

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

DEFICIENCIAS EN EL CONTRATO COLECTIVO, RESPECTO A LOS
TÉCNICOS ACADÉMICOS DE LA U.N.A.M. QUE SALEN COMISIONADOS A
EFECTUAR TRABAJOS EN EL CAMPO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

DAVID ALMORA MATA

ASESORA: LIC. ALENA GARRIDO RAMÓN

CIUDAD UNIVERSITARIA MÉXICO, D.F.

2007



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

DEDICATORIAS

A MI FAMILIA

Que con su comprensión y su paciencia,
motivaron mi superación, ayudándome
al logro de esta meta. Les agradezco
infinitamente todo su apoyo

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO Y A LA FACULTAD DE DERECHO. DUAD

Por haberme dado la oportunidad de estudiar con los
mejores maestros de México y a estos por haberme
transmitido parte de su sabiduría y en especial a la
Lic. Alena Garrido Ramón, quien me asesoró
incondicionalmente en la realización del
presente trabajo

DEFICIENCIAS EN EL CONTRATO COLECTIVO, RESPECTO A LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS DE LA U.N.A.M. QUE SALEN COMISIONADOS A EFECTUAR TRABAJOS EN EL CAMPO.

INDICE

Introducción.....pags. 1

Capítulo 1. Conceptos Generales

1.1. Trabajador.....	4
1.2. Patrón.....	11
1.3. Cláusula.....	17
1.4. Comisión.....	19
1.5. Contrato.....	20
1.6. Contrato Colectivo.....	23
1.7. Personal académico.....	27
1.8. Técnico académico.....	30
1.9. Estatuto General.....	32
1.10. Estatuto del Personal Académico.....	33
1.11. Ley.....	34
1.12. Ley Orgánica.....	36
1.13. Asociación Autónoma del Personal Académico de la.....	38
Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM)	

Capítulo 2. Marco Jurídico

2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	44
a) artículo 3º fracción VII	44
b) apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los.....	45
Estados Unidos Mexicanos	
2.2. La Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos	48

2.3. La Ley Orgánica de la UNAM	59
2.4. La Ley del ISSSTE.....	60
2.5. El Estatuto General.....	61
2.6. El Estatuto del Personal Académico.....	65
2.7. El Contrato Colectivo aplicable al personal académico.....	68

Capítulo 3. Planteamiento del problema

3.1. Situación actual.....	81
3.2. Descripción de las comisiones de trabajo de los técnicos académicos.	91
3.3. Funciones del personal académico de la UNAM.....	98
3.4. La figura del técnico académico	99
3.5. Estudio de la situación de los trabajadores académicos en contratos... colectivos de otras Instituciones de Educación Superior	100

Capítulo 4. Problemática y soluciones

4.1. Necesidad de precisar el objetivo de las comisiones	120
4.2. Ámbito de aplicación del desarrollo de las comisiones.....	124
4.3. Problemas prácticos que se suscitan por la deficiencia en la..... reglamentación de las comisiones	125
4.4. Propuesta de adiciones al Contrato Colectivo de Trabajo aplicable al..... personal académico	136

Conclusiones.....	150
--------------------------	------------

Bibliografía.....	156
--------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

La Universidad Nacional Autónoma de México, es una Institución que tiene como uno de sus fines, realizar investigación científica y tecnológica en nuestro país, una parte significativa de esta actividad, la efectúa a través de los institutos y centros de investigación.

En muchos de estos institutos, para llevar a cabo ciertos tipos de investigación, principalmente la tecnológica, es necesario contar con mediciones que proporcionen información y datos reales, de fenómenos y eventos que ocurren en la naturaleza. Para lograr esta finalidad, se utilizan trabajadores altamente especializados, con nombramiento de técnicos académicos. Este personal, frecuentemente sale comisionado a efectuar trabajos en el campo, con el objeto de realizar, la instalación, operación y mantenimiento, de instrumentos de medición muy sofisticados, de alta tecnología, así como para la recuperación y recopilación de datos, registrados por estos aparatos, información que es materia prima, de un gran número de proyectos de investigación, que sirven de base para la solución de múltiples problemas que afectan a la sociedad, así como para el avance tecnológico en nuestro país.

Durante el desarrollo de estas comisiones de trabajo, fuera de las instalaciones de la Universidad, se han detectado situaciones de carácter laboral, que no se encuentran contempladas en el contrato colectivo de trabajo de la UNAM con su personal académico. Estas deficiencias debidas a la ausencia de ordenamientos, que señalen expresamente los derechos y las obligaciones de los técnicos académicos comisionados, han venido generando

conductas y actos indebidos, que comprometen su seguridad personal y el resultado de los proyectos, así como también dan lugar a una incertidumbre, en el reclamo de los derechos que tiene el trabajador durante la comisión.

Muchos de estos problemas, se evitarían, con el conocimiento y difusión de la normatividad aplicable a las actividades durante las comisiones al campo, así como la inclusión de cláusulas, en el contrato colectivo de Trabajo, que regulen las actividades de los técnicos académicos comisionados, lo que tendría como resultado, el aumento en la eficiencia de los trabajos y la disminución en el costo de los proyectos, entre otros beneficios.

Esta investigación, tiene como objetivo, señalar las deficiencias en el contrato colectivo, respecto a los técnicos académicos de la UNAM que salen comisionados a efectuar trabajos en el campo, así como proponer las soluciones correspondientes, para resolver los conflictos laborales que se generen.

En el primer capítulo, se proporcionan, los conceptos y definiciones de carácter laboral en general, así como de los términos más significativos, que se manejan en este estudio y que tienen relación con el contrato colectivo de trabajo de la UNAM con su personal académico.

El segundo capítulo, corresponde al marco jurídico que se relaciona, con los derechos y obligaciones de los trabajadores, comenzando por orden jerárquico, con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la demás legislación aplicable, para fundar y motivar adecuadamente este trabajo.

En el tercer capítulo, se menciona el problema, objeto de este estudio, describiendo la situación actual de los técnicos académicos que salen comisionados a efectuar trabajos en el campo, así como también se describe en que consisten dichas comisiones, con el objeto de calibrar el grado de dificultad que tiene su realización, también se señalan las funciones que tiene el personal académico de la UNAM, para determinar, si dentro de ellas, se encuentran contenidas las correspondientes a los trabajos en el campo fuera de las instalaciones de la UNAM; así mismo, se define la figura del técnico académico, debido a que son los trabajadores involucrados directamente en la problemática de este estudio y por ultimo se estudia, la situación de los trabajadores académicos en otras instituciones, comparándola con la de los técnicos académicos de la UNAM.

En el cuarto capítulo, se analiza la importancia que tiene la realización de las comisiones de trabajo en el campo, resaltando su contribución, en el desarrollo científico y tecnológico del país y en los programas de protección civil para beneficio de la sociedad, también se precisa, su ámbito de aplicación; en donde se señala, que el estudio se hizo para los trabajadores de la UNAM; y por último se plantean los problemas que se suscitan durante el desarrollo de las comisiones, asociados a la deficiencia en su reglamentación y las propuestas de adiciones, a las cláusulas relacionadas con los derechos y obligaciones de los técnicos académicos en el contrato colectivo, que pueden resolver los conflictos.

Con base en lo anterior, se considera, que es necesario subsanar las deficiencias del contrato colectivo, celebrado entre la UNAM y la AAPAUNAM, para proporcionar certeza jurídica, a los técnicos académicos, que salen comisionados fuera de las instalaciones de su centro de trabajo, para realizar sus actividades laborales.

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

El capítulo de conceptos generales, dentro de un esquema de trabajo, es fundamental, por que para llevar a cabo, una investigación documental, que tenga como propósito, la elaboración de una tesis, es necesario proporcionar información lo más completa posible, de los conceptos, términos y definiciones que se van a utilizar, lo que facilitará la comprensión del tema.

El presente capítulo, tiene la finalidad de dar una conceptualización y definición, de los elementos que intervienen, en la relación laboral entre los trabajadores con nombramiento de técnicos académicos y la Universidad Nacional Autónoma de México, así como también, proporcionar las definiciones, de los términos empleados en el desarrollo del tema o que tienen relación con el objeto de estudio de esta tesis.

1.1. Trabajador

En las relaciones laborales, individuales o colectivas, los sujetos que le dan origen, serán siempre los trabajadores y los patronos, en dicha relación, el trabajador será quien realice una actividad en la que es necesario se cumplan una serie de requisitos, presupuestos, condiciones, y exigencias; por ello, el concepto de trabajador, es muy amplio y son varias las opiniones que sobre el, se han dado, entre las que se citan las siguientes:

El Diccionario de la Lengua Española, proporciona un concepto de trabajador muy breve y lo define como: Persona que trabaja; o muy aplicada al trabajo, además también lo considera como equivalente a jornalero y obrero.¹

El Diccionario Enciclopédico Larousse define al trabajador como: “Persona que trabaja para otra a cambio de un salario.”²

El Diccionario Jurídico Mexicano analiza diversos aspectos de la noción jurídica de trabajador y lo define como: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. (Primer párrafo del artículo 8º de La Ley Federal del Trabajo). Precizando el concepto, el párrafo segundo de dicho precepto, previene al efecto que; se entiende por trabajo toda la actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador, responde con precisión, a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo, ya sea material o intelectual. Ciertamente este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición de obrero, empleado y trabajador.

¹Cfr. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima segunda Edición. 2001. p.1496

² Diccionario Enciclopédico Larousse. Novena Edición. Ed. Larousse. México. 2003. p.991

Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la ley, podemos distinguir tres elementos: a) la persona física, b). la prestación personal del servicio, y c). la subordinación.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la conclusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo; figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

La prestación personal de servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador que, generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede substituirse por otra diferente, sin consentimiento del patrón.

El concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder mandar con que cuenta el patrón y deber de obediencia del primero

La subordinación no pretende designar un estatus del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios; aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa y que esta relacionada con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna la dignidad o libertad de los trabajadores.³

³ Cfr. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Ed. Porrúa. México. 2004. p.3694

Diversos tratadistas han planteado también el concepto de trabajador, entre las principales definiciones dadas por ellos podemos citar las siguientes:

El Dr. Baltasar Cavazos, al referirse al concepto de trabajador, lo hace en su carácter de sustantivo y no de adjetivo, debido a que hay muchos trabajadores, que nunca han trabajado y que también hay otros muchos que, sin ser considerados propiamente como trabajadores, han trabajado toda su vida. Este autor prefiere quedarse con la definición que da el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo del cual desprende los elementos siguientes: a) el trabajador siempre tiene que ser una persona física; las personas morales nunca pueden ser trabajadores y b) la prestación de un trabajo personal subordinado.

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones; debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo. El servicio por otra parte, siempre tiene que ser prestado en forma personal.⁴

Para el maestro Trueba Urbina, todo el mundo es trabajador⁵, y Mario de la Cueva, opina que trabajador es quien pertenezca a la clase trabajadora.⁶

⁴ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Ed. Trillas. México. 1994. p. 78

⁵ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del trabajo Sexta Edición. Ed. Porrúa. México. 1981. pp. 232 - 269

⁶Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Sexta Edición. Ed. Porrúa. México. 1980. p. 152

Por otra parte, Néstor de Buen, no nos da ningún concepto de trabajador, diciéndonos únicamente, que la definición legal “tiene el defecto secundario, de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente, en sustitución del más técnico; de persona jurídica.”⁷

El maestro José Dávalos Morales opina que : el concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo, al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo tercero segundo párrafo, que recoge este principio de igualdad al estatuir: “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

Este autor hace referencia a la definición proporcionada por el artículo 8º de la Ley Federal del trabajo, del que toma los siguientes elementos:

El Trabajador siempre será una persona física. Lo que significa que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales.

Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral, lo que significa que el servicio del trabajador ha de prestarse a una persona física o moral.

⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero Novena Edición. Ed. Porrúa. México. 1994. p. 486

El servicio ha de ser en forma personal. Este dato consiste en que para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por el mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona.

El servicio ha de ser de manera subordinada. La prestación del servicio habrá de efectuarse en forma subordinada, entendiéndose por subordinación, que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.⁸

Para complementar la comprensión del concepto de trabajador, es necesario proporcionar también los conceptos de persona física y de persona moral o jurídica, debido a que estos términos aparecen en todas las definiciones dadas de trabajador, para ello, el autor, Ignacio Galindo Garfias dice:

“Persona física. El vocablo persona denota al ser humano dotado de libertad, capaz de realizar una conducta encaminada a determinados fines. La persona, para el derecho, es el sujeto de derechos y obligaciones, construyendo así la técnica jurídica, el concepto jurídico fundamental “persona”, que es indispensable en toda relación de derecho, en el sentido de que todo hombre es persona.

Persona moral o jurídica. Existen ciertos fines que el hombre no puede realizar aisladamente; en tal virtud combina sus esfuerzos o sus recursos con

⁸ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Octava Edición. Ed. Porrúa. México. 1998. pp. 90-92

otros hombres, para lograr aquellos fines. El derecho ofrece medios idóneos para unificar y coordinar estos esfuerzos y así atribuye también la calidad de sujeto de relaciones jurídicas a esas colectividades organizadas que adquieren unidad y cohesión merced a la misma constitución jurídica, de “persona”, a la que se denomina “persona moral” o “persona jurídica.”⁹

La ley Federal del Trabajo, nos ofrece el concepto de trabajador, al señalar en su artículo 8º: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

De esta definición se desprende que solo la persona natural o física puede ser empleado. La naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal, en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda ser empleado.

El contrato colectivo de trabajo vigente del personal académico de la UNAM, no proporciona la definición de trabajador, solo menciona en la cláusula No. 3, la de “trabajador académico”, clasificándolos como ayudantes de profesor o investigador, profesores e investigadores y técnicos académicos.

⁹GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil Primer Curso. Vigésima Edición. Ed. Porrúa. México. 2000. p. 318

De los diferentes conceptos de trabajador que se han planteado, consideramos que el proporcionado por el Diccionario Jurídico Mexicano es el más detallado, puesto que no solamente se limita a dar su definición, sino que descompone en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la ley, sin embargo, es conveniente mencionar que también el concepto dado por el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, es suficiente para la comprensión del concepto de trabajador.

1.2. Patrón

El concepto de patrón también es muy amplio y son numerosas las definiciones que se le han dado, entre las que podemos citar las siguientes:

El Diccionario de la Lengua Española define al patrón como: (Del latín *patronus*). Persona que emplea obreros en trabajos y oficios.¹⁰

El Diccionario jurídico mexicano define la figura del patrón de la siguiente manera: Patrón. (De *patrono* y éste, a su vez del latín *patronus*). Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (Primer párrafo del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo).

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo, su presencia como persona física es frecuente, en la pequeña empresa, donde se le puede

¹⁰ Cfr. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. p.1156

encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común, por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales).

Aún cuando tradicionalmente, como jefe de la empresa, se reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición que de el, da la ley, es precisa y objetiva no obstante de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude el compromiso de retribuir el trabajo. Resulta evidente, que al suprimirse en la ley vigente, la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, y también el ignorar la limitante de la subordinación, lo que se pretendió fue fortalecer el carácter expansivo del derecho del trabajo. Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación de retribuir el trabajo, para definir el carácter del patrón, está sobreentendida, toda vez que la obligación del pago del salario, es insalvable y, por disposición de la ley, irrenunciable.

Para algún sector de la doctrina, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo con el de empleador o de empresario, cuando no con los de dador o acreedor de trabajo, lo que no es exacto.

Es inadecuado hablar de empleador puesto que en nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente a la empresa, caracterizada por su paulatina despersonalización, no es el patrón quien emplea sino el personal administrativo de la misma, especializado para tales menesteres.

Tampoco es factible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores, por ejemplo el trabajo domestico.

La connotación de dador de trabajo, revela graves deficiencias, como el designar de manera indistinta, tanto a la persona que ofrece el trabajo como a la que lo realiza (trabajador).

Por otra parte, amen de su remisión a la teoría de las obligaciones y de los contratos civiles, la expresión acreedor de trabajo como denominación sustitutiva de patrón, es definitivamente impropia, pues pudiera llevarnos al extremo de llamar a los trabajadores deudores de trabajo o quizá acreedores de salario.

El concepto de patrón, desprendido del prejuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza, es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras acepciones a la realidad y tradición jurídica de nuestro ordenamiento del trabajo.

Con el propósito de obligar directamente al patrón con los trabajadores y evitar el subterfugio de la intermediación desvinculante, la ley establece expresamente 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” (artículo. 11 Ley Federal del Trabajo).

La doctrina suele distinguir entre los patrones del sector privado y del sector público. Dentro de nuestro sistema, las relaciones de trabajo burocrático fueron sustraídas al marco del derecho administrativo para regular a nivel tanto constitucional como legal, las vinculaciones laborales entre el Estado y otros entes de carácter público, con el personal a su servicio.

Por otra parte si desde otra perspectiva, el estudio del patrón se relaciona con las diferentes ramas de la actividad económica, entonces bien puede hablarse de patrones: a) industriales; b) comerciales; c) artesanales, y d) agrícolas.¹¹

Numerosos autores también han proporcionado su definición, de patrón, entre ellos podemos citar a los siguientes:

Baltasar Cavazos comienza su estudio del concepto de patrón citando el que se encuentra en el artículo 10 de la Ley Federal del trabajo, pero también señala otras definiciones de patrón que proporciona la doctrina, como las siguientes:

- Es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos presten servicios.

¹¹ Cfr. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. pp.2808-2809

- Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.
- Persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada. Sin embargo, este autor señala que esta última definición, adolece del defecto de que al expresarse que los servicios pueden ser de ambos géneros se está infiriendo que los mismos pueden ser exclusivamente intelectuales o materiales, lo cual no es posible, ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene que tener algo de intelectual.

Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, son considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.¹²

El maestro José Dávalos Morales dice: A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de empleador, patrono, patrón, empresario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacional.

De los anteriores términos se han elegido los de patrón y empresario, no solo porque tradicionalmente se han venido usando, sino también porque son

¹²Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de Derecho Laboral. Ob. Cit. P. 80

los conceptos que presentan menos objeciones técnicas. Este autor, también se apoya en el concepto legal de patrón proporcionado en el primer párrafo del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo en el cual identifica dos elementos: a). el patrón puede ser una persona física o moral, y b). es quien recibe los servicios del trabajador.¹³

Néstor de Buen, se limita a dar un ligero esbozo del concepto de patrón, al indicar que “Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.”¹⁴

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en el artículo 10, como: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.”

Esta definición difiere sustancialmente de la proporcionada en la ley de 1931; en ella se conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo; decía: “Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”. La actual definición es acertada; ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral, según se desprende de los artículos 21 y 26 de la Ley Federal del Trabajo.

¹³Cfr DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. P. 97

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 453

Artículo 21. “Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

Artículo 26. “La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputara al patrón la falta de esa formalidad.”

En todo caso, el contrato de trabajo, tan solo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo, mas no de la relación laboral.

De todos los conceptos de patrón que se plantearon, consideramos que el dado por el Diccionario Jurídico Mexicano, es el más detallado, ya que no solo se limita a plantear el concepto de patrón, sino que también analiza diferentes definiciones del término y los supuestos entre las relaciones de trabajador y patrón. Sin embargo también consideramos que la definición proporcionada por la Ley federal del Trabajo, en su artículo 10, es acertada y suficiente para la comprensión y entendimiento del concepto de patrón.

1.3. Cláusula

Siendo la cláusula una disposición incluida en los contratos, tratados, testamentos o cualquier otro documento similar, y puesto que, el contrato colectivo, materia de esta tesis, esta formado por cláusulas, consideramos que es necesario proporcionar su concepto.

La definición de cláusula proporcionada por el Diccionario de la Lengua Española, por el Diccionario Enciclopédico Larousse, y por el Diccionario Jurídico Mexicano es casi idéntica, por lo que solo proporcionaremos la dada por el Diccionario Jurídico Mexicano, que es la más detallada.

El Diccionario Jurídico Mexicano define a la cláusula como: Cláusula, del latín *clausula*, de *clausus*: que significa cerrado, y se define como: Cada una de las disposiciones de un contrato, tratado, testamento o cualquier otro documento análogo, público o particular. La doctrina ha distinguido tres clases de cláusulas en el contrato:

- Las cláusulas esenciales son aquellas sin las cuales el contrato no puede subsistir.
- Las cláusulas naturales son aquellas que están sobreentendidas en el contrato; cuando las partes no se han explicado, pero que, no siendo de la esencia del contrato, pueden ser suprimidas en él por una explicación formal.
- Las cláusulas accidentales son aquellas que no estando en la naturaleza del contrato no pueden estar contenidas en él sino en virtud de cláusula particular.

Aunque existen en las diferentes ramas del derecho de nuestra legislación, varias clases de cláusulas, como: La penal, la limitativa de

responsabilidad, la rebus sic stantibus, la Calvo, la compromisoria, la de admisión, la de exclusión etc., estas no tienen una relación directa con el tema de este trabajo excepto la cláusula de admisión y la de exclusión se estipulan en algunos contratos colectivos, motivo por el cuál también se proporciona su concepto.

Cláusula de Admisión: Es una normación del contrato colectivo del trabajo o del contrato-ley, que obliga al empresario a no admitir como trabajadores de su empresa, sino a quienes estén sindicalizados.

Cláusula de Exclusión: Es la que incluye las estipulaciones normativas del contrato colectivo o del contrato-ley que impone al empresario la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte.¹⁵

1.4. Comisión

Es importante proporcionar el concepto de comisión, debido a que una de las partes fundamentales de la materia de esta tesis son las comisiones de trabajo en el campo.

El Diccionario de la Lengua Española, proporciona las siguientes definiciones de comisión: (Del latín commissio-onis), acción de cometer. Orden y facultad que alguien da por escrito a otra persona para que ejecute algún

¹⁵ Cfr. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. pp.558-564

encargo o entienda en algún negocio. Conjunto de personas encargadas por la ley, o por una corporación o autoridad, de ejercer unas determinadas competencias permanentes o entender en algún asunto específico.

Comisión de servicio.- Situación de una persona que, con autorización de la autoridad correspondiente, presta sus servicios transitoriamente fuera de su puesto habitual de trabajo.¹⁶

El Diccionario Jurídico Mexicano proporciona el siguiente concepto de comisión: “Concepto semántico de comisión. Conforme al diccionario de la real academia de la lengua Española, “comisión” proviene del latín commissio-onis: acción de cometer, orden y facultad que una persona da por escrito a otra para que ejecute algún encargo o atienda algún negocio; encargo que una persona da a otra para que haga alguna cosa; conjunto de personas encargadas por una corporación o autoridad para atender de algún asunto.”¹⁷

1.5. Contrato

Siendo el contrato un acto jurídico, que contiene dentro de sus diferentes clases y tipos, al contrato colectivo de trabajo, que es uno de los elementos que intervienen en el desarrollo de esta tesis, es necesario proporcionar su concepto, para facilitar la comprensión del contrato colectivo de trabajo entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal académico.

¹⁶ Cfr. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. p. 406

¹⁷ UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. p. 614

El Diccionario de la Lengua Española define al contrato como: “Contrato (Del lat. Contractus). Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.”¹⁸

El Diccionario Enciclopédico Larousse define al contrato como: “Convenio o acuerdo oral o escrito, por el que dos o más partes se obligan a cumplir unas determinadas condiciones. Documento en que consta un convenio o acuerdo escrito.”¹⁹

El Diccionario Jurídico Mexicano, proporciona la definición de contrato siguiente: Contrato. (Del latín contractus, derivado a su vez del verbo contrahere, reunir, lograr, concertar). Es un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones) debido al reconocimiento de una norma de derecho. Se considera que tiene una doble naturaleza, pues también presenta el carácter de una norma jurídica individualizada.

Se ha considerado al contrato como el tipo más caracterizado del acto jurídico. Determinar si todo acto jurídico bilateral (es decir, cualquier acuerdo de voluntades con efectos jurídicos) es un contrato o si este concepto es aún más restringido, es una cuestión que ha ocupado a la doctrina. Se han agrupado las diferentes definiciones en los cuatro grupos siguientes:

¹⁸Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. P. 436

¹⁹ Diccionario Enciclopédico Larousse. Ob. Cit., p. 285

- La concepción amplia que identifica al contrato con la convención o acto jurídico bilateral y que incluye todo acuerdo dirigido a crear, modificar, o extinguir relaciones de obligación y constituir relaciones de derecho de familia.
- La concepción estricta en que se separa a la convención del contrato siendo la primera el género y el segundo la especie. Esta es la posición del código civil del D.F. que considera como convenios a los acuerdos que crean, transfieren, modifican o extinguen las obligaciones y derechos, y como contratos sólo a los convenios que crean o transmiten dichas obligaciones y derechos (art. 1792-1793 del Código Civil del D.F)). Para esta concepción el contrato es un acuerdo dirigido a constituir una obligación patrimonial.
- La concepción intermedia acepta que el contrato, siempre con contenido patrimonial, no solo se dirige a la constitución de derechos y obligaciones, sino que además sirve para extinguirlos o modificarlos.
- La concepción novísima, proveniente del campo del derecho público, que limita el concepto del contrato para encontrarlo solamente donde hay intereses opuestos.²⁰

En el campo de la doctrina, existen múltiples acepciones del concepto contrato, entre ellas podemos mencionar las siguientes:

²⁰ Cfr. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. p. 831

Para Ernesto Gutiérrez y González, el contrato “es el acuerdo de dos o más voluntades para crear o transferir derechos y obligaciones.”²¹

Para Miguel Ángel Zamora y Valencia, “el contrato es el acuerdo de dos o más personas para crear o transferir derechos y obligaciones, de contenido patrimonial.”²²

El Código Civil de Distrito federal define la figura del contrato en los artículos 1792 y 1793.

Artículo 1792.- “Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.”

Artículo 1793.- “Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos, toman el nombre de contratos.”

1.6. Contrato colectivo

El contrato colectivo es una de las partes más importantes en el desarrollo de esta tesis que lleva por título “Deficiencias en el contrato colectivo,

²¹ GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Decimosegunda Edición. Ed. Porrúa. p.217

²² ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. Contratos Civiles. Octava Edición. Ed. Porrúa. México. 2000. p. 21

respecto a los técnicos académicos de la U.N.A.M, que salen comisionados efectuar trabajos en el campo,” por lo tanto es necesario proporcionar su concepto para la mejor comprensión de este trabajo.

El Diccionario Jurídico Mexicano, señala que el contrato colectivo de trabajo, es 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 prestaran 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. La doctrina ha definido el contrato colectivo de trabajo como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

El contrato colectivo, representa la mejor defensa de los trabajadores, por cuanto la participación del patrono es limitada, al no poder imponer condiciones particulares de trabajo ni regular la función administrativa de la empresa, ya que ambas situaciones deben ser ejercidas de manera conjunta entre él y la representación del personal. También representa un esfuerzo de democratización del derecho, tanto por la circunstancia de que sean los dos miembros de la relación laboral quienes fijen las condiciones a que habrá de quedar sujeta, como por la sustitución que ha hecho del contrato individual, al

conseguir para los trabajadores el antiguo principio de que la ley es igual para todos; es decir, al quedar abolidas las diferencias indebidas y la voluntad omnímoda del patrono, es posible afirmar el principio de que los hombres son iguales y por tanto han de suprimirse toda preferencia, distingo o privilegio, en aras de una auténtica noción democrática de la relación laboral y del debido respeto a la justicia.

El contrato colectivo, no responde a la noción clásica de la voluntad de las partes que intervienen en él, pues independientemente de encontrarse limitada dicha voluntad por disposición de la ley, ya que ni patronos ni trabajadores ajustan las normas que lo integran a sus propios intereses, sino a intereses sociales de mayor envergadura y representatividad; los efectos jurídicos que se desprenden de su contenido, tampoco pueden alterar o modificar elementales derechos individuales, como el que impide la renuncia de un conjunto de beneficios que la ley incluye para protección de los trabajadores.

Son parte en un contrato colectivo de trabajo las siguientes: a) Una organización sindical o agrupación obrera, b) Un patrón o empresario particular, c) Varios sindicatos que tengan asociados en una misma empresa y d) un grupo de patronos o un grupo de empresas o industrias.²³

El Dr. Baltasar Cavazos, hace un análisis del concepto de contrato colectivo interesante, opina que de facto ni es contrato ni tampoco colectivo, y para ello argumenta lo siguiente:

²³Cfr UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. pp. 836-838

No es contrato, porque todos los contratos, requieren de un acuerdo de voluntades, lo cual, en el contrato colectivo, no ocurre en muchas ocasiones, ya que no se da ni la voluntad del trabajador, ni mucho menos la voluntad del patrón. No se da la voluntad del trabajador en el supuesto de que exista un contrato colectivo en una empresa a donde desee ingresar un obrero, ya que el no podría alegar que no le gusta o que no esta conforme con alguna cláusula del contrato, o lo acepta como esta o se queda sin trabajo.

Puede también acontecer que una numerosa minoría, de trabajadores no este conforme con algunas cláusulas del contrato, las cuales surtirán sus efectos si la mayoría de los obreros esta de acuerdo con ellas.

En cuanto a la voluntad del patrón, esta no es necesaria para que se otorgue el contrato colectivo de trabajo. A pesar de que civilmente se aduce que cualquier contrato que se haya obtenido por error, dolo o violencia, se encuentra afectado de nulidad, en materia laboral, los contratos colectivos nacen generalmente después de una amenaza de huelga, lo que representa para el patrón una presión significativa. Pero no solo eso, sino que el contrato colectivo también se puede obtener no solo en ausencia de la voluntad del patrón, sino aún en contra de su voluntad, ya que los presidentes de las juntas de conciliación y arbitraje pueden firmarlos en su rebeldía. Por otra parte con respecto a la denominación colectivo, este no quiere decir número sino interés profesional. Es decir el único titular del contrato colectivo de trabajo es el sindicato de trabajadores y en consecuencia, ni un gran número de trabajadores libres no sindicalizados, ni aún coaligados, pueden celebrarlo. Por lo tanto concluye el Dr. Cavazos, que más que un contrato colectivo es un convenio sindical.²⁴

²⁴ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de Derecho Laboral. Ob. Cit. pp.238-239

La Ley federal de trabajo en su artículo 386 define al contrato colectivo como: “Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

Esta definición se refiere prácticamente a todas las partes de la relación laboral, en este contrato se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo.

De las diferentes definiciones proporcionadas del contrato colectivo de trabajo, consideramos que la más versátil es la proporcionada por el Diccionario Jurídico Mexicano, debido a que hace un análisis detallado del concepto. Con respecto a la definición proporcionado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 386, también consideramos que es lo suficientemente clara para su correcta interpretación y comprensión.

1.7.-Personal Académico

Otro de los conceptos que es necesario definir, es el de personal académico, debido a que los trabajadores que intervienen en las comisiones de trabajo en el campo, son miembros de dicho personal. Siendo el personal académico una figura casi exclusiva de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, su concepto, en el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México solo se encuentra en el Estatuto General de dicha institución.

El Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México, en los artículos 73 al 82 proporciona la definición del personal académico, describiendo la figura de cada uno de los miembros que lo integran:

Artículo 73. “El personal académico de la Universidad estará integrado por:

Técnicos académicos
Ayudantes
Profesores e investigadores”

Artículo 74. “Son técnicos académicos ordinarios quienes hayan demostrado tener la experiencia y las aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área, para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos o de servicios técnicos de una dependencia de la UNAM.”

Artículo 75. “Son ayudantes quienes auxilian a los profesores, a los investigadores y a los técnicos académicos en sus labores. La ayudantía debe capacitar al personal para el desempeño de funciones docentes, técnicas o de investigación.”

Artículo 76. “Los profesores e investigadores podrán ser:
Ordinarios
Visitantes
Extraordinarios y
Eméritos.”

Artículo 77. “Son profesores o investigadores ordinarios quienes tienen a su cargo las labores permanentes de docencia e investigación.

Los profesores ordinarios podrán ser de asignatura o de carrera

Los investigadores serán siempre de carrera.”

Artículo 78. “Son profesores de asignatura quienes de acuerdo con la categoría que fije su nombramiento, sean remunerados en función del número de horas que impartan; podrán impartir una o varias materias, ser interinos o definitivos y ocupar cualquiera de las siguientes categorías: A o B.”

Artículo 79. “Son profesores o investigadores de carrera quienes dedican a la Universidad medio tiempo o tiempo completo en la realización de labores académicas. Podrán ocupar cualquiera de las categorías siguientes, asociado o titular. En cada una de éstas habrá tres niveles: A, B, y C.”

Artículo 80. “Son profesores, investigadores y técnicos visitantes los que con tal carácter desempeñan funciones académicas específicas por un tiempo determinado, las cuales podrán ser remuneradas por la Universidad.”

Artículo 81. “Son profesores o investigadores extraordinarios los provenientes de otras universidades del país o del extranjero, que de conformidad con el Reglamento del Reconocimiento al Mérito Universitario, hayan realizado una eminente labor docente o de investigación en la UNAM o en colaboración con ella.”

Artículo 82.- “Son profesores o investigadores eméritos, aquellos a quienes la Universidad honre con dicha designación por haberle prestado cuando menos 30 años de servicios, con gran dedicación y haber realizado una obra de valía excepcional.

El personal emérito será designado de acuerdo con el procedimiento que señalen el Estatuto del Personal Académico y el Reglamento del Reconocimiento al Mérito Universitario.”

De acuerdo con los artículos expresados anteriormente el número 73, señala que el personal académico esta integrado por Técnicos académicos, ayudantes y profesores e investigadores, el artículo 74 define la figura de técnico académico, que son los trabajadores a que se refiere la materia de esta tesis y los artículos 75 al 82 definen las demás figuras de los miembros del personal académico, que aunque estos últimos no tienen relación directa en este estudio, es conveniente señalar su existencia como miembros de dicho personal.

1.8. Técnico Académico

Antes de proporcionar el concepto de técnico académico, es conveniente plantear primero el concepto general de técnico, debido a que el primero constituye la especie, en tanto que el segundo representa el género.

Técnico: El Diccionario de la Lengua Española, proporciona el siguiente concepto de técnico: Persona que posee los conocimientos especiales de una ciencia o arte.²⁵

El Diccionario Enciclopédico Larousse, da el siguiente concepto de técnico: “Persona que posee los conocimientos especiales de una técnica u oficio.”²⁶

Los técnicos académicos, son los trabajadores directamente involucrados en la problemática planteada en el desarrollo de esta tesis, sin embargo, es importante señalar que es una figura muy específica, y por lo tanto, solamente existe en las Universidades e instituciones de educación superior. Para el caso de la UNAM, solo el estatuto general y el estatuto del personal académico de dicha institución proporcionan su concepto de manera precisa.

El artículo 74 del Estatuto general de la Universidad Nacional Autónoma de México y el artículo 9 del Estatuto del Personal académico de esta misma Institución, nos dan la siguiente definición de Técnico académico:

“Son técnicos académicos ordinarios quienes hayan demostrado tener la experiencia y las aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área, para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos o de servicios técnicos de una dependencia de la UNAM.”

²⁵ Cfr. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. p.1456

²⁶ Diccionario Enciclopédico Larousse. Ob. Cit. p. 965

El contrato colectivo de trabajo del personal académico de la UNAM vigente, solo proporciona la definición de trabajador académico en la cláusula No. 3 y no específicamente la de técnico académico.

1.9. Estatuto General

Para el objetivo de este trabajo, el término, Estatuto General, se refiere al Estatuto general de la Universidad Nacional Autónoma de México, debido a ello es conveniente primero mencionar el concepto genérico de Estatuto, para una mejor comprensión de su significado.

El Diccionario de la Lengua Española proporciona las siguientes definiciones de Estatuto:(Del latín *statutum*). Ley especial básica para el régimen autónomo de una región, dictada por el estado de que forma parte. Régimen jurídico al cual están sometidas las personas o las cosas, en relación con la nacionalidad o el territorio.²⁷

El Diccionario Enciclopédico Larousse, nos proporciona el siguiente concepto de Estatuto:(Del latín *statutum*). Conjunto de normas que rigen la organización y vida de una colectividad. También define al Estatuto de autonomía como: Ley constitucional de una comunidad territorial autónoma en el interior de un estado.²⁸

²⁷ Cfr. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. P. 673

²⁸ Cfr. Diccionario Enciclopédico Larousse. Ob. Cit. p. 420

El diccionario jurídico mexicano, da el siguiente concepto de estatuto:(Del latín statutum, de statuere, estatuir). Se denomina estatuto a una ley, ordenanza o reglamento, o también al conjunto de leyes o reglas relativas a una materia jurídica determinada; Se emplea para designar un cuerpo normativo que incluye normas de conducta humana relativa a las personas o a las cosas. Cuando regula personas se denomina estatuto personal y cuando constituye el régimen jurídico de cosas se llama estatuto real.²⁹

Una vez que se han proporcionado los conceptos de estatuto dados por las diferentes fuentes citadas, podemos definir que: El Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México, aprobado por el H. Consejo Universitario en la sesión del 9 de marzo de 1945 con sus reformas vigentes, es el conjunto de normas relativas a la naturaleza jurídica de la Universidad Nacional Autónoma de México, en el que se expresan su personalidad jurídica, sus fines, facultades, derechos y obligaciones.

1.10. Estatuto del Personal Académico

El Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México aprobado por el H. Consejo Universitario en la sesión del 28 de junio de 1974 con sus reformas vigentes proporciona en su artículo primero su naturaleza:

²⁹ Cfr. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit p. 1582

Artículo 1o. “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 en el Título Cuarto del Estatuto General de la UNAM.”

Con base en lo anterior y de acuerdo con las definiciones proporcionadas en la sección 1.9, de Estatuto y Estatuto General de la UNAM, se desprende que: El Estatuto del Personal Académico, “es el conjunto de normas jurídicas que rigen las relaciones entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal académico.”

1.11. Ley

El concepto de Ley, es uno de los más extensos, y son diversas las definiciones que se le han proporcionado, dependiendo del enfoque, genérico o específico que se le otorgue, entre ellas citamos las siguientes:

El Diccionario de la Lengua Española proporciona las siguientes definiciones del término Ley: (del latín *lex, legis*), Precepto dictado por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia y para el bien de los gobernados. En el régimen constitucional, disposición votada por las Cortes y sancionada por el jefe de Estado. Estatuto o condición establecida para un acto particular.³⁰

³⁰ Cfr Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. p. 928

El Diccionario Enciclopédico Larousse, nos proporciona los siguientes conceptos de Ley:(del latín lex, legis).Norma o regla establecida por la autoridad competente para regular algo. Conjunto de normas o reglas establecidas por la autoridad competente para regular algo y órganos que lo aplican. Estatuto o condición establecida para un acto particular. Disposición votada por las cortes de un régimen constitucional y sancionada por el jefe de Estado. Regla constante e invariable por la que se rige algo. Regla o norma de conducta que regula las actividades de un ámbito determinado.³¹

El diccionario Jurídico Mexicano nos proporciona el siguiente concepto de Ley: Del latín lex que, según la opinión más generalizada, se deriva del vocablo legere, que significa “que se lee”, algunos autores derivan lex de ligare, haciendo resaltar el carácter obligatorio de la leyes.

En sentido amplio, se entiende por ley, todo juicio que expresa relaciones generalizadas entre fenómenos. En este sentido, el significado del vocablo comprende tanto las leyes causales o naturales, las leyes lógicas y matemáticas así como las leyes normativas.

Por ley normativa se entiende todo juicio mediante el que se impone cierta conducta como debida. Las leyes normativas tienen por fin el provocar el comportamiento que establecen como debido, y no el de expresar relaciones con fines practico-explicativos ni de correcto razonar. Son leyes normativas las morales y las jurídicas, estas últimas son las que revisten mayor interés para los fines de este trabajo y pueden conceptuarse como normas generales y abstractas.

³¹ Cfr. Diccionario Enciclopédico Larousse. Ob. Cit. pp. 608 - 609

La doctrina ha utilizado dos acepciones del concepto ley jurídica: Ley en sentido formal, que atiende al órgano y al procedimiento seguido para su creación, y ley en sentido material, que se refiere a las características propias de la ley sin importar el órgano que la hubiere elaborado ni el procedimiento seguido para su creación. Según lo anterior, solo es ley en sentido formal aquella que, independientemente de su contenido, fue creada por el órgano legislativo del Estado, ajustándose al procedimiento de legislación; mientras que la ley en sentido material es la norma jurídica general y abstracta, sin importar el órgano que la expide ni su modo de creación.

Las características de la ley jurídica en sentido material son: La generalidad que se refiere a que, no se determina individualmente al sujeto a quien se le imputaran las consecuencias jurídicas que la norma establece y que dichas consecuencias se aplicaran a cualquier persona que actualice los supuestos previstos. La otra característica es la abstracción que se refiere a que la ley regula por igual a todos los casos que impliquen la realización de su supuesto normativo, sin excluir individualmente a ninguno.³²

1.12. Ley Orgánica

La Ley Orgánica de la UNAM, es uno de los ordenamientos, que además de que rige su funcionamiento, también proporciona bases jurídicas, para regular las relaciones laborales entre esta institución y sus trabajadores académicos, por ello es necesario proporcionar su concepto general.

³²Cfr. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. p. 2333

El Diccionario de la Lengua Española proporciona el siguiente concepto de Ley Orgánica: “La que inmediatamente se deriva de la constitución de un Estado, y contribuye a su más perfecta ejecución y observancia.”³³

El Diccionario Enciclopédico Larousse define a la Ley Orgánica como: “Ley que deriva inmediatamente de la Constitución de un Estado y determina la organización de un sector o servicio del mismo.”³⁴

El Diccionario Jurídico Mexicano analiza el concepto de Ley Orgánica y nos dice lo siguiente: Los sistemas jurídicos modernos se componen de normas, que están jerárquicamente ordenadas. Las normas inferiores implican un desarrollo de las superiores o son creadas en ejercicio de éstas, mismas que le sirven de fundamento de validez. Las normas inmediatamente inferiores a la constitución reciben el nombre de leyes secundarias y pueden tener como finalidad regular jurídicamente el comportamiento de los habitantes del Estado, o bien, la organización de los poderes públicos y de las instituciones judiciales de acuerdo con la propia constitución. Esta segunda finalidad de las leyes secundarias corresponde a las llamadas leyes orgánicas. Son leyes orgánicas, las leyes secundarias que regulan la organización de los poderes públicos según la constitución, mediante la creación de dependencias, instituciones y entidades oficiales y la determinación de sus fines, de su estructura, de sus atribuciones y de su funcionamiento.

La Ley orgánica debe de ser una denominación aplicable para constituir, organizar y determinar objetivos y competencias a una entidad pública, sea toda

³³Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. p. 929

³⁴Diccionario Enciclopédico Larousse. Ob. Cit. p. 609

una rama del poder público o tan solo un organismo. El término ley orgánica, a diferencia de otras denominaciones, ha proliferado en la terminología legislativa y quizá junto con el de ley federal, sea el término compuesto más comúnmente utilizado para designar a las leyes.³⁵

La Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, fue publicada en el diario oficial de la Federación el 6 de enero de 1945.

1.13. Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México

La definición de Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM), se encuentra contenida en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, aplicable al personal académico de la UNAM, en el capítulo I, cláusula 2, párrafo II, en donde se define como: “Asociación profesional de carácter gremial, que tiene por fines el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses laborales del personal académico, conforme a la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, la Legislación Universitaria y este Contrato Colectivo de Trabajo, como titular y administrador del mismo el cual rige la relaciones laborales entre los trabajadores académicos y la UNAM.”

Para una mejor comprensión y entendimiento de esta definición, es conveniente proporcionar también, el concepto general de Asociación y el de asociación profesional, debido a que este último término forma parte de ella.

³⁵ Cfr. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. p. 2350

Asociación. El Diccionario de la Lengua Española define el vocablo asociación como: Acción y efecto de asociar o asociarse, entendiéndose por asociar el establecer relación entre personas o cosas y el de juntarse o reunirse para algún fin. También la considera como el conjunto de los asociados para un mismo fin y, en su caso, persona jurídica por ellos formada.³⁶

El Diccionario Enciclopédico Larousse proporciona las siguientes definiciones de asociación: Acción de asociar o asociarse. Conjunto de individuos asociados para un mismo fin. Entidad que con estructura propia persigue un fin común para sus asociados.³⁷

El Diccionario Jurídico Mexicano proporciona la siguiente definición de asociación: Acción y efecto de asociar; del latín ad, a, y socius, compañero, juntar una cosa o persona con otra.

Existen varios tipos de asociación, dentro de las ramas del derecho, citamos algunas de las más comunes como ejemplo de asociaciones: En el derecho Civil, la asociación es una persona jurídica con nombre, patrimonio y órganos propios originada en un contrato plurilateral en el que las partes se obligan a la realización de un fin determinado de carácter no económico. Se dice que la asociación civil es una corporación en virtud de que sus socios se deben regir por sus estatutos, que deben estar inscritos en el registro público, a fin de que surta sus efectos contra terceros; por lo tanto, el contrato que le da origen es formal; y debe constar por escrito.

³⁶ Cfr. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. p. 155

³⁷ Cfr. Diccionario Enciclopédico Larousse. Ob. Cit. p. 112

En la legislación mercantil, la LGSM, en sus artículos 252 a 259, reglamenta otro tipo de asociación, denominada asociación en participación; definida como un contrato formal no sujeto a registro, mediante el cual una persona, llamada asociante, concede a otras, llamadas asociados, que le aportan bienes o servicios, una participación en las utilidades y en las pérdidas de la negociación. Este contrato no está dotado de personalidad jurídica propia ni de denominación; por lo tanto, el asociante actúa en nombre propio, no existiendo relación jurídica entre los asociados y los terceros.

En sentido amplio, hay asociación siempre que varias personas aparecen jurídicamente unidas para un fin común. Dentro de este concepto quedan comprendidas las uniones de personas con fines de beneficencia, culturales, ideales, políticos, religiosos, deportivos, económicos mercantiles o lucrativos.³⁸

Asociación profesional: El artículo 123 constitucional, en su fracción XVI del apartado "A", permite la creación de las llamadas asociaciones profesionales como una forma de coalición para la defensa de los intereses de tipo laboral de los asociados. Se define como el derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía.

Al relacionar y contrastar los conceptos de asociación y de asociación profesional, en principio, el primero representa el género, en tanto que el segundo constituye su especie. Se advierte que la asociación es un derecho general, en tanto que la asociación profesional es una garantía social extendida por la doctrina como un derecho de los trabajadores y de los patrones.

³⁸ Cfr UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. p. 298

Por otra parte, la libertad de asociación puede comprender cualquier tipo de fines lícitos, humanos, políticos, recreativos, culturales etc; y la asociación profesional, en cambio, se restringe a una función concreta que es el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos e intereses del trabajo.

La asociación profesional de los trabajadores persigue la elevación de las condiciones de trabajo y la supresión del régimen de explotación de clases, en tanto que la asociación profesional de los patronos persigue la defensa y promoción de sus derechos patrimoniales, particularmente la propiedad individual.

El reconocimiento constitucional del derecho de los trabajadores y de los patronos para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. (artículo 123-A fracción XVI) da pauta para pensar que no son términos sinónimos. En efecto, aunque pudieran tener una vinculación esencial, la asociación profesional debe entenderse como el género próximo, y el sindicato como la diferencia específica. Dicho aserto se confirma con la definición de sindicato contenida en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, que lo concibe precisamente como una asociación. De aquí se desprende que la asociación profesional puede manifestarse a través del sindicato, pero también a través de otras figuras, como las sociedades mutualistas o los colegios de profesionistas.³⁹

Una vez proporcionados los conceptos de asociación y de asociación profesional, estamos en una mejor situación de comprender, la definición de La Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional

³⁹ ibidem. p. 306

Autónoma de México (AAPAUNAM), proporcionada en la cláusula número 2, del Contrato Colectivo de Trabajo vigente del personal académico de la UNAM.

CAPITULO 2

MARCO JURÍDICO

En este capítulo, con el objeto de fundar y motivar nuestro estudio, se muestra el marco jurídico que rige las relaciones laborales, entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal académico, este se encuentra señalado en el artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM y en la cláusula número 10 del contrato colectivo de trabajo vigente.

La cláusula número 10, del contrato colectivo de trabajo vigente, celebrado entre la UNAM y su personal académico, señala que la legislación aplicable a las relaciones estrictamente laborales entre la UNAM y sus trabajadores académicos, esta dada exclusivamente por los siguientes ordenamientos: El artículo 3º fracción VII y el apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos, la Ley Orgánica de la UNAM, la Ley del ISSSTE, el Estatuto General, el Estatuto del Personal Académico, el Contrato Colectivo de Trabajo y las demás disposiciones que bilateralmente acuerden la UNAM y la AAPAUNAM.

Empezaremos el planteamiento de este marco jurídico, en el orden que se encuentran indicados sus ordenamientos en el párrafo anterior, comenzando con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y continuando después con los siguientes.

2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Los artículos de nuestra Constitución, relacionados con el tema, son: El artículo 3º y el 123 apartado “A”. Iniciaremos el estudio con el artículo tercero.

Artículo 3º. “Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado-Federación, Estados, Distrito Federal y Municipios, impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación preescolar, primaria y la secundaria conforman la educación básica obligatoria.

La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia”.

La fracción de este artículo relacionada con el tema es la siguiente:

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

Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere”.

La fracción anterior señala que las relaciones laborales del personal académico y administrativo de las Universidades e instituciones a las que la ley otorgue autonomía se normaran por el apartado “A” del artículo 123 de la constitución; también indica que las regula de manera especial, de lo que se desprende que no se norman de la misma manera que las universidades e instituciones privadas, siendo de que deberían tener el mismo tratamiento.

El siguiente artículo constitucional que tiene relación con nuestro tema de estudio es el 123.

Artículo 123. “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:”

Las fracciones de este artículo relacionadas con el tema son las siguientes:

I. “La duración de la jornada máxima será de ocho horas”

Esta fracción nos indica el máximo legal de duración que puede tener la jornada, con la finalidad de proteger a los trabajadores de jornadas notoriamente excesivas.

XI. “Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajo.”

Esta fracción, otorga el derecho a los trabajadores a recibir el pago correspondiente por el tiempo trabajado que exceda a la duración legal de la jornada.

XIV. “Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen.

Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario”.

Esta fracción, ordena que cuando los trabajadores sufran algún accidente o enfermedad de trabajo, el patrón deberá pagar la indemnización correspondiente, con el fin de compensar la pérdida de ingresos, temporal o permanente, de quien solo cuenta con su trabajo para subsistir, derivada de la imposibilidad para desempeñarlo.

XVI. “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

Esta fracción, otorga el derecho de los trabajadores y patronos de asociarse en defensa de sus intereses particulares. El trabajador aislado, no puede luchar contra el patrón, necesita de la unión de sus iguales para equilibrar fuerzas, a efecto de conseguir mejores condiciones de vida. Así la asociación profesional constituye una garantía social a favor de los trabajadores, a su vez este derecho también se otorga en beneficio de los patronos en virtud del principio de igualdad.

Las fracciones citadas, señalan aspectos laborales tales como la jornada de trabajo máxima, la forma de efectuar trabajos extraordinarios, pago de tiempo extra, accidentes de trabajo y derecho de asociación, que están vinculados con el tema de este trabajo.

2.2. Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos

Los artículos de la Ley Federal del Trabajo que están relacionados con el tema de este estudio son los siguientes:

Art. 5o. “Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:”

Las fracciones de este artículo relacionadas con nuestro tema son las siguientes:

II. “Una jornada mayor que la permitida por esta Ley.”

Esta fracción señala que la duración de la jornada, no puede ser mayor que la establecida por la ley y uno de sus objetivos es proteger al trabajador de que el patrón pueda coaccionarlo para que trabaje jornadas con duración mayor a la legal.

III. “Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.”

El propósito de esta fracción es evitar jornadas largas y agotadoras y evitar que las condiciones de trabajo sean extenuantes para el trabajador.

Art. 8o. “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

Este precepto define la figura del trabajador, que junto con el patrón dan origen a las relaciones laborales.

Artículo 10. “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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 éstos.”

Este artículo define la figura del patrón, que como se comentó en el artículo anterior, da origen junto con el trabajador a la relación laboral.

Art. 25. “El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:”

Las fracciones de este artículo que tienen relación con nuestro tema son las siguientes:

IV. “El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.”

El objeto de esta fracción es asegurar que se señale expresamente donde debe prestar el servicio el trabajador.

V. “La duración de la jornada.”

Esta fracción, tiene como fin, proteger al trabajador, evitando que la jornada exceda los máximos legales o que sea notoriamente excesiva.

IX. “Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.”

Esta fracción garantiza que el trabajador ejerza su derecho a un justo descanso y a disfrutar de otras prestaciones que convenga con el patrón.

Art. 28. “Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:”

La fracción I de este artículo es la que tiene relación con el tema.

I. “Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

a) Los requisitos señalados en el artículo 25.

b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;

d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;"

Esta fracción, señala derechos de los trabajadores, que salen fuera del país, tales como, la especificación de las condiciones de trabajo, pago de transporte y alimentación, seguridad social, indemnización por riesgos de trabajo y vivienda.

Art. 30. "La prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de cien

kilómetros, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 28, fracción I, en lo que sean aplicables.”

Este precepto regula el caso, en que el trabajo se efectúe en un sitio que sea distinto al lugar de residencia del trabajador, sin embargo, tiene la limitante de que la distancia debe ser mayor de 100 kilómetros, pensamos que esta condición, no es adecuada, en estos casos, el requisito debería de ser el tiempo que el trabajador, se vea en la necesidad de estar fuera de su residencia habitual y no de la distancia a que se encuentre el sitio, donde se tenga que hacer el trabajo.

Art. 58. “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.”

Este artículo define la jornada, lo que permite determinar el tiempo que el trabajador prestara sus servicios, en las instalaciones de su centro de trabajo.

Art. 61. “La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.”

Este artículo nos señala el tiempo que duran estas tres clases de jornada que la ley señala. Una de las finalidades de este precepto es que los trabajadores identifiquen que clase de jornada están efectuando durante el desarrollo de sus actividades laborales, para determinar de manera precisa el tiempo que están obligados a prestar sus servicios.

Art. 353-J. “Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.”

Este artículo se refiere a que el capítulo XVII, del Título sexto, correspondiente a los trabajos especiales, regula el trabajo en las Universidades e Instituciones de educación superior autónomas por ley.

Art. 353-U. “Los trabajadores de las universidades e instituciones a las que se refiere este Capítulo disfrutarán de sistemas de seguridad social en los términos de sus leyes orgánicas, o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren. Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.”

Esta disposición, permite que las Universidades e Instituciones Autónomas, elijan el organismo de seguridad social que más les convenga, pero además para proteger al trabajador, también señala que las prestaciones de los trabajadores no podrán ser inferiores a las establecidas en la ley.

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

Este artículo nos proporciona la definición de contrato colectivo de trabajo, en ella se señala que es un convenio, y se busca que tenga como finalidad, la defensa de los derechos del trabajador, al fijar las condiciones para el desarrollo de toda actividad productiva, en el sentido más favorable para el.

Art. 391. “El contrato colectivo contendrá:”

Las fracciones de este artículo que tienen relación con el tema de este estudio son:

IV. “Las jornadas de trabajo;”

Esta fracción nos indica que el contrato colectivo, deberá de especificar, cual será la duración de la jornada en el desarrollo de las actividades realizadas por el trabajador.

V. “Los días de descanso y vacaciones;”

Esta fracción, nos indica que el contrato colectivo, deberá de señalar, cuales serán los días de descanso y las vacaciones que deberá disfrutar el trabajador.

X. “Las demás estipulaciones que convengan las partes.”

Esta fracción otorga la facultad a las partes de que puedan agregar cualquier estipulación que acuerden, siempre y cuando no contravengan la ley.

Art. 422. “Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.”

Este artículo define lo que es el reglamento interior de trabajo, en donde los trabajadores y los patrones acuerdan las reglas que se deberán observar en el desarrollo de los trabajos.

Art. 423. “El reglamento contendrá:”

Las fracciones de este artículo que tienen relación con el tema son las siguientes:

I. “Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;”

Esta fracción nos indica que el reglamento debe de señalar expresamente las horas de entrada y salida, así como los periodos para tomar los alimentos y los de descanso durante el desarrollo del trabajo, lo que facilitará a los trabajadores poder cumplir con precisión su jornada de trabajo.

II. “Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;”

La finalidad de esta fracción es poder determinar en que sitio y cuando se considera que empieza la jornada y también donde y en que tiempo termina, esto con el objeto de evitar que la duración de la jornada pudiera exceder de los término legales o que arbitrariamente sea cambiado de su centro de trabajo o a otras instalaciones aunque sean de la misma dependencia.

VI. “Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;”

La finalidad de esta fracción es la prevención de los riesgos de trabajo durante el desarrollo de las actividades, sobre todo las consideradas peligrosas o las que tienen un alto grado de dificultad para llevarlas a cabo.

X. “Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y”

Esta fracción, se refiere a que en el reglamento interior de trabajo, se deben de señalar las sanciones y los procedimientos de ejecución a que se hagan acreedores los trabajadores, esto es, con la finalidad de que no se violen los derechos de los trabajadores, con faltas sin fundamento o que no estén contenidas en el reglamento.

Art. 473. “Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.”

Este artículo nos proporciona la definición de, “riesgos de trabajo,” con la finalidad de que el trabajador pueda identificarlos cuando se presente alguno de ellos en su centro de trabajo.

Art. 474. “Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.”

Esta fracción, define lo que es un accidente de trabajo, lo que permite al trabajador, identificar que eventos ocurridos en el trabajo son accidentes para poder ejercer su derecho a la incapacidad, o a la indemnización correspondiente.

Art. 487. “Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:”

La fracción de este artículo que tiene relación con el tema es la siguiente:

VI. “La indemnización fijada en el presente Título.”

Esta fracción, concede a los trabajadores, el derecho a reclamar la indemnización correspondiente, cuando ocurra durante el desarrollo de sus labores, un riesgo de trabajo, una de sus finalidades es proteger al trabajador, de que algún accidente le impida realizar la actividad que usualmente desarrollaba o cualquier otra relacionada con su profesión y se quede sin ninguna fuente de ingresos económicos.

Art. 488. “El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:”

La fracción de este artículo que se relaciona con el tema es la siguiente:

I. “Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.”

Esta fracción, tiene como objeto, proteger al patrón del cumplimiento de obligaciones, generadas por conductas o acciones indebidas llevadas a cabo por el trabajador.

2.3. La Ley Orgánica de La UNAM

Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 1945.

Los artículos de esta ley, que están relacionados con el tema son el artículo 1 y el artículo 13:

Artículo 1. “La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública- organismo descentralizado del Estado- dotada de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura.”

Este artículo, nos proporciona la naturaleza jurídica de la Universidad, y señala de manera general cuales son sus objetivos y sus fines, para contribuir principalmente, a la satisfacción de necesidades y solución de problemas nacionales.

Artículo 13. “Las relaciones entre la universidad y su personal de investigación, docente y administrativo se regirán por estatutos especiales, que dictara el concejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo.”

Este artículo, señala una fracción del marco jurídico que rige las relaciones laborales entre la Universidad Nacional Autónoma de México y sus trabajadores, además, con el objeto de proteger a los trabajadores, también puntualiza que los derechos de los trabajadores, en estos Estatutos, no podrán ser inferiores a los que otorga la Ley Federal del Trabajo.

2.4. La Ley del ISSSTE

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), publicada en el Diario Oficial de la federación, el 31 de marzo de 2007.

Los artículos que tienen relación con el tema de este estudio son los siguientes:

Artículo 3. “Se establecen con carácter obligatorio los siguientes seguros:”

La fracción de este artículo que se relaciona con el tema es:

II. “De riesgos del trabajo;”

Esta fracción protege al trabajador, otorgándole un seguro, en los casos de que por riesgos de trabajo le ocurra algún accidente o contraiga una enfermedad, que lo imposibilite para trabajar temporal o permanentemente.

Artículo 59. “No se consideraran riesgos del trabajo:”

Las fracciones de este artículo que tienen relación con el tema son las siguientes:

I. “Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;”

Esta disposición, señala la excepción en caso de accidente, que no se considera riesgo de trabajo, debido a una conducta indebida por parte del trabajador.

IV. “Los que sean resultado de un intento de suicidio o efecto de una riña en que hubiere participado el trabajador u originados por algún delito cometido por este. y”

Al igual que en la fracción I, esta disposición, señala excepciones en que el accidente no se considera riesgo de trabajo, debido a que esta asociado a una conducta indebida del trabajador.

No obstante, la importante controversia, suscitada entre diferentes sectores de la sociedad, con motivo de la nueva ley del ISSSTE, en vigor desde el 1º de abril del 2007, que derogó la ley anterior del 27 de diciembre de 1983, las normas de la ley vigente, que tienen relación con el tema de este estudio, no tuvieron ningún cambio, con respecto a las de la ley anterior.

2.5. El Estatuto General

Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México, aprobado por el H. Consejo Universitario en la sesión del 9 de marzo de 1945 con sus reformas vigentes.

Los artículos de este Estatuto que tienen relación con el tema de nuestro estudio son:

Artículo 4 “La educación superior que la Universidad imparta, comprenderá el bachillerato, la enseñanza profesional, los cursos de graduados, los cursos para extranjeros y los cursos y conferencias para la difusión de la cultura superior y la extensión universitaria. Para realizar su función docente y de investigación, la Universidad establecerá las facultades, escuelas, institutos y centros de extensión universitaria que juzgue conveniente,

de acuerdo con las necesidades educativas y los recursos de que pueda disponer.”

Este artículo, señala el alcance de la educación que imparte la Universidad, así como la existencia de las escuelas, Institutos y centros de extensión como los instrumentos para que la UNAM realice su función docente y de investigación.

Artículo 7 “La Universidad está integrada por sus autoridades, investigadores, técnicos, profesores, alumnos, empleados y los graduados en ella”.

Este artículo señala al personal que integra a la universidad, tanto a autoridades como trabajadores y alumnos.

Artículo 9 “La investigación se realiza, principalmente, en los institutos y en los centros.

Los institutos y centros a que se refiere el párrafo anterior son:”

La fracción de este artículo que tiene relación con el tema es la siguiente:

XI. “Instituto de Ingeniería;”

Esta fracción, nos indica que el Instituto de Ingeniería, es una de las instituciones dentro de la Universidad que realiza investigación

Artículo 73. “El personal académico de la Universidad estará integrado por:”

La parte de este artículo que tiene relación con el tema es:

“Técnicos académicos.”

Este párrafo, nos señala, que los técnicos académicos, forman parte del personal académico de la Universidad.

Artículo 74. “Son técnicos académicos ordinarios quienes hayan demostrado tener la experiencia y las aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área, para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos o de servicios técnicos de una dependencia de la UNAM”.

Este artículo, proporciona la definición de la figura de técnico académico, describiendo los requisitos que debe cumplir, sus características y su perfil, esta descripción permite identificar a los técnicos académicos, de otros trabajadores de la Universidad, que también pertenecen al personal académico como los ayudantes, profesores y los investigadores.

Artículo 95 “Son causas especialmente graves de responsabilidad, aplicables a todos los miembros de la Universidad:”

Las fracciones de este artículo que tienen relación con el tema son las siguientes:

IV. “Ocurrir a la Universidad en estado de ebriedad o bajo los efectos de algún estupefaciente, psicotrópico o inhalante; ingerir o usar, vender, proporcionar u ofrecer gratuitamente a otro, en los recintos universitarios bebidas alcohólicas y las sustancias consideradas por la ley como estupefacientes o psicotrópicos, o cualquier otra que produzca efectos similares en la conducta del individuo que los utiliza;”

Esta fracción, nos señala algunos actos o conductas que generan graves responsabilidades para el personal académico que las ejecute dentro de las instalaciones de la Universidad y que pueden dar lugar a la aplicación de las sanciones correspondientes, señaladas en el título sexto de este Estatuto como son, el extrañamiento, la suspensión o la destitución.

2.6. El Estatuto del Personal Académico

Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, aprobado por el H. Consejo Universitario en la sesión del 28 de junio de 1974 con sus reformas vigentes.

Los artículos de este Estatuto que tienen relación con el tema de estudio son los siguientes:

Artículo 1: “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 el título cuarto del estatuto general de la UNAM”.

Este artículo señala, que el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, forma parte, junto con otros ordenamientos del marco jurídico que, regirá las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores académicos.

Artículo 2. “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.”

Este artículo, describe las funciones del personal académico de la universidad, en las que se percibe que tienen como propósito principal, lograr sus fines de impartir educación y de realizar investigación.

Artículo 6: “serán derechos de todo el Personal Académico.”

Las fracciones de este artículo que se relacionan con nuestro tema de estudio son:

VI. “laborar 40 horas a la semana cuando se trate de personal de tiempo completo y 20 horas semanarias cuando sea de medio tiempo.”

Esta fracción indica de manera precisa el tiempo que los trabajadores están obligados a realizar sus labores.

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

Esta fracción indica el límite máximo de tiempo que cualquier miembro del personal académico, puede destinar al desarrollo de las actividades laborales.

Artículo 26. “Los técnicos académicos y los ayudantes de profesor o de investigador tendrán, además de los consignados en el artículo 6 de este estatuto, los siguientes derechos:”

El inciso de este artículo que tiene relación con el tema es el siguiente:

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.”

Este inciso indica el derecho del personal académico a conservar el horario pactado inicialmente y a solicitar su modificación, esta última con la limitante de que debe tener la autorización del director.

Artículo 27. “Los técnicos y los ayudantes tendrán las siguientes obligaciones:”

El inciso que tiene relación con el tema de este estudio es el siguiente:

a) “Prestar sus servicios, según el horario que señale su nombramiento y de acuerdo con los planes y programas de la dependencia a la que se encuentren adscritos;”

Este inciso, señala la obligación de los trabajadores, a cumplir con el horario que hayan convenido inicialmente con la Institución, así como desarrollar sus actividades, de acuerdo al programa de la dependencia a donde se les haya destinado.

2.7. El Contrato Colectivo Aplicable al Personal Académico

Contrato Colectivo de Trabajo. Instrumento que celebran por una parte la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y por otra la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM), con objeto de establecer las condiciones que regulan las

relaciones laborales del personal académico, instrumento obligatorio de las partes para su cumplimiento.

Las cláusulas del contrato colectivo de trabajo UNAM-AAPAUNAM, que tienen relación con el tema son las siguientes:

Cláusula no. 1: “Las relaciones laborales entre la UNAM y su personal académico, se rigen por el presente contrato colectivo del trabajo y sus disposiciones son de aplicación obligatoria tanto para la UNAM como para la AAPAUNAM., En lo no previsto, se aplicará lo contenido en la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos y en 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.”

Esta cláusula señala que este contrato rige las relaciones laborales del personal académico de la UNAM y además señala los ordenamientos que serán aplicables como supletorios en caso de situaciones no previstas en él.

Cláusula No. 3. “Son trabajadores académicos, en términos del Estatuto del personal académico: Los técnicos académicos, los ayudantes de profesor o investigador y los profesores e investigadores, y que por lo tanto desempeñan funciones consistentes en impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; para 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 educación y de la cultura; para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y de servicios técnicos correspondientes a las anteriores, así como para participar en la dirección y administración, en su caso, de las actividades mencionadas.”

Esta cláusula proporciona la definición y las funciones de los trabajadores académicos, así como también como están clasificados de acuerdo al Estatuto del Personal Académico.

Cláusula No. 7. “Los trabajadores académicos desempeñarán las funciones que correspondan a su nombramiento y categoría. Si por cuestiones de los planes y programas un trabajador académico realiza funciones distintas a las contratadas, la UNAM, a petición del trabajador y de la AAPAUNAM y previo dictamen de la Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laborales, le cubrirá las diferencias salariales que resulten entre la función de su nombramiento y la que realmente desempeña. El pago será retroactivo a la fecha en que acredite que empezó a desempeñar las labores de que se trate. La resolución de la Comisión se dará a solicitud del interesado o la AAPAUNAM; lo anterior sin perjuicio del derecho del trabajador académico de reclamar dicho pago, en su caso, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En este caso, alcanzará la categoría correspondiente a la función distinta de que se trate, previo cumplimiento de los requisitos y procedimientos académicos establecidos en las normas estatutarias aplicables.

Los trabajadores académicos no están obligados a prestar servicios distintos a los que corresponden a su categoría académica en los términos de la

Legislación Universitaria y este Contrato, salvo en los casos expresamente previstos por éste.”

Esta cláusula, protege al trabajador para el caso de que la institución, le asigne actividades distintas a las que le corresponden a su nombramiento, otorgándole el derecho, para reclamar el pago correspondiente por diferencias salariales entre una actividad y la otra. También señala, que en el caso de que se le ordene realizar actividades distintas a su nombramiento, el trabajador no estará obligado a llevarlas a cabo, salvo los casos expresamente señalados en el contrato.

Cláusula No. 8. “La UNAM reconoce a la AAPAUNAM como titular y administrador del Contrato Colectivo de Trabajo por representar el mayor interés profesional 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 trabajador académico en los términos de la Ley”.

Esta cláusula determina que la titularidad del contrato colectivo de trabajo entre la UNAM y su personal académico, pertenece a la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Cláusula No.10. “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 UNAM, la Ley Federal del Trabajo y

sus Reglamentos, la Ley del ISSSTE, el estatuto General, el Estatuto del Personal Académico, el presente Contrato Colectivo y las demás disposiciones que bilateralmente se acuerden entre la UNAM y la AAPAUNAM.”

Esta cláusula proporciona el marco jurídico y la legislación aplicable a las relaciones laborales entre la UNAM y su personal académico, señalando expresamente que solo se refiere a lo estrictamente laboral, para diferenciarlas de las cuestiones de índole académica que se realizan en la Institución.

Cláusula No. 12. “Los derechos de naturaleza gremial de los trabajadores académicos a que se refiere el párrafo siguiente, son irrenunciables y no podrán ser menos favorables que los contenidos en las normas contractuales estipuladas.

En ningún caso los derechos pactados en este Contrato serán inferiores a los que consagra la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, la Legislación Universitaria y demás disposiciones aplicables.”

La intención de esta cláusula del contrato, es proteger a los trabajadores, de que por coacción, ignorancia o cualquier otro motivo, renuncien en contratos colectivos nuevos, a derechos adquiridos en contratos pasados o vigentes, así como también, asegurar que ninguno de los derechos de los trabajadores plasmados en los contratos colectivos futuros, sean inferiores a los que otorga la legislación vigente.

Cláusula No. 23. “Cuando se considere que un trabajador académico ha incurrido en alguna falta, no deberá aplicarse alguna sanción, sino hasta que el titular de la dependencia respectiva o sus representantes autorizados en los términos de la Cláusula 2 fracción XIV y de la Cláusula 11 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 la AAPAUNAM, con copia al representante de área correspondiente en caso de existir, en los domicilios que tengan registrados en la UNAM, o bien, al trabajador podrá hacerse en el lugar en que se encuentre. A esta investigación podrá comparecer la 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 Cláusula 2 fracción XIV y de la Cláusula 11 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 esté 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.”

Esta cláusula describe el procedimiento que se debe de realizar cuando los trabajadores académicos incurran en faltas y una de sus finalidades es proteger al trabajador, evitando que se le puedan atribuir faltas inexistentes y aplicar sanciones inclusive el despido, sin que se cumplan estrictamente los supuestos y requisitos que indica dicho procedimiento.

Cláusula No. 34. “El personal académico tiene derecho a conservar su horario, dependencia de adscripción y área académica, categoría y nivel, así como las demás condiciones de trabajo, mismas que pueden ser cambiadas únicamente de acuerdo con los procedimientos que establece el Estatuto del Personal Académico y el Contrato Colectivo de Trabajo. También tendrá derecho a solicitar cambio de las mismas. Cuando por reformas se modifiquen o se supriman asignaturas o áreas académicas, preferentemente el trabajador académico definitivo afectado tendrá derecho a ser adscrito a materias o áreas equivalentes o afines de un nuevo plan de estudios.

La UNAM se compromete a no cambiar a los trabajadores académicos a instalaciones en terrenos o zonas diferentes a los que fueron adscritos, aun cuando se trate de la misma dependencia, salvo aquellos casos en que exista la conformidad del trabajador afectado o, en caso de ser colectivo, se suscriba el acuerdo correspondiente con la AAPAUNAM. El trabajador académico tendrá derecho a hacerse representar por la AAPAUNAM en el caso de suscripción de acuerdos individuales.”

Esta cláusula otorga derechos significativos al personal académico, tales como conservar el horario convenido y la dependencia y lugar de trabajo que le fue asignado, el respeto a su categoría, nivel y sobre todo las condiciones de trabajo pactadas, las que solamente pueden ser cambiadas de conformidad con los procedimientos señalados en el Contrato Colectivo y en el Estatuto del Personal Académico.

Cláusula 35. “El trabajador académico que sea comisionado por las autoridades de su dependencia para participar en actividades académicas, culturales o de servicio que realice fuera de las instalaciones de la UNAM, en México o en el extranjero, o que tenga que hacerlo como parte de su programa de trabajo previamente autorizado, mediante la solicitud respectiva tendrá derecho a:”

Las fracciones de esta cláusula que tienen relación con el tema de estudio son las siguientes:

II. “Recibir viáticos correspondientes a la zona económica de que se trate. En este caso la UNAM cubrirá al académico por concepto de viáticos una cuota diaria de conformidad con la tabla que para tal efecto se encuentra establecida en el anexo I de este contrato colectivo de trabajo.”

Esta fracción, señala el derecho del trabajador académico, a que se le pague el costo ocasionado por el traslado a los sitios fuera de las instalaciones de su centro de trabajo donde deberá realizar actividades, así como los gastos de alimentación y hospedaje.

III. “Disfrutar de los seguros de viaje, de responsabilidad profesional y de gastos médicos (anexo 3 y 4).”

Esta fracción protege al trabajador de los accidentes o enfermedades ocasionados por los riesgos de trabajo que ocurran, durante el desempeño de sus actividades, a través de los seguros correspondientes.

Continuando con el planteamiento de la cláusula No. 35, en sus últimos dos párrafos dice lo siguiente:

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

En un periodo de diez días hábiles posteriores a la fecha de terminación de su comisión, el trabajador académico informara a su jefe inmediato sobre la aplicación adecuada de lo proveído y en su caso, devolverá el equipo proporcionado. Si en un año contado a partir de la terminación de su comisión no se exige al trabajador académico el cumplimiento de esta obligación, quedará liberado de responsabilidad, siempre que continúe prestando servicios a la UNAM.”

Esta cláusula, señala algunos derechos y obligaciones de los trabajadores en el caso de las comisiones de trabajo fuera de las instalaciones de la UNAM, sin embargo solo se refiere a derechos en infraestructura de equipo, viáticos y

seguridad social, y no habla de otros tan importantes en esa situación, como la duración de la jornada, periodos de reposo y días de descanso, tampoco menciona los riesgos durante el desarrollo de estas actividades. En cuanto a las obligaciones de los trabajadores durante el desarrollo de las comisiones, solo habla de proporcionar un informe de sus actividades y de la devolución del equipo proporcionado.

Cláusula 54. “La jornada de trabajo académico es el tiempo durante la cual el personal académico está a disposición de la UNAM para realizar las actividades académicas derivadas de los planes y programas establecidos por la misma y será como a continuación se describe:”

Las fracciones de esta cláusula que se relacionan con el tema de este estudio son las siguientes:

II.- La jornada de trabajo del personal académico no podrá exceder de los máximos legales y de los actualmente vigentes en la UNAM.

Esta fracción especifica que la jornada de trabajo, en todas las actividades desarrolladas en la UNAM, no podrá ser superior a los máximos legales.

III.- En los términos dispuestos por el artículo 59 de la ley federal del trabajo, el tiempo total de servicios que prestan los trabajadores académicos a la UNAM, no excederá de 8 horas diarias.

Esta fracción acota la duración de la jornada a 8 horas diarias para el personal académico y tiene como finalidad proteger al trabajador de que se le asignen actividades cuyo desarrollo exceda de las 8 horas diarias.

Cláusula no. 56 “Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de las jornadas de trabajo, éstas serán consideradas como tiempo extraordinario y no pueden exceder de tres horas diarias, ni de tres veces por semana.

Las labores extraordinarias de los trabajadores académicos se pagarán a razón de 100% más del salario asignado para la jornada ordinaria, pero cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o nueve a la semana, tal excedente se pagará a razón de 200% más del salario tabulado. Este salario será incrementado con la compensación por antigüedad prevista en la Cláusula 46.

Al personal académico del sexo femenino que labore tiempo extraordinario, se le pagará a razón de 200% más del salario tabulado desde el primer momento. Este salario será incrementado con la compensación por antigüedad prevista en la Cláusula 46. El pago correspondiente por este concepto deberá efectuarse a más tardar dos quincenas después de haberse laborado.

Las horas extraordinarias sólo se trabajarán previa autorización por escrito de la autoridad o funcionario correspondiente, en la que se precise el tiempo extraordinario.”

Esta cláusula, se refiere al pago por tiempo extraordinario al trabajador, cuando desarrolla actividad durante un periodo mayor a la duración de la jornada y tiene como objetivo, otorgar al trabajador, el derecho a que se le retribuya adecuadamente su trabajo realizado después de que concluye su jornada ordinaria.

Cláusula no. 57. “El trabajador académico disfrutará por cada cinco días de labores continuas por lo menos de dos días de descanso con goce de salario íntegro. En función de las necesidades de la dependencia y los programas académicos, se procurará que tales días de descanso sean el sábado y el domingo. Quienes prestan servicio en día domingo tendrán derecho, independientemente de cualquier otra prestación que les otorgue este Contrato, a una prima adicional del 50% sobre el salario de los días ordinarios de labores.”

Esta cláusula, señala el derecho que tienen los trabajadores académicos a descansar, y la obligación de la Institución, de otorgar cuando menos dos días de descanso por cada cinco días de trabajo continuo del personal, también expresa que en caso de que uno de esos días de descanso no sea en domingo, reciba el trabajador una compensación por el trabajo desarrollado ese día.

Cláusula no. 58. “Cuando a juicio de la UNAM sea necesario que un trabajador académico preste sus servicios en días de descanso semanal o de descanso obligatorio, la autoridad universitaria de su dependencia deberá comunicarlo por escrito a dicho trabajador, previa autorización de la Secretaría Administrativa de la UNAM. En este caso, el trabajador que acepte realizar ese

trabajo percibirá, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado en esas condiciones.

Asimismo, cuando el trabajador académico con motivo del desarrollo de su programa de trabajo, previo acuerdo de la autoridad de la dependencia y autorización de la Secretaría Administrativa de la UNAM, requiera laborar en las condiciones a que se refiere el párrafo anterior, percibirá salario doble.

Si no recibe las autorizaciones a que se refieren los párrafos anteriores, no estará obligado a laborar.”

Esta cláusula se refiere al pago por trabajo en días de descanso obligatorio o semanal, señala expresamente que el trabajador, debe de estar de acuerdo, en laborar esos días y describe los requisitos para llevar a cabo el trabajo y la remuneración adicional por el servicio prestado en esas condiciones. Uno de los propósitos de esta cláusula, es proteger al trabajador de que se le obligue a trabajar durante esos días de descanso, sin haberlo pactado y sin que se le retribuya el trabajo prestado, de manera justa y adecuada.

CAPITULO 3

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema, objeto de esta investigación, se refiere a las irregularidades e incertidumbres, que se presentan cuando los técnicos académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México, salen comisionados, a efectuar trabajos en el campo. Uno de los motivos principales de que esta situación se presente, es la falta de cláusulas en el contrato colectivo, que señalen expresamente, las condiciones de trabajo, así como los derechos y obligaciones, de los trabajadores, durante la realización de estas comisiones.

Las irregularidades que se presentan, generan problemas que comprometen la seguridad personal de los trabajadores, el patrimonio y prestigio de la Institución y el resultado de los proyectos. También la falta de las cláusulas mencionadas en el párrafo anterior, propician, la incertidumbre en las condiciones en que se deben de realizar los trabajos durante las comisiones, y dificulta el ejercicio de derechos de los trabajadores académicos, tales como, trabajar la jornada máxima, el pago de horas extras y los periodos de descanso entre otros.

3.1. Situación actual

Las comisiones de trabajo en el campo, donde se generan este tipo de situaciones, se realizan en varias de las dependencias de la UNAM, principalmente en los Institutos de investigación. El Instituto de Ingeniería de la

Universidad Nacional Autónoma de México, es una de estas dependencias que para cumplir cabalmente con sus fines, efectúa diversas actividades de investigación, en las que los trabajos de campo son indispensables.

El Instituto de Ingeniería, desarrolla varios proyectos, que para su realización, requieren de trabajos de campo, uno de los principales, es el que se refiere al estudio del fenómeno sísmico y sus efectos en suelos y estructuras construidas por el hombre, el cual describiremos en esta sección de este capítulo, con el objeto de facilitar la comprensión del desarrollo de las comisiones de trabajos en el campo.

La Coordinación de Instrumentación Sísmica, del Instituto de Ingeniería, opera, una extensa red de instrumentos para el registro de temblores o eventos sísmicos. Los instrumentos de que esta integrada la red, reciben el nombre de acelerógrafos y se encuentran instalados en estructuras o estaciones acelerográficas de campo libre.

Actualmente, el Instituto, opera más de 100 estaciones acelerográficas de campo libre y tiene instrumentadas nueve estructuras entre (puentes, edificios y presas), las estaciones de campo libre se encuentran operando a lo largo de la costa del océano Pacífico y hacia el interior del continente, en zonas que potencialmente pueden generar sismos de gran intensidad o que pueden verse seriamente afectadas por ellos y las estructuras instrumentadas son las que por sus características especiales, son de interés para la Ingeniería sísmica.

Las estaciones de campo libre se encuentran instaladas en los estados de Nayarit, Colima, Jalisco, Michoacán, Guerrero, Oaxaca, Chiapas, Quintana Roo,

Tabasco, Veracruz, Morelos, Puebla, Tlaxcala y el Valle de México. Las estructuras que se tienen instrumentadas son: Tres edificios de 14 niveles, un puente y la Catedral metropolitana en la ciudad de México, un edificio de 14 niveles en la ciudad de Acapulco, y tres presas de la Comisión Nacional del Agua. En la figura 1 se muestra un mapa de la república Mexicana con la ubicación de las estaciones y en las figuras 2 y 3 se presenta una estación acelerográfica típica.

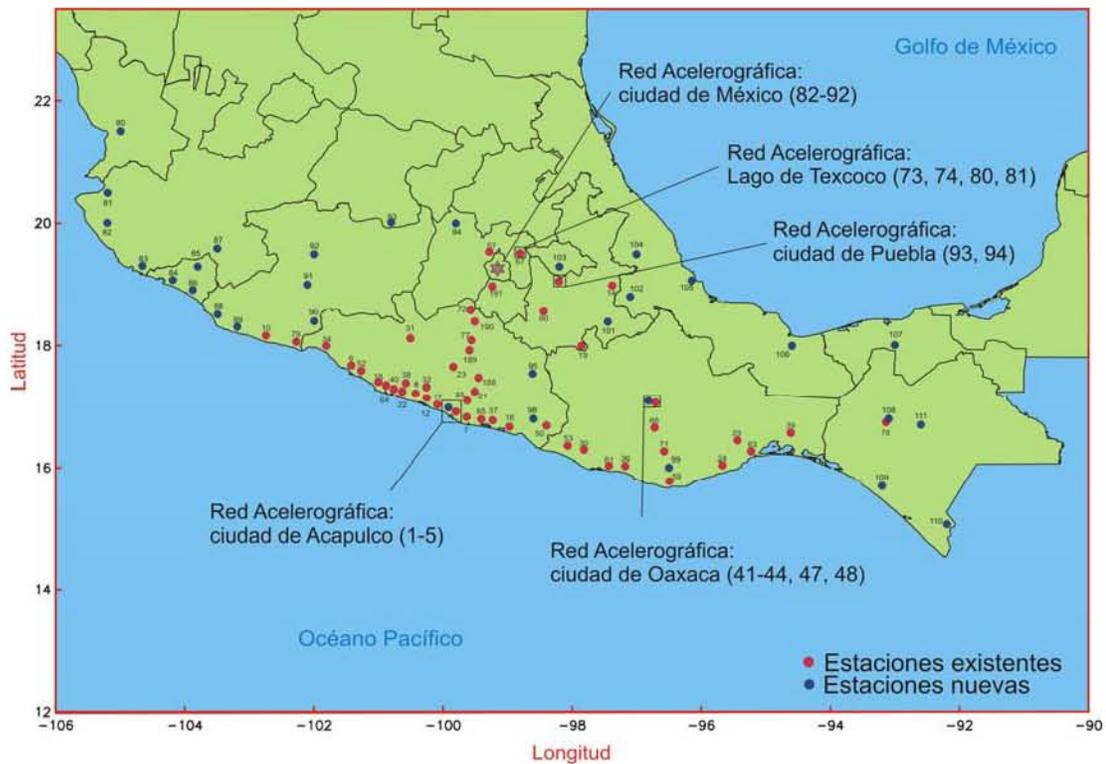


Figura 1.- La Red Acelerográfica del Instituto de Ingeniería



Figura 2.- Estación acelerográfica de la red del Instituto de Ingeniería



Figura 3.- Estación acelerográfica de campo libre

Es importante señalar, que esta es la red de registro de movimientos sísmicos fuertes, más importante del país, con reconocimiento internacional y que la información generada, es fundamental para el conocimiento del fenómeno sísmico, sus efectos en estructuras, en el ser humano y su medio ambiente.

Los acelerógrafos, instalados en las estaciones de campo, son los instrumentos que se revisan durante las comisiones; tienen la capacidad de medir las aceleraciones generadas durante la ocurrencia de eventos sísmicos. Son instrumentos digitales, autónomos de alta resolución, electrónicos, de naturaleza muy compleja, similares a las computadoras. Los modelos de los aparatos utilizados en la red son: DCA-333, IDS-3602, GSR-12, K2, y ETNA,

que se muestran en las figuras 4 a la 8, y son de las marcas: Terra Technology y Kinemetrics, fabricados en los Estados Unidos de América, ya que en México no se cuenta con la tecnología para su construcción.

Para entender lo que es un acelerógrafo aunque sea de manera básica, se puede decir que es un instrumento que registra las señales de sus sensores, generadas por el movimiento del terreno. Cuando el movimiento rebasa el umbral de aceleración programado en el aparato, este comienza a registrar la información y la grava en una memoria de estado sólido.

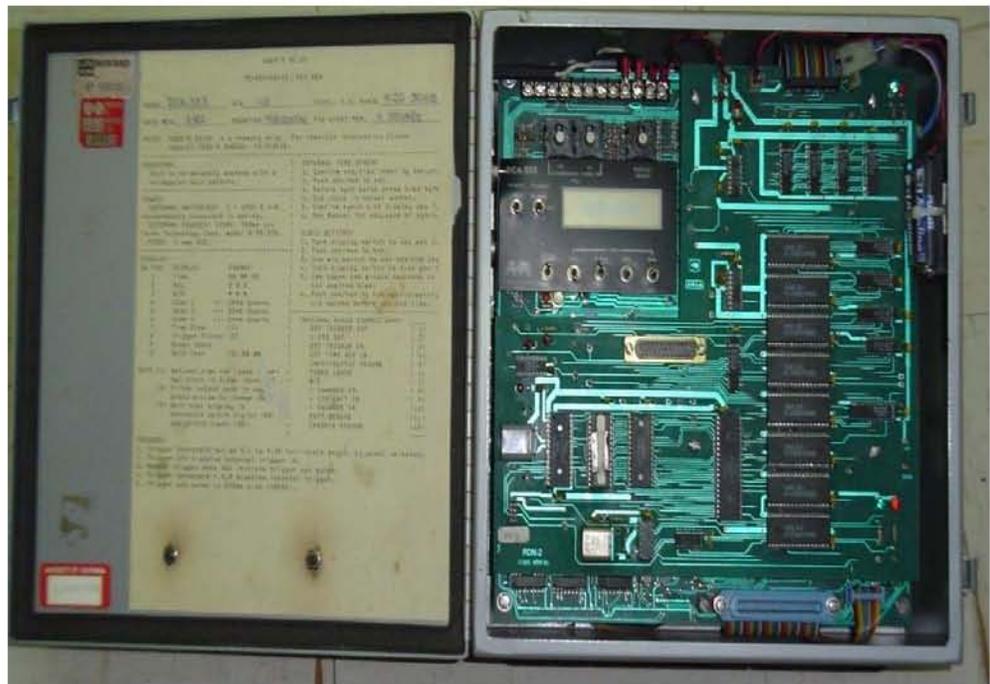


Figura 4. Acelerógrafo modelo DCA-333/RDN



Figura 5. Acelerógrafo modelo IDS-3602



Figura 6. Acelerógrafo modelo GSR-12



Figura 7. Acelerógrafo modelo K2



Figura 8. Acelerógrafo modelo ETNA

Adicionalmente se puede mencionar que los equipos son de bajo consumo de corriente y operan con baterías de 12 volts tipo automotriz manteniéndolas cargadas con fuentes de alimentación de corriente alterna de 127 VAC o celdas solares.

Los datos obtenidos con estos acelerógrafos se han usado principalmente para realizar estudios en ingeniería sismorresistente, los cuales son fundamentales para mejorar la práctica y los reglamentos de construcción. Entre dichos estudios destacan los siguientes:

- propagación, atenuación y amplificación de las ondas sísmicas.
- respuesta del subsuelo.
- zonificación y riesgo sísmico.
- respuesta dinámica de presas, edificios, puentes, etc.

La información generada como resultado de estas investigaciones, es vital para la formulación de los reglamentos de construcción en las ciudades y, permiten que las estructuras se puedan diseñar de manera que resistan el efecto de sismos intensos y no se colapsen, con la correspondiente pérdida económica y sobre todo de vidas humanas.

De acuerdo con lo anterior es evidente la importancia que tiene la obtención de estos datos, así como también se comprende que la pérdida de ellos, afectaría seriamente los avances científicos y tecnológicos del conocimiento del fenómeno sísmico y sus efectos.

Dado que los aparatos son muy complejos y sensibles, para garantizar su operación eficiente y obtener los resultados esperados, se realizan visitas de mantenimiento a cada uno de los lugares donde se encuentran instalados, aproximadamente cada tres meses o al presentarse un sismo de importancia.

Para el desempeño de esta labor altamente especializada, la coordinación de Instrumentación sísmica del Instituto de Ingeniería, cuenta, con un grupo de personas, generalmente ingenieros, expertos en este campo, estos trabajadores, que pertenecen al personal académico de la UNAM, tienen el nombramiento de técnicos académicos.

En la actualidad, la carga de trabajo y la frecuencia con que se efectúan las visitas de mantenimiento a la red acelerográfica, materia de las comisiones, es alta, del orden de 48 visitas rutinarias, a todas las zonas sísmicas donde se encuentran instalados los instrumentos, sin contar las visitas de emergencia o especiales motivadas por actos de vandalismo, como el robo o destrucción de equipo, fenómenos naturales como las inundaciones por lluvias intensas o huracanes, y la recolección de datos de urgencia generados por un sismo de gran magnitud.

Es así como se generan, las comisiones de trabajo, en ellas se llevan a cabo, labores de selección de sitios y construcción de bases para las nuevas

estaciones, la instalación operación y mantenimiento de los instrumentos de la red acelerográfica, así como también la recolección de la información generada por los eventos sísmicos.

3.2. Descripción de las comisiones de trabajo de los técnicos académicos

Con el objeto de evaluar el grado de dificultad que implica llevar a cabo una comisión para efectuar trabajos en el campo, en este capítulo se describirá con detalle, en que consisten y como se desarrollan.

Como ya se señaló anteriormente, el registro de las aceleraciones generadas durante la ocurrencia de eventos sísmicos, es muy valiosa e importante para el desarrollo de la ingeniería sísmica, debido a ello, es necesario garantizar la operación adecuada de los instrumentos, por medio de un programa de visitas o comisiones de trabajo para la verificación de su funcionamiento en las estaciones en el campo, esto se lleva a cabo, de acuerdo a un calendario de visitas, en donde se establecen las fechas en que se visitaran las estaciones para el mantenimiento rutinario.

Adicionalmente también se visitan las estaciones, entre uno y dos días después de que se presenta un sismo de importancia, y lo más pronto posible cuando se presenta algún problema o falla a causa de vandalismo o por daños causados por fenómenos naturales, estas comisiones son imprevistas, de emergencia y por lo tanto no se pueden programar en un calendario, ya que hasta la fecha es imposible predecir el momento en que ocurre un evento sísmico, así como tampoco se puede prever cuando se presente algún acto de vandalismo.

El motivo de que las comisiones de trabajo para recolectar los datos generados por un sismo importante, se lleven a cabo con esta rapidez y urgencia, es que para el desarrollo de las investigaciones correspondientes, y la obtención de resultados, es necesario contar con estos datos lo más pronto posible, ya que en ocasiones, el resultado del procesamiento de ellos es de utilidad para las autoridades de protección civil en la toma de decisiones preventivas o de apoyo a la población.

La forma en que se desarrollan estas comisiones, de trabajo de los técnicos académicos, es la siguiente:

- Se establece la fecha de salida, de acuerdo al calendario de trabajo.
- Se programa el itinerario de la ruta que se va a seguir para la realización de los trabajos en la comisión.
- Se solicita el permiso al consejo interno del Instituto para ausentarse de las instalaciones, durante el desarrollo de la comisión, de acuerdo con el primer párrafo de la cláusula 35 del contrato colectivo de trabajo.
- Se solicitan los recursos, económicos para efectuar la comisión, estos recursos se otorgan a través de un cheque que la Institución tramita a nombre del trabajador.

- El trabajador firma un recibo al recibir el cheque por parte de la administración y a continuación lo tiene que ir a cambiar al banco.
- El trabajador solicita el equipo y materiales necesarios para llevar a cabo los trabajos.
- Si el transporte es por tierra, se solicita a la administración el vehículo que se va a emplear, que usualmente es una camioneta.
- Si el transporte es aéreo, se solicita a la administración los boletos de avión.
- Si el traslado es por vía aérea, una vez estando en el aeropuerto del sitio a donde se viajó, se procede a rentar un vehículo para trasladarse hasta los sitios donde se encuentran los equipos. Para la renta del vehículo el trabajador tiene que hacerlo con su propia tarjeta de crédito.
- Si el transporte es por tierra, se puede solicitar chofer, dependiendo si el trabajador académico prefiere manejar o si es necesario que maneje por que no se encuentre disponible en ese momento un chofer, particularmente en las comisiones no programadas como las de emergencia por la ocurrencia de un sismo severo.

Una vez cumplidos los requisitos anteriores y que el trabajador tenga los recursos solicitados, usualmente ocurre lo siguiente:

El punto de partida es el Instituto de Ingeniería, desde donde se dirigen a los lugares en que se encuentran instalados los acelerógrafos, en cada comisión se les da mantenimiento a 5 o hasta 10 equipos, dependiendo de la ruta. Los trayectos en carretera son en promedio de 1000 a 2000 kilómetros. La figura 1 muestra el mapa con la distribución de las estaciones acelerográficas en el país, en donde se pueden apreciar las distancias a que se encuentran de la ciudad de México.

El servicio y mantenimiento de los equipos en el sitio, y la recolección de los datos, se efectúa en un tiempo estimado de una a cuatro horas, dependiendo de los problemas encontrados en la estación, que pueden ser de dos tipos: De rutina o especiales.

Son de rutina, cuando la estación esta funcionando dentro de los parámetros normales, en este caso se revisa lo siguiente:

- El sistema de alimentación de los equipos (baterías, corriente alterna 127 volts AC o celdas solares).
- El funcionamiento del equipo desde el punto de vista electrónico.

- La recolección de los datos.

Son problemas especiales cuando además de realizar los trabajos descritos en el caso anterior, se tienen que solucionar otros de mayor grado de dificultad, como por ejemplo:

- Reconectar la energía eléctrica, cuando a sido cortada por actos de vandalismo.
- Instalar celdas solares, en caso de robo, daño o destrucción.
- Levantar la torre de soporte para las celdas solares que haya sido derribada.
- Desenterrar una estación a causa de algún derrumbe o inundación.
- Cambiar el equipo de la estación por daño total.
- Presentar la denuncia correspondiente, ante el agente del ministerio público en caso de robo de equipo.

El tiempo, empleado en los traslados a los sitios también es de varias horas, debido a las grandes distancias que hay que recorrer para llegar a las estaciones, manejando el vehículo en la carretera, en ocasiones en brechas, y en condiciones adversas del clima (lluvia y neblina), o de noche. Este tiempo de traslado a las estaciones, sumado al empleado en dar servicio a los instrumentos en las estaciones, descrito anteriormente, dan como resultado que las actividades durante cada uno de los días en que se efectúa la comisión de trabajo, duren frecuentemente más de 12 horas.

A partir del segundo día de la comisión, el trabajo comienza normalmente de las 8.00 horas a las 22 horas, aunque en ocasiones puede ser de las 7.00 horas a las 23.00 horas, o de 6.00 horas a 24.00 horas dependiendo de las necesidades y de la situación, las actividades son continuas y solo se interrumpen aproximadamente una hora para tomar los alimentos.

Una vez que terminan las labores del día, el personal guarda el vehículo asignado por la institución, en el garaje del hotel donde se hospedara y se retira a descansar, para iniciar labores al día siguiente de la misma manera en que fue descrita, en los párrafos anteriores y así sucesivamente hasta el término de la comisión.

Las comisiones tienen una duración, en la mayor parte de los casos de 5 días, usualmente de lunes a viernes, pero en ocasiones se prolongan por situaciones especiales o imprevistas un mayor número de días. Cuando la comisión se prolonga más de 5 días, el personal trabaja de manera continua incluyendo sábados, domingos y días festivos.

Cuando se concluyen los trabajos en las estaciones acelerográficas de la red, se inicia el regreso a la Ciudad de México, que normalmente se hace en un día, salvo que la última estación visitada sea muy lejana como por ejemplo Tapachula Chiapas, en estos casos el retorno se hace en dos días.

Una vez que se llega al Instituto, se entrega el vehículo y en un término de tres días después, se entrega el informe de los trabajos de la comisión, así como los datos recolectados en las estaciones. En el transcurso de la semana posterior a la comisión, se comprueban los gastos efectuados a la administración, en donde se entregan las facturas correspondientes y se devuelve el dinero que sobró si ese es el caso o se solicita el reembolso correspondiente, en caso de que los gastos hayan sido superiores a lo presupuestado a causa de alguna situación imprevista, el tiempo normal en que se otorga el reembolso al trabajador después de que se hace la solicitud es de una a dos semanas.

Es así como se lleva a cabo una comisión de trabajo en el campo, estas son cada vez más frecuentes, debido a la expansión de la red acelerográfica del Instituto de Ingeniería, pues los proyectos de investigación, requieren datos de todas las zonas sísmicas del país.

Actualmente la coordinación tiene más de 48 comisiones de rutina para efectuar trabajos en el campo, además de las que se generan de forma imprevista o aleatoria, debido a situaciones especiales o de emergencia, lo que significa que se tiene que llevar a cabo en promedio más de una comisión por semana.

3.3. Funciones del personal académico de la UNAM

El personal académico de la UNAM, esta integrado por técnicos académicos, ayudantes de profesor o investigador y profesores e investigadores y las funciones que llevan a cabo, se describen en el Estatuto del Personal Académico de la UNAM y en el Contrato Colectivo de Trabajo UNAM-AAPAUNAM.

Las funciones del personal académico 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, y realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y de servicios técnicos correspondientes a las anteriores, así como para participar en la dirección y administración, en su caso, de las actividades mencionadas.

La educación se impartirá bajo el control académico de las facultades y escuelas y La investigación y labores conexas que realice el personal académico se desarrollarán en los institutos, en las facultades y escuelas que enumera el Estatuto General, en las coordinaciones de Ciencias y Humanidades y en los centros que dependan de ellas.

La educación superior que la Universidad imparta, comprenderá el bachillerato, la enseñanza profesional, los cursos de graduados, los cursos para extranjeros y los cursos y conferencias para la difusión de la cultura superior y

la extensión universitaria. Para realizar su función docente y de investigación, la Universidad establecerá las facultades, escuelas, institutos y centros de extensión universitaria que juzgue conveniente.

Estas son las funciones que desempeña el personal académico, en las cuales se apoya la Universidad, para realizar sus fines, que tienen como propósito principal el de estar íntegramente al servicio del país y de la humanidad, de acuerdo con un sentido ético y de servicio social.

3.4. La figura del técnico académico

Los técnicos académicos, son los trabajadores de la Universidad, que intervienen de manera fundamental en el tema objeto de este estudio, pues ellos generan la problemática planteada. El técnico académico, es un trabajador que tiene las siguientes características generales:

- Es un profesional especializado que realiza actividades técnicas de apoyo a la investigación, la docencia, la difusión de la ciencia o el desarrollo institucional.
- Conoce con profundidad las metodologías, las técnicas, los equipos y los sistemas de su especialidad.

- Sigue un plan de trabajo establecido por la dependencia o por el grupo de investigación al que está adscrito.
- Se mantiene actualizado en las técnicas de su especialidad y se desarrolla profesionalmente.

La figura del técnico académico, existe solamente en algunas Universidades e Instituciones de educación superior. La UNAM a través del artículo 74 de su Estatuto General, y en el 9 del Estatuto del Personal Académico, lo definen como el personal que tenga la experiencia y las aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área, para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y/o de servicios técnicos de una dependencia de la UNAM.

En el Contrato Colectivo de Trabajo no se menciona específicamente la figura del técnico académico, sino únicamente de manera general como miembro de los trabajadores académicos en la cláusula número 3, que proporciona la definición de trabajador académico.

3.5. Estudio de la situación de los trabajadores académicos en contratos colectivos de otras Instituciones de Educación Superior

Para conocer lo que está estipulado en los contratos colectivos de trabajo, de otras instituciones de educación superior, respecto al personal académico que sale comisionado a realizar trabajos de campo, específicamente de los

técnicos académicos; en este capítulo se estudiara brevemente la situación laboral de los trabajadores académicos en cinco Universidades que por sus características, estructura y finalidad, tienen semejanzas con la Universidad Nacional Autónoma de México, el propósito de esto, es investigar si las condiciones de trabajo, los derechos y las obligaciones de los técnicos académicos que salen comisionados por parte de esas Instituciones, se encuentran expresamente reguladas en sus contratos colectivos de trabajo, o si al igual que en el contrato colectivo de trabajo de los trabajadores académicos de la UNAM, no se mencionan con precisión.

Se planteará la situación de los trabajadores académicos de las siguientes instituciones:

- La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).
- La Universidad Iberoamericana (UIB).
- La Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM).
- La Universidad de Guadalajara (UG).
- La Universidad Autónoma de Yucatán (UADY).

Se escogieron estas Universidades porque además de ser entidades autónomas, como la UNAM, fue posible conseguir los contratos colectivos que dichas Instituciones tienen celebrados con sus trabajadores.

Antes de entrar a ver lo que estipulan los contratos colectivos de trabajo de las Instituciones mencionadas anteriormente, es necesario proporcionar información general y algunas definiciones, contenidas en sus leyes orgánicas, estatutos y reglamentos, para facilitar la comprensión del contenido de las cláusulas, de los contratos.

En la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), la normatividad relacionada con los técnicos académicos es la siguiente:

En el Reglamento de Ingreso Promoción y Permanencia del Personal Académico de la Universidad Autónoma Metropolitana, en el artículo 3 fracción II, se proporciona la definición de técnico académico.

Artículo 3. "Para efectos de este Reglamento, el personal académico, de acuerdo con las vías de ingreso, actividades y duración de las mismas, se divide en:"

La fracción II de este artículo define al técnico académico según la UAM como:

II. "Técnico académico por tiempo indeterminado. Es quien ingresa a la Universidad en forma definitiva, mediante concurso de oposición para técnicos

académicos, con el fin de desarrollar de manera regular y permanente actividades de instrucción y capacitación técnica de los alumnos en los programas docentes autorizados por el Colegio Académico, y de asesoramiento y apoyo técnico en los proyectos de investigación aprobados por el Consejo Divisional correspondiente. Podrá, además, desarrollar actividades técnico-académicas específicas en el campo de la difusión y preservación de la cultura, de acuerdo a los programas autorizados por el órgano correspondiente;”

En el contrato colectivo de trabajo entre la Universidad Autónoma Metropolitana y el Sindicato independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, las cláusulas que hacen referencia a la situación laboral del personal del cual son miembros los técnicos académicos son las siguientes:

Cláusula 164.- (Párrafo uno). “La jornada ordinaria de trabajo que registrá para los trabajadores de la Universidad no podrá ser en ningún caso mayor de 40 horas semanales.”

Cláusula 168.- (Párrafo uno). “Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima de los trabajadores, este trabajo será considerado como extraordinario, pagándose con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria y nunca podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana. En caso de que el trabajador labore más de nueve horas a la semana o más de tres horas diarias de tiempo extraordinario, el tiempo excedente se pagará con un 200% más del salario que corresponda a las horas de jornada ordinaria.”

Cláusula 181. “Los trabajadores al servicio de la Universidad tendrán los siguientes derechos:”

Las fracciones de esta cláusula que se relacionan con el tema son:

I. “Conservar su horario de labores y solicitar el cambio del mismo;”

X. “Al pago de gastos consistentes en alimentos y transporte cuando eventualmente se encuentre desempeñando servicios autorizados por la UAM, fuera de su lugar de adscripción, previa y debidamente autorizados, dentro de la zona metropolitana de la ciudad de México, y en lugar distinto a las unidades de la Institución, en los términos del Reglamento Interior de Trabajo; y”

Cláusula 206 “Respecto a los trabajadores, la Universidad se obliga a:”

Las fracciones de esta cláusula que se relacionan con el tema son:

VII. “Defender sin costo alguno y de inmediato, a los trabajadores que sufran algún accidente conduciendo vehículos de la Universidad, siempre que se encuentren prestando algún servicio para la misma debidamente autorizado; y que, al ocurrir el accidente, no se encuentren en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.”

Esta defensa comprende el otorgamiento de la fianza y la responsabilidad civil por los daños causados en el accidente si fueran determinados legalmente a cargo del trabajador;”

XXIX. “Cuando un trabajador sufra un accidente al conducir un vehículo con motivo de la realización de actividades vinculadas con el servicio que desempeña en la UAM, a solicitud escrita del interesado o del Sindicato, la Universidad lo defenderá jurídicamente sin costo alguno y otorgará fianza en su caso, para la obtención de su libertad provisional bajo caución, a través de la Dirección de Asuntos Jurídicos, excepto cuando el trabajador se encuentre en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas enervantes al ocurrir el accidente, a menos que en este último caso, exista prescripción médica, que el trabajador haya comunicado al titular o representante de éste en su dependencia de adscripción”

Para el supuesto del párrafo anterior, la Universidad contratará el seguro correspondiente que cubra además, los daños propios o a terceros;”

Cláusula 212. “Cuando un trabajador tenga que viajar fuera de la zona metropolitana de la ciudad de México, por motivos de actividades al servicio de la Universidad, debidamente autorizadas, ésta cubrirá al trabajador por concepto de viáticos, una cuota diaria para gastos, de conformidad con la tabla que para ese efecto acuerden la Universidad y el Sindicato.”

De las normas y cláusulas planteadas que forman parte de la normatividad que rige las relaciones laborales en la Universidad Autónoma Metropolitana, se hacen las observaciones siguientes:

- La definición de técnico académico dada por esta institución, es similar a la dada por la UNAM, en ellas hay coincidencias en que realizan actividades de apoyo técnico a la investigación y desarrollo de actividades o servicios técnicos específicos, por lo que podemos hacer la presunción que hay equivalencia en las actividades que desarrollan.
- En el contrato colectivo de trabajo de la UAM con su personal académico, en la cláusula 181-X y en la cláusula 212, se hace referencia a los viáticos que deben recibir los trabajadores comisionados para realizar actividades fuera de las instalaciones de la institución, pero se precisa que esto ocurre eventualmente y no se considera que sea una situación rutinaria, como ocurre en la UNAM.
- En la cláusula 206 fracciones VII y XXIX habla de los derechos que tienen los trabajadores que sufran accidentes conduciendo vehículos de la Institución. cuando se encuentren realizando actividades a cargo de la Universidad.

Sin embargo, en ninguno de los ordenamientos citados se menciona con precisión, las condiciones de trabajo, los derechos y las obligaciones de los trabajadores cuando se encuentran comisionados realizando actividades en el campo, principalmente en los aspectos de duración máxima de la jornada,

tiempo de trabajo extraordinario, periodos de reposo durante la comisión y días de descanso al regreso de ella, una vez terminados los trabajos.

En la Universidad Iberoamericana (UIB), la situación es la siguiente:

En el Reglamento del Personal Académico de la UIB, los artículos relacionados con el tema son los siguientes:

Artículo 55. “Son Técnicos Académicos quienes, a juicio de la autoridad académica competente desempeñan una actividad de apoyo a las funciones sustantivas, que supone una preparación especializada, y cuyo desempeño es necesario para los fines de una Unidad Académica.”

En el Contrato colectivo de trabajo de la UIB las cláusulas relacionadas con la situación de los técnicos académicos son las siguientes:

Cláusula 30. “La jornada continua del personal académico será de ocho horas, preferentemente distribuidas de lunes a viernes. La jornada continua del personal académico de medio tiempo será de cuatro horas, también, preferentemente, distribuidas de lunes a viernes y en turno matutino o vespertino.”

Cláusula 32.- (Párrafo uno). “Cuando por circunstancias extraordinarias deba prolongarse la jornada ordinaria de trabajo, los trabajadores estarán obligados a laborar en jornada extraordinaria, sin

exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, siempre que sean requeridos para ello de acuerdo a las necesidades de la Institución.”

De las Normas planteadas para esta Institución se desprende lo siguiente:

- La definición de técnico académico proporcionada por esta Institución, también se asemeja a la dada por la UNAM, en ellas se menciona que desempeñan actividades de apoyo, que suponen una preparación especializada, pero no hace ninguna mención al personal que sale comisionado.
- El Contrato Colectivo, no hace mención alguna, del personal que sale comisionado a realizar trabajos de campo.

En la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM) la situación es la siguiente:

En el Estatuto Universitario de esta Institución, los artículos relacionados con el tema son los siguientes:

Artículo 30. “El personal académico tiene las siguientes obligaciones:”

Las fracciones de este artículo que tienen relación con el tema son:

VII. “Asistir puntualmente a sus actividades y cumplir la jornada asignada”

XV. “Prevenir y tomar las medidas de seguridad conducentes para el desarrollo de actividades académicas a su cargo.”

XVII. “Observar una conducta decorosa en la Institución y en las encomiendas externas que de ésta reciban, dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje y cumplimiento de sus responsabilidades.”

En el Reglamento del Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México, los artículos que tienen relación con el tema son los siguientes:

Artículo 5º “Son derechos del Personal Académico, los siguientes:”

La fracción de este artículo relacionada con el tema es:

IV. “Gozar de las condiciones de trabajo establecidas en forma colectiva, así como las derivadas de la legislación federal del trabajo, y que obliguen a la Universidad.”

Artículo 6o. “Son obligaciones del Personal Académico, las siguientes:”

La fracción de este artículo que tiene relación con el tema es:

VIII. “Prestar sus servicios de acuerdo al horario establecido en términos de las disposiciones legales aplicables.”

Artículo 9o. “Los Técnicos Académicos serán Ordinarios o Visitantes:”

La fracción que tiene relación con el tema es la siguiente:

I. “Son Técnicos Académicos Ordinarios quienes en una determinada materia, especialidad o área planean, diseñan, coordinan, dirigen, ejecutan, evalúan, difunden o extienden, servicios prácticos de docencia o de investigación.

Los Técnicos Académicos no podrán tener bajo su responsabilidad actividades preponderantemente docentes o de investigación. El Consejo de Gobierno, previo dictamen del Consejo Académico, determinará anualmente el número de Técnicos Académicos necesarios para la Facultad o Escuela respectiva.”

En el Contrato Colectivo de Trabajo entre la Universidad Autónoma del Estado de México y su Personal Académico las cláusulas relacionadas con las condiciones de trabajo, y los derechos y obligaciones del personal del cual son miembros los técnicos académicos son:

Cláusula no. 19. “El integrante del personal académico comisionado por escrito por las autoridades de su organismo, plantel de la Escuela Preparatoria o dependencia académica, para participar en actividades de docencia, investigación, extensión o de gestión, fuera de las instalaciones de la UAEM, tendrá derecho a:”

Las fracciones de esta cláusula relacionadas con el tema son:

II. “Recibir, si la actividad es de aquellas que son susceptibles de programarse con antelación, cuando menos dos días hábiles a su desempeño, los viáticos correspondientes a la zona económica de que se trate, de acuerdo con lo establecido en el Anexo I de este contrato.

Tratándose de actividades no programadas anticipadamente, la Universidad procurará proveer al integrante del personal académico de los viáticos indispensables antes de que se lleven a cabo y de no ser factible, se le cubrirán en un término no mayor de cinco días hábiles posteriores a su desempeño.”

III. “Disfrutar de los seguros de viaje, de responsabilidad civil y gastos médicos, a que se refieren las cláusulas No. 62 y 68 de este contrato.”

De la normatividad planteada para esta Institución, que tiene relación con el personal con nombramiento de técnico académico, se desprende lo siguiente:

- La definición de técnico académico dada por esta Institución también guarda semejanzas con la proporcionada por la UNAM, al señalar que realizan actividades prácticas de investigación en una materia o especialidad, sin embargo hay una diferencia importante entre estas definiciones, al especificar que en la Universidad Autónoma del Estado de México los técnicos académicos no podrán tener bajo su responsabilidad actividades preponderantemente docentes o de investigación.
- En el Contrato Colectivo de esta Institución con su personal académico, la cláusula número 19, se refiere al personal que realiza actividades fuera de las instalaciones de la UAEM, en donde señala el derecho a recibir los viáticos correspondientes y los seguros de viaje, responsabilidad civil y gastos médicos.

Sin embargo, no se mencionan otros derechos, como la duración de la jornada, pago de horas extras y días de descanso durante el desarrollo de la comisión de trabajo en el campo, así como tampoco las obligaciones de los trabajadores durante el desarrollo de esas actividades.

La situación de los trabajadores de la Universidad de Guadalajara (UG) es la siguiente:

En el Estatuto del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara, los artículos relacionados con los técnicos académicos son los siguientes:

Artículo 2. (Fracción dos). “Para los efectos de este ordenamiento, son miembros del personal académico los profesores y los técnicos académicos.”

La fracción de este artículo que tiene relación con el tema es:

II. “Son técnicos académicos, quienes realizan funciones de acuerdo con la especialidad, materia o área, para llevar a cabo tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos, de extensión y de servicios técnicos de cualquier dependencia.”

Artículo 37. “Son obligaciones de todos los miembros del personal académico de la Universidad de Guadalajara:”

Las fracciones de este artículo que tienen relación con el tema son las siguientes:

I. “Ejecutar el trabajo académico con el empeño y esmero adecuados en la forma y tiempo que establezca el nombramiento o contrato, y en los lugares que demande o requieran las especificidades de su desempeño; autoridades universitarias competentes;”

XI. “Concurrir, salvo excusa justificada, a las reuniones de trabajo a las que el Director de la dependencia convoque, dentro de su horario e instalaciones laborales. Si se trata de Jefes de Departamento, Profesores de

Carrera y Técnicos Académicos o miembros del Consejo de Escuela o Facultad, esta obligación deberá cumplirse aun fuera de su horario de trabajo;”

XV. “Cumplir, salvo excusa justificada, con las comisiones que le sean conferidas por la Dirección de la dependencia a la que está adscrito, o por el Consejo General Universitario, o por el Rector;”

Artículo 53. “Los miembros del personal académico de la Universidad pueden ser comisionados por las autoridades universitarias para realizar estudios o investigaciones en el país o en el extranjero, de conformidad con las siguientes normas:”

La fracción de este artículo relacionada con el tema es la siguiente:

III. “Deberán contribuir al desarrollo de los programas institucionales de docencia, investigación, extensión y funciones de apoyo;”

En el Contrato Colectivo de Trabajo entre la Universidad de Guadalajara y su Personal Académico las cláusulas relacionadas con la situación de los técnicos académicos son:

Cláusula 31. “La jornada de trabajo académico es el tiempo durante el cual el personal académico esté a disposición de la Universidad para realizar las tareas académicas derivadas de los planes y programas establecidos por la misma y será como a continuación se describe:”

Las fracciones de esta cláusula relacionadas con el tema son:

II. “La jornada de trabajo del personal académico no podrá exceder de los máximos legales y de los actualmente vigentes en la Institución. El tiempo total de servicios que prestan los trabajadores académicos a la Universidad, no excederá de 8 horas diarias.”

VII. “La jornada de trabajo académico cuando se realice en condiciones especiales o distintas a las normales, podrá ser reducida siempre que sea notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.”

De la Normatividad planteada para esta Institución se desprende lo siguiente:

- La definición de técnico académico proporcionada por la UG, es prácticamente igual a la dada por la UNAM, de donde se infiere que las actividades que realizan estos trabajadores en ambas instituciones deberían de ser similares.
- El Estatuto del Personal Académico de la UG, contiene más normas respecto a los técnicos académicos que el de la UNAM para estos trabajadores, pues en el artículo 37, se señala que dentro de las obligaciones del personal académico, esta la de ejecutar el trabajo en los lugares donde se requiera, así como también concurrir a las reuniones de trabajo, aunque estas sean fuera de su horario de trabajo. También

señala expresamente la obligación de cumplir con las comisiones que le sean asignadas. Estos señalamientos en el Estatuto de esta Institución, muestran que contienen un mayor número de reglas para el caso de las comisiones de trabajo en el campo, que las que existen en el Estatuto del personal académico de la UNAM.

- En el Contrato Colectivo entre la UG y su personal académico, en la cláusula 31 se señala que la jornada no podrá exceder de 8 horas diarias y que esta podrá ser reducida si es notoriamente excesiva.

Sin embargo, aunque en general, en la normatividad de esta Institución existe un mayor número de situaciones, que se refieren a la ejecución de trabajos en el campo, en ninguno de los ordenamientos citados, se menciona con precisión, las condiciones de trabajo así como los derechos y las obligaciones de los trabajadores cuando se encuentran comisionados, en aspectos tan importantes como la determinación de la jornada máxima, tiempo de trabajo extraordinario, periodos de reposo durante la comisión y días de descanso al regreso de ella.

La situación en la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY) es la siguiente:

En el Contrato Colectivo de Trabajo entre la Universidad Autónoma de Yucatán y su Personal Académico las cláusulas relacionadas con la situación de los técnicos académicos son:

Cláusula 60. (Párrafos uno y dos). “Cuando algún trabajador académico sufra accidente de tránsito al conducir cualquier vehículo, con motivo de la realización de alguna actividad para la cual fue debidamente comisionado por la autoridad respectiva, la UADY lo defenderá sin costo alguno a través de la dependencia jurídica que corresponda y pagará la fianza; independientemente de lo anterior, cubrirá los daños propios y a terceros en su caso. Esta prestación será extensiva los delegados sindicales en el desempeño de sus funciones y de acuerdo al convenio que celebre la UADY y la APAUADY. Para los casos en que el trabajador sufra algún accidente conduciendo algún vehículo, en el trayecto de ida o retorno en el cumplimiento de sus actividades laborales, la Universidad se hará cargo de la defensa.

En ambos casos, la defensa y el pago de los daños propios y a terceros en su caso, se hará siempre y cuando el trabajador académico no se encuentre en estado de embriaguez, o bajo la influencia de drogas, a menos que en el último caso exista prescripción médica y que el trabajador lo haya comunicado al titular o representante de la dependencia de su adscripción.”

Cláusula 66 (Primer párrafo). “Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada de trabajo, éstas serán consideradas como tiempo extraordinario, no pudiendo exceder de tres horas diarias, ni de tres veces por semana.”

De acuerdo a la normatividad planteada para esta Institución, se desprende lo siguiente:

- En la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Yucatán así como en su Estatuto, no se menciona la figura del técnico académico, tampoco en el Contrato Colectivo aparece el nombramiento de técnico académico, sino solo el de trabajador académico.
- Dentro de las cláusulas del Contrato Colectivo de trabajo de la UADY, no existe mención, de los trabajadores que salen comisionados y únicamente se señalan derechos de riesgos de trabajo y defensa jurídica, así como el pago por trabajo extraordinario, pero considerando que este se lleva a cabo dentro de las instalaciones de la Universidad y no se hace ninguna referencia al personal que sale comisionado a efectuar trabajos fuera de las instalaciones de la UADY.

Después de haber estudiado las normas que rigen a las instituciones anteriores, así como sus respectivos contratos colectivos, podemos observar que la definición de técnico académico, dada por ellas, es similar a la de la UNAM. En todas hay coincidencias en que realizan actividades de colaboración a la docencia e investigación y de asesoramiento y apoyo técnico a la investigación.

En todos los ordenamientos y contratos colectivos de estas instituciones, aparecen regulados los derechos y obligaciones de los trabajadores, así como las condiciones de trabajo, de manera general, considerando que las actividades se llevan a cabo dentro de las instalaciones de la Institución.

La reglamentación que señala expresamente, cuales son las condiciones de trabajo, los derechos y las obligaciones de los técnicos académicos cuando realizan actividades en el campo, en todas las Instituciones estudiadas, es escasa o no existe como en el caso de la Universidad Autónoma de Yucatán.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, podemos decir que en ninguno de los contratos colectivos citados, se señala expresamente cuales son las condiciones de trabajo, así como los derechos y obligaciones de los técnicos académicos y en general del personal académico cuando desarrollan actividades en el campo, en todos ellos, se mencionan derechos, pero son referidos a viáticos, infraestructura de equipo y material necesario para el desarrollo de la comisión así como seguridad social y riesgos de trabajo, pero no se mencionan puntos tan importantes como la determinación de la jornada durante el día en que se llevan a cabo las actividades, periodos de reposo, días de descanso y pago de tiempo extraordinario, en cuanto a las obligaciones de los trabajadores durante el desarrollo de los trabajos, también se dice muy poco o no se hace mención alguna.

Con base en lo anterior se concluye que al igual que en la UNAM, en todas las instituciones estudiadas, no están reguladas expresamente las condiciones de trabajo, ni se encuentran señalados con precisión los derechos y las obligaciones del personal académico, específicamente, de los técnicos académicos, cuando salen comisionados a efectuar trabajos en el campo.

CAPITULO 4

PROBLEMÁTICA Y SOLUCIONES

En este capítulo se muestra el objetivo que tienen las comisiones para efectuar trabajos en el campo, el impacto que tienen para muchos tipos de proyectos de investigación y la importancia de que se sigan llevando a cabo, además de que se señala que el ámbito donde se desarrollan, es en la UNAM.

También se presentan las irregularidades y los problemas que se generan durante el desarrollo de estas comisiones, así como las soluciones propuestas para corregir estas anomalías o para reducirlas a un nivel mínimo.

4.1.- Necesidad de precisar el objetivo de las comisiones

Para que las actividades que se llevan a cabo, durante el desarrollo de las comisiones en el campo, sean valoradas correctamente durante la elaboración de los programas de trabajo, en las Instituciones de investigación y en la negociación del contrato colectivo entre la UNAM y su personal académico, es necesario precisar el objetivo de las comisiones y relacionarlas con los fines que tiene la Universidad Nacional Autónoma de México.

La Universidad Nacional Autónoma de México, de acuerdo con el artículo primero de su Ley Orgánica, es una corporación pública –organismo descentralizado del Estado- dotada de plena capacidad jurídica, que tiene por

fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura, es por lo tanto, un organismo multidisciplinario, que realiza importantes contribuciones a la ciencia y a la tecnología.

Para cumplir con estos fines, desarrolla múltiples actividades, que de acuerdo con la disciplina a que vayan enfocadas pueden ser muy diferentes, debido a ello, muchas de ellas, principalmente las muy especializadas, no son conocidas con detalle, motivo por el cual, cuando se elaboran los planes y programas de trabajo en las Instituciones de investigación o cuando se negocia el contrato colectivo de trabajo entre la UNAM y la AAPAUNAM, no les dan el tratamiento, o la importancia que tienen en realidad.

Un número significativo de estas actividades especiales, se desarrollan en el campo, y la forma en que se llevan a cabo es a través de una comisión de trabajo.

Para comprender el alcance e importancia de las comisiones, que tienen por objeto efectuar trabajos fuera de las instalaciones de la UNAM, es necesario precisar su objetivo, principalmente en el área de investigación.

La investigación cuando esta enfocada al estudio de los efectos ocasionados por fuerzas de la naturaleza, como por ejemplo lluvia, huracanes, viento, erupciones volcánicas o sismos, que impactan a la sociedad, necesita

contar con información que provenga de datos reales de los fenómenos físicos y naturales, medidos con precisión en el momento que estos ocurren.

Para garantizar la fidelidad de los datos registrados, las mediciones se efectúan, con sofisticados instrumentos de precisión de moderna tecnología. La información, obtenida, de esta forma es la materia prima, de una gran cantidad de estudios e investigaciones que se realizan en la UNAM.

Una de las principales líneas de investigación del Instituto de Ingeniería, dependencia perteneciente a la UNAM donde se realiza investigación, es el estudio de los eventos sísmicos (que también reciben el nombre de temblores o terremotos), y de los efectos de ellos en la sociedad.

Cada sismo que ocurre, es un fenómeno natural con características propias, diferente de los demás, por lo tanto es un evento irreplicable, la pérdida de la información proporcionada por el, a través del registro de sus datos, tiene como resultado, el retraso o incluso la imposibilidad de efectuar investigaciones y estudios que contribuyan a incrementar su conocimiento, y con ello, poder reducir y prevenir sus efectos destructivos en los grandes núcleos de población, así como en las estructuras hechas por el hombre.

De acuerdo con lo anterior, es evidente la importancia que tiene la información obtenida con la medición de los eventos sísmicos, principalmente los que sean sentidos en zonas con grandes asentamientos humanos y en las principales ciudades en el país, así como en los lugares donde se han construido súper estructuras, como edificios, puentes, proyectos hidroeléctricos (presas), estadios etc., debido a que con esta información, se puede conocer el

comportamiento de estas estructuras ante estas excitaciones dinámicas, de tal manera que se pueda diseñar la construcción de ellas en esas zonas, con la garantía de que no se van a colapsar por los esfuerzos a que son sometidas durante el movimiento generado, por un sismo.

Cada temblor que no se registra, es una fuente de datos e información muy valiosa que se pierde, y que no se puede recuperar: Si no se tuvieran datos de eventos sísmicos, para el desarrollo de los estudios de respuesta sísmica de estructuras, comportamiento de suelos, propagación de las ondas sísmicas etc. las investigaciones, estarían basadas únicamente en modelos matemáticos y teóricos que podrían generar conclusiones erróneas en los resultados, al no poder compararlos con datos reales.

El objetivo de estas comisiones de trabajo, es precisamente, asegurar la obtención de estos datos, en las zonas con alta sismicidad en el país, que el Instituto de Ingeniería tiene instrumentadas, debido a que esta información es la materia prima para el desarrollo de estas investigaciones. Las comisiones de trabajo de campo, son parte esencial de estos estudios, los cuales no podrían ser realizados si se suprimieran.

En las Instituciones de Investigación probablemente se tenga la idea, de que las actividades realizadas durante las comisiones de trabajos de campo, son eventuales y escasas, similares a las efectuadas en los laboratorios dentro de las instalaciones de la UNAM, que las diferencias son pequeñas, o que los casos generales las engloban de manera clara y por lo tanto no se mencionan ni se reglamentan en el contrato Colectivo de trabajo de manera expresa.

Sin embargo estos trabajos altamente especializados, efectuados a través de una comisión, son frecuentes en las Instituciones de investigación de la UNAM y se llevan a cabo en condiciones laborales muy diferentes a las que se realizan en el centro de trabajo, dentro de las instalaciones de la UNAM, es por eso que es necesario, precisarlos con detalle en el contrato colectivo de trabajo

4.2.Ámbito de aplicación del desarrollo de las comisiones

La investigación y estudio del desarrollo de las comisiones de trabajo, es fundamentalmente en la Universidad nacional Autónoma de México, está orientada hacia el área de investigación, y específicamente, a las comisiones de trabajo efectuadas por los técnicos académicos del Instituto de Ingeniería de la UNAM.

Se enfoca hacia el área de investigación, porque es ahí donde son necesarios los datos reales, de las mediciones que se hagan, en el lugar en que ocurran o causen mayores efectos los fenómenos que la naturaleza genera, como es el caso de los sismos. La investigación aplicada del fenómeno sísmico y sus efectos en la sociedad, no es posible sin información real, ya que de otra manera solo se obtendrían resultados teóricos.

Se circunscribe a los técnicos académicos, debido a que por el tipo de funciones que realizan, es el personal que tiene el perfil y la preparación más adecuada para el desarrollo de estas actividades.

Las comisiones que se estudian en este trabajo se refieren a las efectuadas en territorio nacional, debido a que las que se realizan en el extranjero son menos frecuentes, de naturaleza diferente, y generalmente se desarrollan en colaboración con otra Universidad, por lo que los trabajos se llevan a cabo de común acuerdo entre las Instituciones.

No se pretende, que el alcance de esta investigación, incluya el estudio de todos los diferentes tipos de comisiones que puedan llevar a cabo los miembros del personal académico de la UNAM, debido a que por la enorme diversidad de actividades, que lleva a cabo la Universidad, para cumplir con su objetivo y su finalidad, estas son muy numerosas y de diversa índole.

Adicionalmente, con el objeto de tener una idea general, de la situación laboral de los trabajadores académicos de otras instituciones de educación superior, y poder compararla con la del personal académico de la UNAM, también se estudiaron los contratos colectivos de cinco Universidades, en donde se plantearon las condiciones de trabajo de los técnicos académicos, cuando salen comisionados a efectuar actividades en el campo.

4.3. Problemas prácticos que se suscitan por la deficiencia en la reglamentación de las comisiones

Aunque los problemas que se presentan durante el desarrollo de las comisiones para efectuar trabajos en el campo pueden tener varios orígenes, una de las fuentes principales, que los generan, es la deficiencia en la reglamentación de estas comisiones, en el contrato colectivo.

Los problemas, son de varios tipos, y para facilitar su planteamiento, clasificamos de forma convencional a los más importantes y frecuentes de la manera siguiente:

- Problemas relacionados con los derechos de los trabajadores.
- Problemas relacionados con las obligaciones de los trabajadores.
- Problemas relacionados con la seguridad del personal académico.

Los problemas que afectan los derechos de los trabajadores durante el desarrollo de las comisiones de trabajo son los siguientes:

I. Incertidumbre para determinar la jornada, los periodos de descanso o de reposo, el tiempo extraordinario trabajado y el tiempo libre, durante la realización de los trabajos de campo, ya que estos tienen una duración diaria de más de 12 horas, tiempo notoriamente mayor a la duración máxima de la jornada señalada en la ley. Este problema tiene su origen en los siguientes motivos:

A). No esta establecido expresamente en el contrato colectivo, cuando empieza y termina la jornada; o cual es el horario de inicio de las actividades durante el desarrollo de las comisiones.

B). El trabajador ignora como esta dividido el tiempo total en que realiza los trabajos diarios durante la comisión, con respecto a la jornada, descanso y tiempo extraordinario trabajado.

C). El trabajador no sabe si el periodo en que toma sus alimentos, en los lugares donde se encuentra con motivo de la comisión, se considera parte de la jornada.

D). El trabajador ignora si el periodo correspondiente al descanso, o el supuesto tiempo libre, se considera como parte de la jornada teniendo en cuenta, que aunque las labores del día hayan terminado, el trabajador sigue comisionado por la UNAM y a su disposición, en un lugar que no es su domicilio, normalmente alejado y fuera de la ciudad de México.

E). El contrato colectivo, contiene cláusulas que regulan todo lo que se refiere a la jornada, tal como lo señala la Ley Federal del Trabajo, pero solo para el caso de las labores dentro de las instalaciones de la Institución, y no lo hace para el caso de los trabajos de campo.

F). Las actividades típicas durante el desarrollo de estos trabajos, con frecuencia, son mayores a 12 horas diarias, y no se establece cuales son los periodos que corresponden a la jornada, al reposo y al tiempo extraordinario.

II. Dificultad o imposibilidad de los trabajadores, para reclamar el pago de las horas extras, durante el desarrollo de la comisión. Esta situación, se genera debido a lo siguiente:

A). La contabilidad de las horas adicionales de trabajo es muy difícil de determinar por la imprecisión que existe en la determinación de los periodos en que empieza y termina la jornada, y los correspondientes al reposo y al tiempo extraordinario, durante el desarrollo de los trabajos de campo.

B). La cláusula 56 del Contrato Colectivo, se refiere al pago por tiempo extraordinario, al aumentarse las horas de la jornada de trabajo, pero se basa, en la definición de la jornada dada en la cláusula 54, del referido contrato, la cual considera que esta se realiza dentro de las instalaciones de la institución, por lo que esta es muy fácil de determinar estableciendo simplemente un horario de entrada y salida o de comienzo y terminación de las actividades, pero no menciona de manera explícita el caso de las comisiones para efectuar trabajos fuera de las instalaciones de la UNAM.

III. Dificultad o imposibilidad de los trabajadores, para reclamar el pago de los días de descanso trabajados durante las comisiones, ya sean días festivos o sábados y domingos. Este problema se genera debido a lo siguiente:

A). Por la frecuencia con que se llevan a cabo las comisiones, necesariamente, coinciden con los fines de semana o con días de descanso obligatorio señalados por la ley.

B). Aunque en la cláusula 58 del contrato colectivo, se menciona la obligación que tiene la Institución de pagar estos días cuando se trabajen, no lo hace de manera expresa para el caso de los trabajos de campo, sino que lo considera de manera general, por lo tanto la Institución, argumenta que pueden descansar estos días los trabajadores en el lugar donde se encuentren, sin

considerar que están fuera de la ciudad donde tienen su domicilio y que la comisión programada y aprobada previamente por la UNAM, incluye el trabajo durante dichos días.

IV. Dificultad o imposibilidad de los trabajadores, para ejercer su derecho a disfrutar de días de descanso de acuerdo a las condiciones en que se llevaron a cabo las actividades durante los días trabajados fuera de las instalaciones de la UNAM. Este problema, tiene su origen, debido a lo siguiente:

A). En el contrato colectivo vigente, no se mencionan los días de descanso para el caso de las comisiones de trabajo en el campo. La cláusula 57, solo menciona el descanso semanal, considerando el caso general, en que el trabajador se encuentra en las instalaciones de la UNAM, y trabaja normalmente de lunes a viernes una jornada diurna, nocturna o mixta.

B). No se considera el caso de los trabajadores que para cumplir con las actividades encomendadas, en una comisión, se pasan varios días fuera de las instalaciones de la UNAM, de la ciudad y de su domicilio, realizando actividades diarias con una duración mayor a 12 horas y que al regresar a su centro de trabajo, se les solicita que se presenten a trabajar, al día siguiente.

Problemas asociados con las obligaciones de los trabajadores.

Los problemas más importantes, por las consecuencias y efectos colaterales que puedan tener, se relacionan con las obligaciones de los trabajadores durante la realización de las comisiones. Una de las principales

causas de que se presente esta problemática, se debe a que en el contrato colectivo, no existe una normatividad clara y precisa que regule las obligaciones de los trabajadores durante el desarrollo de estas labores.

Como se describió anteriormente, las comisiones normalmente duran 5 días si se llevan a cabo de manera continua, durante este periodo, el personal recorre los lugares, donde se encuentran las estaciones acelerográficas, para el cumplimiento de los programas de operación, mantenimiento y servicio a los instrumentos que se encuentran instalados en ellas.

Esta situación tiene como consecuencia, que se generen varias irregularidades, que cometen algunos trabajadores, como las siguientes:

I. Ingerir bebidas embriagantes. Este problema se genera debido a lo siguiente:

A). Durante la noche, después de que se terminan las actividades del día, argumentando que están en su tiempo libre, algunos trabajadores, acuden a bares y establecimientos semejantes a ingerir bebidas alcohólicas, esta conducta, ha ocasionado, que se susciten diversos problemas, además de que se exponen a ser asaltados o lesionados en la calle a altas horas de la noche.

B). Durante la comida, la cena o cuando se termina el trabajo que se programó realizar, algunos miembros del personal, ingieren bebidas alcohólicas, esto tiene como consecuencia, que, se interrumpa la comisión, con la consiguiente pérdida de tiempo si todavía faltan labores por realizar o que se

retarde el regreso si ya se terminaron los trabajos. Estas acciones también aumentan el costo de la comisión, y pueden provocar problemas mayores, como la ocurrencia de algún accidente.

Esta situación pone en peligro su integridad personal y su vida, e incluso puede llegar a poner en entredicho el prestigio de la Institución, por la posible participación del trabajador en algún escándalo aunque sea de manera involuntaria.

II. Riñas entre los trabajadores. Este problema tiene su origen debido a lo siguiente:

A). Cuando los trabajadores ingieren bebidas alcohólicas, durante la noche, argumentando que están en su tiempo libre.

B). Cuando los trabajadores ingieren bebidas alcohólicas durante la comida o cena, o aún estando todavía realizando actividades.

III. Pérdida o daños a aparatos y equipos de la UNAM. Este problema tiene su origen en lo siguiente:

A). Cuando los trabajadores se encuentran en estado de ebriedad durante el desarrollo del trabajo.

B). Cuando los trabajadores manejan los vehículos en estado de ebriedad.

IV. Costo elevado de la comisión. Este problema tiene el siguiente origen:

A). Las cuentas por consumo en los establecimientos donde ingieren bebidas alcohólicas son elevadas.

B). El tiempo en que se realiza la comisión es mayor con el costo asociado de viáticos y transporte.

V. Tiempo adicional para el desarrollo de la comisión. Este problema tiene el siguiente origen:

A). Consumo de bebidas alcohólicas.

B). Perdida de tiempo del trabajador para atender a su familia, que le acompaña durante la comisión.

VI. Conducir en estado de ebriedad. Este problema tiene el siguiente origen:

A). EL consumo de bebidas alcohólicas tiene como consecuencia que el personal maneje en estado de ebriedad, con el riesgo de provocar accidentes

graves, aún cuando se conduzca el vehículo distancias cortas como del restaurante donde toman los alimentos al hotel donde se hospedan.

VII. Transportar a personas que no son trabajadores de la institución en los vehículos oficiales. Este problema se origina de la manera siguiente:

A). Como durante el desarrollo de la comisión, se llevan a cabo recorridos por diferentes poblaciones, algunos trabajadores en ocasiones, transportan personas extrañas a la institución, dándoles lo que comúnmente se le denomina “aventón”, generando responsabilidades para el trabajador y para la UNAM en caso de ocurrir algún accidente en que salieran lesionados o perdieran la vida las personas que se encuentren en el vehículo oficial y que no tienen relación laboral con la UNAM.

VIII. Llevar a la comisión a miembros de su familia. Algunos miembros del personal académico que sale de comisión, llevan en los recorridos, a la esposa, hijos o ambos, e incluso amigos, esta conducta tiene como consecuencia lo siguiente:

A). Si ocurre un accidente, el trabajador y la institución tienen responsabilidad, debido al hecho de que viajan en un vehículo oficial sin ser trabajadores de la UNAM.

B). Normalmente el trabajador incluye los gastos de los miembros de su familia a los de la comisión.

C). Como el trabajador combina el trabajo con la atención que le otorga a su familia, la comisión se prolonga más de lo normal, con el consiguiente aumento en el costo de esta y la pérdida de tiempo del trabajador.

Problemas relacionados con la seguridad del personal.

Una situación frecuente, que no se le otorga la importancia que tiene, son los riesgos de trabajo que se generan durante la comisión. Como ya se explicó anteriormente, cuando se describió en que consisten las comisiones, muchas de estas, se llevan a cabo en zonas rurales muy alejadas de ciudades importantes, debido a ello, se pueden generar los siguientes problemas:

I. Mordedura de animales venenosos. Este problema tiene su origen en lo siguiente:

A). Debido a que una buena cantidad de estaciones se encuentran instaladas en montes o bosques con abundante vegetación es muy común que habiten en esos lugares animales venenosos, como víboras y alacranes..

II. Accidentes vehiculares en carretera. Este problema se genera debido a lo siguiente:

A). Por la necesidad de manejar vehículos en carretera, durante largos periodos de tiempo y grandes distancias, algunas veces en brechas, y en

ocasiones de noche, con lluvias intensas, en caminos solitarios o deteriorados por fenómenos naturales.

III. Riesgo de robos y asaltos, durante el desarrollo de las comisiones Este problema se genera debido a lo siguiente:

A). Dificultad para transitar solamente de día por las zonas donde se encuentran instalados los acelerógrafos, ya que por las distancias a que se encuentran, y las condiciones de las rutas de acceso, aún programando los trabajos para hacerlos durante el día, cualquier hecho fortuito que es relativamente frecuente, causa que se demore la realización del trabajo, ocasionando que el regreso de estos lugares, solitarios y apartados, sea en la noche.

En caso de que ocurra cualquiera de los eventos señalados, el auxilio y ayuda requerida, llegaría con mucho retraso, poniendo en peligro la seguridad y la vida de los trabajadores.

Los problemas anteriormente planteados, no se regulan expresamente en el contrato colectivo de trabajo, esta es la razón principal de que muchos de ellos se presenten, ya que al no haber cláusulas específicas, los trabajadores no tienen una idea clara de cuales son sus derechos y obligaciones durante la ejecución de los trabajos de campo, y por lo tanto actúan como cada uno de ellos los entiende, o con la información que algún compañero de trabajo les proporciona, de cómo se desarrollan estos trabajos, pero sin tener un fundamento concreto.

Esto se podría evitar si existieran las cláusulas específicas en el contrato colectivo para el desempeño de estas actividades, y tuvieran una difusión adecuada, considerando que en los ordenamientos y normatividad que rigen la relación de trabajo, se dan los lineamientos generales, que sirven de fundamento, para que en los contratos colectivos de trabajo se especifiquen las situaciones laborales de los trabajadores de manera expresa y precisa, lo que actualmente no ocurre en el contrato colectivo entre la UNAM y la AAPAUNAM. Ya que este, reglamenta las actividades, para el caso de la ejecución de las labores en las instalaciones de la UNAM, pero menciona muy poco, el caso en que los trabajadores son comisionados fuera de las instalaciones de la Universidad.

4.4. Propuesta de adiciones al contrato colectivo de trabajo aplicable al personal académico

De acuerdo con lo planteado en los capítulos anteriores, podemos señalar que hay deficiencias en el contrato colectivo, respecto de los técnicos académicos que salen comisionados a efectuar trabajos en el campo.

Para subsanar estas deficiencias, en este capítulo se hacen las propuestas de adiciones y modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo vigente, que proporcionen posibles soluciones a los problemas que se generan, por las condiciones en que se llevan a cabo estos trabajos actualmente.

La propuesta es complementar las cláusulas, 35, 54, 56, 57 y 58 del contrato colectivo de trabajo vigente, que son las que permitirían que próximos contratos colectivos, consideren las situaciones de los problemas planteados en

esta investigación, Por lo tanto, se sugiere hacerles las siguientes adiciones y modificaciones:

A la cláusula No. 35 del contrato colectivo de trabajo vigente se propone adicionarle las siguientes obligaciones:

- Las actividades se deben de llevar a cabo conforme fueron programadas y en caso de que la comisión se retrase, se deberán justificar por escrito los motivos.
- Control estricto en el ejercicio de los viáticos por parte de la administración de la Institución, solicitándole al trabajador su comprobación con los documentos fiscales correspondientes de manera clara y precisa.
- Señalamiento expreso de no ingerir bebidas alcohólicas, durante todo el tiempo que dure la comisión.
- Indicación precisa, de no transportar en los vehículos oficiales pertenecientes a la Institución, a familiares o personas que no tengan relación laboral con la UNAM.
- Señalamiento expreso, de no manejar en carretera de noche, a menos que sea necesario, o por motivos de fuerza mayor o caso fortuito.

- Obligación del trabajador de estar preparado y dispuesto durante todo el tiempo que dure la comisión, para ejecutar trabajos adicionales o atender situaciones inesperadas o de emergencia que pudieran surgir durante su desarrollo, aún durante los periodos de descanso.
- Obligación del trabajador de cuidar con diligencia los bienes y equipos pertenecientes a la UNAM, que están bajo su resguardo durante la comisión.

La cláusula No. 35. que se refiere a los derechos y obligaciones en caso de comisiones de trabajo, quedaría como sigue:

El trabajador académico que sea comisionado por las autoridades de su dependencia para participar en actividades académicas, culturales o de servicio que realice fuera de las instalaciones de la UNAM, en México o en el extranjero, o que tenga que hacerlo como parte de su programa de trabajo previamente autorizado, mediante la solicitud respectiva tendrá los derechos y obligaciones siguientes:

Derechos.

I. Recibir el equipo necesario para realizar las actividades programadas. El trabajador académico comisionado solicitará los elementos que estime necesarios previo acuerdo con la autoridad de la dependencia correspondiente.

II. Recibir viáticos correspondientes a la zona económica de que se trate. En este caso la UNAM cubrirá al académico por concepto de viáticos una cuota diaria de conformidad con la tabla que para tal efecto se encuentra establecida en el anexo I de este contrato colectivo de trabajo.

III. Disfrutar de los seguros de viaje, de responsabilidad profesional y de gastos médicos (anexo 3 y 4).

IV. Recibir el pago de transporte aéreo, viaje redondo, cuando el punto de destino se encuentre a más de seis horas por vía terrestre. Si no existe servicio comercial a ese punto, la dependencia y el académico, acordaran el lugar al cual se trasladara este último por vía aérea.

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

Obligaciones

I. Realizar las actividades programadas, en tiempo y forma de acuerdo al plan de trabajo formulado en conjunto con el investigador responsable del proyecto; de la coordinación correspondiente o de la autoridad de la dependencia.

II. Comprobar los viáticos proporcionados para el desarrollo de la comisión, con las facturas y documentos fiscales adecuados, dentro de los tres días hábiles siguientes al regreso de su comisión.

III. Evitar consumir bebidas alcohólicas durante todo el tiempo que el trabajador permanezca comisionado.

IV. Evitar transportar en los vehículos oficiales pertenecientes a la Institución a personas que no tengan relación laboral con la UNAM.

V. Respetar los límites de velocidad señalados por los reglamentos de tránsito en las carreteras y lugares por donde transiten, así como evitar manejar en carretera por la noche, a menos que sea necesario o por fuerza mayor o caso fortuito.

VI. Estar preparados y dispuestos durante todo el tiempo que dure la comisión, para ejecutar trabajos adicionales o atender situaciones inesperadas o de emergencia que pudieran surgir, aún durante los periodos que el trabajador considere como de descanso

VII. Cuidar con diligencia los bienes y equipos pertenecientes a la UNAM, que estén bajo el resguardo de los trabajadores durante el desarrollo de la comisión.

VIII. En un periodo de diez días hábiles posteriores a la fecha de terminación de su comisión, el trabajador académico informara a su jefe inmediato sobre la aplicación adecuada de lo proveído y en su caso, devolverá el equipo proporcionado. Si en un año contado a partir de la terminación de su comisión no se exige al trabajador académico el cumplimiento de esta obligación, quedará liberado de responsabilidad, siempre que continúe prestando servicios a la UNAM.

A la cláusula No. 54, se propone hacerle las modificaciones necesarias para determinar a que periodos corresponden las actividades que durante todo el día, llevan a cabo los trabajadores académicos que salen comisionados, con el objeto de permitirles delimitar la jornada de trabajo, los intervalos de descanso, los periodos para tomar los alimentos y el tiempo extraordinario trabajado, ya que como se mencionó en el capítulo 3, las actividades durante el desarrollo de una comisión de rutina tienen una duración muy superior a la señalada para la jornada máxima en la Ley Federal del Trabajo.

Considerando lo anterior, la cláusula No. 54, del Contrato Colectivo vigente, con las modificaciones propuestas quedaría como sigue:

Cláusula No. 54.- definición y descripción de la jornada de trabajo:

La jornada de trabajo académico es el tiempo durante la cual el personal académico está a disposición de la UNAM para realizar las actividades académicas derivadas de los planes y programas establecidos por la misma y será como a continuación se describe:

I. Jornada completa, media jornada y por hora clase.

II. La jornada de trabajo del personal académico no podrá acceder de los máximos legales y de los actualmente vigentes en la UNAM.

III. En los términos dispuestos por el artículo 59 de la ley federal del trabajo, el tiempo total de servicios que prestan los trabajadores académicos a la UNAM, no excederá de 8 horas diarias.

IV. En las dependencias en que lo permita la actividad académica, los trabajadores académicos de tiempo completo podrán solicitar jornada continua, de acuerdo con los planes y programas de las propias dependencias de adscripción.

V. El personal académico de tiempo completo que tenga asignada jornada continua, tendrá derecho a que se le conceda media hora de descanso en los términos del artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, sin que esto implique afectar las labores académicas.

VI. La jornada de trabajo académico cuando se realice en condiciones especiales o distintas a las normales, podrá ser reducida siempre que sea notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo, quien determinará lo conducente.

VII. Para el personal que sale de comisión a efectuar trabajos en el campo o que sea comisionado por las autoridades de su dependencia para participar en actividades académicas, culturales o de servicio, que realice fuera de las instalaciones de la UNAM, o que tenga que hacerlo como parte de su programa de trabajo académico, se observaran las normas siguientes:

A). La jornada, será considerada como diurna, con una duración de ocho horas.

B). El tiempo restante de actividades durante el día, será considerado como trabajo extraordinario.

C). Los periodos para tomar los alimentos iguales o mayores a una hora, no serán considerados como parte de la jornada.

D). Los periodos de descanso o reposo no serán considerados como parte de la jornada, excepto cuando surjan trabajos de emergencia debidos a caso fortuito o fuerza mayor.

En la cláusula No. 56, que se refiere al pago por tiempo extraordinario, se propone la forma en que se realizaría el pago por tiempo extraordinario, para el personal que sale comisionado a realizar labores en el campo.

La cláusula No. 56, del Contrato Colectivo vigente, con las adiciones propuestas quedaría como sigue:

Cláusula no. 56 -Pago por tiempo extraordinario

Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de las jornadas de trabajo, éstas serán consideradas como tiempo extraordinario y no pueden exceder de tres horas diarias, ni de tres veces por semana.

Las labores extraordinarias de los trabajadores académicos se pagarán a razón de 100% más del salario asignado para la jornada ordinaria, pero cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o nueve a la semana, tal excedente se pagará a razón de 200% más del salario tabulado. Este salario será incrementado con la compensación por antigüedad prevista en la cláusula 46.

Al personal académico del sexo femenino que labore tiempo extraordinario, se le pagará a razón de 200% más del salario tabulado desde el primer momento. Este salario será incrementado con la compensación por antigüedad prevista en la Cláusula 46. El pago correspondiente por este concepto deberá efectuarse a más tardar dos quincenas después de haberse laborado.

Las horas extraordinarias sólo se trabajarán previa autorización por escrito de la autoridad o funcionario correspondiente, en la que se precise el tiempo extraordinario.

Para el personal que sale comisionado a realizar labores en el campo, cuando se presente el caso en que la duración de la jornada de trabajo, sea

mayor a las ocho horas que señala la Ley, se pagara tiempo extraordinario, de acuerdo a la fracción VII de la cláusula 54.

A la cláusula no. 57 que se refiere al descanso semanal, se proponen para el caso de los técnicos académicos que realizan actividades en el campo, otras reglas para ejercer su derecho al descanso, después de su regreso a las instalaciones de la UNAM, una vez que concluyó su comisión., considerando que estos se encuentran durante toda la comisión, fuera de la ciudad donde tienen su residencia habitual y su centro de trabajo en las instalaciones de la UNAM.

Actualmente es común que se le pida al trabajador, que se presente a trabajar inmediatamente después de que regresa de su comisión; al día siguiente si llega por ejemplo antes del viernes o si regresa ese día en la tarde, se tiene que presentar a laborar el siguiente lunes.

La propuesta consiste, en que por cada cinco días de labores continuas fuera de la ciudad donde tienen su residencia habitual, los trabajadores disfruten de un día de descanso adicional, a los dos considerados para los trabajos normales dentro de la institución.

La cláusula no. 57 con las adiciones, propuestas quedaría de la siguiente forma:

Cláusula no. 57.- descanso semanal

El trabajador académico disfrutará por cada cinco días de labores continuas por lo menos de dos días de descanso con goce de salario íntegro. En función de las necesidades de la dependencia y los programas académicos, se procurará que tales días de descanso sean el sábado y el domingo. Quienes prestan servicio en día domingo tendrán derecho, independientemente de cualquier otra prestación que les otorgue este Contrato, a una prima adicional del 50% sobre el salario de los días ordinarios de labores.

Para el caso de los trabajadores académicos, que estén comisionados realizando trabajos de campo, o que se encuentren desarrollando actividades, fuera de las instalaciones de la UNAM y que fueron enviados a dichas comisiones, por las autoridades de su dependencia, disfrutarán por cada cinco días de labores continuas, de un día de descanso, adicional, a los dos que se mencionan en el párrafo anterior, con goce de salario íntegro.

En la cláusula no. 58, que se refiere al pago por trabajo en días de descanso, la propuesta es que para el caso de los trabajadores que realizan actividades de campo y que durante el periodo en que se desarrolla la comisión, coincida uno o más días no laborales, ya sea sábado, domingo o día festivo, perciba salario doble por cada uno de esos días trabajados.

El planteamiento anterior de trabajar esos días festivos o de descanso, es el más conveniente por las siguientes razones:

- Se ha comprobado que, no es conveniente interrumpir la comisión regresando a las instalaciones de Ciudad Universitaria, para descansar esos días y reiniciar la comisión al día hábil siguiente, por la dificultad

que representa la distancia a que se encuentra de dichas instalaciones el personal comisionado.

- En ocasiones no es posible interrumpir el experimento, debido a que por la naturaleza de este, se tendría que iniciar nuevamente, para obtener los resultados esperados.
- El costo de la comisión se incrementaría sustancialmente, al aumentar el número de días para el desarrollo de la comisión, principalmente por el concepto de viáticos para el personal.
- No es una opción satisfactoria, el que se interrumpan los trabajos de la comisión para descansar esos días, en el lugar donde esta realizando sus labores el trabajador, debido a que este, se encuentra fuera de la ciudad donde tiene su domicilio habitual y su centro de trabajo, comisionado por la UNAM.

La cláusula no. 58, con las modificaciones propuestas quedaría como sigue:

Cláusula no. 58.- Pago por trabajo en días de descanso.

Cuando a juicio de la UNAM sea necesario que un trabajador académico preste sus servicios en días de descanso semanal o de descanso obligatorio, la

autoridad universitaria de su dependencia deberá comunicarlo por escrito a dicho trabajador, previa autorización de la Secretaría Administrativa de la UNAM. En este caso, el trabajador que acepte realizar ese trabajo percibirá, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado en esas condiciones.

Asimismo, cuando el trabajador académico con motivo del desarrollo de su programa de trabajo, previo acuerdo de la autoridad de la dependencia y autorización de la Secretaría Administrativa de la UNAM, requiera laborar en las condiciones a que se refiere el párrafo anterior, percibirá salario doble.

Si no recibe las autorizaciones a que se refieren los párrafos anteriores, no estará obligado a laborar.

Para el caso de los trabajadores que estén comisionados por la UNAM para realizar trabajos en el campo, y que durante el desarrollo de la comisión sea conveniente o necesario trabajar un día festivo o de descanso, percibirá salario doble.

Estas son las adiciones y modificaciones, a las cláusulas del Contrato Colectivo vigente, que consideramos, son necesarias para subsanar los problemas generados, durante la realización de los trabajos en el campo, efectuados por los técnicos académicos de la UNAM.

Si las adiciones y modificaciones propuestas a las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo son difundidas de manera adecuada y eficiente entre los

trabajadores que salen comisionados a efectuar trabajos en el campo, estos tendrán la certeza de cuales son sus derechos y obligaciones durante el desarrollo de las comisiones lo que tendrá como resultado la desaparición de la mayoría de los problemas planteados en este estudio lo cual beneficiara tanto a la Institución como a los trabajadores.

CONCLUSIONES

Después de haber analizado en este estudio, los problemas de los técnicos académicos, generados durante el desarrollo de las comisiones de trabajo en el campo, se formulan las siguientes conclusiones:

Primera. Las deficiencias en las cláusulas del contrato colectivo, respecto a los técnicos académicos de la UNAM, que salen comisionados para realizar trabajos de campo, tienen como consecuencia que se generen durante su desarrollo, problemas como los siguientes: Incertidumbre en la duración de la jornada, periodos de trabajo mayores a 12 horas diarias, dificultad o imposibilidad de los trabajadores, para reclamar el pago de las horas extras, imposibilidad de reclamar descansos adicionales después de la comisión, realización de trabajos en condiciones y ambientes de alto riesgo, conducir vehículos automotores en altas horas de la noche, por largos periodos de tiempo o en estado de ebriedad, transportar a personas que no son trabajadores de la institución en los vehículos oficiales, llevar en la comisión a miembros de su familia, incrementos en el costo de la comisión, entre otros.

Segunda. La escasez de normas expresas en el contrato colectivo, que señalen los derechos y obligaciones de los trabajadores cuando salen comisionados a efectuar trabajos en el campo, sumado al desconocimiento, falta de difusión y desinformación de lo que se encuentra regulado en dicho contrato, contribuyen, a que se presenten los problemas planteados en esta investigación

Tercera. Es necesario identificar las diferencias que existen entre el trabajo de los técnicos académicos efectuado en las instalaciones de la UNAM, con el desarrollado en el campo, fuera de las instalaciones de su centro de trabajo.

Cuarta. Los problemas, que se generan durante las comisiones de trabajo, comprometen la seguridad personal del trabajador, el resultado de los proyectos y el prestigio de la Institución, además de que limitan al trabajador para que pueda ejercer plenamente sus derechos laborales y de seguridad social.

Quinta. Las obligaciones propuestas a la cláusula No. 35 del actual contrato colectivo de trabajo, solucionarían los siguientes problemas:

La obligación número 1, que propone que las actividades se deben de llevar a cabo conforme fueron programadas, evitaría retrasos intencionales en la realización de la comisión, debido a la forma en que se tendría que justificar el exceso de tiempo empleado así como los gastos efectuados.

La obligación número II, al señalar expresamente la forma en que los trabajadores deben de justificar y comprobar los viáticos con los documentos fiscales adecuados, evitaría o cuando menos limitaría que éstos, se desviarán hacia el pago de cosas ajenas a la comisión, como, bebidas alcohólicas y gastos con miembros de la familia del trabajador o personas que no tengan relación laboral con la UNAM.

Las obligaciones números III, IV, y V, al establecer las prohibiciones de ingerir bebidas alcohólicas, transportar en los vehículos oficiales pertenecientes a la Institución a familiares o personas que no tengan relación laboral con la UNAM y manejar en carretera por la noche durante la comisión, tendrán como resultado que el trabajador esté enterado y consciente de la obligación que tiene de no realizar estas conductas y actos, aún durante los periodos de la comisión que ellos consideren tiempo libre o cuando no se estén realizando actividades, o en los intervalos de descanso durante el desarrollo de los trabajos, puesto que continúan comisionados por la UNAM, hasta su regreso a su centro de trabajo. Lo anterior reducirá el riesgo de accidentes y situaciones que pongan en peligro la seguridad del trabajador e incluso su vida.

La obligación número VI, al señalar que el trabajador debe de estar dispuesto durante todo el tiempo que dure la comisión, para ejecutar trabajos adicionales o atender situaciones inesperadas que pudieran surgir durante su desarrollo, éste estaría consciente de que debe de estar preparado para llevar a cabo las actividades de emergencia que puedan surgir, aún durante los periodos de descanso o reposo.

La obligación número VII, al señalar al trabajador la obligación de cuidar con diligencia los bienes y equipos pertenecientes a la UNAM, que tenga bajo su resguardo, que generalmente son equipos sofisticados, frágiles y de un alto costo económico, tendría como resultado, que éste estuviera consciente de la responsabilidad en que incurriría, con el descuido o negligencia en el cuidado de estos instrumentos.

Sexta. El complemento a la cláusula No. 54, del Contrato Colectivo vigente, permitirá a los trabajadores identificar con precisión la duración de la

jornada, los periodos de descanso o reposo, el trabajo extraordinario efectuado durante el día de actividades, y su tiempo libre, lo que tendrá como resultado proporcionar al trabajador, facilidad y certeza para identificar sus derechos y obligaciones durante el desarrollo de la comisión.

Con este conocimiento, el trabajador podrá ejercer sus derechos laborales con mayor claridad y facilidad, como el pago de horas extras y los descansos proporcionales a los trabajos realizados durante el día y también estaría consciente de que al estar comisionado por la institución, es su obligación estar pendiente todo el tiempo, por si se presenta alguna situación de emergencia o inesperada, en cuyo caso, no podrá argumentar que puede disponer del tiempo que el considere libre para hacer lo que quiera, esto evitará que ingiriera bebidas alcohólicas cuando se terminen las actividades programadas en la comisión, ya que estará consciente de los riesgos asociados a estas conductas y de las responsabilidades en que pudiera incurrir aún cuando ya se hayan concluido las actividades.

Séptima. Con la adición a la cláusula No. 56, del Contrato Colectivo vigente, que propone la forma en que se realizaría el pago por tiempo extraordinario, para el personal que sale comisionado a realizar labores en el campo, los trabajadores podrán ejercer con facilidad su derecho a cobrar el tiempo extraordinario que laboren , ya que con base en la fracción VII de la cláusula No. 54 propuesta, habría un punto de referencia señalado expresamente en el contrato colectivo con el cual podrían cuantificarlo de forma precisa, situación que actualmente es muy difícil de hacer debido a la incertidumbre que existe, de cuáles periodos corresponden a la jornada, al descanso, al tiempo libre y a las horas extras trabajadas durante el día de actividades en el campo.

Octava. Con la adición a la cláusula no. 57 del Contrato Colectivo vigente, que se refiere al descanso semanal, para el caso de los trabajadores académicos que estén comisionados realizando trabajos de campo o que se encuentren desarrollando actividades fuera de las instalaciones de la UNAM, los trabajadores disfrutarán de un descanso justo de acuerdo a la labor realizada, considerando que están fuera de la población donde tienen su domicilio y por lo tanto lejos de su familia durante todo el tiempo que dura la comisión.

Novena. Con la adición a la cláusula no. 58, del Contrato Colectivo vigente, que se refiere al pago por trabajo en días de descanso, los trabajadores podrán ejercer su derecho a que se les paguen los días de descanso o festivos que coincidan con la comisión de trabajo y que actualmente no se hace, argumentando la autoridad, que pueden descansar en el lugar donde se encuentren, sin considerar que están comisionados por la Institución, en lugares lejos de su casa y de su familia y que se encuentran a disposición de la UNAM en situaciones de emergencia, o del surgimiento de trabajos imprevistos, como es el caso de la ocurrencia de un evento sísmico de importancia.

Décima. La adición a las cláusulas del contrato colectivo de Trabajo; que regulen las actividades de los técnicos académicos de la UNAM, que salen comisionados para realizar trabajos de campo, así como su adecuada difusión y conocimiento, solucionarán la mayor parte de los problemas planteados, pues los trabajadores, tendrán conocimiento preciso de sus derechos y obligaciones durante el desarrollo de las comisiones, y estarían conscientes de que actos y conductas se podrían llevar a cabo sin quebrantar los reglamentos.

Décima Primera. Como resultado de la desaparición o cuando menos la disminución de los problemas planteados en este estudio, se incrementará la seguridad del personal, la eficiencia de los trabajos, también mejoraran los resultados de los proyectos de investigación, disminuirá su costo, y la probabilidad de el pago de pensiones o incapacidades por parte de la institución que otorga la seguridad social al trabajador, (ISSSTE) al disminuir los riesgos de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Ed. Ariel. Barcelona. 1971.

ALONSO OLEA, Manuel. María Emilia Casas. Derecho del Trabajo. Décima octava Edición. Ed. Civitas. Madrid. 2000.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. Primera Edición. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1983.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Primera Edición. Ed. Harla. México. 1985.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo III. Primera Edición. Ed. El Grafico. Buenos Aires. 1949.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Ed. Trillas. México. 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Primera Edición. Ed. Trillas. México. 1997.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera Edición. Ed. Trillas. México. 1990.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada. Sexta Edición. Ed. Trillas. México. 1979.

DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima tercera Edición. Ed. Porrúa. México. 2003.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Octava Edición. Ed. Porrúa. México. 1998.

DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Ed. Porrúa. México. 1991.

DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Tercera Edición. Ed. Porrúa. México. 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima quinta Edición. Ed. Porrúa. México. 2002.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima sexta Edición. Ed. Porrúa. México. 2002.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Ed. Porrúa. México. 1990.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Tercera Edición. Ed. Porrúa. México. 1949.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Sexta Edición. Ed. Porrúa. México. 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décima séptima Edición. Ed. Porrúa. México. 2002.

ETALA, Carlos Alberto. Derecho Colectivo del Trabajo. Primera Edición. Ed. Astrea de Alfredo y Ricardo De Palma. Buenos Aires. 2001.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima octava Edición. Ed. Porrúa. México. 1994.

KAYE, Dionisio J. Los Riesgos de Trabajo. Primera Edición. Ed. Trillas. México. 1995.

OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Primera Edición. Ed. Porrúa. México. 2001.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Ed. Tecnos. Madrid. 1960.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho colectivo del Trabajo. Segunda Edición. Ed. Porrúa. México. 1997.

SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Primera Edición. Ed. Trillas. México. 1992.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Ed. Porrúa. México. 1981.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Décimo sexta edición. Ed. Trillas. México. 2002

Ley Federal del Trabajo. Ed. Sista. México. 2002

Ley Orgánica de la UNAM. Diario Oficial de la Federación 6 de enero de 1945. Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria. Ed. Libros de México. 1989

Ley del ISSSTE. México. 2007

Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria. Ed. Libros de México. 1989

Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria. Ed. Libros de México. 1989

Contrato Colectivo de Trabajo UNAM-AAPAUNAM. 2005-2007 y 2007-2009. Dirección de Relaciones laborales.

DICCIONARIOS.

DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima octava edición. Ed. Porrúa. México. 2000.

Diccionario de la Lengua Española. Vigésima segunda Edición. 2001.

Diccionario Enciclopédico Larousse. Novena Edición. Ed. Larousse. México. 2003.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Ed. Porrúa. México. 2004.