones y sindicatos, siempre que además de ajustar su organización a las leyes de la materia, respetaran y permitieran la libertad de cátedra e investigación y los fines universitarios.
- ◆ Se reconocía el derecho de huelga conciliando los derechos de los trabajadores con los derechos de las universidades. El derecho de huelga debía darse en respuesta a la violación, en forma general, sistemática y reiterada de las condiciones laborales del personal.
- ◆ El personal académico tenía la opción de organizarse en sindicatos o asociaciones. Los miembros del personal académico serían quienes determinarían su forma de organización y tenían derecho a ser reconocidos por las universidades como los legítimos representantes de ese personal. Los sindicatos o asociaciones que formaran los miembros del personal académico deberían siempre ser distintos a los del personal administrativo, ya que ambos tenían características muy diferentes.
- ◆ El personal académico de las universidades debía ingresar a través de concursos de oposición u otros medios igualmente idóneos. Se daba el carácter de aspectos académicos al ingreso, promoción, definitividad, superación y actualización de los conocimientos, las comisiones, el año sabático, clases, categorías y niveles del personal académico.
- ◆ Las condiciones laborales, incluyendo los aspectos salariales del personal académico y administrativo se establecerían en distintos convenios colectivos, los cuales serían revisables con la periodicidad y procedimientos que señalara la Ley Federal del Trabajo.
- ◆ Con relación a las condiciones laborales del personal académico, las asociaciones que protegieran sus intereses debían presentar su propuesta a las

universidades e institutos y una vez que fueran discutidas con las autoridades universitarias podrían establecerse definitivamente.

- ◆ Se estableció un término de tres años para que académicamente se dictaminara si procedía la definitividad del personal académico.
- ◆ Se garantizó la libertad de cátedra y, para tales efectos, se determinó la improcedencia de las cláusulas de exclusión por ingreso o separación para el personal académico; para el personal administrativo se proscribió la exclusión por separación.
- ◆ En último término se establecía la aplicabilidad del apartado C cuando hubiera disposición expresa en dicho apartado, ya que de lo contrario se aplicaría el apartado A.

Con motivo del proyecto presentado por el Rector de la U.N.A.M., el Presidente de la República ordenó se llevaran a cabo audiencias públicas para el efecto de que se oyera a todas las partes que pudieran considerarse interesadas en el proyecto de regulación del trabajo universitario y de esa forma poder determinar la procedencia o improcedencia de la propuesta hecha por la Universidad Nacional Autónoma de México. Se celebraron siete audiencias públicas en las que se produjeron 69 intervenciones de maestros universitarios, líderes sindicales, asesores jurídicos de la U.N.A.M. y de los sindicatos universitarios.

Las posturas de los participantes a lo largo de las siete audiencias se dieron en muy diversos sentidos, en general los representantes de la Universidad Nacional y de otras universidades autónomas apoyaron el proyecto del apartado C y los representantes sindicales, así como algunos maestros universitarios se opusieron rotundamente al proyecto. No obstante que la relación de las ideas y opiniones vertidas durante las audiencias sería muy extensa para los fines de este trabajo,

creemos conveniente exponer algunos argumentos de un profesor universitario, experto en la materia laboral, que rechazó de manera tajante el "Proyecto Soberón", como también se le conoció en su momento y que consideramos que resume la mayor parte de las posiciones en contra del proyecto.

Durante su intervención en las audiencias públicas Néstor De Buen manifestó diversos argumentos en contra del proyecto de adición del apartado C, entre los que destacan los siguientes:

"...El proyecto presentado por el Sr. Rector no responde a los fines de una norma constitucional. En realidad implica la pretensión, no de plantear el tratamiento directo para un determinado núcleo humano, sino de crear un régimen de excepción y por ende injusto, respecto de una categoría de trabajadores...

...El proyecto en estudio intenta crear para las universidades públicas pero autónomas, un régimen de excepción, de manera que invirtiendo el orden natural de la protección constitucional, se eleve a la categoría de fin de mayor jerarquía la impartición de la educación superior sobre los intereses y derechos constitucionales de sus trabajadores...

...El proyecto que ha presentado el Rector a la consideración del Sr. Presidente de la República constituye, sin duda alguna, o una repetición de normas constitucionales, o una materia propia para un capítulo especial de la Ley Federal del Trabajo y no el contenido de una norma constitucional...

...Se establece el derecho de los trabajadores administrativos y académicos de las universidades autónomas para constituir sindicatos. Esto no haría falta decirlo: ya está previsto en la fracción XVI del apartado A del artículo 123...

...Se limita la libertad sindical en términos tales que no podrá invalidar la libertad de cátedra e investigación o los fines universitarios. Aquí tropezamos con un obstáculo insalvable: la libertad sindical, como dogma, no admite modalidades...

...Se sugiere la división entre los sindicatos que agrupen el personal administrativo y los sindicatos del personal académico. Esta división rompería con la clasificación tradicional de los sindicatos, desconociendo la existencia de los sindicatos de empresa...

...La celebración de convenios colectivos que el proyecto propone tanto para los trabajadores administrativos como para los académicos, desprendida del derecho de huelga que se reserva, para los casos de violación sistemática, general y reiterada de las condiciones laborales, constituye el redescubrimiento anacrónico del contrato civil, que presume el libre juego de las voluntades y es incongruente con la esencia del derecho laboral...

...La provisionalidad de los derechos del personal académico es incongruente con el principio de la estabilidad en el empleo que consiste en atribuir a los trabajadores el derecho a permanecer en sus puestos...

...la ruptura de la institución esencial al derecho sindical como es la exclusión en la admisión o de la separación de los trabajadores que no sean miembros del sindicato es materia meramente reglamentaria, así este vinculada al principio jurídico y social

de la libertad sindical..."(32)

Como dijimos anteriormente las afirmaciones hechas por el maestro Néstor De Buen constituyeron el común denominador respecto de todos aquellos que de una forma u otra estuvieron en contra del proyecto.

Al terminó de las audiencias, cuando se esperaba que el Presidente Echeverría mandara el proyecto al Congreso de la Unión como iniciativa de reforma a la Constitución de la República, no sucedió absolutamente nada, no se hizo eco de la propuesta de la U.N.A.M. El primero de diciembre del mismo año de 1976, el Presidente Echeverría transmitió el poder al presidente electo, José López Portillo, quien debido a la difícil situación que en el orden económico vivía nuestro país y a la etapa de ajustes y organización que conlleva la iniciación de un nuevo periodo presidencial dejó aparentemente en el olvido la regulación de las relaciones laborales en las universidades e institutos autónomos por ley.

Con la propuesta de la Universidad Nacional detenida hasta entonces, en agosto de 1978 la U.N.A.M., dentro de una serie de reuniones con representantes sindicales y para tratar de llegar a un acuerdo con las corrientes radicales, modificó ligeramente su postura original para admitir la posibilidad de una regulación dentro del apartado A siempre que se respetara y garantizara la libertad de asociación, la exclusión de asuntos de carácter académico en las negociaciones bilaterales y la proscripción de las cláusulas de exclusión por ingreso y separación para el personal académico y de exclusión por separación para el personal administrativo, se aceptaron además como causales de huelga la exigencia de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la de exigir su revisión al término de su vigencia.

Por su parte, el 11 de octubre de 1979, el Presidente de la República envió una iniciativa a la cámara de Diputados para modificar la Fracción VIII del artículo tercero de la Constitución. En dicha iniciativa se decía que debido a las características específicas del trabajo en las universidades de educación superior autónomas por ley, era necesaria la introducción de modalidades específicas que regularan las relaciones laborales en los centros de educación superior autónomos, de tal forma que dicha regulación fuera compatible con la libertad de cátedra y de investigación.

El texto del nuevo apartado VIII del artículo tercero constitucional, publicado en el Diario oficial el día 9 de junio de 1980, es el siguiente:

"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; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerde con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación de las instituciones a las que esta fracción se refiere".

Como se desprende de la nueva Fracción VIII del artículo tercero constitucional, las relaciones laborales universitarias, tanto del personal

administrativo como del académico, se normarían por el apartado A del artículo 123 de la propia Constitución, por lo que resultaba necesario establecer en la Ley Federal del Trabajo un capítulo especial para estos trabajadores universitarios, el cual fuera adecuado con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y en sí a los fines de las universidades e institutos de educación superior autónomos por ley.

Teniendo como fundamento el mandamiento constitucional, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, escuchando a algunos representantes sindicales de universidades autónomas, se dio a la tarea de elaborar un proyecto de capítulo especial para los trabajadores universitarios dentro de la Ley Federal del Trabajo. Aceleradamente se concluyó el proyecto y fue convertido en iniciativa presidencial para que una vez que se realizara el trámite legislativo, finalmente se promulgara y publicara en el Diario Oficial de la Federación del 20 de octubre de 1980 el correspondiente decreto de adición a la Ley Federal del Trabajo.

A partir del 21 de octubre de 1980 se incorporó a la ley el nuevo capítulo XVII del Título Sexto bajo la denominación de "Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley".

2.- LA ASOCIACION AUTONOMA DEL PERSONAL ACADEMICO AAPAUNAM

En este apartado se pretende reconstruir brevemente la historia de una asociación (el del personal académico de la U.N.A.M.) que por su importancia y significación tiene un lugar relevante en la evolución del sindicalismo en las universidades públicas.

El primer indicio de una agrupación del personal académico en la U.N.A.M., fue el 29 de junio de 1929 con la creación de la liga de profesores y estudiantes universitarios. El directorio estudiantil apoyaba a esta liga.

En julio de 1937, ante el empuje del Sindicato de Empleados, encabezado por Daniel Bravo Chávez, las autoridades universitarias crearon un sindicato blanco denominado Unión de Profesores, Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México, a través del cual trataron de mermar la fuerza de la verdadera representación sindical, que en ese entonces eran la Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma (U.E.U.N.M.A.) y el Sindicato de Empleados Obreros de la Universidad Autónoma de México (S.E.O.U.A.M.).

En aquel entonces la Unión de Profesores, Empleados y Obreros de la U.N.A.M. apoyó los planteamientos patronales, en el sentido que una Ley del Servicio Civil debería regular las relaciones laborales en la Universidad. Resultaba comprensible el apoyo patronal en virtud de que la base sindical de esta organización la constituyeron jefes de departamento y personal de confianza de la Institución.

Años mas tarde, el 29 de septiembre de 1964, surgió el Sindicato de Profesores de la U.N.A.M. (S.P.U.N.A.M.). Su primer comité quedó integrado por Felix Barra García, Secretario General; Alberto Híjar Serrano, Secretario de Conflictos; Hector Villa, Secretario de Actas y A. Ruelas, Vocal. El 12 de abril de 1965, el S.P.U.N.A.M. solicitó su registro ante la Secretaría del Trabajo, el cual les fue negado mediante el argumento de que el tipo de trabajo en las universidades no estaba estipulado en la legislación laboral, resolución que originó que el 15 de julio del mismo año el S.P.U.N.A.M. recurriera al amparo.

Desde principios de 1966 se suscitaron algunos conflictos en la Universidad Nacional, alumnos de la Facultad de Derecho, apoyados por algunos estudiantes de diversas escuelas y facultades, protestaban entre otras cosas por la mala organización en el manejo administrativo y docente, represión ejercida contra maestros, burocratización en los trámites escolares, coacción ejercida contra algunos de los líderes estudiantiles y sobre todo por la no reelección del Director Cesar Sepulveda. El 14 de marzo, estudiantes de la Facultad de Derecho se apoderaron del plantel, colocando banderas rojinegras.

El 1 de mayo del mismo año, el S.P.U.N.A.M. manifestó su posición ante los acontecimientos internos de la Universidad; la solución de los problemas estudiantiles a través de satisfacerse en su totalidad el pliego petitorio presentado y sobre todo la solución de los problemas generales de la U.N.A.M. que afectaban tanto a profesores como estudiantes y trabajadores. Esto se consideraba posible sobre la base de la reforma universitaria que incluyera el Estatuto General y la Ley Orgánica de la Universidad. Esta última debería de comprender la formación de un Consejo Universitario que tuviera una representación democrática de profesores, estudiantes y trabajadores. Por consecuencia el S.P.U.N.A.M. se solidarizó totalmente con el movimiento de huelga de los estudiantes universitarios.

Así, con el S.P.U.N.A.M., como Sindicato de Profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México, transcurrieron 5 años.

A mediados de 1972 un grupo de profesores de diferentes escuelas y facultades de la Universidad se reunieron para iniciar una serie de intercambios de opinión sobre la situación que vivían los centros de enseñanza superior del país

(poco a poco a este pequeño grupo se irían sumando académicos de otras dependencias). como resultado de dichas reuniones, el 26 de octubre se creó el Consejo Sindical de Profesores e Investigadores de la U.N.A.M., antecedente directo del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

En el mismo año, el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la U.N.A.M. (S.T.E.U.N.A.M.), creado en noviembre de 1971, estalló una huelga, demandando la firma de un contrato colectivo de trabajo. Fue sin duda alguna esta huelga, lo que se convirtió en el catalizador del proceso de sindicalización de profesores e investigadores. El largo conflicto que protagonizó el S.T.E.U.N.A.M. y que logró el reconocimiento y firma de un convenio colectivo sirvió como aliciente y ejemplo al personal académico.

Así, el 10 de junio de 1973, el Consejo Sindical publicó un desplegado en la prensa en la que llamaba a una reunión nacional de profesores e investigadores para discutir una eventual organización de los mismos. Luego de hacer una reseña de las dificultades por las que atravesaban los centros de educación superior del país y de reiterar los objetivos que perseguía el Consejo Sindical, finalizaba diciendo:

"El Consejo Sindical considera indispensable fomentar la superación de los niveles académicos y científicos de las universidades, ya que sólo así podrá realizarse la tarea crítica capaz de promover la construcción de una nueva sociedad. Convocamos a los profesores e investigadores de enseñanza media y superior del país, que en principio estén de acuerdo con el planteamiento de este documento, a que promuevan la discusión de los objetivos propuestos por la sección del Consejo Sindical de la Universidad Nacional Autónoma de México."

De esta manera, el 24 de agosto de 1973, se instaló la mesa de registro de las distintas delegaciones y participantes a la primera reunión nacional de maestros, en dicha reunión se tocaron temas con relación a la organización sindical, tales como: democracia, independencia y proyección revolucionaria. La reunión nacional se convertía así en un paso importante hacia la sindicalización de profesores e investigadores.

A pesar de que la ruta organizativa trazada por la propia reunión no se cumplió cabalmente, sirvió para sentar los núcleos que se convertirían en los promotores sindicales en toda la república. Muchas de las relaciones que se establecieron en la mencionada reunión se mantendrían a lo largo del trayecto organizativo. Pero quizá lo más importante era que al proyecto sindical se sumaban cada vez más trabajadores académicos y que su perfil adquiría mayor nitidez.

Sin embargo, para llegar a la constitución del S.P.A.U.N.A.M. todavía faltaba casi un año de trabajos.

Como resultado de la primera reunión nacional de profesores, el 5 de julio de 1974 se publicó el Estatuto del Personal Académico, el cual pretendió ser un freno al proceso de sindicación. No obstante, el empeño de los promotores de la organización sindical no decayó. Dos semanas después, el 13 del mismo mes se constituía formalmente el Sindicato del Personal Académico de la U.N.A.M.(S.P.A.U.N.A.M.) con aproximadamente dos mil afiliados, de un total de más de quince mil profesores e investigadores.

Inmediatamente se empezaron a discutir los estatutos provisionales que regirían la vida sindical hasta la celebración del primer Congreso, el cual debería realizarse en un plazo máximo de tres meses.

El problema es que con el S.P.A.U.N.A.M. estaba solamente el personal docente descontento con sus relaciones de trabajo (la mayor parte eran de los Colegios de Ciencias y Humanidades), mientras que la inmensa mayoría de profesores e investigadores de la Ciudad Universitaria estaban en contra. Pese a lo anterior el S.P.A.U.N.A.M. comenzó a actuar y hacer declaraciones como si realmente tuviese la mayoría o por lo menos la simpatía de la mayoría, cosa que nunca ocurrió.

El 10 de diciembre de 1974 el Consejo universitario reconoció el derecho de sindicalización del personal académico. Todos estuvieron de acuerdo en eso, pero el personal académico consideró eso como un derecho, por lo tanto optativo, mientras que el S.P.A.U.N.A.M. lo presentó de facto como una obligación, el personal académico debía sindicalizarse y precisamente en sus filas. Fue ese uno de los puntos en los que el sindicato del personal académico falseó constantemente la verdad y distorsionó los hechos. Muchos profesores e investigadores estando de acuerdo en el derecho del personal académico a integrarse en sindicatos, estaban, sin embargo en contra del S.P.A.U.N.A.M. y sus procedimientos. En forma constante el S.P.A.U.N.A.M. presentaba las cosas como si todo aquel que estuviese en contra de sus manejos fuese reaccionario, agente del gobierno o antisindicalista.

Así, mientras el S.P.A.U.N.A.M. iniciaba sus trabajos, el 22 de julio de 1974, se llevó a cabo la asamblea constitutiva de la Federación de Asociaciones del Personal Académico (F.A.P.A.), la cual se convirtió en la organización antisindical de los académicos de la U.N.A.M. De esta forma quedaba constituida la F.A.P.A., antecedente inmediato de lo que hoy son las Asociaciones Autónomas del Personal

Académico, la cual posteriormente dio a conocer los principios esenciales por los que lucharía. Entre los principios más importantes estaban los siguientes:

- ◆ Libertad de docencia e investigación.
- ◆ Autonomía de autogobernarse en los distintos ámbitos dentro de los cuales la Universidad ejerce sus actividades.
- ◆ Libertad de asociación para todos los miembros del personal académico. Considerar que los profesores e investigadores deben estar agremiados en una sola organización, independientemente de la denominación que se le dé, equivaldría a vulnerar radicalmente la libertad asociativa, sometiendo al personal académico a las decisiones muchas veces unilaterales de los directivos.
- ◆ Autenticidad en cuanto que las asociaciones, uniones o agrupaciones que constituyan el personal académico de la Universidad, no deben perseguir fines ajenos a los objetivos de esta institución, ya que, en el supuesto contrario, la pervertirían.

La F.A.P.A. se manifestaba en contra de un sindicato único (bajo el supuesto de defender la libertad de asociación) y del ejercicio del derecho de huelga (contraponiendo este derecho al principio de continuidad de las labores universitarias).

Desde octubre de 1974 el S.P.A.U.N.A.M. demandó de las autoridades universitarias su reconocimiento como sindicato, así como la firma y titularidad de un contrato colectivo de trabajo. El 10 de diciembre el Consejo Universitario acordó que la solicitud del sindicato debía ser estudiada por las comisiones de Legislación Universitaria y de Trabajo Académico del propio Consejo.

Las comisiones del Consejo Universitario tardaron seis meses en presentar su dictamen, el cual seguramente hicieron ante la inminencia de la huelga que tenía emplazada el S.P.A.U.N.A.M. para el 16 de julio de 1975 por su reconocimiento y por la firma de un contrato colectivo de trabajo. En este lapso la F.A.P.A. incorporó nuevos colegios y asociaciones a su organización, y el 6 de junio publicó en la prensa un desplegado donde manifestaba "que la pretensión de cualquier agrupación de constituirse en vocero oficial y universal de todos los miembros del personal académico, arrogándose la titularidad de una contratación colectiva, constituye la negación misma de la participación democrática".

En ese momento crucial cuando se debatía la posibilidad de alcanzar la contratación colectiva para el personal académico de la U.N.A.M., la F.A.P.A. jugó el papel de aliado fundamental de las autoridades, que en ese entonces se oponían de manera cerrada a la contratación colectiva. Finalmente el 10 de junio el Consejo Universitario resolvió que no procedía la firma de un contrato colectivo de trabajo entre la institución y su personal académico, con el natural beneplácito de la F.A.P.A.

En consecuencia el 16 de junio de 1975, estalló la huelga del S.P.A.U.N.A.M., con 46 dependencias paralizadas. Se realizó una marcha entre profesores, estudiantes y trabajadores por el circuito interior de Ciudad Universitaria pidiendo solidaridad para el movimiento de huelga.

El 24 de junio, las autoridades universitarias manifestaron estar dispuestas a discutir con el S.P.A.U.N.A.M. y con otras organizaciones gremiales del personal académico, lo concerniente a la elaboración de las Condiciones Gremiales del Personal Académico como documento que regiría las relaciones laborales del

personal académico de la Universidad Nacional. Se dio un plazo de 90 días para llegar a un acuerdo, o en caso de incumplimiento de los acuerdos básicos por parte de las autoridades, el S.P.A.U.N.A.M. reimplantaría la huelga.

El 27 de noviembre, en sesión extraordinaria del Consejo Universitario se aprobó el título de las Condiciones Gremiales del Personal Académico de la U.N.A.M., firmado por las autoridades universitarias con el S.P.A.U.N.A.M. y las 33 organizaciones del personal académico que en ese entonces coexistían.

El 1 de febrero, tras cuatro horas de huelga, el S.P.A.U.N.A.M. consiguió un aumento salarial del 18% en promedio para todos los profesores, investigadores y técnicos de la Universidad. Logró también un acuerdo (proyecto de profesores especiales de carrera) para iniciar la regularización de los profesores que impartían entre 15 y 30 horas a la semana, ya que no contaban con un reconocimiento de personal de medio o tiempo completo. Así mismo se pactó con las autoridades universitarias la creación de una comisión mixta para que se encargara de resolver toda la problemática que se suscitara en el sector académico de enseñanza media superior.

Pese a todos los logros que había obtenido, el descontento contra el S.P.A.U.N.A.M. iba en aumento y en lugar de crecer, el número de sus afiliados comenzó a disminuir en forma alarmante para los dirigentes.

Para enero de 1977 las organizaciones académicas registradas en la Universidad eran ya 43 y el S.P.A.U.N.A.M. totalmente minoritario, emplazó a huelga a la U.N.A.M. para el 7 de febrero. Durante todos los días anteriores al estallido de esa huelga, el descontento contra el S.P.A.U.N.A.M. aumentó y se hizo

evidente que el paro constituiría un rotundo fracaso. Ante tal perspectiva y por razones políticas completamente ajenas a la Universidad, se hizo al vapor, el 6 de febrero, el convenio de fusión entre el S.T.E.U.N.A.M. y el S.P.A.U.N.A.M., con cuyo pretexto se desistió de la huelga del S.P.A.U.N.A.M.. Dicha fusión de los dos sindicatos dio como resultado la creación del Sindicato de Trabajadores de la Universidad (S.T.U.N.A.M.). El fracaso ya era entonces del dominio público en todas las dependencias universitarias, muchos de los trabajadores del S.T.E.U.N.A.M. y de los profesores del S.P.A.U.N.A.M. no estaban de acuerdo con la fusión, llevada a cabo sólo para salvar del naufragio a un Sindicato del Personal Académico mal planteado y mal dirigido desde el principio.

Ya unidos los dos sindicatos emplazaron a una huelga, sin pies ni cabeza, cuyo único fin verdadero era la imposición de una minoría manipuladora y ambiciosa sobre todos los profesores e investigadores de la U.N.A.M., además de controlar también los aspectos académicos. Por lo pronto se produjeron escisiones en el STUNAM, que perdió fuerza y no logró absolutamente nada.

Dos años después, como resultado de una reunión de representantes de organizaciones gremiales del personal académico de las universidades del país, en agosto de 1979 surgió la Asociación Nacional de Asociaciones y Sindicatos del Personal Académico Universitario (A.N.A.S.P.A.U.), la cual tuvo como principios de su creación los siguientes:

- ◆ Reconocimiento del vínculo entre la realidad socioeconómica regional y nacional y la participación de las universidades en forma coordinada en la solución de los problemas que confronta.
- ◆ Conservación del principio de la autonomía universitaria.

- ◆ Necesidad de incorporar el concepto de autonomía universitaria al orden jurídico vigente.
- ◆ Elevar la calidad académica del trabajo en las universidades.
- ◆ Reconocimiento del derecho que tiene el personal académico de las universidades para asociarse como mejor les convenga.
- ◆ Inadmisibilidad de la implantación de las cláusulas de exclusión en cuanto al ingreso y separación del personal académico.
- ◆ Necesidad de nivelar y elevar las condiciones en que se presta el trabajo del personal académico en las casas de estudio.

Finalmente, el 22 de noviembre de 1979 se constituyó la Asociación profesional denominada "ASOCIACIONES AUTONOMAS DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO (A.A.P.A.U.N.A.M.)", la cual, de acuerdo a sus estatutos se integra exclusivamente con miembros del personal académico de la Universidad en términos de la legislación universitaria.

La A.A.P.A.U.N.A.M. adoptó la forma asociativa que la doctrina y el derecho positivo vigente denomina "asociación gremial" de conformidad con lo dispuesto en el artículo 360 fracción I de la Ley Federal del Trabajo

Las principales finalidades de la asociación del personal académico son, desde el momento de su constitución, las siguientes:

- ◆ El estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus agremiados.
- ◆ Organización y realización de investigaciones acerca de las condiciones y problemas nacionales y extender los beneficios de la cultura al mayor número de personas así como difundir ésta a todos los niveles.

- ♦ Comprometerse en el estudio e investigación de métodos que tiendan a solucionar las necesidades y problemas de nuestro país con un estricto sentido de justicia y servicio social.

3.- EL PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA UNAM

No obstante que en la evolución del sindicato del personal académico encontramos también los primeros pasos del contrato colectivo de trabajo dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México, en virtud de la importancia que tiene, consideramos importante referirnos brevemente al primer contrato colectivo firmado en una universidad de enseñanza superior.

La historia de la adopción del sistema de negociación colectiva en instituciones educativas de enseñanza superior es más bien reciente, por lo que si todo parece indicar que su futuro puede ser promisorio, no por ello deja de ser incierto y la perspectiva de su implantación muy discutida. En México constituye un fenómeno casi universal en la enseñanza superior; actualmente la polémica se dirige fundamentalmente a la amplitud y contenido de la materia sujeta a negociación colectiva, así como los procedimientos y órganos para conocer de los conflictos colectivos, ya que hasta el momento no se ha producido una clara definición al respecto. Es por ello que el primer contrato colectivo de trabajo celebrado en la universidad, presenta un aporte al estudio de la Legislación Universitaria.

Los partidarios del sistema de negociación colectiva en instituciones de educación superior, vieron siempre en su adopción el advenimiento de una nueva

etapa, que pondría fin al autoritarismo y a la arbitrariedad que prevalecían en las relaciones laborales dentro de las universidades. El surgimiento del régimen de negociación colectiva como la introducción del régimen de derecho en las universidades se dio debido a que constituía el medio de hacer efectiva la responsabilidad de las autoridades en materia de relaciones laborales a través del control de sus actos, es decir, el régimen de negociación colectiva vendría a ser un especie de sistema de contraloría a las autoridades en materia de cuestiones laborales.

Algunos autores incluso van más allá afirmando que de alguna manera, la negociación colectiva beneficia a las autoridades y a la administración en general, ya que a través del establecimiento de este sistema, se obliga a ambas fuerzas a su superación, a una revisión y al mejoramiento general de sus políticas eliminando por selección natural a los administradores débiles e incompetentes permitiendo su sustitución por cuadros mas capaces, lo que ciertamente redundaría en beneficio de la propia institución.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 intentaba uniformar y crear certidumbre en las relaciones laborales. No habría de resolver, sin embargo, el problema de los trabajadores al servicio del estado y, por ende, la situación de los trabajadores universitarios. Establecía en su artículo primero que se trataba de una ley de observancia general en toda la república y que su aplicación correspondía las autoridades federales y locales, en los casos y términos que se indicaban. En su artículo segundo, señalaba que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por las leyes del servicio civil que se expidiesen. Así, remitía a los trabajadores al servicio del estado a la ley de servicio civil correspondiente sin resolver el problema de su definición jurídica.

Recordemos que esa ley de 1931 reconocía tres instituciones para la defensa de la clase obrera: sindicato, contratación colectiva y huelga; en su artículo tercero definía: "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". En su artículo cuarto "Patrón es toda persona física o moral que emplea el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo". A partir de su promulgación la Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma se empeñó en que los trabajadores universitarios quedaran respaldados por ella. En tal caso la Universidad asumiría el carácter de "patrón", de acuerdo con lo establecido en el artículo cuarto. De conseguirlo, los trabajadores universitarios quedarían en condiciones de ejercer lo establecido expresamente en la Ley: derecho a sindicalizarse, a celebrar contrato colectivo de trabajo con las autoridades universitarias y a la huelga.

En 1938 se promulgó el estatuto jurídico para los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, sentando las bases para regular las relaciones laborales de este tipo de trabajadores. A pesar de ello, los trabajadores de las instituciones de instrucción autónoma continuaron dentro de un marco de indefinición jurídica. Cuando en 1937 se proyectó y discutió este estatuto, se dudó si los empleados de la Universidad deberían quedar incluidos en el mismo. El comité ejecutivo de la organización laboral universitaria emitió un desplegado en el que expuso su punto de vista manifestando que su inclusión en dicho estatuto resultaría atentatorio "contra la autonomía de la institución y ello implicaría una traición a los ideales de la juventud universitaria que la había conquistado", pedía que la Universidad fuese considerada como una institución particular, con calidad de patrón para el sindicato, solicitaban ser integrados dentro de la Ley Federal del Trabajo ya que ésta no hace distinción alguna entre empresas con utilidad o sin ella para garantizar los derechos de los trabajadores. Hacía un llamado a los estudiantes honestos, advirtiéndoles que

sus derechos no son comunes y no era intención del sindicato aniquilar a la Universidad, sino que sólo querían que se les tomara en cuenta como asalariados, con un mínimo de derechos, en comparación con los que tenían los demás trabajadores.

Como era de esperarse las autoridades universitarias respondieron con un punto de vista contrario al de la Unión, manifestando su postura en diversos volantes repartidos el 26 de julio de 1937.

La discusión sobre la categoría de los trabajadores universitarios en lo referente a sus relaciones laborales, habría de prolongarse durante muchos años. Mucho antes (1932) del acontecimiento arriba citado, la Unión de empleados de la Universidad Nacional Autónoma hizo expresa su opinión al afirmar categóricamente que la única característica que puede considerarse común entre los servidores de la Universidad y los empleados públicos es que ambos gozan de los beneficios de la Ley de Pensiones, franquicia que nada tiene que ver con la naturaleza de los trabajadores mismos como sujetos de derecho de obrero, es decir, como trabajadores frente a su patrón.

En 1932 todavía reciente la promulgación de la Ley Federal del Trabajo y en una fase de ascenso del sindicalismo universitario, la Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma logro la firma del primer contrato colectivo de trabajo en una universidad en nuestro país. Este primer contrato fue rubricado el 26 de febrero de 1932 por el representante de la Universidad Nacional Autónoma, rector Ignacio García Téllez, y por el representante de la Unión, su secretario general Manuel Vázquez Cadena. Sin embargo el rector García Téllez lo firmó con

carácter provisional pues deja la aprobación definitiva del convenio al Consejo o Gran Comisión de la Universidad.

El primer contrato colectivo de trabajo fue presentado en la Junta Central de Conciliación y Arbitraje el 1 de marzo de 1932, comenzando a producir desde esa fecha, sus efectos legales, según el artículo 45 de la propia ley Federal del Trabajo.

4.- EL TRIBUNAL UNIVERSITARIO

Hablar de los antecedentes del Tribunal Universitario de la Universidad Nacional Autónoma de México es hablar de los inicios de la función disciplinaria dentro de la Institución, por eso creemos necesario hacer un recorrido a través de las diversas leyes, estatutos y reglamentos universitarios que han regulado la disciplina en la Universidad.

Previo a la primer declaración de autonomía de la Universidad, es decir, durante la vigencia de las leyes de 1910 y 1914, cuando la Universidad estaba en manos del Rector y del Consejo Universitario pero su máximo jefe era el ministro de Instrucción Pública y Bellas Artes, la función disciplinaria estaba encomendada al mismo secretario de Instrucción en los casos graves de indisciplina y al Rector o al Consejo Universitario en los casos de menor importancia.

En la Ley Constitutiva de la Universidad Nacional de México de 1910 se otorgaba al Rector la facultad de inspeccionar y vigilar las funciones de la Universidad, en consecuencia para remover a los profesores ordinarios, siempre y

cuando no fueran doctores, previa consulta del Consejo Universitario y aprobación de la Secretaría de Instrucción Pública (art.5 y 6). Casi en los mismos términos la Ley de la Universidad Nacional de 1914 facultaba al Rector para inspeccionar y vigilar directamente las funciones de la Universidad y las labores de las escuelas e institutos, para cuidar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y programas de la Institución, así como para promover, procurar la defensa, conservación, unificación, adelanto y mejora de la Universidad (art. 5). Por su parte el artículo 17 estableció como facultad de los directores de los establecimientos universitarios imponer a los alumnos y al personal de sus respectivas instituciones las penas necesarias para mantener la disciplina y de esa forma asegurar el mejor servicio.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México de 1929, la cual aunque de una forma limitada otorgaba autonomía a la Universidad, se modificó la forma de ejercicio de la función disciplinaria ya que no tendría más intervención en esos asuntos el gobierno federal. Con relación a la función disciplinaria, el Consejo Universitario estuvo facultado para acordar la remoción de los directores, del secretario y del tesorero, previa comprobación de las causas que hubieran dado lugar a la solicitud de remoción. Por su parte el Rector estaba facultado para acordar la remoción de todos aquellos empleados de la Universidad cuya designación no estuviese específicamente prevista en la ley Orgánica.

Para reglamentar las disposiciones de la Ley Orgánica de 1929, el 18 de diciembre del mismo año, se expidió el Reglamento Interno del Consejo Universitario, el cual en su artículo 5 establecía que el Consejo podría funcionar en pleno o mediante comisiones, mismas que de acuerdo al artículo 32 del Reglamento eran La Gran Comisión, La Comisión de Hacienda y Administración, La Comisión

de Inspección y Revalidación de Estudios, La Comisión de Presupuestos, La Comisión de Institutos dependientes de la Universidad, La Comisión de Bellas Artes, La Comisión de Archivos y Fomento de Bibliotecas y La Comisión de Codificación Universitaria. La Gran Comisión del Consejo Universitario estuvo facultada por el artículo 33 del Reglamento para resolver los casos de disciplina universitaria, cabe agregar que dicha Comisión estaba formada por el secretario general, los directores de las escuelas y facultades universitarias y un representante alumno de cada facultad o escuela, bajo la presidencia del Rector.

Como parte de la reglamentación interna de la Universidad y aun en vigor la Ley Orgánica de la de 1929, el 26 de noviembre de 1930 se expidió el Reglamento del Profesorado Universitario, el cual únicamente contuvo las causas por las que un profesor podía ser removido y el procedimiento que debía seguirse para ello; el artículo 20 de dicho Reglamento señalaba que los profesores titulares y adjuntos solo podían ser removidos por la comisión de un delito, por falta de asistencia a las cátedras, por enfermedad que se prolongara por más de un año, por no presentar a la respectiva Academia de Profesores y Alumnos al concluir la mitad del año escolar, una nota bibliográfica sobre las obras publicadas en el próximo año anterior sobre la asignatura impartida, por no presentar a la Academia un estudio personal sobre cualquier tópico de interés relacionado con la asignatura que imparten y por no haber logrado en su clase, durante dos años consecutivos, una asistencia de alumnos igual por lo menos al cincuenta por ciento de los que concurren a la cátedra del profesor libre que impartiera la misma asignatura. La remoción de los profesores era siempre decidida por la Gran Comisión del Consejo Universitario, previo informe de la Academia de Profesores y Alumnos.

Poco antes de que se expidiera la Ley Orgánica de 1933, se expidió el Reglamento Interior de las Oficinas Administrativas de la Universidad Nacional Autónoma, el cual establecía en su artículo 1 que el Rector era el jefe supremo de las oficinas y del personal administrativo de la Universidad y en consecuencia era el encargado, a través del secretario general, para nombrar, conceder licencias, disponer cambios, expedir ceses y contratar los servicios personales de los empleados de la Universidad que prestaran sus servicios en las oficinas administrativas. El mismo reglamento, en su artículo 11 facultó al secretario general para velar porque el personal administrativo, técnico y docente cumpliera puntualmente con todas sus obligaciones, sin embargo, no encontramos en el reglamento el procedimiento disciplinario que hubiera sido necesario seguir para la aplicación de sanciones, además de que la única sanción contemplada era el cese.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México el 21 de octubre de 1933, con la cual se buscó dar a la Universidad su plena autonomía, el Consejo Universitario expidió el Estatuto General de la U.N.A.M. de 1934 y fue precisamente en dicho Estatuto que los consejeros trataron de concebir un sistema disciplinario adecuado para la Institución que permitiera el desarrollo de sus actividades de una forma ordenada y pacífica; en la exposición de motivos del Estatuto General de 1934 se expresó lo siguiente:

"...La Universidad en manos de los universitarios, confiada exclusivamente a su sentido de responsabilidad, a su adhesión a los propósitos que la institución persigue, a su comprensión de los hechos y de las orientaciones de la colectividad entera, deberá garantizarse por sí misma el orden adecuado a su trabajo. Los medios para lograrlo sólo pueden ser la autoridad moral, el trabajo y la adhesión a los fines de la Universidad.

Siempre habrá oportunidad, sin embargo, de que pretendan romper ese orden conspirando contra la vida de la Universidad y contra los deseos de los universitarios quienes sin vínculos espirituales con la institución sean especialmente susceptibles a la confusión o a la violencia.

Por ese motivo el Estatuto incluye un capítulo de sanciones que no están destinadas a reemplazar los valores morales en que puede apoyarse una verdadera disciplina; pero sí a fortalecer esos valores y a permitir que en ningún caso puedan ser dañados por la flojedad que en algunos elementos de una comunidad tan numerosa como la nuestra, puede producirse si no hay la posibilidad de la sanción visible..."(33)

Al establecerse un capítulo denominado "De las sanciones", el Estatuto de 1934 se convirtió en el primer ordenamiento en regular en forma clara la función disciplinaria de la Universidad. En términos generales podemos afirmar que el ejercicio de dicha función disciplinaria estuvo encomendada al Rector, a los directores de escuelas y facultades y al Consejo Universitario. Entre las disposiciones más importantes en materia disciplinaria encontramos las siguientes:

- ♦ De acuerdo al artículo 17, inciso h del estatuto de 1934, el Rector tenía la obligación de velar por la conservación del orden en la Universidad y dictar las medidas y aplicar las sanciones correspondientes en términos del mismo estatuto y de los reglamentos respectivos. Cuando el Rector imponía una sanción de expulsión definitiva de carácter colectivo o de pérdida del derecho para intervenir en el gobierno de la Universidad, tenía siempre la obligación de consultar previamente a la Comisión de Orden, misma que de acuerdo al mismo

33 - Exposición de motivos del Estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de México, puede consultarse en "Compilación de Legislación Universitaria de 1910 a 1976" tomo I, Ed. U.N.A.M. México, 1976 pp 124-125

estatuto era una de las cinco comisiones permanentes del Consejo Universitario.

- ◆ Por su parte los directores de escuelas y facultades estaban facultados por el artículo 22, inciso h, para aplicar las sanciones necesarias en casos de indisciplina en sus respectivas facultades o escuelas.
- ◆ Cuando el Rector era el encargado de imponer una sanción, el Consejo Universitario designaba a una comisión de averiguación, integrada por dos profesores y dos alumnos, dicha comisión debía realizar una investigación de los hechos y debían presentar un informe al Rector para que tomara su determinación. El mismo procedimiento se seguía cuando la sanción debía ser impuesta por los directores de escuelas y facultades sólo que en éste supuesto la comisión de averiguación era designada por las academias generales y se integraba por un profesor y un alumno de aquella escuela en la que hubieran sucedido los hechos.
- ◆ De acuerdo al artículo 43 del Estatuto, las sanciones que podían aplicarse eran las siguientes: amonestación privada o pública, suspensión temporal, suspensión o pérdida de los derechos para intervenir en el gobierno de la Universidad y expulsión definitiva de una facultad o escuela o de la Universidad.

Aunque todavía en el Estatuto de 1934 no se encuentra mención alguna acerca del Tribunal Universitario, pensamos que en las comisiones de averiguación tenemos el antecedente más próximo del mismo.

El 15 de junio de 1936 el Consejo Universitario expidió el Estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de México, el cual a pesar de contener diversas modificaciones en cuanto a la organización interna del gobierno universitario no estableció modificaciones substanciales en cuanto a la función disciplinaria, en realidad únicamente encontramos que la Comisión de Orden cambió su nombre por

el de la Comisión de Honor, teniendo esta última las mismas funciones que su antecesora.

Con la entrada en vigor del Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México del 19 de diciembre de 1938, el ejercicio de la función disciplinaria se concedió al Consejo Universitario, a la Comisión de Honor del Consejo Universitario, al Rector, a los directores de escuelas y facultades y a las academias generales de las facultades y escuelas. El artículo 72 de dicho Estatuto señalaba que el Consejo estaba facultado para imponer sanciones al Rector, a los directores de escuelas y facultades; el Rector y los directores sólo podían sancionar al personal que dependiera de ellos; los profesores eran sancionados por el director siempre que consistiera en amonestación privada o multa y por la Comisión de Honor, a menos que se tratara de la separación de profesores que tuvieran más de tres años de servicio, en cuyo caso la sanción la imponía el Consejo; los alumnos eran sancionados por el director de su escuela si se trataba de amonestación o suspensión por menos de un año y por la academia, si la suspensión era por mas tiempo, en todos los demás casos el castigo se imponía por la Comisión de Honor, en caso de que hubiera sido expulsado el interesado podía recurrir la resolución ante el Consejo.

Del Estatuto General de 1938 cabe resaltar que el mismo otorgó la garantía de audiencia para los responsables de la comisión de alguna falta, en ese sentido el artículo 73 establecía que no podía imponerse sanción alguna sin que el interesado fuera oído previamente, siempre que éste lo hubiera solicitado con antelación. Es también importante que se haya establecido un recurso para impugnar ante el Consejo Universitario las resoluciones de las academias generales y de la Comisión

de Honor por las expulsiones que hubiesen impuesto a los alumnos y al personal académico, respectivamente.

Con un sistema disciplinario ya más organizado, el 6 de enero de 1945 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, misma que se encuentra vigente hasta nuestros días y mediante la cual se otorgó a la Universidad su carácter de Nacional y de Pública que había sido ignorado por la ley de 1933; además con esta ley se alcanzaron dos logros importantes para la Universidad, su libertad de cátedra y la libre administración de su patrimonio.

Con el objeto de reglamentar las normas contenidas en la Ley Orgánica de 1945, el 12 de marzo del mismo año entró en vigor el nuevo Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México y es precisamente en éste Estatuto que se creó el Tribunal Universitario como el órgano encargado de la disciplina al interior de la Universidad en todo lo que se refiera a la comunidad estudiantil y al personal académico de la Institución.

De esta manera tenemos que dentro del título sexto denominado "De las responsabilidades y sanciones" encontramos las causas de responsabilidad y las sanciones aplicables a los miembros de la comunidad universitaria y dentro de ese mismo título, en los artículos 99, 100 y 101, se dan las reglas generales acerca de la competencia, integración y procedimiento del Tribunal.

No obstante lo anterior, el Tribunal Universitario empezó a funcionar hasta el 15 de febrero de 1946 con la entrada en vigor del Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor, por ese motivo es que durante el periodo

comprendido entre la entrada en vigor del Estatuto General de 1945 al momento en que comienza a funcionar el Tribunal, el Consejo Universitario facultó a la Comisión de Honor para que conociera de los casos que correspondieran al Tribunal Universitario, en ese sentido el único artículo transitorio del Reglamento de los artículos 2, 76 fracción II y 84 fracción I, del Estatuto Universitario señaló que "La Comisión de Honor del Consejo de la Universidad, conocerá de los casos que corresponden al Tribunal Universitario, mientras se expide el reglamento del mismo".

Desde 1946, año en el que fue creado, el Tribunal Universitario se rigió por lo establecido en el Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor y por algunos artículos del Estatuto General de la Universidad, sin embargo, el 17 de diciembre de 1998, previa aprobación del Consejo Universitario, se publicaron en la Gaceta UNAM diversas reformas en todo lo concerniente a dicho tribunal, de esta forma después de 52 años de haber sido creado como el máximo órgano para impartir justicia a los académicos y estudiantes de la Universidad Nacional, el Tribunal Universitario fue reformado; la enmienda, a decir de las autoridades universitarias, se hizo con el propósito de eliminar formalidades jurídicas, suplir lagunas, dar celeridad al desahogo de asuntos y evitar la aplicación discrecional de criterios.

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA DEL TRIBUNAL UNIVERSITARIO

Una vez que hemos hecho referencia a los antecedentes de la protección laboral a los trabajadores universitarios, del Tribunal Universitario, es decir, de la función disciplinaria dentro de la Universidad, así como de la Asociación encargada de la protección laboral del personal académico y de su respectivo contrato colectivo, nos corresponde ahora abocarnos al estudio del Tribunal Universitario de la Universidad Nacional Autónoma de México, por lo cual en el presente capítulo comenzaremos por hacer algunas consideraciones en torno a la función disciplinaria dentro de la Universidad y a la naturaleza jurídica del propio tribunal, continuando con la integración, competencia, y procedimiento de éste que desde ahora consideramos como un órgano representativo universitario.

Como se ha establecido en párrafos anteriores, en diciembre de 1998 se reformo el Reglamento del Tribunal Universitario, aunque en este trabajo consideramos las disposiciones vigentes reguladoras de dicho Tribunal, es importante hacer algunas referencias comparativas y así conocer algunos aspectos de las disposiciones que durante tanto tiempo rigieron al órgano encargado de la disciplina universitaria.

I.- SU FUNCION DISCIPLINARIA

Actualmente la autonomía universitaria se manifiesta dentro de la Universidad en tres aspectos. En primer término encontramos el aspecto financiero, la U.N.A.M. tiene la libertad de administrar su patrimonio de la forma que mejor lo considere, formula sus propios presupuestos de ingresos y egresos, gestiona el mayor incremento del Patrimonio Universitario, etc. En el aspecto académico, la Universidad expide certificados de estudio, selecciona a sus alumnos, aprueba sus planes y programas de estudio, designa y promueve libremente a su personal académico, etc. Finalmente encontramos el aspecto del auto gobierno, la U.N.A.M. tiene derecho para organizarse como mejor lo estime, dentro de los lineamientos generales establecidos en la Legislación Universitaria.

Con la finalidad de que el gobierno de la Universidad no se vea monopolizado por un grupo de personas o por una sola dependencia universitaria, el artículo 3 de la Ley Orgánica, tratando de que exista una separación coordinada de funciones, señala que las autoridades universitarias son las siguientes:

- 1.- La Junta de Gobierno.- Tiene como funciones principales la de nombrar al Rector, nombrar a los Directores de las Facultades Escuelas e Institutos, designar a los integrantes del Patronato Universitario, resolver los conflictos que surjan entre autoridades universitarias, etc.
- 2.- El Consejo Universitario.- Tiene encomendada la Función Legislativa, será el Consejo Universitario quien se encargue de expedir las disposiciones que rigen dentro de la U.N.A.M.
- 3.- El rector.- De acuerdo al artículo 9 de la Ley orgánica el rector es el jefe nato de la Universidad, su representante legal y Presidente del Consejo Universitario.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

4.- El Patronato.- Se encarga de administrar el Patrimonio Universitario, del manejo de las fianzas y de todo lo relacionado con ellos.

5.- Los directores de las facultades escuelas e institutos.- Son representantes de su Facultad o Escuela, miembros del Consejo Universitario, se encargan de proponer el nombramiento del personal docente, son cuidadores del cumplimiento de la Legislación Universitaria dentro de su Facultad o Escuela, etc.

6.- Los consejeros técnicos de las facultades y escuelas y los de la Investigación Científica y de Humanidades.- Los primeros se constituyen como órganos de consulta en cada Escuela o Facultad y los segundos como órganos coordinadores e impulsores de la investigación en la Universidad.

Dada la diversidad de funciones que dependen del Gobierno Interno de la Universidad, no puede decirse que un órgano o autoridad tenga encomendadas funciones de una sola naturaleza.

En lo particular, el ejercicio de la función disciplinaria es inherente a toda organización, sea de carácter público o privado y siempre busca mantener una conducta ajustada a los deberes que a cada quien corresponden dentro de dicha organización. Para lograr sus objetivos, la U.N.A.M., a través de su gobierno, tiene la facultad de sancionar a todos aquellos miembros de la comunidad universitaria que hubieran infringido el orden jurídico interno, es decir, la Universidad tiene la facultad de sancionar a todo aquel que siendo parte de la Institución no cumpla o viole las disposiciones contenidas en la Legislación Universitaria. La facultad sancionadora a la que se hace referencia es lo que constituye la función disciplinaria de la Universidad.

Respecto a la función disciplinaria en la U.N.A.M., Jorge Madrazo afirma que “La organización y ejercicio de la función disciplinaria en la Universidad es resultado de su autonomía orgánica, misma que le otorga el derecho de organizarse como lo estime mejor, dentro de los lineamientos, señalados por su Ley Orgánica. Con base en ese legítimo derecho, la Universidad ha creado órganos y establecido sistemas que permiten el desarrollo de esa delicadísima función, bajo los principios de Justicia Universitaria y equidad, para lograr el mantenimiento de la disciplina y el orden en nuestra Casa de Estudios.”(34)

La competencia para conocer las causas de responsabilidad de los miembros de la comunidad universitaria la podemos dividir en tres rubros:

- a) De las autoridades.
- b) Del personal administrativo.
- c) Del personal académico y de los alumnos.

La función disciplinaria respecto al personal administrativo la encontramos en el artículo 94 del Estatuto General de la U.N.A.M., el cual establece en su segundo párrafo que “El personal técnico, los empleados y la servidumbre serán sancionados directamente por sus jefes respectivos, con acuerdo del rector.” Dado el número de trabajadores administrativos, consideramos que difícilmente el rector de la Universidad conocerá de aquellos casos en que se deba ejercitar la función disciplinaria con relación al personal administrativo, en la actualidad los miembros del personal administrativo son responsables directamente ante los titulares de sus dependencias de adscripción.

Con relación a las autoridades universitarias, los artículos 91, 92 y 94 del Estatuto General establecen que: el rector sólo es responsable ante la Junta de Gobierno, el secretario general sólo es responsable ante el rector, los directores de facultades, escuelas o institutos son responsables ante la Junta de Gobierno y ante el rector, los miembros del Consejo Universitario y de los Consejos Técnicos, son responsables ante estas autoridades, en cuanto a su actividad en dichos órganos y el tesorero de la Universidad y el auditor interno, así como el personal que depende de ellos, son responsables ante el Patronato Universitario.

Respecto a la función disciplinaria en cuanto a los alumnos de la Universidad, encontramos que de acuerdo al artículo 93 del Estatuto General, los alumnos serán responsables ante el Tribunal Universitario y ante el rector y los directores de facultades y escuelas en casos de indisciplina, en cuyo caso la sanción será inmediata. Advertimos que de acuerdo al artículo citado se faculta al Rector y a los Directores de Escuelas o Facultades para sancionar inmediatamente a los alumnos de la Universidad en caso de indisciplina, sin embargo no entendemos porque se intenta dividir la competencia entre el Tribunal Universitario y el Rector y los Directores de las Escuelas o Facultades ya que el Tribunal también conoce de casos de indisciplina de los estudiantes. Por lo anterior es que afirmamos que con relación a la comunidad estudiantil existe una competencia concurrente entre el Tribunal Universitario y las autoridades antes señaladas.

Respecto a lo anterior Jorge Madrazo propone que “Este problema podría superarse estableciendo una regla que permitiera al Rector y a los Directores conocer del caso cuando se sorprendiera flagrantemente al alumno en la comisión del ilícito o bien de acuerdo a la gravedad de la falta cometida, dejando el resto de

los casos a la competencia del Tribunal Universitario.”(35)

Finalmente, respecto del personal académico la función disciplinaria se encuentra regulada en el mismo artículo 93 del Estatuto General, el cual señala que los miembros del personal académico son responsables ante el Tribunal Universitario, sin embargo, de acuerdo al artículo 110 del Estatuto del Personal Académico, el personal docente de la Universidad será también responsable ante el Consejo Técnico de la dependencia a la que se encuentren adscritos. Cabe señalar que las resoluciones del Consejo Técnico pondrán ser recurridas ante el Tribunal Universitario, siempre que la inconformidad se presente por escrito y dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que se de a conocer la resolución.

Sin duda alguna la función disciplinaria es trascendental para el debido funcionamiento de todo grupo u organización, por ello consideramos indispensable que dentro de la Universidad Nacional estén perfectamente regulados los mecanismos necesarios para lograr el debido cumplimiento de los ordenamientos internos y con ello garantizar el buen desarrollo de las actividades universitarias.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, es necesario recordar que en la U.N.A.M. las relaciones laborales se encuentran reguladas por contratos colectivos, los cuales establecen las causas de suspensión, terminación o rescisión de los trabajadores, así sean administrativos o académicos, por ello resulta extraño que el personal académico de la Universidad sea responsable ante el Tribunal Universitario.

2.- SU NATURALEZA JURIDICA

Es importante establecer que si bien es cierto que la función disciplinaria pudiera asimilarse al Poder Penal del Estado, el Poder Disciplinario no implica en absoluto la existencia del poder de dominación que tiene el estado. El derecho a disciplinar no hace referencia al delito, sino que implica una falta administrativa, la autoridad que conozca de una falta administrativa tendrá la facultad de sancionar aquella conducta que constituya una violación a los ordenamientos internos de un determinado grupo u organización; la función disciplinaria tiene siempre un fin distinto al ordenamiento penal, tendrá la finalidad de sancionar faltas de carácter administrativo.

En la Universidad Nacional Autónoma de México la función disciplinaria respecto del personal académico y de la comunidad estudiantil, recae en el Tribunal Universitario, el cual además de tener una denominación que causa dudas en cuanto a su naturaleza jurídica, ejerce su función disciplinaria con características muy especiales que ocasionan que en cuanto a los elementos formales exista similitud entre los actos del Tribunal Universitario y un acto jurisdiccional.

No obstante que dentro de la actuación del Tribunal Universitario encontramos la existencia de un proceso, de las partes que intervienen en dicho proceso, y en su caso las personas que determinan la sanción, es decir, los Jueces, la presencia de estos elementos no son los que le dan su naturaleza al acto jurisdiccional y aunque aceptamos que tales elementos tienden a darle al Tribunal Universitario la apariencia de un órgano jurisdiccional debemos señalar que lo que determina la naturaleza del acto jurisdiccional es su función y su contenido.

Respecto a lo señalado en el párrafo anterior Niceto Alcalá Zamora y Castillo afirma que "Pese a su nombre, el Tribunal Universitario no es un verdadero Órgano Jurisdiccional, sino un mecanismo para el ejercicio de una función netamente administrativa, cual es la potestad disciplinaria en el ámbito de la Universidad."⁽³⁶⁾ Por lo anterior es que se afirma que aunque por su procedimiento parezca un Tribunal, por su finalidad no lo es.

De acuerdo a Eduardo Couture un órgano jurisdiccional tiene como fin "...asegurar la justicia, la paz social y demás valores jurídicos mediante la aplicación eventualmente coercible del derecho."⁽³⁷⁾ Aunque pudiéramos adecuar la afirmación de Couture a la práctica del Tribunal Universitario debemos recordar que en la Universidad se habla de faltas administrativas cometidas por el personal académico y por los alumnos, las cuales se castigan mediante la imposición de una sanción.

La función jurisdiccional es ejercida por el Estado, por órganos estatales y siendo la U.N.A.M. un organismo descentralizado, con personalidad jurídica propia e independiente del estado, resulta evidente que el Tribunal Universitario no es un órgano estatal y por lo tanto no puede decirse que su función sea jurisdiccional, no detenta el poder público del Estado, ni cuenta con el auxilio de las autoridades estatales para ejecutar sus decisiones.

No obstante que el ejercicio de la jurisdicción esta encomendada específicamente al Estado, Manuel González Oropeza afirma que "La función que desempeña el Tribunal Universitario es materialmente jurisdiccional, debido a las siguientes razones:

36.- ALCALA-ZAMORA Y CASTLLO, Niceto. "Observaciones Acerca del Funcionamiento del Tribunal Universitario". Clínica Procesal. Ed. Porrúa. México. 1963. p. 255.

37.- COUTURE, Eduardo. "Fundamentos del Derecho Procesal Civil". Ed. Depalma. Argentina. 1972 p. 33

"Si se entiende como finalidad de la jurisdicción la resolución de conflictos mediante un tercero imparcial, el Tribunal en cuestión satisface los requerimientos...

Si por función jurisdicente, aquella que restablece un orden jurídico violado mediante la aplicación de sanciones, previstas en un texto legal...

Si se entiende que dicha función implica el desenvolvimiento de un procedimiento con las formalidades de las garantías de interposición de un caso concreto, rendición de pruebas, ser oído y vencido antes de aplicar una sanción. El tribunal Universitario los satisface."(38)

Resulta interesante la afirmación de Manuel González, sin embargo consideramos que aunque dentro de la actuación del Tribunal Universitario hay un Juzgador, un Procedimiento y el restablecimiento de un orden jurídico, la función jurisdiccional recae en el Estado a través del Poder Judicial, por lo que un organismo descentralizado de la administración pública (Poder Ejecutivo) no puede realizar dicha función jurisdiccional.

Ya en párrafos anteriores señalamos que una de las causas que generan confusión respecto a la naturaleza jurídica del Tribunal Universitario es su denominación, la cual inclusive ha ocasionado que se le considere como uno de los tribunales especiales prohibidos por el artículo 13 constitucional. Aunque ha quedado establecido que no se trata propiamente de un Tribunal debemos señalar que el Tribunal Universitario, conoce de una generalidad de asuntos, previamente establecidos por la Legislación Universitaria, además de que tiene carácter permanentemente, aspectos que lo diferencian de los Tribunales Especiales, los

38 - GONZALEZ OROPEZA, Manuel "El Régimen Patrimonial de la Universidad Nacional Autónoma de México". Ed. U.N.A.M. México, 1977. p. 129.

cuales se crean con una finalidad específica y desaparecen al concluir el conocimiento de los asuntos para los que fueron creados.

Hasta ahora solo hemos establecido que el Tribunal Universitario no tiene una naturaleza jurisdiccional, enseguida trataremos de establecer su verdadera naturaleza jurídica.

Tratándose de la disciplina universitaria Jorge Madrazo afirma que "...toda función disciplinaria, como tal supone el desarrollo de un mecanismo autodefensivo, pues a pesar de la adopción de garantías y trámites de naturaleza procesal, el conflicto surgido entre el miembro de la comunidad universitaria y la institución es resuelto por ella misma a través de un órgano representativo, como es el Tribunal Universitario, aunque no es un órgano directamente en conflicto, tampoco es un tercero sustraído y ajeno a la Institución."(39)

Para poder comprender mejor la afirmación de Jorge Madrazo en cuanto hace a la autodefensa, diremos que de acuerdo a Niceto Alcalá Zamora ésta "...se caracteriza porque uno de los sujetos en conflicto (trátese de persona individual, asociación obrera o patronal, consorcio económico, partido político oficial, profesión o cuerpo, Estado Nacional, etc.), y aunque a veces los dos, como en el duelo o en la guerra, resuelven o intentan resolver el conflicto pendiente con el otro, mediante su acción directa, en lugar de servirse de la acción dirigida hacia el Estado a través del proceso."(40)

De lo expuesto en los dos párrafos anteriores deducimos que para Jorge

39.- MADRAZO, Jorge. "El Sistema Disciplinario de la Universidad Nacional Autónoma de México" Ob. cit. p. 77.

40.- ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. "Proceso, Autocomposición y Autodefensa" Ed. U.N.A.M. México, 1991 p. 50

Madrazo la facultad disciplinaria conferida al Tribunal Universitario tiene una naturaleza autodefensiva, ya que es la propia Universidad a través de un órgano representativo como el Tribunal Universitario la que resuelve o busca resolver el conflicto que tiene algún miembro del personal académico o de la comunidad estudiantil, tomando para ello algunos aspectos de naturaleza jurisdiccional.

Tomando en consideración que todos los integrantes del Tribunal forman parte de la Universidad, coincidimos con la afirmación de Jorge Madrazo respecto a la naturaleza autodefensiva del Tribunal Universitario, concluyendo además que dados los tintes procesales o jurisdiccionales con los que cuenta, el Tribunal Universitario tienen una naturaleza jurídica un tanto sui generis, mixta entre la autodefensa y el proceso jurisdiccional.

3.- SU COMPETENCIA

El reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor señala en su artículo 1 que “El Tribunal Universitario estará constituido como lo indica el artículo 99 del Estatuto General.” Por su parte el artículo 99 del Estatuto General de la Universidad establece que “el Tribunal Universitario conocerá exclusivamente de las faltas a la Legislación Universitaria presuntamente cometidas por los miembros del personal académico y los alumnos, a quienes se considerará interesados para todos los efectos legales...”

El actual artículo 99 contempla parcialmente la competencia del Tribunal, ya que en el segundo párrafo del artículo 93 del mismo Estatuto se dice que “...tratándose de casos de indisciplina de los alumnos, el rector y los directores de las

entidades académicas a que se refiere el párrafo anterior, podrán sancionarlos de manera inmediata con amonestación, así mismo podrán suspenderlos o expulsarlos provisionalmente con la finalidad de salvaguardar el orden y la disciplina universitaria.

El Rector y los directores de las entidades señaladas en el presente artículo deberán remitir el caso al Tribunal Universitario dentro de un plazo que no exceda de tres días a la suspensión o expulsión provisional, para que resuelva de acuerdo a lo previsto en el Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor, convirtiéndose en interesados para todos los efectos legales.

Para la revisión de la sanción de amonestación, el interesado deberá solicitarla ante el Tribunal.”

Antes de la reforma de diciembre de 1998 el artículo 99 del Estatuto General no consignaba el derecho de revisión concedido al personal académico y a los alumnos, lo cual podía generar confusión respecto a la competencia del Tribunal, de ahí la necesidad de establecerla en un solo ordenamiento. Con la reforma al Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor en el Capítulo II, “De la Competencia y Funcionamiento”, encontramos regulado el funcionamiento y la competencia del Tribunal, lo que no sucedía con anterioridad, ya que solo se remitía al artículo 99 del Estatuto General, omitiendo las impugnaciones hechas por académicos y alumnos de las decisiones dictadas por una autoridad universitaria, las cuales se encontraban en el artículo 93 del Estatuto y que también son competencia del Tribunal Universitario

De acuerdo al artículo 4 del Reglamento “El Tribunal Universitario conocerá y resolverá sobre las faltas a la Legislación Universitaria del personal académico y de los alumnos, en los términos del Título VI del Estatuto General.” De acuerdo a lo

anterior las causas de responsabilidad de los alumnos y profesores las encontramos señaladas concretamente en los artículos 90, 95, 96 y 97 del Estatuto General.

De forma muy general el artículo 90 del Estatuto establece que “Los miembros de la Universidad son responsables por el incumplimiento de las obligaciones que específicamente les imponen la Ley Orgánica, el estatuto y sus reglamentos.” No obstante que el Reglamento del Tribunal Universitario señala que tanto los alumnos como los miembros del personal académico son responsables por las faltas establecidas en el Título VI del Estatuto General, el primer artículo de dicho título de forma muy general nos remite a la Ley Orgánica, a todo el Estatuto y a sus Reglamentos, lo cual debería establecerse desde el mismo Reglamento.

Por su parte el artículo 95 habla de las causas graves de responsabilidad imputables a todos los miembros de la Universidad, mismas que a continuación se señalan:

- ◆ La realización de actos que debiliten los principios básicos de la Universidad y las actividades de indole política con interés personalista.
- ◆ La hostilidad por razones de ideología o personales, manifestada por actos concretos.
- ◆ La utilización de todo o parte del patrimonio para fines distintos de aquellos a que se destina.
- ◆ Ocurrir a la Universidad en estado de ebriedad o bajo los efectos de algún estupefaciente; ingerir o usar, vender o proporcionar gratuitamente bebidas alcohólicas y estupefacientes.
- ◆ Portar armas de cualquier clase en los recintos universitarios.
- ◆ La comisión de actos contraria a la moral y al respeto que entre si se deben los miembros de la comunidad universitaria.

En cuanto a los profesores, en el artículo 96 del Estatuto General, se señala que estos son responsables particularmente por el incumplimiento de sus obligaciones en los siguientes términos:

- ◆ El profesor que falte sin justa causa a más de 5 clases consecutivas y ocho durante el mes.
- ◆ El profesor que al concluir el año escolar, no haya dado como mínimo de clases el 85% y no haya sido sustituido por un profesor interino, tendrá la obligación de completar las clases antes de clausurar su curso; la omisión de dicha obligación ocasionara que sea separado de su cargo.

En el artículo 97 se señalan las faltas que en lo particular cometen los alumnos de la Universidad, las cuales podemos resumir de la forma siguiente:

- ◆ Los alumnos son responsables por el incumplimiento de las obligaciones impuestas por el Reglamento General de Inscripciones y el Reglamento General de Exámenes.
- ◆ Participar en desordenes dentro de la Escuela o faltar el respeto a Profesores.
- ◆ Prestar o recibir ayuda fraudulenta en exámenes de aprovechamiento.
- ◆ Falsificación de documentos escolares.

Debemos hacer notar que el Estatuto General de la U.N.A.M. omite señalar las causas de responsabilidad en que pudieran incurrir los investigadores. Por lo que consideramos conveniente que estas se señalen en el artículo 96 del Estatuto referente a los profesores.

Finalmente, en relación con la competencia del Tribunal en materia de revisión, el artículo 5 del Reglamento establece que “El Tribunal Universitario conocerá en revisión:

Sobre las amonestaciones impuestas a los alumnos en los términos del artículo 93 del Estatuto General, y

Sobre las resoluciones de los Consejos técnicos que impongan sanciones al personal académico en los términos de los artículos 108 a 112 del Estatuto del personal Académico.”

Si bien es cierto que la competencia del Tribunal actualmente esta establecida en su propio reglamento y que en el Estatuto General se dispone que los miembros del personal académico y la comunidad estudiantil son responsables ante el Tribunal Universitario, nos parece extraño que el Tribunal conozca en revisión de los asuntos que en realidad debería conocer directamente, ya que el procedimiento del Estatuto del Personal Académico esta instituido para sancionar a los trabajadores académicos cuando éstos han incurrido en alguna falta, lo cual de acuerdo al Reglamento del Tribunal y al Estatuto General es competencia directamente del Tribunal Universitario.

4.- SU INTEGRACION

El Tribunal Universitario es un órgano colegiado que actualmente varia su integración según se trate de asuntos de personal académico o de los alumnos. Tratándose de asuntos concernientes a los profesores, el Tribunal Universitario se integra por:

- Un Presidente, que será el más antiguo de los profesores del Consejo Técnico de la Facultad de Derecho;
- Un Vocal Permanente, que será el investigador de mayor antigüedad del Consejo Interno del Instituto de Investigaciones Jurídicas;

- Un Vocal Académico, que será: Para el caso de bachillerato, licenciatura e investigación, el profesor o investigador más antiguo del Consejo Técnico o Interno de la entidad de que se trate el asunto, salvo en la Facultad de Derecho y en el Instituto de Investigaciones Jurídicas, en que será designado por el Consejo Técnico Interno respectivo de entre sus miembros y para los programas de posgrado será el académico designado por su Comité Académico, o quien haga sus veces, de entre sus miembros;
- Un secretario, que será el Abogado General de la Universidad, quien tendrá derecho a voz y no a voto.

Quando el asunto corresponda a algún miembro de la comunidad estudiantil, además de los miembros arriba señalados, el Tribunal Universitario se integra:

- Tratándose del bachillerato y licenciatura, con los dos alumnos propietarios elegidos para el Consejo Técnico de la entidad a la que pertenezca el presunto infractor, y
- En programas de posgrado, con los dos alumnos elegidos para el Comité Académico respectivo, o para el que haga sus veces.

Las actividades de los integrantes del Tribunal Universitario, en especial del Abogado General y del profesor más antiguo del Consejo Técnico de la Facultad de Derecho, es decir del Secretario y del Presidente del Tribunal, ocasionaban que antiguamente la integración del mismo se diera únicamente en la teoría y no en la práctica, lo cual evidentemente repercutía en la resolución del asunto ya que las resoluciones se tomaban por mayoría de votos aun cuando algunos de los integrantes del Tribunal no habían conocido directamente el asunto, sin embargo reconocemos que en la actualidad todos los integrantes del Tribunal conocen y estudian todos y

cada uno de los asuntos que les son turnados, cumpliendo adecuadamente con lo ordenado por la Legislación Universitaria.

En el funcionamiento práctico del Tribunal Universitario encontramos la figura del Secretario Auxiliar, el cual es nombrado por el Abogado General y se encarga de auxiliar en casi todas las labores del Tribunal, auxilia en el desarrollo de las audiencias, en las notificaciones e incluso en los proyectos de resolución. Nos parece que el Secretario Auxiliar realiza una función importante dentro del Tribunal, sin embargo en toda la Legislación Universitaria no encontramos regulada su actuación, por lo que consideramos necesario que el Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor determine específicamente cuáles son las funciones que deberá realizar el Secretario Auxiliar del Tribunal.

No obstante que respecto a la integración del Tribunal Universitario el Reglamento mismo nos remite nuevamente al artículo 99 del Estatuto General, en el artículo 2 de dicho reglamento se dice que “Los miembros del Tribunal Universitario podrán excusarse con justa causa, y podrán ser recusados a solicitud de los interesados. El Tribunal conocerá de las excusas y recusaciones, aprobándolas o rechazándolas por mayoría de votos.

Para el caso de que se actualice algún impedimento que ocasione la excusa o recusación de un miembro del Tribunal, éstas se resolverán de conformidad con las reglas de suplencia establecidas en el presente Reglamento.”

Al igual que otros órganos colegiados, el Tribunal Universitario tiene prevista la forma de suplir las vacantes, ausencias o impedimentos de los miembros del Tribunal, así el artículo 3 del Reglamento del Tribunal Universitario de la Comisión de Honor señala que:

- ◆ “Si se trata del Presidente, por el profesor que le siga en antigüedad en el Consejo Técnico de la Facultad de Derecho;
- ◆ El Vocal Permanente, por el investigador que designe el Consejo Interno del Instituto de Investigaciones Jurídicas;
- ◆ El Vocal Académico: Para el caso del bachillerato, licenciatura e investigación, por el profesor o investigador, miembro del Consejo Técnico Interno que éstos designen o para los programas de posgrado, por el académico que designe el Comité académico respectivo, o quien haga sus veces, de entre sus miembros;
- ◆ La ausencia del Secretario, por la persona que éste designe;
- ◆ Los alumnos del Consejo Técnico, por sus suplentes, y
- ◆ Los alumnos pertenecientes a los Comités Académicos de Posgrado, o quien haga sus veces, por quienes estos últimos designen.”

Antes de las reformas al Reglamento del Tribunal era muy importante que se estableciera la forma de suplir las faltas o vacantes ya que el Tribunal Universitario funcionaba siempre en pleno; actualmente el artículo 6 del Reglamento establece que “Tratándose de asuntos del personal académico el Tribunal podrá funcionar con dos de sus integrantes y tratándose de alumnos con tres. En caso de ausencia del presidente y su Suplente, el Tribunal será presidido por el Vocal Permanente.”

5.- SU PROCEDIMIENTO

a) Remisión del Caso

De acuerdo a los artículos 7, 12 y 19 del Reglamento el procedimiento ante el Tribunal Universitario comienza con la remisión del caso que hagan las autoridades

universitarias a que se refiere el artículo 93 del Estatuto General, antes llamada consignación o mediante la interposición de la revisión interpuesta por los alumnos o por los miembros del personal académico, según se trate de combatir una sanción de amonestación interpuesta en los términos del artículo 93 del Estatuto General o una sanción interpuesta por los Consejos Técnicos en términos del artículo 112 del Estatuto del Personal Académico.

La remisión del caso, es el acto por el cual una autoridad universitaria hace del conocimiento del Tribunal Universitario la comisión de hechos que atentan contra la disciplina y tranquilidad de la comunidad universitaria, es decir, que constituyan infracciones a la Legislación Universitaria. Con relación a la denominación que actualmente utiliza el Reglamento del Tribunal, consideramos que si la actuación del Tribunal Universitario se asimila a la de un órgano jurisdiccional, la Legislación Universitaria bien podría utilizar el concepto de denuncia ya que como sabemos la denuncia es la participación de conocimiento; por lo anterior es que en el ámbito universitario la denuncia del caso sería el acto por medio del cual la autoridad universitaria hace del conocimiento del Tribunal la comisión de hechos considerados como faltas en la Legislación Universitaria.

De conformidad con el artículo 7 del Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor la remisión del caso será hecha por las autoridades universitarias a que se refiere el artículo 93 del Estatuto General, sin embargo puede suceder que las autoridades no hagan la consignación respectiva, a este respecto Niceto Alcalá Zamora opina que "Convendría admitir una denuncia facultativa ejercitable por los profesores del plantel y por los Consejos Técnicos, a fin de prevenir la contingencia de que por desidia, negligencia, amistad, compañerismo o incluso coparticipación en los actos reprimibles, el director de alguna facultad o

escuela deje de presentar la pertinente denuncia.”(41) Al respecto consideramos peligroso facultar a otras personas o grupos para llevar ante el Tribunal Universitario algún hecho que a su juicio constituya una falta, ya que cabría la posibilidad de que se utilice al Tribunal para fines personales o políticos; sin embargo, a efecto de poder establecer una denuncia facultativa como la llama Niceto Alcalá podría establecerse como causa de responsabilidad el hecho de presentar una denuncia o consignación notoriamente infundada o calumniosa.

Durante muchos años el término que se utilizó en la práctica del Tribunal para los casos de inconformidad de los alumnos o del personal académico respecto de alguna sanción que se les hubiera impuesto fue el de “apelación”, sin embargo éste no se encontraba expresamente en la legislación como una forma de poner en actividad el Tribunal Universitario, solamente se establecía que las resoluciones del Tribunal eran inapelables. Por lo anterior es que consideramos acertada la modificación que al respecto se hizo en el Reglamento, el cual expresamente señala el término que se debe utilizar.

En cuanto a la revisión diremos que, ésta es el acto por medio del cual los miembros del personal académico o los alumnos afectados por una resolución de los Consejos Técnicos, del rector y los directores, acuden al Tribunal Universitario para que se revoque o modifique la resolución que tomó la autoridad.

En cuanto al término para la remisión del caso y la interposición de la revisión, las reformas al Reglamento del Tribunal Universitario han sido considerablemente acertadas ya que antes solo se establecía el plazo que tenía el

41 - ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. “Observaciones Acerca del Funcionamiento del Tribunal Universitario”. Ob. cit. p. 259.

alumno inconforme para impugnar ante el Tribunal las resoluciones de las autoridades, el cual, era y sigue siendo de 15 días contados a partir del día siguiente de la fecha de la notificación de la providencia recurrida.

Respecto al término que tienen los miembros del personal académico, el artículo 112 del Estatuto del Personal Académico establece que las resoluciones del Consejo Técnico podrán ser recurridas ante el Tribunal Universitario siempre que el interesado presente su inconformidad dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que se le da a conocer la resolución. Lo anterior ocasionaba que antes de las reformas hubiera una duplicidad de términos ya que como se dijo el plazo que se señalaba en el Reglamento era de 15 días, sin embargo actualmente el artículo 20 del Reglamento textualmente establece que la revisión de las sanciones impuestas por los Consejos Técnicos a los miembros del personal académico deberá solicitarse en el plazo establecido en el artículo 112 del Estatuto del personal Académico, esto es en el término de 10 días hábiles.

En cuanto al Término que tienen las autoridades universitarias, es de resaltar el hecho de que en la Legislación Universitaria no se establecía el término para la presentación de la consignación, ahora remisión del caso, lo cual resultaba inequitativo y peligroso ya que llegado el caso se podía dejar al consignado en estado de indefensión, por ello es que consideramos conveniente que el actual artículo 7 del Reglamento señale que la remisión del caso debe hacerse dentro de los 5 días siguientes a aquel en que se tenga conocimiento de la presunta infracción y dentro de los 3 días siguientes en los casos en que se haya impuesto una sanción provisional.

Hemos dicho que la remisión del caso o interposición de la revisión son las dos formas que existen para llevar un caso concreto ante el Tribunal, por lo tanto consideramos que la primera etapa del procedimiento seguido ante el Tribunal Universitario inicia precisamente con la remisión del caso o con la revisión.

La forma de interponer la consignación y la apelación varía según la facultad, escuela o instituto de que se trate, y aunque generalmente se sigue, en la medida de lo posible, el orden y costumbre adoptadas en las demandas judiciales interpuestas ante verdaderos órganos jurisdiccionales, una carta, que reúna los elementos mínimos establecidos por la Legislación Universitaria, basta para poner en marcha al Tribunal.

El artículo 7 del Reglamento del Tribunal Universitario establece, que la remisión de los casos al Tribunal Universitario será hecha por las autoridades respectivas, “mediante escrito que contendrá la exposición de los hechos y las pruebas que se aporten para fundarlos”. Como vemos, la Legislación Universitaria no da los requisitos que debe contener el escrito de consignación, bastando solo con que se señale la exposición del problema y las pruebas que se tengan. Respecto al escrito en el que se recurre una resolución dictada por una autoridad universitaria, el artículo 112 del Estatuto del Personal Académico únicamente señala que el interesado debe presentar su inconformidad debidamente fundada.

Independientemente de que se sigan los lineamientos establecidos para la interposición de demandas ante un órgano jurisdiccional o no, en la práctica del Tribunal Universitario la autoridad universitaria como remitente y el alumno o miembro del personal académico como inconformes deberán, al dirigir su remisión uno y su inconformidad los otros, señalar el nombre del órgano universitario que

conoce del asunto, es decir, del Tribunal Universitario; cuando se trata de remisiones, el nombre de la autoridad que envía el asunto y el de quien cometió la falta, en el caso de la revisión el nombre del inconforme y el de la autoridad que emitió la resolución; los hechos en los que la autoridad por un lado, y el inconforme por el otro funden la remisión del caso y la revisión respectivamente; los fundamentos de derecho aplicables, y lo que la autoridad remitente y el inconforme soliciten ante el Tribunal Universitario.

Independientemente de la forma utilizada para la remisión del caso o de la revisión, el Presidente o el Secretario, al tener conocimiento de la remisión o de la interposición de la revisión, acordará su admisión describiendo el asunto de que se trate y en su caso convocará a los miembros del Tribunal, para la diligencia del derecho de audiencia previa, indicando el lugar, la fecha y la hora en que ésta deberá llevarse a cabo, ordenando además, se notifique a los interesados. (Artículo 8 del Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor). Aunque el Tribunal deberá ser convocado por el Presidente o el Secretario, cuando se trate de diligencias de mero trámite el Secretario podrá desahogarlas.

b)Notificación

De acuerdo al Diccionario de Derecho de Rafael de Piña, el emplazamiento es un "...acto procesal destinado a hacer saber al demandado la existencia de la demanda y la posibilidad legal que tienen de contestarla."(42) De esta forma cuando el Tribunal Universitario recibe una consignación o una apelación tiene la

obligación de hacérselo saber al consignado o a la autoridad que dicto la resolución apelada, para que así puedan manifestar lo que a su derecho convenga. La primer notificación que realiza el Tribunal tiene la finalidad de emplazar al alumno o miembro del personal académico o a la autoridad universitaria.

De acuerdo al artículo 9 del Reglamento del Tribunal Universitario “La notificación será hecha por el Secretario del Tribunal o la persona a quien éste comisione para el efecto, bajo su responsabilidad, de forma personal al presunto infractor, cuando menos con cinco días de anticipación a la fecha que se fije para la audiencia previa. Esta notificación será realizada, tratándose de los alumnos, en el domicilio señalado en la protesta universitaria a que se refiere el artículo 87 fracción I del Estatuto general; tratándose de los miembros del personal académico, ésta se realizará en el domicilio señalado en el expediente laboral. La notificación podrá efectuarse, además, en cualquier lugar en el que se encuentre el presunto infractor dentro de la U.N.A.M”.

Aunque desde el Reglamento anterior se especificaba la forma de hacer las notificaciones, fue practica del tribunal hacerlas de manera irregular, ya que a los consignados se les notificaba por teléfono o por medio de telegrama, notificando personalmente solo a las autoridades universitarias, omitiendo además señalar el procedimiento a seguir en caso de que no se encontrara al interesado, afortunadamente el Tribunal ha tratado de erradicar esas irregularidades. Actualmente el Reglamento del Tribunal contempla los casos en que el presunto infractor no quiera recibir la notificación o los casos en que no sea localizado, en ese sentido el artículo 10 señala que “ Si el presunto infractor se negare a recibir la notificación, para que ésta surta sus efectos, se leerá en voz alta ante la presencia de dos testigos plenamente identificados asentándose la razón respectiva en las

constancias. Cuando no sea posible localizar al presunto infractor en los términos del artículo 9º anterior, la notificación se publicará en la Gaceta UNAM, asentándose la razón respectiva en las constancias, con lo que se tendrá por practicada la notificación personal”.

En cuanto al contenido de la notificación, el Reglamento del Tribunal señala que ésta deberá contener: fecha, nombre del presunto infractor, identificando si se trata de alumno o académico; descripción de los hechos que dieron origen al procedimiento; fecha, hora y lugar en que se efectuará la diligencia del derecho de audiencia previa; lugar donde quedará el expediente para su consulta; nombre cargo y firma de quien la emite, Presidente o Secretario. Se acompañará una copia del escrito de remisión ante el Tribunal.

c)Contestación

Anteriormente una vez notificado el consignado, éste tenía un plazo de tres días para contestar el escrito de consignación, en ese sentido el artículo 10 del Reglamento del Tribunal Universitario señalaba que del escrito de consignación se daría vista por tres días al consignado, el cual debería exponer las defensas que tuviera, en un escrito, al cual también se acompañarían todas las pruebas documentales que aduciera. Nos llama la atención el hecho de que el Reglamento hablaba únicamente del plazo concedido al consignado, omitiendo mencionar cual era el plazo que se concedía a la autoridad universitaria para que diera contestación al escrito de apelación o inconformidad, por lo que creemos que era suficiente con especificar el plazo que tenía la autoridad para dar contestación al escrito de apelación, dejando subsistente la figura de la contestación, sin embargo en las reformas al Reglamento no se contempla que el alumno o miembro del personal

académico puedan dar contestación a los hechos que se les imputan, sino que serán oídos hasta el día de la audiencia.

d) Derecho de Audiencia Previa

Actualmente el reglamento del Tribunal no especifica que los alumnos o miembros del personal académico o incluso las autoridades universitarias, en los casos de revisión, tengan derecho a dar contestación por escrito a los hechos que se les imputan y que les fueron previamente notificados, en ese sentido resulta inexplicable que el legislador universitario omita conceder el derecho a la contestación ya que, independientemente de la oportunidad de defensa que se tenía, anteriormente en los escritos de contestación se señalaban las pruebas que serían presentadas por el presunto responsable.

Con el nuevo reglamento la etapa probatoria dentro del procedimiento del Tribunal Universitario, se reduce al ofrecimiento de pruebas, las cuales deben ofrecerse únicamente en los escritos de remisión del caso o de revisión, por la parte que pone en funcionamiento al Tribunal y al desahogo de las mismas, el cual se lleva a cabo durante la diligencia del derecho de audiencia previa.

Si bien consideramos que la omisión de la Legislación Universitaria constituye una gran desigualdad entre las partes dentro del procedimiento, la laguna en materia de pruebas va mas allá, ya que en todo el Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor no se especifica el tipo de pruebas que pueden aportarse ante al Tribunal. Creemos que a falta de disposición del Reglamento se deben seguir las reglas generales que inspiran al derecho procesal, por lo que si seguimos las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles para

el Distrito Federal encontramos que ante el Tribunal Universitario se podrán ofrecer la prueba confesional, la testimonial, la inspección, la presuncional, la documental, la pericial y en general todas aquellas pruebas que tengan por finalidad allegar al Tribunal los elementos necesarios para emitir una mejor resolución, siempre que no vayan contra la moral.

De acuerdo al nuevo Reglamento del Tribunal Universitario, la diligencia del derecho de audiencia previa se llevará a cabo sin formalidad especial el día establecido en el acuerdo de admisión de la remisión del caso o de la revisión hasta su conclusión, en dicha diligencia se oirá al presunto infractor y hasta entonces se le recibirán y desahogarán las pruebas que para tal efecto deberán preparar con anticipación los interesados, siempre y cuando tengan relación directa con los hechos.

Respecto del valor de las pruebas el artículo 101 del Estatuto General señala que “El Tribunal Universitario y la Comisión de Honor apreciarán libremente las pruebas, dictarán sus fallos de acuerdo con el derecho universitario y la equidad y aplicaran discrecional las sanciones, salvo en los casos en que estén expresamente señaladas”. De acuerdo a lo consignado por la Legislación Universitaria, en la practica del Tribunal la valoración de las pruebas presentadas por las partes se da en forma libre.

Aunque anteriormente el presunto responsable daba contestación a los hechos que se le imputaban y ofrecía pruebas con anterioridad al día de la audiencia y no obstante que el Reglamento del Tribunal Universitario no hacía referencia a la figura de los alegatos, el artículo 12 del mismo reglamento los hacía suponer al señalar que el Tribunal oíría personalmente, tanto a la autoridad quejosa como al consignado, en

la forma y término que el mismo Tribunal fijara; sin embargo el hecho de que el artículo 14 del actual Reglamento señale que en la audiencia previa se oirá al presunto infractor creemos que ésto no significa que se le este concediendo el derecho de expresar alegatos ya que la audiencia previa es la primera oportunidad que tiene el presunto infractor para oponer excepciones y en general para manifestar lo que a su derecho convenga.

Antes de pasar a la etapa resolutivea debemos señalar que de acuerdo al artículo 13 de su reglamento, el Tribunal tendrá absoluta libertad para allegarse las pruebas que considere convenientes para el mejor conocimiento y resolución de los asuntos de su competencia, sin embargo, el Reglamento no especifica el momento en que debe ordenarse la preparación y desahogo de dichas probanzas, por lo que entendemos que se deberán ordenar desde el acuerdo en que se admite la remisión o la revisión ya que de no ser así dichas pruebas no podrían desahogarse durante la audiencia previa, la cual como dijimos debe llevarse a cabo en el día programado para tal efecto y hasta su conclusión.

e)Etapa Resolutivea

Cuando se concluye la diligencia del derecho de audiencia previa, el Tribunal Universitario debe citar al presunto infractor para que se notifique de la resolución que recaerá al asunto, así el artículo 15 del Reglamento del Tribunal establece que “Concluida la audiencia con la presencia del presunto infractor, se le podrá citar para que acuda a notificarse de la resolución el día y hora que se señale para tales efectos.”

Aunque dicho artículo 15 del Reglamento establece que desde que se concluye la audiencia previa el Tribunal podrá citar al presunto infractor para que acuda a notificarse de la resolución que se emita, el mismo Reglamento, en su artículo 18, establece que la resolución será notificada a los interesados, en el domicilio señalado ante el tribunal, o en su defecto, se hará en los términos de los artículos 9 y 10 del reglamento y deberá hacerse del conocimiento de otras entidades y dependencias universitarias cuando corresponda. Entendemos que el Reglamento considere la posibilidad de notificar personalmente o por medio de la Gaceta UNAM al presunto infractor ya que el alumno o profesor pudo no haber sido citado para que se notifique el día de la audiencia ya que de acuerdo al nuevo Reglamento en el caso de que el presunto infractor no comparezca sin justa causa a la diligencia de derecho de audiencia previa, ésta se desahogará con los elementos que obren en el expediente o que simplemente no quiera acudir a notificarse.

Las resoluciones que emite el Tribunal Universitario en todo caso siguen los lineamientos establecidos para toda sentencia judicial, ya sea Civil, Penal, etc., es decir, las resoluciones del Tribunal contienen siempre un preámbulo, los resultados, los consideramos y los puntos resolutivos.

En el preámbulo se anota la fecha en que se emite la resolución, la integración del Tribunal que conoció del asunto y el nombre de las partes que intervinieron en el procedimiento. En el capítulo de resultados se vierten los datos históricos de todo el procedimiento, se hace una narración de todos los actos realizados por las partes y por el Tribunal, desde la admisión de la remisión del caso o revisión hasta el desarrollo de diligencia del derecho de audiencia previa. En la sección de considerados el Tribunal expresa los razonamientos jurídicos del caso concreto, exponiendo además de las conclusiones a las que ha llegado. Finalmente,

en los puntos resolutivos se concreta el sentido del fallo, en ellos encontramos la resolución final que adopta el Tribunal Universitario, dando por terminado el procedimiento y decidiendo la controversia y por lo tanto ordenando las sanciones que deberán aplicarse a los alumnos o miembros del personal académico u ordenando la ratificación o rectificación de la resolución emitida por la autoridad universitaria.

En cuanto al fondo, la resolución del Tribunal Universitario debe siempre dictarse de acuerdo con el derecho universitario y a la equidad, en ese sentido el artículo 101 del Estatuto General de la Universidad establece que tanto el Tribunal Universitario como la Comisión de Honor "...apreciarán libremente las pruebas, dictarán sus fallos de acuerdo con el derecho universitario y la equidad y aplicaran discrecionalmente las sanciones, salvo en los casos en que estén expresamente señaladas." Por su parte el Reglamento del Tribunal Universitario en su artículo 16 establece que el Tribunal Universitario deberá dictar sus resoluciones conforme a los elementos contenidos en el expediente de acuerdo con la Legislación Universitaria y la equidad dentro de los cinco días siguientes a la conclusión de la audiencia previa.

6.- Impugnación ante la Comisión de Honor

Antes de las reformas de diciembre de 1998, el artículo 100 del Estatuto General de la Universidad y el artículo 19 del Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor establecía que los fallos dictados por el Tribunal serían inapelables, sin embargo en esos mismos artículos encontrábamos dos excepciones a la regla, la primera consistía en que, tratándose de un asunto particularmente grave a juicio del rector de la Universidad, la sentencia podría ser revisada por la Comisión

de Honor, siempre que así lo solicitara el interesado. Una segunda excepción se encontraba en el segundo párrafo del mismo artículo 100, el cual establecía que cuando se tratara de profesores que tuvieran más de tres años de servicio, la sentencia que les separe de su cargo sería revisada de oficio por la Comisión de Honor, no surtiendo entre tanto sus efectos.

Con las reformas al Reglamento y al Estatuto General, actualmente todas las resoluciones dictadas por el Tribunal podrán ser recurridas por los interesados ante la Comisión de Honor, en ese sentido el artículo 100 del Estatuto establece que las resoluciones del Tribunal serán revisadas por la Comisión de Honor a solicitud de cualesquiera de los interesados, a excepción de la sanción de amonestación impuesta por el Rector y los directores de las entidades académicas, en los términos del segundo párrafo del artículo 93 del citado Estatuto.

De acuerdo a lo señalado en los párrafos anteriores, la Legislación Universitaria establece que la Comisión de Honor, es el órgano que conoce de las impugnaciones a las resoluciones del Tribunal Universitario, de ahí que resulte importante estudiar su funcionamiento.

Conforme al artículo 25 del Estatuto General de la Universidad, la Comisión de Honor es una de las nueve comisiones permanentes del Consejo Universitario, la cual, de acuerdo a lo establecido anteriormente, tiene la función de revisar las resoluciones dictadas por el Tribunal Universitario, en los casos y condiciones establecidas por la propia Legislación Universitaria, por lo tanto, podemos afirmar que la competencia de la Comisión de Honor la encontramos regulada en el artículo 100 del Estatuto general, el cual, como ya establecimos señala que las resoluciones del Tribunal Universitario serán revisadas por la Comisión de Honor a excepción de

la sanción de amonestación. Por su parte el artículo 24 del Reglamento del Tribunal establece que “La Comisión de Honor del Consejo Universitario revisará las resoluciones emitidas por el Tribunal Universitario, en los términos de los artículos 100 y 101 del Estatuto General.”

Es importante señalar que según el segundo párrafo del artículo 100 del Estatuto General, cuando se trate del personal académico que tenga más tres años de servicios, la resolución que le separe de su cargo será revisada de oficio por la Comisión de Honor, en términos del Reglamento, no surtiendo entre tanto sus efectos. Al respecto consideramos que, independientemente de que el personal académico tenga uno, dos o diez años laborando en la Universidad Nacional y de que la resolución emitida por el tribunal sea revisada de oficio por la Comisión, es muy grave que expresamente el Reglamento confirme que el Tribunal Universitario esta facultado para separar de su cargo a trabajadores académicos.

Como se desprende de la propia legislación, la competencia de la comisión de Honor ya no se limita a los casos subjetivamente considerados como graves por el rector, como se hacía anteriormente, sino que ahora todos los alumnos o miembros del personal académico que consideren que han sido afectados por una resolución del Tribunal Universitario tienen derecho a solicitar a la Comisión de Honor revise dicha resolución, sin embargo consideramos que absolutamente todos los casos deberían poder ser revisados por la Comisión ya que una simple amonestación impuesta por el Rector o algún otra autoridad universitaria y ratificada por el Tribunal puede ser grave para algunos miembros de la comunidad universitaria, por ejemplo, un profesor o investigador con una excelente trayectoria al que se le anote una amonestación en su expediente, amonestación que de acuerdo a la legislación puede hacerse del conocimiento de otras dependencias universitarias.

Respecto de la integración de la Comisión de Honor, como una de las Comisiones Permanentes, el artículo 17 del Reglamento del H. Consejo Universitario dispone que "... Por cada uno de los miembros propietarios de las comisiones, se designará un suplente, procurándose que todos los consejeros formen parte de una comisión". La Comisión de Honor se integrará por un número igual de miembros titulares y suplentes. La designación de los consejeros que forman la Comisión de Honor las realiza el propio Consejo a propuesta del Rector; una vez que se ha integrado la Comisión, internamente se elige al Presidente y al Secretario de la misma, lo cual se hace desde el momento mismo de celebrar su sesión de instalación.

Al igual que en el Tribunal Universitario, los miembros de la Comisión de Honor podrán excusarse y ser recusados, siempre que se alegue justa causa. De las excusas y recusaciones conocerán los restantes miembros de la Comisión que estén presentes en la sesión y resolverán por mayoría de votos. Las vacantes, ausencias o impedimentos de los miembros propietarios se cubrirán por los suplentes en orden alfabético.

En cuanto al procedimiento de revisión que realiza la Comisión de Honor éste es sumamente sencillo y breve, la Comisión no cuenta con un procedimiento de naturaleza procesal como el del tribunal Universitario. La revisión se pedirá por cualesquiera de los interesados, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que se notifique la resolución, ante el Tribunal Universitario, el cual recibirá la solicitud y la remitirá en un plazo de tres días a la Comisión de honor, acompañándola del expediente que sirvió de base para emitir la resolución; en los casos en que la Comisión conozca de oficio, el tribunal o el Consejo Técnico respectivo deberán

enviar, en un plazo de tres días y sin que medie solicitud del afectado, el expediente que sirvió de base para la resolución.

Una vez que se ha radicado el asunto, la Comisión de Honor se concreta únicamente al estudio del expediente formado en primera instancia en vista de los agravios hechos valer por el ocursoante, ante la Comisión no se pueden alegar nuevos hechos, ni aportar nuevas pruebas, lo anterior de acuerdo al artículo 29 del Reglamento el cual establece que “En el procedimiento de revisión ante la Comisión de Honor no se podrán alegar nuevos hechos, ni aportar nuevas pruebas.”

La resolución que dicta la Comisión tiene carácter de definitiva y debe pronunciarse en un término de ocho días hábiles, contados a partir de la fecha de radicación, en ese sentido el artículo 28 del Reglamento del Tribunal establece que “La Comisión de Honor, previo análisis del expediente correspondiente, confirmará, modificará o revocará la resolución dictada por el Tribunal universitario o por el Consejo Técnico correspondiente, en el plazo de ocho días contados a partir de la fecha de la sesión en que conozca del asunto.” Al igual que el Tribunal Universitario, la Comisión de Honor dicta sus resoluciones de acuerdo al derecho universitario y a la equidad, debe expresar sus fundamentos y esta obligada a comunicar a los interesados, por conducto del Tribunal Universitario, el sentido de su fallo, el cual puede darse en cualquiera de los siguientes sentidos:

- ◆ Anulación de la resolución de primera instancia, solicitando la reposición del procedimiento al Tribunal.
- ◆ Absolver en caso de que el Tribunal hubiera condenado.
- ◆ Condenar en caso de que el Tribunal hubiera absuelto.
- ◆ Atenuar o agravar la sanción impuesta en primera instancia.

Al ser la Comisión de Honor un órgano de segunda instancia consideramos conveniente la realización de una audiencia de alegatos, en la que se escuche personalmente al interesado, que permita a la Comisión un mejor conocimiento del asunto y que lleve a una mejor resolución; en ese mismo sentido creemos conveniente se faculte a la Comisión para poder recibir pruebas supervenientes, las cuales dependiendo de su naturaleza podrían anexarse al escrito de inconformidad y ser desahogadas en la audiencia de alegatos.

CAPITULO IV

LA PROTECCION LABORAL DEL PERSONAL ACADEMICO

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo regula de forma especial las relaciones laborales en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, en el caso particular de la Universidad Nacional Autónoma de México existen diversos ordenamientos que norman aun más específicamente las relaciones de trabajo de la Institución y su personal, independientemente de que se trate de trabajadores administrativos o académicos.

En el presente capítulo daremos cuenta de la protección laboral del personal académico de la Universidad, para lo cual tomaremos en consideración la Constitución Política, Legislación Universitaria vigente, el Contrato Colectivo del Personal Académico, tesis y jurisprudencias aplicables, ordenamientos que de alguna forma contienen las disposiciones reguladoras del trabajo académico dentro de la U.N.A.M..

1.- LA RELACION ACADEMICA Y LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA

Como ya se ha establecido anteriormente, el artículo 3 de la Constitución Política, en su fracción VIII señala que: "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; determinaran sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere."

Nos parece importante destacar que es, precisamente desde nuestra Carta Magna que se hace la distinción entre las relaciones académicas y las laborales, ya que si bien la primera parte de la fracción VIII del artículo 3 hace referencia a la autonomía de las Universidades e Institutos de Educación Superior Autónomos por Ley para gobernarse a sí mismas y para la administración de su patrimonio, desde el punto de vista académico, la autonomía universitaria radica en la facultad de fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico.

Como se ha establecido, el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad establece que: "Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley federal del Trabajo." La Ley Orgánica resulta confusa en cuanto a que en la última parte del artículo en referencia se dice que los derechos del personal académico no podrán ser inferiores a los que concede la ley laboral, por ello sería conveniente que la misma Ley Orgánica hiciera la distinción entre las relaciones académicas y las laborales de su personal académico.

En este sentido, es precisamente el Estatuto del Personal Académico el ordenamiento que se debe encargar en lo particular de regular lo referente al ingreso,

promoción y permanencia del personal académico; así como de establecer los derechos y obligaciones del personal, los cuales deben ser estrictamente académicos, dejando al Contrato Colectivo del Personal Académico vigente lo concerniente a los temas carácter laboral, lo cual en la actualidad no es así.

La Universidad Nacional Autónoma de México ha establecido, acorde a su autonomía académica, los mecanismos necesarios para constituir su planilla docente y de investigación. así las formas para ingresar a la Universidad en términos generales son las siguientes:

- 1.- A través de concurso de oposición abierto: Es el procedimiento público por el cual se puede llegar a formar parte del personal académico como profesor o investigador.
- 2.- Excepcionalmente por designación del Director en cuestión, previa opinión y aprobación de los Consejos Técnicos respectivos.

De acuerdo a lo anterior los Tribunales laborales han establecido los siguientes criterios:

POTESTAD PARA DETERMINAR LOS CRITERIOS DE ELECCION DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

En virtud de su autonomía, la Universidad Nacional Autónoma de México, en términos de los artículos 3, fracción VIII Constitucional y 353 de la Ley Federal del Trabajo, tiene la potestad para fijar, no solo las condiciones de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, mediante las disposiciones de su Ley Orgánica, los estatutos y reglamentos que de ella emanen, sino también el arbitrio para determinar los criterios de valoración establecidos en el artículo 68 del Estatuto del Personal Académico, cual o cuales tomarán en cuenta al formular sus dictámenes las diversas comisiones encargadas de seleccionar al ganador del

concurso de oposición correspondiente de acuerdo con sus necesidades de institución dedicada a la enseñanza.(43)

TRABAJADORES ACADEMICOS DE LA UNAM. ACCION ENCAMINADA A QUE SE RECONOZCA LA RELACION LABORAL POR TIEMPO INDETERMINADO, ELEMENTOS PARA SU PROCEDENCIA.

Acorde con el artículo 353-I de la Ley Federal del Trabajo, para que un trabajador académico al servicio de las universidades o instituciones autónomas por Ley, pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, se requiere que la tarea que realice tenga ese carácter y que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan. Desde esa perspectiva, si un trabajador de ese tipo ejercita acción, demandando el reconocimiento de que su relación de trabajo debe ser considerada por tiempo indeterminado y solo apoya su reclamación en señalar que sus labores son permanentes, pero no alega ni acredita que hubiera aprobado la evaluación académica respectiva, a la que se refiere la legislación aplicable como requisito para ser sujeto de una relación por tiempo indeterminado, es dable establecer que no se demuestra la procedencia de la acción.(44)

Como una segunda manifestación de la autonomía universitaria en el ámbito académico se encuentra la promoción y definitividad, entendiendo a la primera como el ascenso de categoría y/o nivel en una determinada figura académica; mientras que la definitividad se refiere a la permanencia que puede llegar a tener el personal académico en una determinada figura.

43.- Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 5530/87. Luisa Gabriela del Valle Díaz Muñoz. Unanimidad de Votos.- Ponente Rafael Barredo Pereira. 23 de agosto de 1988. - Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo II, Julio - Diciembre de 1988, segunda parte, pag. 612.

44.- Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 10677/93. Universidad Nacional Autónoma de México. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. 25 de enero de 1994. Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIII, mayo de 1994, pag. 559.

Con relación a la promoción y definitividad, el Estatuto del Personal Académico señala que el concurso de oposición cerrado es el procedimiento de evaluación mediante el cual los profesores o investigadores pueden ser promovidos de categoría o de nivel o adquirir la definitividad de acuerdo a los requisitos que establezca el propio Estatuto.

Respecto a la promoción y definitividad también los Tribunales han ya establecido el criterio siguiente:

NOMBRAMIENTOS Y CONTRATOS DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNAM. SE RIGEN POR LA LEY ORGANICA, ESTATUTOS Y REGLAMENTOS DE LA PROPIA INSTITUCION.

Las características de los nombramientos y contratos que rigen la situación jurídica del personal docente en la Universidad Nacional Autónoma de México, se encuentran reguladas por las disposiciones de la Ley Orgánica de dicha institución y los Estatutos y Reglamentos que de la propia Ley emanen, los cuales, en la parte conducente, indican los procedimientos internos para que las designaciones de profesores o investigadores adquieran el carácter de definitividad, exigiéndose en todo caso el cumplimiento de los requisitos de prueba de oposición o procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los contratados.(45)

Como consecuencia del mandato constitucional y legal, se debe entender que las relaciones académicas de la Universidad Nacional, al ser éstas resultado de la autonomía universitaria, son y deben ser siempre materia de la Ley Orgánica, de los

45 - Sexta Época, Quinta Parte. Vol. LXX. Pag. 40. Amparo Directo 495/61 Universidad Nacional Autónoma de México, 1 de abril de 1963. Unanimidad de 4 Votos - Ponente: Angel Carvajal.
Séptima Época, Quinta Parte. Vol. 133-138, Pag. 97. Amparo Directo 3650/67 Universidad Nacional Autónoma de México, 18 de febrero de 1970. 5 Votos.- Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tanayo.
Vol. 133-138, pag. 75. Amparo Directo 5048/79. Bernardo Antonio Muñoz Riverhol. 27 de febrero de 1980. Unanimidad de 4 Votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.
Vol. 133-138, pag. 75. Amparo Directo 7323/79. Universidad Nacional Autónoma de México, 5 de marzo de 1980. 5 Votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.

Estatutos y Reglamentos internos de la Institución, los cuales deben contener además los derechos y obligaciones de naturaleza académica.

2.- APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La Universidad Nacional Autónoma de México como corporación pública dotada de plena capacidad jurídica tiene, de acuerdo a su Ley Orgánica, derecho para organizarse como lo estime mejor, dentro de los lineamientos generales señalados en la misma Ley. es precisamente para una mejor organización que la Universidad crea sus propias leyes y reglamentos, los cuales se encargan de regular todas las actividades dentro de la Institución.

En el ámbito laboral, la Universidad ha creado diversos estatutos con el fin de regular las relaciones de trabajo con su personal, así en el artículo 13 de la ley Orgánica de 1945 se establece que: “Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo.”

De acuerdo a lo establecido por el artículo 13 de la Ley Orgánica, las relaciones laborales de la Universidad con su personal académico se regulan por el Estatuto General de la U.N.A.M., ordenamiento en el que por cierto, se consigna al Tribunal Universitario como el órgano interno encargado de la disciplina universitaria; en ese sentido el artículo 93 del Estatuto General establece que los miembros del personal académico serán responsables ante el Tribunal Universitario.

Por otra parte, el Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. específicamente establece en su artículo 1º que: “Este estatuto regirá las relaciones

entre la Universidad y su personal académico, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 13 y 14 de la Ley orgánica y con el Título Cuarto del Estatuto General de la U.N.A.M.”

En relación con la función disciplinaria del personal docente, el Estatuto del Personal Académico establece como competente al Consejo Técnico de la dependencia en la que este adscrito el trabajador académico y al Tribunal Universitario como órgano de segunda instancia; así el artículo 110 del estatuto en mención establece que: “Cuando se considere que un miembro del personal académico ha incurrido en una causa de sanción:

El director de la dependencia lo comunicará por escrito y en forma razonada al Consejo técnico, acompañando las pruebas que estime conducentes;

Dicho consejo correrá traslado al interesado para que dentro de los 15 días hábiles siguientes a la recepción de los documentos, conteste por escrito lo que a su derecho convenga, anexando las pruebas que tenga en su favor.

El consejo podrá ordenar que se practique cualquier diligencia o se desahogue cualquier prueba, antes de dictar su resolución. Esta deberá producirse a más tardar en 15 días hábiles a partir de la recepción de la última prueba.”

Por su parte el art. 112 señala que las resoluciones del Consejo Técnico podrán ser recurridas ante el Tribunal Universitario, siempre que el interesado presente su inconformidad de acuerdo a lo establecido por la propia ley.

Como se desprende de los párrafos anteriores tal parece que las relaciones laborales del personal académico y la Universidad Nacional se encuentran reguladas por los estatutos internos existentes, los cuales como vimos, señalan los procedimientos que deben seguirse en caso de que se cometa alguna falta por parte del personal académico, sin embargo, la Universidad tiene celebrado con las Asociaciones Autónomas del Personal Académico (AAPAUNAM) un Contrato

Colectivo de Trabajo, mismo que de acuerdo a sus cláusulas también rige las relaciones de trabajo de los trabajadores docentes.

Efectivamente, el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por la Universidad Nacional Autónoma de México y las AAPAUNAM, establece en su cláusula N°. 1, Materia del Contrato, que: “Las relaciones laborales entre la UNAM y su personal académico, se rigen por el presente Contrato Colectivo de Trabajo. En lo no previsto se aplicarán las disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la UNAM, en los términos del artículo 3º Fracción VII, constitucional, así como la Legislación Universitaria y Laboral aplicables.”

En nuestra opinión, dos cosas sobresalen en la cláusula primera del Contrato Colectivo, en primer término el hecho de especificar perfectamente la materia del contrato, es decir, de señalar concretamente que las relaciones laborales del personal académico y la Universidad estarán reguladas exclusivamente por el Contrato Colectivo y solo en caso de lo no previsto, se aplicará la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, omitiendo mencionar tanto a la Ley Orgánica de la Universidad como a los diversos estatutos internos existentes.

En segundo término resulta interesante la diferenciación que se hace entre los aspectos académicos y los laborales, señalándose en el Contrato que los asuntos de naturaleza académica quedan reservados exclusivamente a la UNAM de acuerdo a lo establecido por el artículo 3º constitucional, por la Legislación Universitaria y por la Legislación Laboral. De acuerdo a lo anterior los asuntos que sean de carácter exclusivamente laboral deberán tratarse de acuerdo a lo expresado en el Contrato Colectivo de Trabajo, lo cual implicará siempre, como lo veremos más adelante, la intervención de las AAPAUNAM.

Con relación a la bilateralidad en todo lo concerniente a la materia laboral, el propio Contrato Colectivo en su cláusula 8, Titularidad y Administración del Contrato Colectivo, expresamente señala que: “La UNAM reconoce a la AAPAUNAM como titular y administrador del Contrato Colectivo de Trabajo por representar el genuino interés gremial de la mayoría del personal académico y en consecuencia, se obliga a tratar con los representantes del sindicato debidamente acreditados, todos los conflictos laborales que surjan entre ella y el personal académico en términos de la ley.”

En el mismo sentido la cláusula 9, Nulidad de Acuerdos individuales, establece que: “Todos los asuntos que surjan de la relación laboral colectiva o individual regulada por este contrato, serán tratados exclusiva e invariablemente entre la UNAM y AAPAUNAM; sin perjuicio de lo dispuesto por la ley. En consecuencia los acuerdos celebrados sin intervención de la AAPAUNAM y que contravengan las disposiciones de la ley o de este contrato serán nulos de pleno derecho.”

Cuando todo parece indicar que las cláusulas 1, 8 y 9 del Contrato Colectivo han establecido de forma clara y precisa la aplicación de dicho contrato a las relaciones laborales entre la UNAM y su personal académico, así como el reconocimiento expreso de la AAPAUNAM y de la UNAM como las partes que deberán tratar siempre todos los conflictos laborales del personal académico, encontramos la cláusula 11, Legislación Aplicable, la cual desde nuestro punto de vista genera confusión respecto de los ordenamientos aplicables en el ámbito laboral, así, la cláusula 11 establece “Las cuestiones estrictamente laborales de las relaciones entre la UNAM y sus trabajadores académicos, se rigen exclusivamente por los siguientes ordenamientos citados en forma enunciativa: el artículo 3º Fracción VII y el apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma

de México, la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, el Estatuto General, el Estatuto del Personal Académico, el presente Contrato Colectivo y las demás disposiciones que bilateralmente acuerden la UNAM y AAPAUNAM.

El presente contrato deja sin efecto los anteriores y solo subsistirán los pactos suscritos por las partes con anterioridad en lo relativo a prestaciones que sean superiores a las que establece el propio contrato.”

Si bien en la cláusula 1 del Contrato se establece a éste como el instrumento normativo de las relaciones laborales de la Universidad y su personal docente y se da a la Constitución Política y a la Ley Federal del Trabajo el carácter de supletorias, el mismo contrato se contradice en su cláusula 11, lo cual genera confusión respecto de la aplicabilidad en materia laboral de la Ley Orgánica, del Estatuto General y del Estatuto del Personal Académico. No obstante lo consignado en la cláusula 11, consideramos que en materia laboral se debe aplicar única y exclusivamente el Contrato Colectivo de Trabajo, y de forma supletoria la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, dejando a la Ley Orgánica y a los Estatutos como los instrumentos reguladores de las cuestiones estrictamente académicas de las relaciones entre la UNAM y sus trabajadores académicos.

Con relación a la aplicabilidad del Contrato Colectivo de Trabajo por encima del Estatuto General y del Estatuto del Personal Académico hay ya precedente en los Tribunales Laborales; en 1995 el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al estudiar en amparo un asunto en el cual un trabajador académico demanda a la UNAM su reinstalación, argumentando haber sido despedido sin dar cumplimiento a lo previsto por la Legislación Universitaria y en el que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, no obstante la existencia del Contrato Colectivo, resuelve argumentando que se rescindió injustificadamente al trabajador, ya que no se dio cumplimiento a lo estipulado en la Legislación Universitaria, específicamente a los Estatutos del Personal Académico de la UNAM;

estableció que “No asiste razón a la responsable porque las disposiciones estatutarias no son las aplicables al caso porque si bien en los mismos se establece que el director de la dependencia respectiva carece de facultades para rescindir la relación laboral de los trabajadores, esto es solo en el caso de que incurran en sanciones por actos realizados en el ámbito académico exclusivamente, pero como los hechos que se atribuyeron al demandante tienen que ver estrictamente con su vínculo laboral es claro que no tienen aplicación en el caso las disposiciones estatutarias citadas en virtud de que las relaciones laborales en la demanda se rigen por el contrato colectivo de trabajo, y se rescindió la relación laboral del demandante con apoyo en diversas fracciones del artículo 47 de la ley laboral, así como en las cláusulas 22 y 23 de dicho pacto y lo que debía determinar la junta es si se cumplieron o no las disposiciones contractuales, y al no hacerlo así el laudo impugnado deviene incongruente y violatorio de garantías.”(46)

3.- EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

Aunque el Estatuto General de la UNAM y el Estatuto del Personal Académico establecen sus propios procedimientos para sancionar a los miembros del Personal Académico, que incurran en una falta, es importante señalar que de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, ordenamiento rector de las relaciones laborales de la UNAM y su personal docente, la determinación de sancionar a un trabajador deberá estar jurídicamente fundada y motivada, a través de un procedimiento de investigación administrativa, el cuál permitirá, en su caso acreditar los hechos en que incurrió el trabajador en cuestión.

46.- Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 343/95.- Universidad Nacional Autónoma de México.- Tercero perjudicado: De Jesús Hernández Manuel.- Expediente Laboral - 081/93 Bis. Criterio obtenido en la ejecutoria emitida en el amparo de referencia.

El procedimiento de Investigación Administrativa se encuentra regulado en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico en el capítulo IV, cláusulas 22 y 23 y lo consideramos como el medio que tienen los titulares de las dependencias, el trabajador y sus representantes para esclarecer o comprobar un hecho, conducta, acción, u omisión por parte de los trabajadores docentes que amerite ser sancionada conforme lo previsto en los ordenamientos legales y contractuales correspondientes.

Dentro del capítulo IV del Contrato Colectivo del Personal Académico, la cláusula 22 establece los lineamientos generales acerca de los procedimientos internos en caso de suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral, así en los primeros párrafos de dicha cláusula se dice que “Todos los asuntos laborales que surjan entre la UNAM y los trabajadores académicos a su servicio se tratarán con el propio trabajador y los representantes de AAPAUNAM en cada dependencia, sin perjuicio de lo dispuesto por la ley; estos últimos harán las intervenciones necesarias a favor del trabajador académico formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas conducentes.

El representante de la UNAM deberá resolver en un término máximo de 15 días hábiles contados a partir de la fecha en que reciba la petición o solicitud sindical o del trabajador; la resolución que pronuncie el representante de la UNAM deberá ser escrita y fundada expresando con claridad las razones en que se haya basado.

Respecto a las causas de suspensión, rescisión, y terminación de la relación laboral entre la U.N.A.M. y sus trabajadores académicos se estará a lo previsto por la Ley Federal del Trabajo.

En ningún caso se podrá rescindir la relación laboral de un trabajador académico si no se han agotado antes las instancias internas previstas en este contrato desde la investigación administrativa hasta el dictamen de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución...”

De forma somera la cláusula 22 del contrato señala las formalidades que deben tomarse en cuenta en el seguimiento de un procedimiento de investigación administrativa y es en la cláusula 23 donde el Contrato Colectivo nos da específicamente los lineamientos que deberán observarse durante la tramitación, desahogo y resolución del procedimiento administrativo.

La cláusula 23, Procedimiento para la Realización de la Investigación Administrativa, establece que "Cuando se considere que un trabajador académico ha incurrido en alguna falta, no deberá aplicarse ninguna sanción, sino hasta que el titular de la dependencia respectiva o sus representantes autorizados en los términos de la fracción XIV de la Cláusula número 2 y 10 en lo conducente del presente Contrato lleve a cabo una investigación administrativa en días y horas hábiles. Previamente se deberá notificar al interesado y a AAPAUNAM con copia al representante de área correspondiente en su caso, en los domicilios que tengan registrados en al UNAM, o bien, al trabajador podrá hacerse en el lugar en el que se encuentre. A esta investigación podrá comparecer AAPAUNAM y en ella se aportarán los elementos de prueba necesarios para proceder. Deberá realizarse en el plazo máximo de diez días hábiles contados a partir de la fecha en que el titular o sus representantes autorizados en términos de la fracción XIV de la Cláusula número 2 y 10 en lo conducente del presente Contrato, tengan conocimiento de la falta. Vencido este plazo sin concluirse la investigación, ya no podrá aplicarse sanción alguna.

La notificación a que se refiere el párrafo anterior, será hecha con una anticipación mínima de tres días hábiles, señalándose con toda precisión las faltas imputadas y los fundamentos legales y contractuales del caso.

La investigación administrativa a que se refiere esta Cláusula se practicará dentro del turno y preferentemente dentro del horario de labores del trabajador académico investigado.

La UNAM se obliga a no aplicar sanción alguna al personal académico afectado que está dentro de este supuesto, hasta en tanto no se concluya la investigación administrativa.

Si la UNAM aplica una sanción sin cumplir lo dispuesto en esta Cláusula, no tendrá efecto legal alguno.”

Del contenido de la cláusula 23 del Contrato Colectivo así como de lo observado en la practica de las investigaciones administrativas que se llevan a cabo en la Universidad se desprende que el inicio desarrollo y conclusión del procedimiento de investigación se realiza de acuerdo a lo siguiente:

El procedimiento de investigación administrativa iniciará:

- A) Tratándose de faltas de asistencia sin causa justificada o sin permiso, a partir de que el trabajador incurre en la cuarta falta consecutiva o en la sexta falta no consecutiva dentro de un periodo de 30 días.
- B) Tratándose de otras faltas o causales de rescisión en que incurran los trabajadores, será a partir de que el titular de la dependencia o sus representantes tengan conocimiento de los hechos, debiéndose elaborar al efecto un acta administrativa de los mismos, documento cuya fecha determinará el inicio de la investigación administrativa, ya que es a partir de ese momento en que el titular de la dependencia o sus representantes tienen conocimiento de las supuestas faltas en que incurrió el trabajador.

En ambos casos, el procedimiento de investigación deberá iniciarse y concluirse dentro del término de diez días establecido en el Contrato Colectivo, contados a partir de la última inasistencia injustificada o a partir del momento en que se tuvo conocimiento de los hechos que pudieran constituir una falta del trabajador, dentro de los diez días las autoridades universitarias deberán:

- A) Levantar el acta administrativa de hechos debidamente fundada y motivada en relación con las faltas en que incurrió el trabajador, dando inicio con la misma de manera formal al procedimiento.
- B) Reunir todos los elementos que se juzguen convenientes para el esclarecimiento de los hechos, integrándose un expediente para tal efecto.
- C) Elaborar el citatorio correspondiente para el trabajador con copia para la representación sindical a efecto de que acudan a la Audiencia de Investigación Administrativa, el citatorio contendrá los hechos imputados al trabajador y los fundamentos legales y contractuales del caso. La notificación hecha a los trabajadores y a la representación sindical deberá hacerse en forma personal, cuando menos con tres días de anticipación a la fecha señalada para la celebración de la audiencia. En caso de que el trabajador y/o la representación sindical se negaren a recibir el citatorio, se levantara el acta correspondiente, constando en ella la declaración de las personas que presenciaron la entrega del citatorio y la negativa a recibirlo.
- D) Celebrar la audiencia de investigación administrativa en la fecha y hora señaladas, dejando constancia de su desahogo mediante el levantamiento de un acta.
- E) Elaborar y emitir el resolutivo mediante el cual se informe al trabajador el resultado del procedimiento de investigación administrativa.
- F) Notificar la resolución al trabajador con copia para la delegación sindical en la dependencia de adscripción del trabajador. En caso de que el trabajador se negase a recibir el resolutivo, se deberá levantar un acta en la que se haga constar su negativa, si está fuera por parte de su representación, el aviso se hará a través de la oficialía de partes del propio Comité Ejecutivo del A.A.P.A.U.N.A.M.

Tal como lo consigna el Contrato Colectivo, la Universidad Nacional no debe aplicar a sus trabajadores académicos sanción alguna hasta en tanto no se realice y concluya la investigación administrativa, por lo tanto una vez notificado al

trabajador el resolutivo, se aplicará la sanción impuesta al trabajador, trátese de amonestación por escrito, suspensión o rescisión de la relación laboral.

Con relación a lo establecido en el párrafo anterior los Tribunales Laborales han dictado la siguiente jurisprudencia:

INVESTIGACION ADMINISTRATIVA EN CASO DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. OMISION DE LA. IMPLICA INJUSTIFICACION DEL DESPIDO.

Si un Contrato colectivo de trabajo exige como requisito para la validez de la rescisión de la relación laboral que se haga una investigación, no puede omitirse tal investigación, ya que carecería de objeto la existencia de la cláusula respectiva del Contrato Colectivo, que rige las resoluciones entre patrón y trabajadores, si su observancia quedara al prudente arbitrio del patrón, pues el espíritu de dichas disposiciones es precisamente dar oportunidad al trabajador de defenderse de las faltas que se les imputan.

Consiguientemente si el patrón no lleva a cabo la investigación ha que se ha comprometido por medio del Contrato Colectivo antes de rescindir el Contrato Individual que lo liga con sus trabajadores esto bastará para considerar que el despido fue injustificado. (47)

Es en realidad muy importante que el propio Contrato Colectivo establezca que toda sanción que la Universidad imponga sin cumplir con lo establecido en la cláusula 23, Procedimiento para la Realización de la Investigación Administrativa, no tendrá efecto legal alguno ya que aunque el Estatuto General, el Estatuto del Personal Académico y el Reglamento del Tribunal Universitario establezcan los

47.- Séptima época, quinta parte, vols. 157-162, pág. 31. Amparo Directo 2760/80 Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 157-162, pág. 69. Amparo Directo 2303/81 Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 163-168, pág. 26. Amparo Directo 4746/81 Fermín Mares Juárez. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 163-168, pág. 26. Amparo Directo 670/82 Armando Almeida Anaya. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 163-168, pág. 26. Amparo Directo 701/82 Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.

procedimientos a seguir en caso de que un trabajador académico incurra en alguna falta consignada en la Legislación Universitaria, de acuerdo al Contrato Colectivo del personal Académico no podrá sancionarse a los trabajadores si no es de acuerdo a lo establecido por el mismo Contrato, ya que independientemente de la sanción que se imponga al trabajador académico, ésta se encontrará dentro de su ámbito laboral.

4.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADEMICO

Los derechos y obligaciones que se producen como consecuencia de la relación académica existente entre la Universidad y su personal académico están regulados en el Estatuto del Personal Académico, el cual, como se señala en su oportunidad, erróneamente contiene también algunos derechos de carácter estrictamente laborales.

El artículo 6 del Estatuto del Personal académico señala que serán derechos de todo el personal académico los siguientes:

I.- Realizar sus actividades de acuerdo con el principio de libertad de cátedra e investigación, de conformidad con los programas aprobados por el respectivo consejo técnico, interno o asesor.

El personal académico tiene derecho a impartir sus clases de forma libre, apegándose a los programas de estudio aprobados por el consejo técnico respectivo; visto de otra forma, es una obligación de los trabajadores académicos seguir los lineamientos que la Universidad establece para la realización de sus fines, con ello, cumpliendo con la autonomía universitaria.

II.- Percibir la remuneración correspondiente a su nombramiento o contrato; los aumentos generales y los establecidos por razón de antigüedad.

Evidentemente que la fracción II se refiere al salario que por concepto de su trabajo debe recibir el profesor o investigador, consecuentemente esta fracción no tiene razón de existir en el Estatuto del personal Académico. Acorde a lo establecido en la fracción segunda el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico dispone que los salarios de los trabajadores académicos al servicio de la institución, deberán ser uniformes para cada nivel y dentro de su categoría.

III.- Obtener, de acuerdo con los recursos presupuestales disponibles y en forma independiente de la promoción a categorías o niveles más elevados, los aumentos que conceda la UNAM al revisar bienalmente los sueldos del mismo personal académico;

Desde nuestro punto de vista la fracción III también se refiere a un derecho de naturaleza laboral, ya que como textualmente se señala, los aumentos se obtendrán independientemente de la promoción a categorías o niveles más elevados, lo cual es eminentemente un derecho académico.

IV.- Recibir las prestaciones que les otorguen la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y las demás disposiciones legales aplicables.

Como resultado de la relación laboral que existe entre la Universidad y su personal docente y de investigación, la cláusula 71 del Contrato Colectivo establece que los trabajadores académicos, recibirán las prestaciones que les otorga la Ley del ISSSTE, derecho laboral que no debe estar contemplado en el Estatuto del personal Académico.

V.- Conservar su adscripción de dependencia, su categoría y nivel, pudiendo ser cambiados únicamente de acuerdo con los procedimientos que establece este Estatuto.

Al respecto el Contrato Colectivo reconoce en forma más amplia el derecho del personal académico de conservar su horario, dependencia de adscripción y área académica, categoría y nivel, así como las demás condiciones de trabajo para las cuales el personal docente ha sido contratado, mismas que pueden ser cambiadas solo de acuerdo a los procedimientos establecidos en el Estatuto del Personal Académico.

VI.- Laborar 40 horas a la semana cuando se trate de personal de tiempo completo y 20 horas semanarias cuando sea de medio tiempo.

VII.- En ningún caso podrá encomendarse a un profesor enseñanza oral por mas de 30 horas a la semana en el nivel bachillerato o de 18 horas a la semana en los niveles profesional y de posgrado. En los casos anteriores, podrán autorizarse horas adicionales de enseñanza práctica efectiva frente a grupo, sin que la suma total exceda de 40 horas semanales. Cuando se trate exclusivamente de enseñanza práctica el máximo será también de 40 horas a la semana.

VIII.- El tiempo total de servicios que preste el personal académico a la Universidad en cualquier cargo, no podrá exceder de 48 horas semanales.

De acuerdo a la cláusula 54 del Contrato Colectivo, la jornada de trabajo académico es el tiempo durante el cual el personal académico está a disposición de la UNAM para realizar las actividades académicas derivadas de los planes y programas de estudio, por lo tanto, el contenido de las fracciones VI, VII y VIII se

refiere a la jornada de trabajo que deben cubrir los miembros del personal académico.

IX.- Disfrutar con goce de salario los días de descanso obligatorio que determinen las leyes.

X.- Disfrutar de 40 días naturales de vacaciones al año de acuerdo con el calendario escolar y, en su caso, con el calendario de actividades de la dependencia a la que estén adscritos; y recibir la prima correspondiente.

XI.- Gozar de licencias en los términos de este estatuto y de las demás disposiciones aplicables.

XII.- Disfrutar en total de 90 días naturales de descanso, repartidos antes y después del parto, percibiendo salario íntegro.

XIII.- En caso de defunción, la UNAM entregará a la persona o personas que el miembro del personal académico hubiere señalado, o en caso de omisión a sus herederos legales, el importe de cinco meses de salario si tenía una antigüedad de diez a menos de quince años de servicio al ocurrir su fallecimiento, o de seis meses de salario en caso de que su antigüedad fuese de quince o más años de servicios.

XIV.- Recibir de la UNAM al jubilarse, independientemente de cualquier otra prestación, una gratificación conforme a la siguiente tabla:

Con una antigüedad en la UNAM de cinco a menos de veinte años, dos meses de salario.

Con una antigüedad en la UNAM de veinte a menos de veinticinco años, cuatro meses de salario.

Con una antigüedad en la UNAM de veinticinco años en adelante, seis meses de salario.

Días de descanso obligatorios, vacaciones, licencias, pago de marcha y jubilación, son aspectos que evidentemente son de naturaleza laboral y que deberían estar fuera del Estatuto del Personal Académico ya que al ser derechos laborales se encuentran regulados en el Contrato Colectivo del Personal Académico, regulación que por cierto es más benéfica para los trabajadores.

XV.- Manifestar su situación académica dentro y fuera de la UNAM y hacer uso de la toga universitaria de acuerdo con el reglamento respectivo.

Como consecuencia de la relación académica existente entre la UNAM y su personal docente y de investigación, todo el personal académico que cumpla con lo establecido en el Reglamento respectivo tiene derecho a manifestar su situación académica y a hacer uso de la toga universitaria; consideramos a la fracción XV como un derecho de naturaleza académica ya que la relación laboral no se ve afectada ni beneficiada con el uso de la toga universitaria o con la manifestación de la situación académica.

XVI.- Recibir las distinciones, estímulos y recompensas que les correspondan de acuerdo con la Legislación Universitaria.

Si se considera que los estímulos y recompensas de carácter laboral deben estar establecidos en el Contrato Colectivo del Personal Académico, creemos que la fracción XVI se refiere a todas aquellas distinciones y recompensas que por su desempeño académico se hacen merecedores los profesores e investigadores de la UNAM, consecuentemente lo entendemos como un derecho de naturaleza académica.

XVII.- Votar en los términos que establecen los reglamentos respectivos, para la integración de los Consejos Técnicos y Universitario u otros cuerpos colegiados, y, en su caso, formar parte de dichos órganos.

La Legislación Universitaria contempla la existencia de diversos cuerpos colegiados, entre ellos el consejo técnico y universitario, concediendo al personal académico el derecho a formar parte de dichos órganos y a votar para su integración; al quedar intocada la relación laboral, este es, desde nuestro punto de vista, un derecho académico.

XVIII.- Ser notificado de las resoluciones que afecten su situación académica en la UNAM e inconformarse de ellas, con arreglo a la Legislación Universitaria aplicable.

Resulta evidente que el Contrato Colectivo vigente y la Ley Federal del Trabajo regulan los procedimientos a seguir cuando la situación laboral del personal académico se ve afectada, por lo tanto y aunque Estatuto del Personal Académico no lo estableciera textualmente, la fracción XVIII es una consecuencia de la relación académica de la UNAM y su personal docente y de investigación.

XIX.- Conservar los derechos que este estatuto les confiere, cuando sean nombrados por la Junta de Gobierno o por el Rector de la Universidad, para el desempeño de un cargo académico-administrativo de tiempo completo.

Es importante establecer que los derechos concedidos por el Estatuto del Personal Académico no se pierden por el desempeño de un nombramiento académico-administrativo, ya que se refiere esencialmente a la conservación de los derechos académicos, en virtud de que los derechos laborales se tienen

independientemente de que sea una actividad académica, administrativa o de ambas a la vez.

XX.- Organizarse en forma libre e independiente de conformidad con las disposiciones de la Ley Orgánica y del Estatuto General de la Universidad.

Si bien el Estatuto no especifica que tipo de organizaciones pueden formar los profesores e investigadores, se considera que el personal académico puede organizarse de forma libre e independiente, pudiendo formar parte de cualquier corriente ideológica o científica. La organización en materia laboral esta perfectamente regulada por el Contrato Colectivo aplicable.

XXI.- Percibir por trabajos realizados al servicio de la Universidad las regalías que les correspondan por concepto de derechos de autor y/o de propiedad industrial.

No obstante que el Contrato Colectivo en su cláusula 106, también consagra el derecho del personal académico a recibir regalías por trabajos realizados al servicio de la UNAM, desde nuestro punto de vista éste no es un derecho de naturaleza laboral, por el contrario pensamos que es un derecho derivado de la relación académica.

Como vimos, el artículo 6 del Estatuto del Personal Académico establece de forma genérica los derechos de todo personal docente y de investigación, al respecto consideramos que dicho estatuto no debería incluir derechos de naturaleza laboral, ya que éstos se encuentran establecidos en el Contrato Colectivo de Personal Académico.

Continuando con el estudio de los derechos y obligaciones del personal académico, el mismo estatuto es mas específico al señalar cuáles son los derechos y

obligaciones de las distintas figuras académicas existentes en la Institución, en ese sentido, a continuación nos referiremos a dichos derechos y obligaciones.

En primer término encontramos que el artículo 26 del Estatuto del personal académico señala que los técnicos académicos y ayudantes de profesor e investigador tendrán, independientemente de los establecidos en el artículo 6, los siguientes derechos:

a.- Recibir el crédito correspondiente por su participación en los trabajos colectivos, de acuerdo con el director del proyecto de que se trate.

b.- Conservar su horario de labores o solicitar el cambio del mismo. El director, en este último caso, resolverá atendiendo a las necesidades de la dependencia.

c.- Hacer valer su antigüedad académica.

d.- Recibir de la Universidad, remuneraciones adicionales de ingresos extraordinarios de su dependencia, de conformidad con el reglamento que al efecto se expida.

e.- Los que señalen su nombramiento y la Legislación Universitaria.

Aunado a los anteriores, el artículo 19 del Estatuto señala que "...los técnicos académicos al cumplir 3 años de servicios ininterrumpidos en la misma categoría y nivel tienen derecho a que se abra un concurso de oposición cerrado con el objeto de obtener de su promoción o la definitividad.

Por su parte el artículo 25 establece que "...los ayudantes de medio tiempo y de tiempo completo tienen derecho una vez cumplido un año de servicios ininterrumpidos de que se les abra un concurso de oposición para promoción.

En cuanto a las obligaciones de los técnicos académicos y ayudantes de profesor tenemos, de acuerdo al artículo 27 del Estatuto del Personal Académico, las siguientes:

- a.- Prestar sus servicios, según el horario que señale su nombramiento y de acuerdo a los planes y programas de la dependencia a la que se encuentren adscritos.
- b.- Coadyuvar en el plan de actividades del profesor o investigador del que dependan.
- c.- Enriquecer y actualizar sus conocimientos.
- d.- Abstenerse de impartir clases particulares a los alumnos de las cátedras en que sean ayudantes.
- e.- En el artículo 28 se establece que los ayudantes de profesor no podrán impartir más del 15% de un curso, 25% y del 40% en los niveles "A", "B" y "C" respectivamente.

En segundo término encontramos los derechos y obligaciones de los profesores de asignatura, en cuanto a sus derechos, el artículo 55 del Estatuto del personal Académico establece los siguientes:

a.- Percibir la remuneración que fijen los reglamentos y acuerdos de la Universidad por asistencia a exámenes, participación en comisiones, presentación de asesorías u otras actividades.

b.- Conservar su horario de labores o solicitar el cambio del mismo. El director, en este último caso, resolverá atendiendo a las necesidades de la dependencia.

c.- Si son definitivos, ser adscritos a materias equivalentes o afines de un nuevo plan de estudios, cuando por reformas se supriman o modifiquen asignaturas.

d.- Desempeñar sus labores, en la medida de lo posible en una sola dependencia.

e.- Los demás que se deriven de su nombramiento y de la Legislación Universitaria.

Así mismo de acuerdo con el artículo 48 los profesores de asignatura interinos con tres años de docencia tiene derecho a que se les abra un concurso de oposición para ingreso con objeto de obtener la definitividad

Con relación a las obligaciones de los profesores de asignatura, encontramos que el artículo 56 establece que son los siguientes:

a.- Prestar sus servicios según el horario que señale su nombramiento, y de acuerdo a lo que dispongan los planes y programas de labores y reglamentos aprobados por el consejo técnico de la dependencia a la que se encuentren adscritos.

b.- Presentar anualmente a las autoridades de su dependencia un informe de sus actividades académicas.

c.- Cumplir, salvo excusa fundada, las comisiones que les sean encomendadas por las autoridades de la dependencia de su adscripción o por el Rector con el conocimiento de éstas.

d.- Formar parte de comisiones y jurados de exámenes; y remitir oportunamente la documentación relativa.

e.- Enriquecer sus conocimientos en la materia o materias que impartan.

f.- Impartir enseñanza y calificar los conocimientos de los alumnos, sin considerar su sexo, raza, nacionalidad, religión o ideología.

g.- Indicar su adscripción a una dependencia de la Universidad, en las publicaciones en las que aparezcan resultados de los trabajos que en ella se les hayan encomendado.

h.- Abstenerse de impartir clases particulares remuneradas o no a sus propios alumnos.

i.- Impartir las clases que correspondan a su asignatura en el calendario escolar. No se capturará como asistencia la del profesor que llegue a la clase con un retardo mayor de 10 minutos.

j.- Cumplir los programas de su materia aprobada por el Congreso Técnico respectivo y dar a conocer a sus alumnos, el primer día de clases, dicho programa y la bibliografía correspondiente.

k.- Realizar los exámenes en las fecha y lugares que fije el Congreso Técnico respectivo.

l.- Defender la autonomía de la Universidad y libertad de cátedra; velar por su prestigio, contribuir al conocimiento de su historia y fortalecerla en cuanto institución nacional dedicada a la enseñanza, la investigación y la difusión de la cultura.

m.- Las demás que establezca su nombramiento y la Legislación Universitaria.

Finalmente encontramos los derechos y obligaciones de los profesores e investigadores de carrera, así el artículo 57 señala que tienen como derechos los siguientes:

a.- Recibir de la Universidad remuneraciones adicionales provenientes de ingresos extraordinarios de su dependencia, de conformidad con el reglamento que al efecto se expida.

b.- Desempeñar entre otras instituciones, previa autorización del Consejo Técnico respectivo, cátedras u otras labores remuneradas siempre que el tiempo que dedique a éstas, sumado al que deba dedicar a la Universidad no exceda de 48 horas semanales.

c.- Ser funcionario académico, recibir la remuneración correspondiente y al término de su encargo reintegrarse a su dependencia de origen, con su misma categoría y nivel sin menoscabo de sus demás derechos.

El artículo 59 del Estatuto añade que los profesores e investigadores de carrera designados por la Junta de Gobierno para el desempeño de un cargo directivo de funcionario académico, conservarán como remuneración mensual cuando dejen dicho puesto directivo, la establecida en el tabulador vigente a la fecha de su separación durante los 3 años inmediatos posteriores a la fecha en que

terminen su desempeño, además, de la correspondiente a su categoría y nivel académico, siempre que sigan formando parte del personal académico de carrera de tiempo completo en forma ininterrumpida, y estén en alguno de los siguientes supuestos:

1.- Tener más de 20 años de antigüedad académica al servicio de la UNAM y haber pertenecido cuando menos dos años en el cargo directivo de funcionario académico.

2.- Haber desempeñado sin interrupción durante 4 años el cargo de directivo de que se trate.

En cuanto a las obligaciones de los profesores e investigadores de carrera, además de las establecidas para los profesores de asignatura, podemos señalar las siguientes:

Conforme al artículo 60 del Estatuto del Personal Académico, el personal académico de carrera debe someter oportunamente a la consideración del Consejo Técnico de la dependencia de su adscripción, el proyecto de las actividades de investigación, preparación, estudios y evaluación del curso o cursos que impartan, dirección de tesis o prácticas, ampliación de exámenes, dictado de cursillos y conferencias y demás que pretenda realizar durante el año siguiente; llevar a cabo y rendir en su oportunidad un informe sobre la realización de las mismas. Dicho proyecto constituirá su programa anual de labores una vez que sea aprobado por el Consejo Técnico, interno o asesor.

Por su parte el artículo 61 de ordenamiento citado establece que el personal académico de carrera, de medio tiempo y de tiempo completo tienen la obligación de desempeñar labores docentes y de investigación, según la distribución de tiempo que haga el Consejo Técnico correspondiente, conforme a los siguientes límites para impartir clases o desarrollar labores de tutoría.

a) A nivel profesional o posgrado:

1. Los investigadores un mínimo de tres horas o las que correspondan según a una asignatura y un máximo de seis horas semanales, o bien las que se asignen a labores de tutoría.
2. Los profesores titulares un mínimo de seis horas o las que correspondan a dos asignaturas y un máximo de doce horas por semana, y las que se asignen a labores de tutoría.
3. Los profesores asociados un mínimo de nueve horas o las que correspondan a tres asignaturas y un máximo de diez y ocho horas semanales, y las que se asignen a labores de tutoría.

b) A nivel de bachillerato:

1. Los profesores titulares entre 12 y 18 horas por semana.
2. Los asociados entre 15 y 20 horas por semana.

Los límites señalados, se entenderán aplicables a planes de estudio anuales, y se promediarán en planes de estudio de menor temporalidad.

Por último, de acuerdo con el artículo 48 los profesores de asignatura interinos con antigüedad mayor a un año están obligados a presentarse al concurso de oposición abierto que se convoque en la materia que impartan.

Como se mencionó anteriormente, el artículo 6 del Estatuto del Personal Académico contiene diversas disposiciones de naturaleza laboral, sin embargo, los artículos en que se contemplan específicamente los derechos y obligaciones de las diferentes clases de personal académico, contienen aspectos de naturaleza académica, salvo en aquellas fracciones en que se habla del horario de labores.

De acuerdo a lo señalado a lo largo del presente capítulo, en los diversos ordenamientos de la Universidad Nacional Autónoma de México encontramos indistintamente disposiciones de carácter laboral y de carácter académico, lo que en ocasiones conlleva a confusiones respecto de la aplicabilidad de los Contratos Colectivos y de los Estatutos de la Institución.

Por lo anterior nos pronunciamos porque el Estatuto del Personal Académico sea reformado en el sentido de derogar todos aquellos derechos y obligaciones que son de naturaleza laboral, dejando la regulación de los mismos al Contrato Colectivo del Personal Académico. De igual forma se considera conveniente que el Tribunal Universitario de la Universidad Nacional Autónoma de México deje de conocer sobre las faltas del personal académico de la Institución, dejando esa materia al Contrato Colectivo, ya que sin duda la sanción que en su caso correspondiera repercute en el ámbito laboral del trabajador.

CONCLUSIONES

Primera. Debido a su autonomía, la Universidad Nacional Autónoma de México, esta constitucionalmente facultada para gobernarse a sí misma, para realizar sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; para determinar sus planes y programas de estudio; para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y para administrar su patrimonio. El trabajo en la Máxima Casa de Estudios, por mandato constitucional se debe normar por el apartado A del artículo 123 la Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones.

Segunda. De acuerdo al punto anterior, consideramos que la Universidad Nacional, independientemente de la relación laboral, establece con su personal docente y de investigación, una relación de naturaleza eminentemente académica, la cual genera derechos y obligaciones del mismo género; por lo tanto, con relación al personal académico, en la UNAM coexiste el ámbito laboral y el académico.

Tercera. Si bien en la Universidad existen diversos ordenamientos que regulan las relaciones de la Institución con su personal docente y de investigación, la propia Legislación Universitaria confunde los dos tipos de relación existentes, ya que tanto el Estatuto General como el Estatuto del Personal Académico no se limitan a regular los aspectos estrictamente académicos, como el ingreso o la promoción,

sino que erróneamente contemplan aspectos de naturaleza laboral, los cuales deben ser regulados exclusivamente por el Contrato Colectivo del Personal Académico.

Cuarta. En el ámbito disciplinario y como un resultado más de su autonomía, la UNAM, ha creado órganos y establecido sistemas que permiten el desarrollo de la función disciplinaria bajo los principios de Justicia Universitaria y equidad. Con el objetivo de mantener la disciplina y el orden en nuestra Casa de Estudios, los diversos ordenamientos reguladores de las relaciones de la UNAM y su personal docente, contemplan siempre la facultad de sancionar a todos aquellos miembros de la comunidad universitaria que hubieran infringido el orden jurídico interno, es decir, la Universidad tiene la facultad de sancionar a todo aquel que siendo parte de la Institución no cumpla o viole las disposiciones contenidas en la Legislación Universitaria.

Quinta. De acuerdo a lo anterior, el Estatuto General de la UNAM contempla al Tribunal Universitario como el organismo encargado de conocer las faltas cometidas por los miembros del personal académico de la Universidad. Si bien por su nombre y su procedimiento el Tribunal Universitario pudiera asimilarse a un órgano jurisdiccional, en realidad su naturaleza jurídica es autodefensiva ya que a pesar de la adopción de garantías y trámites de naturaleza procesal, el conflicto surgido entre el miembro del personal académico y la institución es resuelto por ella misma a través de un órgano representativo, que aunque no es un órgano directamente en conflicto, tampoco es un tercero ajeno a la Institución.

Sexta. De acuerdo al Estatuto General y al Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor, el Tribunal esta facultado para conocer de las faltas cometidas por los miembros del personal académico, sin embargo no se especifica a que tipo de faltas se refiere, si bien a las académicas o a las laborales, lo cual resulta verdaderamente confuso y peligroso, ya que consideramos que las

sanciones que aplica el Tribunal, como la suspensión o la destitución, evidentemente afectan ámbito laboral del personal académico

Séptima. En virtud de la importancia que tiene la disciplina universitaria y tomando en consideración lo establecido en el punto anterior, creemos que es muy necesario que el Tribunal Universitario siga conociendo de las faltas cometidas por los miembros del personal académico de la Institución, pero constriñéndose al ámbito laboral de las relaciones de estos con la UNAM, es decir, el Tribunal debe conocer de faltas a la legislación universitaria en el ámbito académico, por lo que consecuentemente sus sanciones deben ser también estrictamente académicas.

Octava. De conformidad con el Contrato Colectivo del Personal Académico, el procedimiento interno para la solución de conflictos de naturaleza laboral existentes entre la Universidad y su personal académico es la Investigación Administrativa, sin la cual la UNAM no puede aplicar sanción alguna, en caso de hacerlo ésta no tendrá efectos legales.

Novena. En caso de que la UNAM aplique alguna sanción que afecte los derechos laborales de los miembros del personal académico, sin cumplir con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico vigente, trabajador académico en consecuencia podrá validamente acudir ante los tribunales laborales. En ese sentido, resulta innecesaria la actuación del Tribunal Universitario, tratándose de asuntos del Personal docente y de investigación.

Décima. Nos pronunciamos porque los diversos ordenamientos estatutarios de la UNAM, así como su Contrato Colectivo del Personal Académico, regulen específicamente la materia que les corresponde, es decir, el Estatuto del personal Académico debe encargarse de las relaciones de naturaleza académica y de todos los

efectos que esta conlleva: por su parte el Contrato Colectivo del personal docente y de investigación deberá regular los aspectos de naturaleza laboral

BIBLIOGRAFIA

1. ALCALA-ZAMORA Y CASTLLO, Niceto. Observaciones Acerca del Funcionamiento del Tribunal Universitario. Clínica Procesal. Ed. Porrúa. México, 1963.
2. ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 5ª ed. Ed. Ariel. España.
3. APPENDINI, Guadalupe. Historia de la Universidad Nacional Autónoma de México. Ed. Porrúa. México, 1981.
4. BARQUIN ALVAREZ, Manuel. La Regulación del Trabajo en las Instituciones Autónomas de Educación Superior. Ed. UNAM. México, 1984.
5. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª ed. Ed. Sista. México, 1994.
6. BREMAUNTZ, Alberto. Autonomía Universitaria y Planeación Educativa en México. Ed. Jurídicas Sociales. México, 1969.
7. CABANELLAS, Guillermo. Derecho Normativo Laboral. 3ª ed. Ed. Bibliográfica Omeba. Argentina, 1963.
8. CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Ed. El Ateneo. Argentina, 1969.
9. CARRILLO PRIETO, Ignacio. El Personal Académico en la Legislación Universitaria. Ed. UNAM. México, 1976.
10. CISNEROS FARIAS, Germán. El Artículo Tercero Constitucional. Análisis Histórico, Jurídico y Pedagógico. Ed. Trillas. México, 1970.
11. COUTURE, Eduardo. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Ed. Depalma. Argentina, 1972. p. 33.
12. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa. México, 1985.
13. DE BUEN LOZANO, Néstor. El Sindicalismo Universitario y otros Temas Laborales. Ed. Porrúa. México, 1982.

14. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I y II. 6ª ed. Ed. Porrúa. México, 1981.
15. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I y II. 14ª ed. Ed. Porrúa. México, 1996.
16. GONZALEZ DEL RIVERO, Bertha. La Autonomía Universitaria y sus Aplicaciones Laborales. Ed. U.N.A.M. México, 1989.
17. GONZALEZ AVELAR, Miguel y LARA SAENZ, Leoncio. Legislación Mexicana de la Enseñanza Superior. Ed. U.N.A.M., México, 1969.
18. GONZALEZ OROPEZA, Manuel. El Régimen Patrimonial de la Universidad Nacional Autónoma de México. Ed. U.N.A.M. México, 1977.
19. GUERRERO LOPEZ, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 2ª ed. Ed. Porrúa. México, 1981.
20. JIMENEZ RUEDA, Julio. Historia Jurídica de la Universidad de México. Ed. U.N.A.M., México, 1955.
21. MADRAZO, Jorge. El Sistema Disciplinario de la Universidad Nacional Autónoma de México. Ed. UNAM, 1980.
22. OROZCO HENRIQUEZ, José. Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas. Ed. UNAM. México, 1993.
23. PULIDO ARANDA, Alberto. Primeras Luchas de Sindicalismo en la U.N.A.M. STUNAM. México, 1986.
24. TRUEBA URINA, Alberto. Nuevo derecho del Trabajo. 6ª ed. Ed. Porrúa. México, 1981.
25. VALADES, Diego. La Universidad Nacional Autónoma de México. Comisión Técnica de la Legislación Universitaria. U.N.A.M. México, 1974.
26. VALADES, Diego. El Derecho Académico en México. Ed. UNAM. México, 1987.
27. WOLDENBERG, José. Historia Documental del SPAUNAM. Ed. UNAM. México, 1988.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México. U.N.A.M., México, 1996.
3. Ley Federal del Trabajo.

OTRAS FUENTES

1. CARRILLO FLORES, Antonio. Naturaleza Jurídica de la Universidad Autónoma de México. Revista General de Derecho y Jurisprudencia. México, 1934.
2. Compilación de Legislación Universitaria de 1910 a 1976. tomo I. Ed. U.N.A.M. México, 1976.
3. Contrato Colectivo del Trabajo. U.N.A.M. 1997-1999.
4. Cronología, Movimientos Sociales en la Universidad Nacional Autónoma de México. Centro de Estudios Sobre la Universidad, U.N.A.M. México, 1980.
5. Diccionario Jurídico Mexicano. 6ª ed. Ed. Porrúa - U.N.A.M., México, 1993.
6. Fondo del Sindicalismo Universitario. Centro de Estudios Sobre la Universidad, U.N.A.M.
7. La Universidad en el Mundo, Planteamientos varios en torno a la propuesta de adición del Apartado "C" al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. U.N.A.M. México, 1977.

Handwritten signature and initials, possibly 'Carrillo Flores', written in black ink.