

20
696



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA
SITUACION JURIDICO LABORAL DEL
PERSONAL ACADEMICO DE LA U.N.A.M.**



**FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES**

T E S I S
**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :**
J. FRANCISCO SALGADO RICO

México, D. F.

1986



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Introducción. 2

Capítulo I

Antecedentes históricos. 4

- a) Surgimiento de las primeras agrupaciones
sindicales en la UNAM. 15
- b) El sindicato del personal administrativo
y el sindicato del personal académico. 25
- c) El plurisindicalismo universitario. 35

Capítulo II

Las relaciones laborales en la UNAM.

- a) Con su personal académico y administrativo. 44
- b) Naturaleza del trabajo académico. 54

Capítulo III

Mecanismos de selección para ingreso y promoción
del personal académico de la UNAM. 59

- a) Estatuto del Personal Académico y Contrato
Colectivo. 62
- b) El concurso de oposición, para ingreso y
promoción. 65

Capítulo IV

Las relaciones laborales del personal académico
en el marco de la autonomía universitaria. 67

a) El artículo 3ro. constitucional, fracción VIII.	70
b) Facultades reglamentarias de la UNAM.	72
c) Artículo 73, fracción XXV y IX del artículo 3ro. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	80

Capítulo V

Regulación de las relaciones laborales del personal académico y las universidades en la Ley Federal del Trabajo.	88
--	----

a) Creación del capítulo XVI del título VI "trabajos especiales" denominado trabajadores de la educación superior.	90
--	----

Capítulo VI

Unico-conclusiones.	111
Bibliografía.	114

*

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA SITUACION
JURIDICO LABORAL DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNAM.

CAPITULO I

1. Antecedentes históricos.

- a) Surgimiento de las primeras agrupaciones sindicales en la UNAM.
- b) El sindicato del personal administrativo y el sindicato - del personal académico.
- c) El plurisindicalismo universitario.

I N T R O D U C C I O N

El objeto de este trabajo es destacar la función que la institución máxima de educación superior en nuestro país tiene en la formación de recursos humanos -profesionistas, investigadores, profesores y técnicos-, así como su influencia en la mo bilidad social y política del pueblo de México.

Por qué es la Universidad el único factor que considero capaz de transformar nuestro medio social, qué posibilidades y problemas existen para ello, en el curso de este trabajo trata ré de exponer los unos y los otros, destacando como elementos claves, el aspecto académico, el sindicalismo universitario y la ingerencia de los partidos políticos en la vida universitaria.

El hecho de que en esta investigación se destaque la im portancia que socialmente tienen los trabajadores académicos - en el avance de los pueblos, demuestra que en la medida en que un pueblo posee instituciones culturales sólidas y con un alto nivel de investigación, de docencia y de difusión de la cultura es igualmente poseedor de su independencia científica y tec nológica. Buscar una situación así para mi país me llevó a in vestigar sobre este tema.

Hemos analizado brevemente la historia de nuestra Universidad, de la primera universidad de este continente, hemos conocido sus etapas más importantes, así como sus momentos más

angustiantes, de tal suerte que podemos decir que la revolución, entendida como génesis de cambio social, no pasa por las universidades pero sí debe nacer de ellas, sobre todo cuando sus egresados presentan aceptable nivel académico y profunda conciencia y solidaridad social, sólo así en su interacción la Universidad irá conquistando lentamente, palmo a palmo, para nuestro pueblo, la verdad, la libertad y la justicia, no importando cuan hostiles sean las circunstancias del momento.

CAPITULO I

1. Antecedentes históricos.

a) La Universidad colonial.

El dolor y la esperanza de los hombres y de los pueblos se lee en los ojos y el medio a través del cual se puede lograr la superación y liberación del mismo, es la Universidad lugar donde se funden culturas y creencias, pasadas y futuras. Así lo entendió Fray Juan de Zumárraga, quien realizó las gestiones necesarias ante el Papa Paulo III a fin de que se fundara en la ciudad de México una universidad.

Pero Zumárraga no pensaba en una universidad literal, de papel y tinta, no, él pedía a su majestad que "hiciera la merced de algún pueblo o pueblos, para cubrir los gastos de la universidad que fuese creada: edificios, libros, salarios, etcétera. Como se ve, la idea no era sólo fundar un centro de educación superior, sino a la vez dotarlo del patrimonio adecuado para satisfacer autárquicamente, sus necesidades"¹.

De esta manera -comenta- de María y Campos- el carácter "real" de la universidad colonial no era simplemente formal, en la medida en que había sido creada por el rey, sino que se extendía a todos los campos de su vida, siendo uno de los más importantes el económico.

(1) Valadés, Diego. La Universidad Nacional Autónoma de México. p. 30.

Por medio de la Real Cédula de Toro, fechada el 21 de septiembre de 1551 Felipe II ordena se funde en la Nueva España una universidad de todas las ciencias "a la que el monarca concede -- los privilegios y franquezas y libertades que así tiene el estudio y Universidad de la Ciudad de Salamanca".²

El término de Real y Pontificia se debe a que las universidades requerían de la aprobación del Rey y del Papa a fin de que sus estudios fueran válidos. "La de México solicitó la bula correspondiente que fue expedida por Clemente VIII el 7 de octubre de 1597, ya que siendo de fundación real-manu regia condita- debía ser ratificada por la suprema autoridad eclesiástica".³

No fue sino hasta el 25 de enero de 1553 cuando se realiza la ceremonia de apertura de la universidad "la cual fue presidida por el Virrey Don Luis de Velazco, en compañía de los oidores de la real audiencia y de todos los hombres de letras que había en el reino".⁴

La vertebración jurídica de la universidad colonial estuvo constituida fundamentalmente por los estatutos de Salamanca y una serie de constituciones que en 1649 terminan con la de Palafox. "El maestro Diego Valadés considera que dicha serie ha de integrarse con el Estatuto de Farfán, de 1580, el de Moya de 1584, el del Marqués de Cerralvo también conocido como "Estatutos Nue-

((2) Carrillo, Ignacio. El Personal Académico en la Legislación Universitaria. P. 11.

((3) Idem.

((4) Valadés, Diego. ob. cit. p. 31.

vos de 1626" y las ya citadas constituciones de Palafox de 1649"⁵

Fue al doctor Antonio Rodríguez de Quezada a quien tocó el honor de ser primer rector y así iniciar la lista de los grandes hombres que han regido los destinos de nuestra Alma Mater. El gobierno universitario, a parte del rector, recaía en varios consejeros y diputados encargados de vigilar los fondos de la institución.

El cargo del rector duraba un año, pero existía, de manera excepcional, la reelección así y dado lo notable de su gestión el doctor Pedro Farfán fue reelecto en el período 1569-70, 1571-72. De entre las innovaciones del rector podemos señalar, haber establecido los concursos de oposición para profesores, incrementar la percepción de estos y mejorar las condiciones físicas y presupuestarias de la institución.

"En su segunda ocasión como rector continuó las reformas administrativas que permitieron mayor flexibilidad económica a la universidad, prohibió que los estudiantes entrasen armados a las aulas y, sobre todo, formuló el primer estatuto propio de la universidad. Al efecto, el doctor Farfán simplificó los estatutos de Salamanca, también vigentes en México, reduciéndolos de sesenta y ocho títulos a veintitrés. Su intención fue adaptar los estatutos a la realidad local, por lo que suprimió algunas funciones innecesarias; aumentó el control sobre los catedráticos, re-

glamentó los horarios de estos, vigorizó el ejercicio de las oposiciones y redujo el dispendio de las fiestas de graduación"⁶

Cuando una sociedad se encuentra en conflicto o en crisis, sobre todo cuando se pretende hacer un cambio radical, llámese de independencia sus instituciones habrán de sumergirse y eso le ocurrió a la Universidad colonial, y por si fuera poco el Virrey Venegas en noviembre de 1810 ordenó la ocupación militar del recinto universitario, permaneciendo ocupada por batallones del ejército realista hasta 1816 cuando el Virrey Félix María Calleja accedió a las demandas de los universitarios para que les fuera devuelto su edificio.

EPOCA INDEPENDIENTE

No pocos fueron los percances y malos momentos que tuvo -- que pasar la Universidad durante los primeros años de vida independiente, siguió la suerte que le impuso el grupo político en el poder de esta forma la lucha entre conservadores y liberales afectó el desenvolvimiento de la Universidad como institución y el de la educación en general.

Toca al liberal Vicepresidente Valentín Gómez Farias durante la gestión presidencial de Santa Anna, llevar a cabo la primera clausura de la Universidad en el siglo XIX, al parecer lo que intentaba era realizar una reorganización de la educación superior; dijo José María Luis Mora al Vicepresidente que la Universi

(6) Valadés, Diego. ob. cit. p. 32.

dad era "inútil, irreformable y perniciosa; inútil, porque en --- ella nada se enseñaba, nada se aprendía, porque los exámenes para los grados menores eran de pura forma y los de los grados mayores muy costosos y difíciles, capaces de matar a un hombre y no de calificarlo; irreformable, porque toda reforma supone las bases del antiguo establecimiento y siendo las de la Universidad inútiles e inconducentes a su objeto, era indispensable hacerlas desaparecer, sustituyéndolas...; perniciosa, porque daría, como da, lugar a la pérdida de tiempo y a la disipación de los estudiantes de los colegios que con pretexto de hacer sus cursos se hallan la mayor -- parte del día fuera de estos establecimientos, únicos en que se - enseña y se aprende"?

Dieciocho meses después, Santa Anna restituye su personali-
dad y bienes a la Universidad, pero en 1857 la Universidad nueva-
mente es suprimida, ahora toca al Presidente Ignacio Comonfort, -
más al año siguiente Félix Zuloaga quien había llegado a la presi-
dencia a través de un golpe militar, reinstala la vida armónica a
la Universidad.

El 23 de junio de 1861, el ahora Benemérito de las Améri-
cas clausura la Universidad aduciendo que ésta debería volver al
estado en que se encontraba antes del Plan de Tacubaya, pues lo -
ocurrido a partir de dicho plan era jurídicamente inexistente. -
Al ocupar la ciudad el ejército francés y siendo Emperador Maximj

(7) De María y Campos, Alfonso. Estudio, Histórico, Jurídico de la Universidad Nacional. p. 26.

liano, ordena su reapertura en 1863.

El 11 de junio de 1865 Maximiliano puso en vigor el decreto republicano dictado por Comonfort y termina con la real y pontificia Universidad.

Cabe hacer notar que las ideas de Maximiliano con respecto a la educación y a las cuestiones de índole religiosas eran muy similares a las del grupo liberal, opuestas por completo al grupo de conservadores y religiosos que lo habían colocado en el poder. Ideas que le redituan algunos problemas con el grupo de mexicanos retrógradas que apoyaba su imperio.

LA UNIVERSIDAD NACIONAL

En septiembre de 1910, con un solemne discurso del maestro Justo Sierra se inaugura la Universidad Nacional, es en estos momentos cuando la orientación de la enseñanza tomaba causas hacia el positivismo de Augusto Comte. Al respecto basta señalar la fundación de la Escuela Nacional Preparatoria por Gabino Barreda.

A partir de entonces la Universidad se constituye en una dependencia oficial, el Rector así era considerado miembro del gabinete ya que dependía directamente del Presidente de la República y ocurre, por tal motivo, una mutilación grave a la institución; le desprendían a la Escuela Nacional Preparatoria para convertirla en dependencia del gobierno del Distrito Federal. Es entonces, comenta el maestro Diego Valadés en su libro titulado "La

Universidad Nacional Autónoma", cuando Antonio Caso planteó la -- conveniencia de hacer autónoma la Universidad como era de esperar se hubo grandes reacciones en contra, incluso se llegó al absurdo de hablar de crear un estado dentro de otro estado.

"Al dejar la Rectoría el maestro Antonio Caso y siendo Secretario de Educación Pública, José Vasconcelos, el Jefe del Departamento Técnico de la Federación de Estudiantes de México, --- Luis Rubio Siliceo, formuló un proyecto de ley que el gobierno y el congreso acogieron con interés pero nada más"⁸.

Por desgracia tal parece que los problemas que existieron entre José Vasconcelos y Antonio Caso evitaron que el estado mexicano otorgara la autonomía a nuestra Casa de Estudios, no obstante la insistencia del substituto de Caso, el maestro Esequiel A. Chávez; demorando así y absurdamente en el congreso las iniciativas de ley que abogaban por la autonomía.

"El decreto se olvidó y a pesar de que al poco tiempo renunció Vasconcelos y se encargó del despacho Gastelum, nada volvió a saberse del documento. Tampoco del proyecto que había sido presentado por los estudiantes en 1923 al congreso tuvo mejor --- suerte. La Universidad veía desvanecerse las oportunidades a obtener su independencia frente al estado"⁹.

Siendo al 28 de mayo de 1929 cuando el licenciado Emilio -

(8) Valadés, Diego. ob. cit. p. 40.

(9) De María y Campos. ob. cit. p. 131.

Portes Gil la concede:

Dijo "aunque no explícitamente formulado, el deseo de usted es el de ver su Universidad libre de la amenaza constante que para ella implica la ejecución, posiblemente arbitraria en muchas ocasiones, de acuerdos, sistemas y procedimientos que no han sufrido previamente la prueba de un análisis técnico y cuidadoso, - hecho sin otra mira que el mejor servicio posible para los intereses culturales de la República. Para evitar ese mal, sólo hay un camino eficaz, el de establecer y mantener la autonomía universitaria".¹⁰

"Es importante precisar que la autonomía universitaria no fue el objeto de la lucha estudiantil en 1929, el conflicto iniciado en mayo de ese año tuvo por origen una decisión de las autoridades universitarias en el sentido de someter a los alumnos a - pruebas periódicas de reconocimiento, por escrito".¹¹

Por desgracia la autonomía era bastante superflua, baste - citar como ejemplo que el Rector era designado por el Consejo Universitario de una terna presentada por el Presidente de la República, no fue sino hasta el gobierno del Presidente Abelardo L. - Rodríguez cuando se envió -17-oct-1933- al congreso un proyecto - de ley orgánica, con ella se pretendía dar a la Universidad capacidad plena en su actuar.

(10) De María y Campos. p. 197.

(11) Valadés, Diego. ob. cit. p. 40.

LEY ORGANICA DE 1933

Al ser electo como Rector el Ingeniero Químico Roberto Medellín, se originaron enormes conflictos motivados por grupos de estudiantes con supuesta tendencia marxista, ante ello el entonces Presidente de la República, Abelardo L. Rodríguez envía al -- Congreso de la Unión el proyecto de Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de México el 17 de octubre de 1933.

Se dudaba sobremanera que los universitarios pudiesen auto gobernarse, cumplir con la tarea de preparar técnicos, profesores e investigadores que el país estaba y está requiriendo. Se pensó incluso en que al momento de fracasar la autonomía universitaria sería "llegada la hora de que el país entero y el gobierno, ante la fuerza de los hechos ponga fin a una situación a todas luces - indeseables".¹²

Ante tal compromiso la respuesta de los universitarios fue excelente y se salió adelante, una vez aprobada la Ley Orgánica - el 1º de marzo de 1934 se expidió el Estatuto General, mismo que tuvo una vigencia mínima de 2 años; en junio de 1936 se expidió - otro estatuto que daba un gran impulso e importancia a los grupos y representaciones estudiantiles, y es así que por el camino del asambleismo y confundiendo la libertad con el libertinaje, la Universidad se ve envuelta nuevamente en el caos y desorden.

(12) Moreno, Daniel. Presencia de la Universidad. p. 44.

Por todo lo anterior y acéfala ya la Rectoría, se piensa -nuevamente en la reorganización de nuestra institución de cultura, así el 19 de diciembre de 1938 se promulga otro estatuto que entre otras cosas prohíbe la reelección del Rector y el período de ejercicio de directores se reduce a 2 años.

Ya en 1942 y ante el movimiento estudiantil que provoca la caída del doctor Brito Foucher, el Presidente de la República manifiesta el maestro Julio Jiménez Rueda- propone que una junta integrada por sus ex-rectores supervivientes de 1929 a 1942 elegirían el que debía regir transitoriamente a la Universidad. Así es nombrado Don Alfonso Caso, quien convoca a un nuevo consejo --constituyente que de inmediato se avoca a la discusión del proyecto de Ley Orgánica que dejaba al Consejo Universitario como un --cuerpo de consulta de carácter técnico. Se crea la Junta de Gobierno que tiene entre otras funciones la de elegir rector, directores de facultades, escuelas e institutos.

Aparece también el Patronato Universitario, al cual le corresponde administrar el patrimonio de la institución para lo ---cual debe formular el presupuesto de la Universidad, las organizaciones estudiantiles fueron independientes de las autoridades universitarias, así por fin el Consejo Universitario se ve liberado de las presiones estudiantiles que en varias ocasiones convirtie-ron a la UNAM en campos de intereses políticos.

Finalmente el 30 de diciembre de 1944 el Congreso de la --Unión aprueba la Ley Orgánica, misma que se publicó el 6 de enero

de 1945 en el diario oficial de la federación.

Por lo que toca al Estatuto General, éste se expide en marzo 9 de 1945, después de haberse aprobado en las sesiones del 12, 14, 16, 19, 21, 23 y 26 de febrero a 9 de marzo de 1945.

SURGIMIENTO DE LOS PRIMEROS SINDICATOS EN LA UNAM

"Desde 1917 y hasta 1929 la Universidad, que en ese período fue parte integrante de la organización centralizada del Estado, queda sustraída a la naciente corriente sindicalista por considerarse que sus empleados, en su condición de servidores públicos, no estaban ligados con el estado por contratos de trabajo y en consecuencia no gozaban de las prerrogativas del artículo 123 Constitucional".¹³

En tal virtud encontramos que el Consejo Universitario que da facultado para reglamentar la provisión del profesorado y nombrar al personal docente de las facultades y escuelas, siendo hasta el 30 de junio de 1930 cuando se aprueba el primer reglamento sobre profesorado donde ya se contempla la estabilidad en el empleo.

Por lo que respecta al personal administrativo, el reglamento del Consejo Universitario en su artículo 52, inciso e) faculta al Rector para el nombramiento del personal administrativo.

Ya el 2 de noviembre de 1933 -comenta la licenciada Silva Guerrero- encontramos inscrito en el libro segundo del registro de asociaciones, a fojas 190 bajo el número 474 al "sindicato de empleados y obreros de la Universidad Autónoma de México" (SEO-

((13) Silva, Lucila. Cronología del Sindicalismo en la UNAM (1929-1979). Cuaderno del Centro de Documentación Legislativa -- Universitaria. vo. 1. p. 127.

UNAM), registro que fue otorgado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del D.F. basando su decisión en los artículos -- 242 y 243 de la Ley Laboral.

El Estatuto General de 1936 en su artículo 21 precisa la - obligación del Rector de nombrar, cambiar o remover al personal - docente o administrativo quedando al margen de esta actividad el Consejo Universitario.

LA LEY ORGANICA DE 1945 Y LAS RELACIONES LABORALES

La exposición de motivos que presentó el Rector Alfonso Caso, contiene un capítulo especial denominado "Relaciones de la -- Universidad con sus Empleados" donde consta el principio general que señala que los funcionarios y empleados de los establecimientos o corporaciones públicas pueden estar sometidos sin quebranto de ningún texto constitucional a un régimen estatutario. Así encontramos el artículo 13 de la Ley Orgánica que señala "Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario, en ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal de Trabajo.

De 1949 a 1973 la historia fue casi única, el sindicalismo universitario trató de nacer y sin embargo, una y otra vez fue impedido su nacimiento, creemos que esto más que a un afán de injus

ticia plena se debió a el momento histórico o político que el país vivía.

Con la aprobación por el H. Consejo Universitario del Estatuto del Personal Administrativo al servicio de la UNAM -20-XII-1965-, y especialmente el artículo 55 del mencionado Estatuto, se dio por vez primera formal reconocimiento a la asociación universitaria de carácter laboral se dijo "Artículo 55, los trabajadores administrativos de la Universidad constituirán una asociación denominada "Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México" con el propósito de promover y coordinar con la Universidad las acciones del mejoramiento económico, cultural, social y físico, la que regirá por los términos de su acta constitutiva y por los estatutos que ella misma -- dicte, los trabajadores no podrán formar parte de las organizaciones propias de estudiantes, profesores o investigadores de la Universidad. Los trabajadores de base al servicio de la Universidad, tendrán además el derecho de formar asociaciones civiles, de carácter social, cultural, etc., así como cajas de ahorro, mutualidades, seguros colectivos, cooperativas y sociedades similares. - A nadie podrá obligarse a participar o no tomar parte en cualquiera de dichas asociaciones, la asociación no podrá pertenecer a organizaciones o confederaciones de trabajadores en general ni pertenecer a organismos políticos; podrá guardar con tales entidades relaciones de carácter social o cultural, pero nunca de solidaridad la asociación tendrá prohibición expresa de hacer propaganda de carácter religioso o político, de intervenir en la designación

de autoridades y funcionarios universitarios y personal de confianza y de intervenir o participar en los problemas y movimientos estudiantiles o del personal docente y de investigación"¹⁴

Seguía, sin embargo, la prohibición plena de asociarse en sindicatos, no obstante, y después de varios intentos de organización de los trabajadores universitarios, el 8 de noviembre de 1972 con sólo 89 trabajadores nace el STEUNAM. El 15 del mismo mes presenta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social su solicitud de registro, mismo que fue negado dándose un enfoque diferente a la negativa ya que existía como es del conocimiento de todos una nueva Ley Federal del Trabajo, así el Departamento de Registro de Asociaciones señaló que las funciones de la Universidad son de servicio público ya que son funciones esenciales del estado mexicano, éstas no son funciones encomendadas, concesionadas o permitidas a personas extrañas como es el caso de las escuelas particulares, sino de funciones del estado desempeñadas por sus propios organismos.

Motivo de lo anterior, fue la suspensión ilegal de labores que lleva a cabo el mencionado sindicato a partir del día 25 de octubre hasta el 16 de enero de 1973, cuando las autoridades universitarias firman con los representantes de los trabajadores 14 puntos del acuerdo que fue ratificado en sesión extraordinaria del Consejo Universitario el 2 de enero de 1973.

((14) Silva, Lucila. ob. cit. p. 141.

"Esto ocurrió siendo Rector de la Universidad el doctor Guillermo Soberón. Ocupaba la Secretaría General Administrativa el Ing. Javier Jiménez Espriú. El doctor Jorge Carpizo era el Abogado General de la Universidad; hombre muy joven (28 años de edad), de reconocida honorabilidad y capacidad jurídica, fue el alma de toda la estructura jurídica de la Universidad, de tanta importancia a partir de la década de los años setentas.

Por parte de la UNAM firmaron: Lic. José Dávalos, Ing. -- Carlos Orozco Sosa, Ing. Ramón W. López Verdugo, Lic. Guillermo - Hori Robaina, Lic. Santiago Barajas Montes de Oca, Lic. Alfredo - Sánchez Alvarado, Lic. Felipe Rodríguez Pérez. Por parte del --- STEUNAM firmaron: Evaristo Pérez Arreola, Lic. Juan Manuel Gómez Gutiérrez, Leonardo Olivos Cuéllar, Carlos Alfonso Melo Rodríguez, José Luis Gutiérrez Calzadilla, Nicolás Olivos Cuéllar, Tomás Martín, Lic. Héctor Castro".¹⁵

Esta huelga trajo como costo político la renuncia del Rector, Dr. Pablo González Casanova.

Como costo económico la pérdida de varios millones de pesos.

Como costo social el atraso de miles de estudiantes que -- wieron una vez más alterados sus programas y planes de estudio y

que en su vida profesional existiría la huella imborrable de la falta de preparación; como contrapartida, se hablaba de un gran paso en el nacimiento y surgimiento en el sindicalismo universitario, por desgracia gran participación tuvo en esta etapa el PCM - hoy PSUM y toda vez que golpeando a la institución obtuvieron su sindicato pensaron que era el camino de la violencia el que debían seguir y no el de la razón, la lógica y el derecho.

Así se había desarrollado el devenir del sindicalismo universitario, ocurriendo el 1° de abril de 1977 el nacimiento del STUNAM, en tal virtud se notificó al señor Rector de la Universidad, manifestándole que al fusionarse STEUNAM con el SPAUNAM se habría constituido el STUNAM, la finalidad, obtener un contrato colectivo único de trabajo.

Motivo de lo anterior sería el emplazamiento a huelga, en caso de que no se aceptara y firmara el Contrato Colectivo que debían regir las relaciones entre la UNAM y los trabajadores -STUNAM-, entre otras peticiones se encontraban:

1. Aumento general de urgencia de salarios, cuyo monto y retroactividad no determinaban.
2. Reinstalación de personal no identificado, señalando -- que eran trabajadores despedidos por motivos políticos.
3. En caso de no firmarse el contrato se estallarían un mo-

vimiento de huelga a partir de las 12:00 horas del 20 - de junio de 1977.

A lo anterior, la Universidad contesta en relación con el personal administrativo:

1. Existe un Convenio Colectivo de Trabajo firmado por la UNAM y el STEUNAM.
2. Fue revisado -de acuerdo a los procedimientos previstos- el 1° de noviembre de 1976 y se revisaría por tal motivo hasta 1977 el 1° de noviembre.

En relación con el personal académico se dijo, la relación jurídico-laboral con el personal académico se viene rigiendo por el título de condiciones gremiales el que se había suscrito por la representación mayoritaria del personal académico el 1° de febrero de 1977, por lo que el salario por cuota diaria se revisaría nuevamente el 1° de febrero de 1978.

No obstante lo anterior, la UNAM nombró una comisión para iniciar pláticas con el STUNAM donde quedó claro que si se demostraba por el STUNAM que representaba el mayor interés del personal administrativo y disuelto que fuera el STEUNAM, la UNAM reconocería la titularidad del Convenio Colectivo de Trabajo haciendo énfasis en el sentido de que las condiciones académicas no podrían ser negociadas.

En estas circunstancias ocurre el 20 de junio, día en que se estalla la huelga, misma que según la información presentada - por Rectoría traería 20 millones diarios de pérdida materiales.

Fue hasta el día "24 de junio cuando la Junta Federal de - Conciliación y Arbitraje emitió su resolución y declaró ilegal la suspensión de labores que realizó el STUNAM con base en que no se cumplieron los requisitos de los artículos 451, fracción III y -- 452 de la Ley Federal del Trabajo".¹⁶

Cabe señalar que diversas escuelas particulares, así como Televisa, ofrecieron sus locales y posibilidades de comunicación a fin de que se continuara con la impartición de clases y la vida académica dentro de lo posible continuaría.

Anterior a la fecha de la declaración de inexistencia, el 7 de julio "La Procuraduría General de la República, solicitó la intervención de la Dirección General de Policía y Tránsito, con - base en que:

- a) La paralización de las actividades por parte de los --- huelguistas afectaba el patrimonio de la UNAM, que estaba sufriendo cuantiosas pérdidas y daños irreversibles a la cultura y a la investigación.

(16) Valadés, Diego y otros. El Conflicto Laboral en la UNAM en 1977. p. 34.

- b) El STUNAM no es un sindicato reconocido legalmente y el paro que sostenía era ilegal, según resolución de la -- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- c) La suspensión ilegal de labores y la ocupación de los - recintos universitarios, tipificó el delito de despojo y se violó la autonomía universitaria.
- d) De acuerdo con los ordenamientos legales, la fuerza pú- blica debía intervenir para establecer el orden y resti- tuir a la Universidad el goce de sus derechos"¹⁷

Ante los hechos que ensombrecían a la Universidad, el doc- tor Guillermo Soberón dijo el 7 de julio de 1977, cuando se diri- gió a la comunidad universitaria, "La Universidad ha sido siempre respetuosa del orden jurídico-nacional y universitario, y reitero que los derechos de la Universidad son conciliables con los de -- sus trabajadores, no siendo en consecuencia transigibles ni renun- ciables"¹⁸

La firma del convenio que la Universidad había propuesto - desde el 19 de junio vino a resolver el problema destacándose en- tre otros puntos:

- a) El STUNAM tendría la titularidad del Convenio Colectivo

(17) Ibidem. p. 38.

(18) Ibidem. p. 39.

de Trabajo, demostrada que fuera su mayoría.

- b) El personal académico, que así lo deseara, podría hacer se representar en los términos del título XIII del Estatuto del Personal Académico por el STUNAM, y
- c) Continuarían vigentes los instrumentos jurídicos que regían las relaciones laborales de los trabajadores universitarios a saber: el Convenio Colectivo de Trabajo y el título sobre las condiciones gremiales del personal académico. Por último cabe insistir en que no hubo ningún convenio en lo relativo a salarios caídos ni a reinstalación del personal despedido por motivos sindicales, por no proceder los primeros y no existir los segundos.

ELEMENTOS QUE DAN SURGIMIENTO AL SINDICALISMO ACADEMICO

Los trabajadores científicos y técnicos altamente calificados constituyen una categoría de trabajadores cuya situación y -- problemas son mal conocidos pero que deben tener una protección -- apropiada dentro del derecho del trabajo. En el fondo de este -- gremio, dice el Dr. Jorge Carpizo en su trabajo titulado "El régimen laboral en la Universidad Latinoamericana", vibra el anhelo -- de asegurar una remuneración decorosa, prestaciones sociales justas y elementos que permitan su superación académica.

Así tenemos que una de las recomendaciones de la UNESCO -- emanadas de la conferencia general celebrada en julio de 1974 en París fue:

"Los estados miembros deberían procurar que la investigación científica y el desarrollo experimental no se reduzcan a una mera rutina y por consiguiente deberían cuidarse de que todos los textos que enuncian las condiciones de empleo que rigen las condiciones de trabajo de los investigadores científicos se redacten e interpreten con toda la flexibilidad deseable para satisfacer las exigencias de la ciencia y la tecnología. Sin embargo esta flexibilidad no debería servir para imponer a los investigadores científicos condiciones inferiores a las que disfrutaban otros trabajadores que tengan títulos y responsabilidades equivalentes, y los estados miembros deberían reconocer que es legítimo, e incluso -- conveniente que los investigadores científicos se asocien para --

proteger y promover sus intereses individuales y colectivos en -
órganos tales como asociaciones sindicales, profesionales y cien-
tíficas. En todos los casos en los que sea necesario para prote-
ger los derechos de los investigadores científicos, esas organiza-
ciones tendrán derecho a apoyar las reclamaciones justificadas de
tales trabajadores"¹⁹

En el trabajo anteriormente mencionado el Dr. Carpizo seña-
la algunas de las causas que motivaron la sindicalización y la --
contratación colectiva en las universidades latinoamericanas des-
tacando entre otras las siguientes:

1. La entrada de profesores jóvenes en proporciones mayo-
res a las acostumbradas; jóvenes que aún no logran la -
estabilidad en el cargo y sienten que los requisitos --
académicos de los estatutos no son fáciles de satisfa-
cer.
2. Inseguridad en las promociones académicas y el deseo de
una organización que los defienda.
3. El proceso inflacionario y la idea de que los sindica-
tos logran mayores aumentos que los que la administra-
ción universitaria concediera si no existiera ninguna -
presión.

(19) Carpizo, Jorge. El Régimen Laboral en la Universidad Latinoa-
mericana. p. 4.

4. Se ve al sindicalismo como un instrumento de poder del personal académico.
5. Mientras hace unos pocos años el personal académico era principalmente contratado por horas, es decir, que su principal actividad se realizaba fuera de la Universidad; cada día más, las universidades han ido aumentando su personal de carrera, es decir, aquellos cuya única o parte principal de su remuneración proviene de la Universidad y de la que depende su nivel de vida.

No obstante lo anterior, enfatiza el Dr. Carpizo, debemos evitar que el sindicato se convierta en un factor político que intervenga en las decisiones académicas, especialmente en los nombramientos y en las promociones.

Pero que ocurre en nuestro país; el célebre y prestigiado jurisconsulto nos dice:

El 28 de junio de 1974 el Consejo Universitario aprobó un nuevo "Estatuto del Personal Académico" en cuyo artículo 112 la Universidad reconoció la libertad de su personal académico para organizarse en asociaciones o colegios de acuerdo con los principios de la Legislación Universitaria, principalmente la autonomía y la libertad de cátedra e investigación.

El 17 de octubre de 1974 un grupo de profesores pide al --

Rector que convocara al Consejo Universitario para que conociera y se pronunciara sobre la constitución del SPAUNAM (sindicato del personal académico de la UNAM), y el derecho del personal académico a la contratación colectiva.

El 22 de octubre el Secretario General de la UNAM solicitó a los profesores que firmaban a nombre del SPAUNAM, la información detallada sobre las características y fines de esa asociación y los proyectos que consideraban debían ser conocidos por el Consejo Universitario.

El 10 de diciembre el Consejo Universitario acordó que la petición del SPAUNAM, de la firma de un Contrato Colectivo, era un asunto que debía ser estudiado con detalle por las comisiones de Legislación Universitaria y Trabajo Académico para que rindieran un dictamen que fuera puesto a la consideración del Consejo.

Se solicitó que las comisiones se reunieran con los representantes de todas las asociaciones del personal académico que así lo pidieran.

DICTAMEN

1. Conforme a la Legislación en vigor, tanto la general como la de la Universidad, no procede la firma de un contrato o convenio de trabajo con el personal académico por contravenir la naturaleza de los servicios prestados por dicho personal y la es-

estructura jurídica de la UNAM.

2. En lo académico es esencial y está establecida la participación de todos los sectores de la comunidad universitaria, de acuerdo con nuestra Legislación los elementos académicos positivos que se encuentran en dicho proyecto de contrato colectivo deben ser estudiados, y en su caso, puestos a la consideración del Consejo Universitario como reformas o adiciones al Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

3. Que la Rectoría designe una comisión para que con representantes de las diversas asociaciones del personal académico estudie y acuerde los procedimientos para que dichas asociaciones - intervengan en los aspectos gremiales del referido personal y proponga al Consejo Universitario un capítulo sobre "Condiciones Gremiales del Personal Académico", a fin de que en su caso sea incorporado a la Legislación Universitaria. Asimismo que dicha comisión estudie y proponga las posibles reformas y adiciones a los correspondientes ordenamientos legales que sean consecuencia de lo anterior.

El 24 de junio se firmaron los acuerdos con el SPAUNAM, anteriormente se habían firmado con otras asociaciones.

ENTRE LOS PUNTOS DESTACAN

1. El reconocimiento al SPAUNAM y otras asociaciones como

organizaciones gremiales.

2. El reconocimiento al personal académico de su carácter de trabajador académico.

3. La enumeración de las condiciones gremiales revisables cada dos años.

4. La participación de todas las asociaciones gremiales en la revisión de las remuneraciones y de las condiciones gremiales.

5. La creación de comisiones mixtas para vigilar que se cumplan los procedimientos que señala la Legislación Universitaria, así como el establecimiento de una comisión mixta de conciliación.

6. Que el ingreso como personal académico sólo se realice por medio de un concurso de oposición abierto.

Para el Lic. Barquín Manuel, varios fueron los intentos de creación del sindicalismo académico universitario, siendo huella clara de ello "la unión de profesores, empleados y trabajadores de las preparatorias uno, tres y cinco-1955" que posteriormente se convierte en SPETUNAM 1964, más adelante el 12 de abril de 1965 el sindicato de profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México solicitó a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social su registro, mismo que el 10 de junio le fue negado, argumen

tando:

1. Las relaciones entre la UNAM y su personal docente se rigen por estatutos especiales de acuerdo con la Ley Orgánica, operando la prohibición del artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo de aquel entonces.
2. No es aplicable la Ley Federal del Trabajo a las relaciones jurídicas referentes a la prestación de un servicio, cuando la voluntad de la autoridad está integrada por la suma de voluntades de quienes prestan el servicio como es el caso de la UNAM.
3. La dirección y dependencias establecen una subordinación del trabajador respecto a la autoridad a quien presta el servicio. Esta subordinación o sometimiento no existe en este caso de parte de los profesores.

Como era de esperarse e incluso ya costumbre, se les negó el registro a los trabajadores académicos, quienes promovieron el juicio de amparo 530/65 (oficio 1047, mesa x) ante el Juez 1° de Distrito en materia administrativa, emplazando a la UNAM como tercera perjudicada.

El Juez de Distrito admite el amparo y reconoce como Secretario General al señor Félix Barra García y Manuel Villafuerte Mijangos. Ante esto la UNAM, por medio de su Abogado General, in-

terpone el recurso de queja contra el auto del Juez de Distrito, así queda plasmada y truncada una acción directa para dar surgimiento al sindicalismo académico en la UNAM.

Los recientes miembros del personal académico argumentaban que no era "justo" que se exigiera una "responsabilidad magisterial desmesurada en comparación con lo que recibían a cambio en términos de estatutos, percepciones y seguridad en el empleo, la incertidumbre en cuanto a su futuro se debía a que eran contratados por tiempo determinado y aún cuando se renovaran sus contratos tenían muy pocas posibilidades de acceder a la definitividad, además tenían la impresión de que ni el derecho ni las formas de asociación existentes les proporcionaban una defensa efectiva de sus intereses".²⁰ Esto al final motivaría la militancia radical en el movimiento magisterial universitario.

Otro de los factores es la improvisación de instituciones de enseñanza superior cuya finalidad fue satisfacer la gran demanda de educación superior.

Así tenemos como ejemplo la fundación el 17 de diciembre de 1973 de la Universidad Autónoma Metropolitana -donde el personal académico se radicaliza y adopta el esquema de las relaciones obrero-patronales.

(20) Barquín, Manuel. La Regulación de la Contratación Colectiva en las Universidades Públicas. p. 12.

En México dice el mencionado profesor, en 25 años de 1950-75, se crearon el 60% de las instituciones de enseñanza superior existentes en la actualidad.

Otro factor es la despersonalización del trato de las autoridades a su cuerpo docente, consecuencia de la masificación de las instituciones de enseñanza superior. Lo anterior significa distanciamiento entre autoridades y grupos docentes y por consecuencia se fue generando un trato insignificante e impersonal para los profesores, quienes demandan por medio de la agremiación un trato más correcto por las autoridades.

Por lo que hace al régimen financiero, es común que en períodos críticos los miembros del personal académico piensen que se encuentran ante una fuente inagotable de recursos, capaz de influir a través de la opinión pública y las presiones políticas para obtener todo tipo de recursos e incrementos salariales. Lo anterior, enfatiza el profesor Barquín, da origen a la combatividad y al alto grado de radicalización del personal docente al servicio de las instituciones estatales.

Por otro lado, la inclusión en el Estatuto del Personal Académico del título 13 de las condiciones gremiales del personal académico en 1975, motiva a algunas asociaciones del personal académico de las Facultades de Derecho, Contaduría, Ingeniería, Odontología y Medicina entre otras, a reorientar sus causas dentro -- del régimen de la negociación bilateral, dando así surgimiento el

21 de abril de 1977 a la asociación gremial denominada Asociaciones Autónomas del Personal Académico.

PLURISINDICALISMO UNIVERSITARIO

Al abordar este tema, incuestionablemente debemos referirnos al concepto "libertad"; al respecto el Dr. Jorge Carpizo citando a Juan Jacobo Rosseau nos dice "el hombre ha nacido libre y, sin embargo, por todas partes se encuentra encadenado".

Por lo que respecta a las universidades, el Dr. Carpizo se ñala en su libro titulado Estudios Constitucionales.

"Queremos universidades que impulsen el desarrollo democrático de México, que junto a la preparación de técnicos, profesionales y científicos altamente calificados, les creen una conciencia social y de servicio a la comunidad; pero no queremos una universidad-partido que clausuró el pluralismo y utilice a la universidad para sus específicos fines. Así la universidad mexicana es un factor esencial en el desarrollo científico, cultural, democrático y social del país"²¹

Lo anterior cobra especial relieve cuando entramos al campo del derecho sindical universitario y por ende al de la libertad sindical, misma que según Alfredo J. Ruprecht se puede clasificar desde el punto de vista del individuo, del grupo profesional y con relación al estado, haciéndolo de la siguiente manera:

(21) Carpizo, Jorge. Estudios Constitucionales. p. 393.

En relación al individuo:

- a) Libertad de adherirse a un sindicato.
- b) Libertad de no afiliarse a un sindicato.
- c) Libertad de renunciar a un sindicato.

En relación al grupo profesional:

- a) Libertad de fundar un sindicato.
- b) Libertad de determinar el cuadro sindical en el orden profesional y territorial.
- c) Libertad de establecer relaciones entre sindicatos para formar agrupaciones más amplias.
- d) Libertad para fijar reglas internas, formales y de fondo para regular la vida sindical.
- e) Libertad en las relaciones entre el sindicalizado y el grupo profesional.
- f) Libertad en las relaciones entre el sindicato de empleadores y de empleados.
- g) Libertad en el ejercicio del derecho sindical en relación a la profesión.
- h) Libertad en el ejercicio del derecho sindical en relación a la empresa.

En relación al Estado:

- a) Independencia del sindicato en relación al Estado.

- b) El conflicto entre la autoridad del Estado y la acción sindical.
- c) Integración del sindicato en el Estado.²²

Por su parte, el profesor Rafael Moreno en su ensayo titulado "Sindicalismo Nacional Universitario: democratizador, socialista, dogmático, nos dice que "la libertad no es un accesorio de las universidades mexicanas. La libertad de cátedra se piensa -- por todos como un principio imprescriptible: gracias a él, cada universitario ejerce el derecho de enseñar, de investigar o de extender la cultura de acuerdo con su propio modo de pensar. No se trata de un simple ideal. Ningún plan de estudios, ninguna metodología, ningún apoyo tecnológico manda el criterio que deba seguirse. La libertad de cátedra aparece como un hecho general, de el se deriva el principio denominado pluralismo ideológico, según el cual la Universidad misma -no sus integrantes, no los grupos - de universitarios- posee el derecho de acoger en su seno, para objetivos sólo académicos, todas las tendencias y corrientes intelectuales, sociales y políticas que sustenten sus integrantes. - Realmente estos derechos provienen de la historia nacional y alimentan a su vez el diseño que México persigue como nación. Por - otra parte, forman en la democracia social y en la libertad de -- pensamiento y expresión que pide la constitución de la República."²³

- (22) Ruprecht J., Alfredo. Derecho Colectivo de Trabajo. pp. 35. 36.
- (23) Moreno, Rafael. Sindicalismo Nacional Universitario, Democratizador, Socialista, Dogmático. p. 23.

De tal suerte tenemos que de 1973 a la fecha los trabajadores administrativos universitarios se organizan mediante la asociación gremial denominada STEUNAM, que como queda visto, se fusiona con el sindicato de personal académico de la UNAM, el SPA-UNAM en 1977 después de una gran crisis que sufre nuestra Casa de Estudios y dan nacimiento al STUNAM, mismo que de acuerdo con el artículo 353 fracción "N y P" de la Ley Federal del Trabajo debe considerarse como sindicato de institución o de empresa, ya que agrupa en sus filas los intereses de los trabajadores administrativos y académicos, hecho que por ningún motivo significa que se puedan mezclar ambos aspectos, ya que cada uno se rige como posteriormente se verá por un contrato colectivo de trabajo.

Por desgracia en esta etapa la Universidad ve su campo de acción seriamente interferido por la intromisión de partidos políticos, incluso el antes partido comunista mexicano hoy PSUM dijo: "los partidos políticos tienen el derecho de luchar para dirigir a las universidades, que el PCM sí realiza política en ellas, como lo hacen otros partidos pero sin hipocresías ni caretas; de igual manera el PMT sostuvo que los profesionistas, artistas y estudiantes, al no tener donde hacer política se refugian en las universidades, en donde algunos tratan de reducir los problemas nacionales a escala universitaria y ésta es la razón por la cual los conflictos en las universidades se multiplican; lo que pasa en la nación resuena y se refleja en las universidades. Por eso, subdesarrollo, bajo nivel de conciencia política, intolerancia y violencia son elementos que destacan y predominan en el ámbito --

universitario, pero como espejo fiel de la vida política de la nación"²⁴

Por lo que toca a la asociación gremial del personal académico denominada AAPAUNAM y quien hasta la fecha tiene la titularidad del Contrato Colectivo del Personal Académico, ésta siempre se ha mantenido dentro del campo de la libertad sindical -manejando el pluralismo ideológico- y se ha mostrado hasta la fecha como una asociación de carácter digámoslo así "institucional".

Un caso que cobra resonancia es sin lugar a dudas la creación el 12 de octubre de 1979 del SUNTU, fueron aproximadamente - 36 sindicatos de universidades mexicanas en representación de --- unos 60,000 trabajadores intelectuales y administrativos quienes dieron nacimiento al mencionado sindicato en una reunión plenaria celebrada en las instalaciones de la Alberca Olímpica "Francisco Márquez".

Sus creadores a decir del profesor Rafael Moreno tomaron como molde los estatutos del STUNAM para dar estructura al nuevo sindicato.

Cabe destacar la acción política que se señala en los estatutos y que va dirigida a :

(24) Carpizo, Jorge. ob. cit. p. 392.

1. Educar a los trabajadores para la toma del poder, cuando las actuales estructuras sean modificadas radicalmente.
2. Democratizar la enseñanza y orientar la educación universitaria, y
3. Transformar la sociedad mexicana en la sociedad socialista.

Este sindicato asumía para sí funciones específicas de la Universidad: la profesionalización y promoción; la vinculación de enseñanzas, investigación y extensión de la cultura; "la reforma democrática del sistema educativo nacional y universitario" y finalmente "la planificación de un sistema de educación media superior", de esta forma los propios estatutos dan al SUNTU la misión específica de controlar ideológicamente la universidad mexicana.

Podemos afirmar que el sindicato único nacional de trabajadores universitarios no tenían preocupación directa y expresa en que la universidad mexicana cumpliera sus fines de enseñar, investigar y extender la cultura. El interés del SUNTU en la Universidad y en la solidaridad entre las casas de estudio no procedía de la responsabilidad de los fines académicos, menos aún de convicciones que tendieran a salvaguardar la universidad actual. Sus objetivos son políticos: convertir a las casas de estudio en sim

ples medios para lograr en ellas y con ellas metas políticas. -- Los fines culturales sólo se consideran dentro de esta perspectiva en cuanto deben ser reorientados. En todos los casos, los mismos fines de cultura por los cuales existiría y por los cuales -- justificaba su alto costo, están ordenados a fines políticos y no a instancias académicas. Pero con esta inversión de valores vienen grandes riesgos, la Universidad pierde su naturaleza académica y puede perder de igual manera su existencia, por lo menos se vuelve débil y vulnerable.

En tal suerte tendríamos, dice -Rafael Moreno-, una Universidad sujeta al sindicato y a su ideología convirtiéndose en un - instituto político, con deberes políticos que la llevan a ser una corporación creada por el Estado, aunque descentralizada de él, - organizada para realizar las funciones del Estado pero opuestos - al Estado, lo que es una contradicción; como puede observarse, la conducta política del SUNTU se encontraba enormemente matizada -- por el quehacer político del partido comunista mexicano.

Es bien cierto que dicho sindicato en virtud de su naturaleza no significaba grandes logros de la clase trabajadora -académica-administrativa- y sí en cambio sometimiento ideológico a la teoría marxista-leninista.

Otra desventaja es sin lugar a dudas el grupo de presión que iba a significar este sindicato para los poderes ejecutivos - locales y federales, ya que por solidaridad o intereses políticos

particulares emplazarían y paralizarían cualquier institución de educación superior argumentando violaciones a los derechos laborales o haciendo peticiones de incremento salarial imposible de realizarse a sabiendas que el subsidio de que dispone la Universidad en un gran porcentaje es proporcionado por el Gobierno Federal, - poniendo así en jaque a las autoridades de las universidades que por algún motivo no aceptarían argumentando peticiones laborales. Lo mismo ocurriría con las autoridades civiles que no fueron de su agrado.

Esto por fortuna no es jurídicamente válido ya que se encuentra prohibido por la fracción 8 del artículo 3ro. constitucional que remite a la Ley Federal del Trabajo, misma que en el artículo 353 N dice: "los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere este capítulo UNICAMENTE estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:

1. De personal académico.
2. De personal administrativo, y
3. De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores.

CAPITULO II

LAS RELACIONES LABORALES EN LA UNAM

- a) Con su personal académico y administrativo.
- b) Naturaleza del trabajo académico.

Gran viraje histórico-jurídico sufrirían en 1980 las relaciones laborales que se daban en la Universidad, el 10 de junio - del mencionado año por decreto publicado en el "Diario Oficial de la Federación" se adicionó con la fracción VIII el artículo 3ro. constitucional, elevando desde ese momento al rango de garantía - constitucional a la autonomía universitaria.

En la mencionada fracción se establece que las relaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo de las universidades públicas se normarán por el apartado "A" del artículo 123 constitucional en los términos y con las modalidades - que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial.

Por lo que se refiere al personal administrativo y de --- acuerdo al artículo 1° transitorio del capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo, se consideró para efectos de la Ley adjetiva - como contratos colectivos a los convenios colectivos que regían - las relaciones laborales en la UNAM, en tal virtud y sin mayor -- trámite se aceptó que tenían fuerza legal para todos sus efectos con la única limitante de temporalidad de todo contrato colectivo -vigencia máxima de dos años-.

En el capítulo XVII adicionado al título sexto de la Ley - Federal del Trabajo también se hizo mención a que por ningún motivo se aceptaría la cláusula de exclusión por separación para el - personal administrativo, aceptándose como era de esperarse la ---

cláusula de exclusión por ingreso, ya que la misma es parte vital de todo sindicato que se precie de serlo.

Gracias a la exclusividad para ingreso el sindicato actual -STUNAM- sigue siendo el titular del Contrato Colectivo, al respecto la cláusula 4 del referido contrato contempla en el título primero, capítulo II sindicato titular, administrador del contrato:

"La Universidad reconoce que el sindicato tiene la titularidad y la administración de este contrato y como consecuencia la exclusividad en la contratación de los puestos y plazas de las ramas administrativas, con exclusión de las de confianza"²⁵

Sobre la cláusula de exclusión por separación el líder del sindicalismo universitario Sr. Evaristo Pérez Arreola, manifestó durante su intervención en la Cámara de Diputados el 9 de octubre de 1980 que "los trabajadores universitarios aspiramos a la unidad de la clase obrera no para que venga alguien a decirnos que cuando planteamos que los universitarios no somos partidarios de la cláusula de exclusión venga aquí a decírsenos por cualesquier representante que la cláusula de exclusión es una cláusula de defensa del movimiento obrero, nosotros diríamos efectivamente, en su origen la cláusula de exclusión surgió como una arma de defensa contra los esquiroleros y contra los enemigos de la unidad de la

clase obrera organizados sindicalmente, pero en la historia del movimiento obrero la cláusula de exclusividad en la modalidad de separación se le ha aplicado a lo más selecto, a lo más democrático del movimiento sindical del país, por eso hemos planteado nuestra oposición".²⁶

Enfatizando dijo, "los universitarios no somos partidarios de esta cláusula y decimos no la aplicaremos en la universidad mexicana, seguiremos convencidos que ganar las posiciones políticas está en razón directa del debate ideológico y fundamentalmente de convencer".²⁷

Así quedaba plasmado el sentimiento de clase trabajadora en relación a tan polémica figura jurídica. Si bien es cierto -- que existió en un momento dado la posibilidad de una división notoria entre los trabajadores administrativos cuando renació el STEUNAM, también es cierto que no pasó mucho tiempo para que quedara en claro que además de no significar un problema serio al sindicalismo universitario sí se le calificaba como sindicato -- "blando".

Actualmente existe normando las relaciones laborales entre la UNAM y el personal administrativo "el Contrato Colectivo de Trabajo 1984-86", mismo que en 114 cláusulas regula los derechos

(26) Barquín, Manuel y Carrillo, Ignacio. Regulación del Trabajo en las Instituciones Autónomas. p. 112.

(27) Barquín, Manuel y Carrillo, Ignacio. ob. cit. p. 112.

y obligaciones del trabajador administrativo, quienes tienen como obligación primaria prestar los servicios auxiliares y de apoyo - para que los trabajadores académicos cumplan la función sustantiva de la Universidad.

LAS RELACIONES LABORALES DE LA UNAM CON SU PERSONAL ACADEMICO

Toda conducta humana por regla general se encuentra vinculada por un interés recíproco, en tal virtud encontramos en el ámbito laboral un sujeto que requiere de los servicios de otro, a fin de explotar o hacer rendir los bienes de capital; al primero (patrón, empleador, capitalista) le interesa obtener una meta mediante los servicios de otro (trabajador, obrero, empleado); al segundo le interesa obtener un salario para satisfacer ciertas necesidades, en nuestro sistema social digamos, para medio satisfacerlas. Así pues podemos hablar ya de una relación que se ha integrado y que persigue un fin. El patrón tendrá a partir de este momento la facultad jurídica de mando (sobre lo contratado) y el trabajador tendrá la obligación jurídica de acatar las disposiciones relativas a su trabajo.

Por su parte el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos dice en su primer párrafo que relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Cabe destacar como elemento esencial -la prestación de un

servicio personal subordinado y el pago de un salario-.

No obstante lo anterior, en el ámbito universitario se había generado una gran laguna jurídica, creada, si es posible, más por una actividad política que legislativa quizá el momento histórico-político y la madurez de nuestra clase trabajadora universitaria influyeron como factor decisivo para ello; así tenemos que:

Con su personal académico la Universidad, por medio de las Comisiones de Legislación Universitaria y del Trabajo Académico - del Consejo Universitario, dictaminaron el 3 de junio de 1975 que los miembros del personal académico no debían ser considerados como trabajadores en los términos de la Ley Federal del Trabajo, el argumento dice el Lic. Ignacio Carrillo Prieto fue:

"La Ley Laboral define al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. La subordinación y los principios de libertad de cátedra e investigación son excluyentes porque la subordinación de que trata la Ley Federal del Trabajo implica una relación jerárquica entre el patrón y el trabajador. Por el contrario, la libertad de cátedra e investigación, por definición, supone la posibilidad de que todo el personal académico cumpla con sus funciones dentro de la más amplia libertad intelectual, lo que constituye el supuesto esencial de la actividad fundamental del personal académico que es la creación de la cultura. En tal virtud, en la relación entre la UNAM y su personal académico no hay subordinación en el --

sentido en que la considera la Ley Federal del Trabajo, sino sólo marcos generales que fija la Legislación Universitaria para el -- adecuado cumplimiento de los fines de la institución"²⁸

Actualmente la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional en su apartado A, título VI-capítulo XVII, consideramos -- contempla de una manera muy particular el principio de subordinación en el artículo 353-K y 353 fracción L; el primero al definir al trabajador señala: "es quien presta sus servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este capítulo, CONFORME A LOS PLANES Y PROGRAMAS ESTABLECIDOS POR LAS MISMAS" y el artículo 353 fracción L dice en su primer párrafo: "corresponde exclusivamente a las universidades o - instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos".

Reafirmando más nuestra consideración, el Estatuto del Personal Académico en el artículo 56 establece como obligación para los profesores de asignatura en su fracción b) "presentar anualmente a las autoridades de su dependencia un informe de sus actividades académicas"²⁹

Por lo que hace a los profesores e investigadores de carrera, el artículo 60 señala: "además de las obligaciones del artículo 56 el personal académico de carrera deberá someter oportuna-

(28) Carrillo, Ignacio. El Personal Académico en la Legislación - Universitaria. p. 136.

(29) Legislación UNAM. p. 287.

mente a la consideración del Consejo de la dependencia de su adscripción el proyecto de las actividades de investigación, preparación, estudio y evaluación del curso o cursos que impartan dirección de tesis o prácticas, aplicación de exámenes, dictado de cursos y conferencias y demás que pretenda realizar durante el año siguiente; llevarlas a cabo y rendir en su oportunidad un informe sobre la realización de las mismas. Dicho proyecto constituirá su programa anual de labores una vez que sea aprobado por el Consejo Técnico, interno o asesor. Insistiendo aún más, el artículo 3ro. constitucional también establece que las universidades tienen la facultad de "determinar sus planes y programas de estudio".³⁰

Dice el artículo 3ro. constitucional en su fracción VIII: "las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta constitución en los términos y con las moda-

(30) ob. cit. 290.

lidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial de manera que concuerde con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere"³¹

Como puede observarse claramente, la subordinación la podemos entender como la obligación de acatar las normas que los respectivos Consejos Técnicos estimen convenientes para preservar y superar el aspecto académico de las facultades e institutos, o bien en el último de los casos, como la adecuación de la conducta del personal académico a los marcos generales que emanan del Consejo Universitario o de los Consejos Técnicos internos o asesores.

REGULACIÓN DEL PERSONAL ACADEMICO EN EL ESTATUTO GENERAL

El título IV contempla en 14 artículos -del 73 al 86 a los miembros del personal académico de la UNAM- describiendo a los integrantes en el artículo 73 que a la letra dice:

Artículo 73: el personal académico de la Universidad estará integrado por:

Técnicos académicos

Ayudantes

Profesores e investigadores

(31) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En lo tocante a profesores e investigadores, estos podrán ser:

Ordinarios
 Visitantes
 Extraordinarios y
 Eméritos

Las características que distinguen a cada uno son: los -- profesores e investigadores ordinarios tienen a su cargo las labores permanentes de docencia e investigación, pudiendo ser sólo -- los profesores de asignatura o de carrera, ya que los investigadores solamente serán de carrera (artículo 77 del Estatuto General).

El artículo 78 define a los profesores de asignatura di-- ciendo: son los que 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 de finitivos y ocupar las categorías A o B.

Por lo que hace a los profesores e investigadores de carrera, el artículo 79 dice: son los que dedican a la Universidad medio tiempo o tiempo completo en la realización de labores académicas. Pudiendo ocupar las categorías de asociado o titular existiendo en cada una tres niveles A, B y C.

En lo tocante a los derechos y obligaciones del personal -- académico, el artículo 83 nos remite al Estatuto del Personal Acada

démico. Este ordenamiento jurídico que fue el resultado de un -- largo proceso de consulta en el que se estimaron las propuestas -- de profesores, investigadores, técnicos universitarios, así como de sus colegios y asociaciones, fue implementado el 28 de junio -- de 1974.

Por su parte el Estatuto del Personal Académico regula en ciento catorce artículos y ocho transitorios los derechos y obligaciones del mencionado personal.

Al respecto, el mencionado ordenamiento jurídico en cada -- una de las categorías después de definir las, enumera una serie de derechos y obligaciones que los técnicos académicos, los ayudantes de profesor y de investigador, los profesores de asignatura, los profesores visitantes y los profesores e investigadores de carrera deben recibir y cumplir respectivamente. Recordemos que -- los aspectos de interés netamente gremial o laboral lo pueden tratar personalmente o a través de sus respectivos representantes -- sindicales.

El Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico en Capítulo I Disposiciones Generales, cláusula primera, establece -- claramente que sólo son materia de dicho contrato "todas las condiciones concernientes al interés GREMIAL de los trabajadores académicos al servicio de la institución", y que los aspectos de carácter exclusivamente ACADEMICOS quedan reservados a la UNAM en -- los términos del artículo 3ro. fracción VIII de la Constitución --

Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En tal virtud jamás podrán mezclarse ambos aspectos, que si bien son esenciales para la existencia de la Universidad por su naturaleza y razón de ser, jerárquica incluso, lo académico exclusivo de las instituciones educativas, encontrándose siempre alejado de dogmas e intereses de partidos o grupos políticos.

NATURALEZA DEL TRABAJO ACADEMICO

El trabajo intelectual no lo debemos confundir con el trabajo donde el elemento esencial es el esfuerzo físico que se encuentra matizado de tensión corporal; a este trabajo que es el que comunmente realizan obreros y empleados la legislación laboral lo reglamenta de una manera específica y clara.

Por otra parte "se sostiene que el trabajo intelectual está encaminado a resolver problemas que requieren el ejercicio de un criterio, la superación de un saber a través de la aplicación de un saber existente. Contiene un elemento de creación, supone un margen más o menos amplio de iniciativa y de responsabilidad, y por ende de autonomía".³² En el siempre encontraremos el ejercicio de capacidades mentales. Por fortuna hoy en día, el saber altamente calificado empieza a ser reconocido como fuerza de producción determinante, baste citar la creación de la Coordinación Ge-

(32) Carrillo, Ignacio. ob. cit. p. 134.

cional de Investigación.

En virtud de lo anterior debemos considerar al trabajador intelectual -dice el Lic. Carrillo Prieto- como aquel remunerado para hacerse mediante el esfuerzo de la adquisición del saber, para transmitirlo como investigador, profesor o experto. Así, enfatiza, no se acepta ver confundido al trabajador intelectual con otros trabajadores.

Lo antes manifestado se argumentó a fin de que se incluyera al trabajador intelectual en la categoría de "trabajador" baste recordar lo que en páginas anteriores escribimos, cuando el 3 de junio de 1975 las Comisiones de Legislación Universitaria y de Trabajo Académico del Consejo Universitario de la UNAM dictaminaron en el sentido de que los miembros del personal académico no debían ser considerados como trabajadores en los términos de la Ley Federal del Trabajo, quizá el momento histórico-político en el que vivía la Universidad fue el factor que determinó dicho dictamen.

Por fortuna para el personal académico, el 10 de junio de 1980 el legislador mexicano cubre las lagunas jurídicas que en el campo del derecho laboral existían y considera a los que prestan sus servicios, exponiendo cátedras, realizando investigaciones o apoyando cualquiera de estas tareas, como trabajador académico. Al efecto, en el texto de la fracción VIII del artículo 3ro. constitucional ya se alude a la reglamentación de las relaciones labo

rales, tanto del personal académico como del administrativo, mismos que -dice- se normarán por el apartado "A" del artículo 123 - constitucional de acuerdo a las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial.

La iniciativa presidencial sobre el trabajo en las universidades, distingufa en conformidad con la fracción VIII del artículo 3ro. constitucional a los trabajadores académicos de los administrativos, decía "en lo que se refiere a los trabajadores académicos, se señalan las bases para que puedan considerárseles sujetos a una relación de trabajo por tiempo determinado..."

En consecuencia, el artículo 353 fracción K de la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional dice al definir al -- trabajador académico que éste es "la persona física que presta -- servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas".

De todo lo anterior se deriva ya un reconocimiento expreso a la categoría de "trabajador" que tienen aquellos que desempeñan funciones de índole académica, ya sea a través de la investigación o por medio de la docencia directa.

Al crearse el marco jurídico laboral a nivel constitucional y al permitir éste que tanto en la Ley Federal del Trabajo co

mo en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico se regulara y respetaran sus derechos laborales, se resolvió en definitiva un problema de índole jurídico que por desgracia había alterado la vida académica de nuestra máxima Casa de Estudios.

En el capítulo I del Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico se señala en la cláusula segunda que son trabajadores académicos aquellos que prestan servicios personales a la UNAM para desempeñar 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; para desarrollar actividades conducentes y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la educación y de la cultura, así como para participar en la dirección y administración, en su caso, de las actividades mencionadas.

Consideramos que es una definición amplia, completa y que conjuga los elementos importantes y esenciales de la Universidad, que muestra indudablemente que después de 10 años es diferente, de una manera radical el trato jurídico que las instituciones de cultura deben ofrecer a los miembros del personal académico que son la parte vital de las mismas.

CAPITULO III

3. Mecanismos de selección para ingreso y promoción del personal académico de la UNAM

Estatuto del Personal Académico y Contrato Colectivo

- a) El concurso de oposición, para ingreso y promoción.

MECANISMOS DE SELECCION

"Desde sus orígenes en las escuelas catedralicias, la Universidad se reserva a través de la licencia docenti la facultad de autorizar expresamente a quienes considera capaces para la enseñanza. Esta autorización era expedida por el maestrescuela de la catedral, representante episcopal ante la institución, la que, abandonando la forma de escuela catedralicia y establecida como organismo no eclesiástico conservaba, sin embargo, este lazo con la jerarquía de la iglesia. Los maestros de París consiguieron desde temprano que esa licencia "no quedara al arbitrio del maestrescuela sino que la concediera un jurado de seis miembros examinadores, nombrados tres por la facultad y tres por el canciller"³³.

En París, señala el catedrático Lucio Mendieta y Núñez, -- "los maestros se graduaban en la escuela de la Catedral de Notre Dame, sólo ésta podía conceder la licencia docenti que le otorgaba, previo examen, el canónigo maestrescuela, con esta fórmula: yo, en virtud de la autoridad de S. Pedro y S. Pablo, te doy licencia de enseñar, dirigir disputas, celebrar actos públicos científicos y otros actos escolares o magisteriales en la Facultad de Artes de la Universidad de París y en todo el orbe, en nombre del padre, del hijo y del espíritu santo"³⁴.

(33) Carrillo, Ignacio. ob. cit. p. 1.

(34) Mendieta y Núñez, Lucio. Ensayo Sociológico sobre la Universidad. p. 15.

Por lo que respecta a nuestro país, en la época de la Universidad Colonial ya se daba el concurso de oposición, al respecto el licenciado Carrillo Prieto citando a Jiménez Rueda nos dice que "la oposición consistía en la lectura y la explicación del -- texto sorteado mediante el procedimiento conocido como "de asignación de puntos": ante el Rector y en la víspera, el opositor picaba un libro en tres partes en la forma señalada para la colocación de grados. El Rector señalaba el texto por exponer. En las oposiciones se prefería a los licenciados, maestros y doctores -- graduados en la Universidad. Una vez expuestos los temas por los opositores, se realizaba la votación dentro del claustro, resguardada por el secreto. El cómputo había de hacerse ante el Rector por el secretario del claustro, quien contaba los votos ensartados con aguja e hilo, que favorecían a cada uno de los opositores determinando aquel que hubiese obtenido la mayoría"³⁵

Cabe destacar que la lección de oposición se hacía ante el Rector, si versaba sobre las cátedras de prima en teología, cánones, leyes y medicina, tendría una duración de hora y media, en las demás sería de una hora.

Desde sus orígenes podemos afirmar, la oposición de cátedra o concurso de oposición ha tenido como elemento vital el asegurar a las instituciones superiores que imparten cultura un nivel decoroso en los miembros de su personal docente, mismos que -

(35) Carrillo, Ignacio. ob. cit. p. 17.

constituyen la vertebración del saber a nivel local y nacional; - una universidad será tan fuerte, sólida y respetada, como tan sólidos sean los niveles académicos que posean los integrantes de su cuadro docente, sólo así la Universidad en su interacción social irá conquistando lentamente, palmo a palmo, para nuestro pueblo, la verdad, la libertad y la justicia, no importando cuan hostiles sean las circunstancias del momento.

Los integrantes de las comisiones dictaminadoras deben ser universitarios de destacado prestigio ético y profesional, de tal suerte que garanticen al concursante que al momento de emitir juicio alguno será el mérito científico y didáctico el único elemento que se tomará en cuenta.

El hecho de que todos los aspirantes a ocupar un puesto de profesor en la Universidad deban sujetarse a un concurso ante un jurado respetable para adquirir por oposición el derecho a ser llamado profesor universitario, es relevante y esencial, pero de igual manera es que todos posean vocación para serlo, y no sólo para asegurar un trabajo que les permita vivir decentemente y lucir un título de catedrático. Por desgracia de este mal padecen algunos que se dicen "profesores universitarios" causando como es de esperarse graves daños a la juventud y al país.

Si bien es cierto que las universidades deben establecer los mecanismos que consideren convenientes para conformar su personal académico, también lo es que las circunstancias del medio

actual requieren de mecanismos mediante los cuales el candidato - demuestre su real valía y no se valore el brillo ocasional revela do delante de los examinadores sin tomar en cuenta todos los méri tos de la carrera intelectual del candidato, de ahí la importan- cia de establecer todo un programa a fin de alcanzar y culminar - la carrera académica.

Por fortuna el Estatuto del Personal Académico de la UNAM regula toda una serie de requisitos académicos que deben cubrir - aquellos que opten por el ingreso o promoción, así, si se posee - el grado académico respectivo se podrá entonces concursar. En -- virtud de lo anterior, se garantiza el nivel de preparación del - concursante, preparación que habrán de tomar muy en cuenta los -- miembros de las comisiones dictaminadoras, quienes al evaluar de una manera imparcial, sólo habrán de guiarse por los méritos aca- démicos del concursante y emitirán un fallo justo.

En efecto, dice Carrillo Prieto, para ingresar a la Univer sidad como profesor o investigador de carrera, interino o a con- trato, es necesario someterse al concurso de oposición para ingre- so o concurso abierto, en el cual además de las pruebas específi- cas que consagra el artículo 74 del Estatuto del Personal Académi- co los aspirantes son calificados según su formación académica y los grados obtenidos, su labor docente y de investigación, su con tribución a la difusión cultural y a la formación de personal aca démico. El personal que así ingrese gozará de una estabilidad re lativa por el término de tres años, posteriormente podrá solici-

tar su concurso cerrado para, en su caso, obtener su estabilidad definitiva y/o promoción de categoría y nivel.

Más específicamente podemos afirmar que en el caso de la UNAM el concurso de oposición se encuentra regulado en su Ley Orgánica en el artículo 14, mismo que contempla los mecanismos que habrán de seguirse y las condiciones que se deben satisfacer para ingresar a la carrera académica y ocupar las categorías y niveles que la constituyen.

Dice el artículo 14 que "la designación definitiva de profesores e investigadores deberán hacerse mediante oposición o por procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los candidatos, y se atenderá a la mayor brevedad posible, a la creación del cuerpo de profesores e investigadores de carrera. Para los nombramientos no se establecerán limitaciones derivadas de posición ideológica de los candidatos, ni ésta será causa que motive la remoción".

Este precepto jurídico es la fuente y fundamento del concurso de oposición, igualmente la reforma al artículo 3ro. constitucional consagró la facultad de las universidades e instituciones de educación superior para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. En consecuencia el legislador incluyó en la fracción "L" del artículo 353 de la Ley Federal del Trabajo este derecho de las universidades; dijo: artículo 353 "L", corresponde exclusivamente a las universidades

instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos.

Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente -- conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan.

El Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico en el Capítulo III del ingreso y de la estabilidad del personal académico, en la cláusula 13 regula el concurso de oposición; dice: toda persona para ingresar a la Universidad como miembro del personal académico deberá presentarse a un concurso de oposición --- abierto y tendrá derecho a los reconocimientos que para lograr su estabilidad previene el Estatuto del Personal Académico...

En la fracción VI de la mencionada cláusula se regula la - estabilidad definitiva para los profesores de asignatura que hubiesen ingresado mediante concurso de oposición abierto. Al respecto dice la cláusula 13 en su fracción VI: "los profesores de asignatura que ingresen mediante concurso de oposición abierto ob tienen su definitividad por así establecerlo el Estatuto del Personal Académico y su relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

Por lo que hace a los técnicos académicos y a los profesos-

res o investigadores de carrera que ingresen mediante concurso de oposición abierto gozarán por el término de tres años de una estabilidad relativa. Tendrán igualmente el derecho a solicitar y -- participar en el concurso de oposición para alcanzar su definitividad, siendo correlativa la obligación de la Universidad de --- abrirlo en los términos del Estatuto del Personal Académico.

La cláusula 14 del referido contrato regula el concurso de oposición para promoción "todo trabajador académico tiene derecho al concurso de oposición para promoción en los términos del Estatuto del Personal Académico. Este derecho es correlativo de la - obligación de la UNAM de abrirlo en los términos del Estatuto del Personal Académico".

Visto lo anterior, podemos decir que concurso de oposición es el procedimiento que el Legislador Universitario consideró idóneo para comprobar la capacidad de los candidatos. Dicho concurso se divide en concurso de oposición para ingreso o abierto y en concurso de oposición para promoción o cerrado.

El concurso de oposición para ingreso es un procedimiento público y para convocarlo es obligatorio que se de a conocer por medio del órgano oficial de información de la institución, además de un diario de circulación nacional. Los candidatos están sujetos y deben someterse a las pruebas que señala el artículo 74 del Estatuto del Personal Académico. Cabe agregar que la publicidad de dichos exámenes y pruebas es obligatoria.

Las pruebas a las que nos referimos son:

1. La escrita, que consistiría en un trabajo inédito sobre algún tema de la materia y su réplica oral ante el jurado.
2. La oral que será la defensa de un programa de enseñanza de la materia formulada por el interesado o en la réplica de alguna o algunas de las formas de enseñanza libremente escogidas por el jurado.
3. La pedagógica consistente en la clase que ofrecería el sustentante sobre un tema, igual para todos los opositos del programa oficial de la materia, obtenido por -- sorteo, concediéndoseles un término de 24 horas para su preparación.

El Consejo Universitario determinó que existen otros elementos de más relevancia que el simple lucimiento en la exposición oral para determinar el resultado de la oposición; sobre todo hay que destacar la previsión sobre la experiencia docente como factor que habrían de considerar los jurados de oposición. De ahí la importancia que tiene o reviste que las instituciones de educación superior cuenten con un programa debidamente instrumentado para preparar los cuadros docentes y de investigación de las universidades.

CAPITULO IV

4. Las relaciones laborales del personal académico en el marco de la autonomía universitaria

- a) El artículo 3ro. constitucional, fracción VIII.
- b) Facultades reglamentarias de la Universidad.
- c) Artículo 73, fracción XXV y IX del artículo 3ro. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

A fin de precisar el marco de referencia que nos permita conocer la naturaleza jurídica de la Universidad, brevemente haremos mención a su personalidad, estructura y gobierno.

En lo tocante a su personalidad, podemos decir que de acuerdo con su Ley Orgánica la Universidad Nacional Autónoma de México es un organismo descentralizado del Estado dotado de plena capacidad jurídica.

Estableciéndose en el artículo 1ro. de la Ley Orgánica que la Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública -organismo descentralizado del Estado- dotado 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.

Según el maestro Andrés Serra Rojas, la descentralización por servicio es una forma de organización administrativa mediante la cual el poder legislativo crea el régimen jurídico de una persona de derecho público con una competencia limitada y especializada para atender determinadas actividades de interés general. En tal sentido y de acuerdo a su estructura, antecedentes históricos y funcionamiento la UNAM es un organismo descentralizado por servicio y encuentra su fundamento en el mencionado ordenamiento

jurídico.

Por lo que hace a su estructura, ésta se integra según el artículo 7 del Estatuto General por sus autoridades, investigadores, técnicos, profesores, alumnos, empleados y los graduados en ella, realizándose las funciones de la UNAM por facultades, escuelas, institutos, Colegio de Ciencias y Humanidades y centros de investigación.

El gobierno de la Universidad lo integran un conjunto de voluntades emanadas de diversas entidades que establece la Ley Orgánica y que son: "La Junta de Gobierno que nombra a las autoridades unipersonales y funge como árbitro en las controversias que se presentan entre las diversas autoridades universitarias; el Consejo Universitario que tiene encomendada la función legislativa consistente en la expedición de todas las normas y disposiciones generales encaminadas a la mejor organización y funcionamiento técnico y docente de la institución; el Rector que es la autoridad ejecutiva superior, preside el Consejo Universitario y es el representante legal de la UNAM; el Patronato que tiene a su cargo el patrimonio universitario y el manejo de las finanzas; los directores de facultades, escuelas e institutos que son autoridades ejecutivas locales; los consejos técnicos de facultades y escuelas que son órganos necesarios de consulta en cada dependencia; y los Consejos Técnicos de la Investigación Científica y de Humanidades los que tienen como función coordinar e impulsar la investigación en la Universidad y reglamentar la designación de -

los investigadores, así como sus derechos y obligaciones"³⁶

a) El artículo 3ro. constitucional, fracción VIII.

La iniciativa presidencial que elevaría a garantía constitucional la autonomía universitaria fue recibida el 16 de octubre de 1979 en la Cámara de Diputados. Después de realizar el análisis respectivo se redactó el texto en los términos siguientes:

Las relaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo se normarán por el apartado "A" del artículo 123 de esta constitución, de manera que concuerde con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere.

De lo anterior se infiere la estricta aplicación del apartado "A" del artículo 123 constitucional y por ende su Ley Reglamentaria, en tal virtud y para evitar futuros conflictos la Cámara de Senadores introdujo una nueva modificación quedando en los siguientes términos la fracción VIII:

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 --

(36) Madrazo, Jorge. El Sistema disciplinario de la Universidad Nacional Autónoma de México. p. 69.

que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características 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.

Posterior a la nueva consideración de la Cámara de Diputados quien aprobó la modificación propuesta por el Senado, fue sometida ésta a las legislaturas estatales. Agotado el procedimiento, la Comisión Permanente del Congreso de la Unión envió al ejecutivo federal para su sanción y publicación la reforma introducida por el constituyente permanente, siendo por decreto del 6 de junio de 1980, publicado en el diario oficial el 9 del mismo mes la adición con la fracción VIII del artículo 3ro. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, quedando de la siguiente manera:

Artículo 3ro., fracción VIII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, -- respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y de 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 cons-

titución 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.

Así fue como la autonomía quedaba protegida al alcanzar el rango constitucional. Dado lo anterior, las relaciones del trabajador académico y administrativo se encontraban ya circunscritas en un marco jurídico laboral y con ciertas modalidades correspondientes a los trabajos especiales, normarían y definirían los problemas que en sus respectivos campos surgiesen apegando su conducta y resolución a ordenamientos jurídicos ya no a la movilización y apoyo político de grupos interesados, la mayoría de las veces, en generar sólo problemas en las instituciones de educación superior.

b) Facultades reglamentarias de la Universidad.

La fracción VIII del artículo 3ro. constitucional otorga a las universidades y a las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, la facultad y responsabilidad de gobernarse a sí mismas y definir entre otros los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. Por su parte el artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo determina que corresponde exclusivamente a las universidades e instituciones de educación superior regular los aspectos académicos.

Por lo tanto, con fundamento en estas disposiciones y en las contenidas en el artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM, según la cual las relaciones entre la Universidad y su personal docente y de investigación deben regirse por estatutos especiales dictados por el Consejo Universitario, las relaciones académicas entre la institución y los miembros de su personal académico se rigen por el Estatuto del Personal Académico dictado por el Consejo Universitario con fecha 28 de junio de 1974.

El doctor Jorge Carpizo, citado por el maestro José Dávalos en su trabajo titulado -Las Relaciones Laborales en el Marco de la Autonomía Universitaria- dice: "no puede haber Universidad sin la fuerza primordial de la libertad de cátedra e investigación, condición del desarrollo de la inteligencia y sus bondades. La garantía constitucional que reclamamos para nuestro trabajo ha de traducirse en una universidad libre de interrupciones arbitrarias, en la que se elimine cualquier posibilidad de que las diferencias entre sus miembros y entre sus órganos se diriman con violencia e irreflexión"³⁹

Las reformas a la Constitución Política de Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor durante 1980 fueron promovidas con la finalidad de precisar el marco jurídico que regularía las relaciones entre las universidades y trabajadores académicos, lo que ha permitido distinguir los as-

(39) Dávalos, José. Las Relaciones Laborales en el Marco de la Autonomía Universitaria. pág. 9. México 1985.

pectos laborales de los académicos, así, los primeros quedan sujetos al apartado "A" del artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo de acuerdo a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, libertad de cátedra y de investigación. En el caso de los aspectos académicos, quedan reservados exclusivamente a la UNAM en los términos de la fracción VIII del artículo 3ro. de la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del artículo 353-L de la misma Ley Federal del Trabajo.

Con el objeto de lograr mayor claridad en la exposición -- del tema, debemos dejar en claro lo que entendemos y el alcance -- que tiene el concepto de autonomía universitaria.

Según el maestro Alfonso Rangel Guerra "la autonomía debe entenderse como el ejercicio de ciertas facultades que originalmente corresponden al Estado, es decir, éste se desprende de esas facultades que le son propias para depositarlas en otra entidad. Estas facultades están directamente relacionadas con el ejercicio del servicio público de educación, en este caso del tipo superior, y el Estado crea la institución en la cual deposita esas facultades. En este sentido no puede concebirse la autonomía ni fuera -- del marco jurídico que le es propio ni otorgada por otra instancia que no sea el Estado"⁴⁰.

(40) Rangel Guerra, Alfonso. "La Autonomía Universitaria en la -- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos". En deslinde. México: UNAM No. 153.

Por su parte, el licenciado Jorge Pinto Mazal, define a la autonomía como el conjunto de libertades perfectamente determinadas en una ley o en un precepto constitucional, en la que el Estado reconoce a una universidad o institución de educación superior la facultad para darse así misma las normas que rijan su organización sin intervención externa.

Como factor constante en ambas definiciones, encontramos la facultad que el Estado otorga a la Universidad a través de una ley para darse a sí misma las normas que rijan su organización y su vida interna sin la intervención del Estado.

En la exposición de motivos de la iniciativa de decreto, el titular del ejecutivo federal señalaba el compromiso permanente del Estado de respetar irrestrictamente a la autonomía universitaria para que las instituciones de cultura superior se organicen, administren y funcionen libremente, y sean sustento de libertad, jamás como fórmula de endeudamiento que implique un derecho territorial por encima de las facultades primigenias del Estado.

Y destacaba de una manera sobresaliente el hecho de que las universidades e instituciones de educación superior que derivan su autonomía de la Ley deberán responsabilizarse primeramente ante las propias comunidades y en última instancia ante el Estado del cumplimiento de sus planes, programas, métodos de trabajo y de que sus recursos han sido destinados a esos fines. Así las universidades se consolidarán idóneamente para formar individuos

que contribuyan al desarrollo del país.

De lo anterior se desprende la obligación que estas instituciones de cultura tienen de rendir cuentas claras al pueblo que las sostiene e incluso al Estado mexicano. En tal virtud, la dependencia científica y tecnológica que es también eslabón de esclavitud habrá de desaparecer, quizá no tan rápido como quisiéramos, pero si estas instituciones cumplen con su cometido dentro del marco de posibilidades y libertades que el artículo 3ro. constitucional les ofrece, sin lugar a dudas el pueblo de México estará alcanzando mejores estadios de vida y dignidad.

Por lo que hace a las facultades reservadas a las universidades, mencionaremos que la fracción VIII del artículo 3ro. constitucional establece que "las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la Ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas".

Lo anterior significa el derecho que estas instituciones tienen de darse sus propias leyes, nombrar y remunerar a sus funcionarios estableciendo atribuciones y procedimientos para habilitarlos en sus cargos, en otra palabra -comenta el maestro José Dávalos- constituir un gobierno de universitarios y para los universitarios, incluso podemos señalar las facultades que la universidad tiene para dictar o formular las disposiciones de orden técnico-académico o administrativo, por ello no podemos aceptar menos-

cabo o intento de imponer ciertas prerrogativas que mengüen a la autonomía universitaria en el renglón correspondiente a la posibilidad de gobernarse por sí misma.

En el orden financiero la Universidad administra libremente el patrimonio universitario incluyendo sus ingresos ordinarios y extraordinarios. Igualmente programa el gasto anual a realizar por cada una de sus dependencias, gestiona ante las instancias gubernamentales el mayor incremento del patrimonio universitario y el aumento de los ingresos de la institución.

En este renglón es conveniente dejar bien claro que una cosa es "que los trabajadores universitarios tienen derecho para luchar por alcanzar mejores incrementos salariales por el servicio que prestan y otra el hecho de que se quisiera cuestionar y llevar al campo de la contratación colectiva la asignación de recursos de las instituciones. Lo anterior significaría ir en contra de nuestra constitución y la ley, que son de orden público y de aplicación inmediata".⁴¹

En el orden académico, que como lo hemos sostenido es el elemento esencial de cualquier institución que imparta educación superior, encontramos la facultad exclusiva de las universidades para regular los aspectos académicos, entendiéndose por estos, se

(41) Dávalos, José. La Contratación Colectiva del Personal Académico en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley. p. 20.

gún José de Jesús Orozco Henríquez, "la discusión, selección, elaboración, formulación, contenido, organización, control, administración, supervisión, coordinación, instrumentación, ejecución, - evaluación y en general todo lo relativo a los planes y programas no sólo de estudio sino de investigación y, en su caso, difusión de la cultura. Así pues, se encuentra excluido de la contratación colectiva qué es lo que se enseña, investiga o difunde; cómo, cuándo y dónde se enseña, investiga o difunde la cultura; quién y cuántos enseñan, investigan y difunden la cultura; a quién y cuántos se enseña y difunde la cultura; así como en términos generales todo lo relacionado con el descubrimiento, interpretación, transmisión y evaluación del saber científico y cultural"⁴²

Para reafirmar su dicho el mencionado autor alude a la exposición de motivos por el que se adiciona con un capítulo XVII, el título VI de la Ley Federal del Trabajo, que al referirse al artículo 353-L señaló:

"De esta manera no se afecta la potestad que la constitución confiere a las universidades e instituciones autónomas para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, ni tampoco el principio general de que los aspectos académicos no están sujetos a negociación y fijarlos es de la exclusiva competencia de las instituciones autónomas por ley"⁴³

(42) Orozco Henríquez J., Jesús. Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas. p. 133.

(43) Ob. cit. p. 134.

De lo anterior podemos resumir "que las cuestiones de naturaleza académica no son susceptibles de negociarse en alguna clase de contratación, sea colectiva o de cualquier otra índole. Es facultad de la Universidad, en ejercicio de su autonomía, mediante los órganos colegiados que se integren con representantes de los sectores interesados en determinar las cuestiones académicas libremente y en base a su capacidad técnica, que no tiene nada -- que ver con naturaleza sindical".⁴⁴

Cabe destacar que la nueva fracción del artículo 3ro. constitucional tuvo como finalidad alcanzar armonía entre la autonomía y los derechos laborales, ya que ambos se complementan sin -- existir entre ellos ni oposición ni primacía de uno sobre otro, -- de ahí el respeto mutuo que siempre debe imperar.

Todo lo anterior habrá de desempeñarse de acuerdo con los principios del artículo que se comenta, así la educación superior se encontrará matizada de un sentido nacionalista, democrático de solidaridad y de justicia como lo señala el texto del mencionado ordenamiento cuando dice: "de acuerdo con los principios de este artículo" no se puede concebir de otra forma.

Así, la Universidad de Justo Sierra, la Universidad del -- pueblo de México, seguirá luchando por alcanzar nacionalizar el -- saber y mexicanizar la ciencia. Respetando la libertad de cáte-

dra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas para que la educación, investigación y difusión de la cultura en -- nuestras universidades se lleve a cabo en un ámbito de libertad, de respeto y de pluralidad ideológica, apartándose de dogmatismos religiosos, políticos o ideológicos, atendiendo sólo al conocimiento científico universal que las caracteriza, buscando resolver en primera instancia nuestros problemas y acrecentar y fomentar la cultura nacional.

c) Artículo 73, fracción XXV y artículo 3ro., fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 73 constitucional en su fracción XXV consagra las facultades que tiene el congreso en materia educativa. Al -- respecto señala:

Artículo 73, el congreso tiene facultad: para establecer, organizar y sostener en toda la República escuelas rurales elementales, superiores, secundarias y profesionales de investigación científica, de bellas artes y de enseñanza técnica; escuelas prácticas de agricultura y de minería, de artes y oficios, museos, bibliotecas, observatorios y demás institutos concernientes a la -- cultura general de los habitantes de la nación y legislar en todo lo que se refiere a dichas instituciones, para legislar sobre monumentos arqueológicos, artísticos e históricos, cuya conservación sea de interés social; así como para dictar leyes encaminadas a distribuir convenientemente entre la federación, los esta-

dos y los municipios, el ejercicio de la función educativa y las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público, buscando unificar y coordinar la educación en toda la República. Los títulos que se expidan por los establecimientos de que se trata surtirán sus efectos en toda la República.

Hemos hecho referencia al texto del artículo citado para - resaltar la importancia que adquiere el financiamiento de la educación superior, esto indiscutiblemente trae consecuencias en la relación universidad-estado, consecuencias que indiscutiblemente nos llevan a pensar en una dependencia ideológica-económica del - Estado. Consideramos que en la medida en que no se establezca a nivel constitución, la obligación del subsidio a las universidades, éstas se encuentran siempre en desventaja año con año ante - el Estado. Y por qué se debe establecer, pues porque de esa mane - ra las instituciones de educación superior conocerían la cantidad asignada para satisfacer mínimamente sus necesidades de investiga - ción académicas y administrativas. Dichas cantidades podrían ser las del ejercicio presupuestal anterior más un porcentaje de --- acuerdo al movimiento inflacionario, sólo así estaríamos hablando de una autonomía económica real ante el Estado.

Lo anterior, de ninguna manera excluye la obligación del - universitario de pagar más por su educación ingresos que se utili - zarían para mejorar laboratorios, renovar acervos bibliográficos y mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones en - términos generales. Incremento que de manera urgente debemos apo

yar para que se realice. La anterior medida debe tomarse con toda precaución, ya que no falta el político nacional o extranjero (de cualquier embajada vecina) que esté pronto a realizar un movimiento estudiantil argumentando injusticia social mientras algunos alumnos en un fin de semana gastan en bebidas alcohólicas lo que pagan de colegiatura en toda su carrera.

En lo tocante al subsidio sería conveniente modificar la fracción IX del artículo 3ro. constitucional, quedando de la siguiente manera:

Artículo 3ro., fracción IX. El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias destinadas a distribuir la función social educativa entre la federación, los estados y los municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público -LAS CUALES SERAN PARA LAS INSTITUCIONES ESTATALES DE EDUCACION SUPERIOR COMO MINIMO LAS QUE RECIBIERON PARA EL EJERCICIO PRESUPUESTAL ANTERIOR, DEBIENDO CONSIDERARSE UN INCREMENTO RAZONABLE DE ACUERDO AL INDICE INFLACIONARIO- y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan.

TEXTO VIGENTE

Artículo 3ro., fracción IX. El Congreso de la Unión, con

el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias destinadas a distribuir la función social educativa entre la federación, los estados y los municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan.

De la modificación propuesta destacaría que:

1. El presupuesto sería asignado tomando en consideración factores académicos de investigación y de extensión de la cultura.
2. No existiría cuestión política de sexenio para asignar o condicionar el apoyo a las universidades, no se pediría "alineación".
3. Al momento de asignar el incremento se tomaría en consideración el porcentaje anual inflacionario.
4. El estado mexicano no debe escatimar esfuerzos para otorgar a las universidades el apoyo necesario para que se dé la excelencia académica, sólo de esta manera se formarán cuadros de profesionales que luchen y generen un México mejor. No podemos olvidar que dichas aportaciones no son un gasto sino una inversión, inversión que debe ser supervisada para cuidar que no se mal orienten los recursos asignados.

Por lo que hace a la UNAM, ésta conforma su patrimonio básicamente por los bienes muebles que el Estado le confirió y por el subsidio federal, además de los ingresos extraordinarios que la institución capta por venta de productos, prestación de servicios o por concepto de colegiaturas, siendo por desgracia de poca relevancia económica. Así tenemos que en 1984 el presupuesto de la institución fue de \$58,357'000,000.00 de los cuales - - - - \$4,765'000,000.00 se captaron por concepto de recursos propios y el subsidio del Gobierno Federal ascendió a la suma de - - - - \$53,622'000,000.00. Por lo que hace a 1985 el presupuesto ascendió a la cantidad de \$93,553'000,000.00, integrándose por - - - - \$4,950'000,000.00 de ingresos propios y \$84,822'534,000.00, por subsidio del Gobierno Federal.

El porcentaje del presupuesto correspondiente al subsidio federal es, como puede observarse, extremadamente mayor al que la institución capta mediante sus propios recursos.

Cabe destacar que todo subsidio federal a las universidades públicas se incorpora al presupuesto de egresos en materia de educación, de manera que se presenta para su conocimiento y aprobación a la Cámara de Diputados y sólo la Secretaría de Programación y Presupuesto y la Secretaría de Educación Pública intervienen en el proceso de otorgamiento y distribución del subsidio federal, esto de acuerdo a los mandamientos de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Actualmente las instituciones someten a su presupuesto por programas anualmente ante la Dirección General de Educación Superior, negociándolo con los funcionarios correspondientes de la Secretaría de Educación Pública. Por lo anterior y dado el incremento constante del subsidio, se incrementa a la vez el interés del Estado quien es por naturaleza el responsable de la aplicación de los fondos públicos y la educación; es sin lugar a dudas una función pública, de ahí el nacimiento de la interrelación existente entre aspectos académicos y financieros.

Por desgracia, señala el Lic. Manuel Barquín Alvarez, hasta ahora, y de modo general, el subsidio se ha manejado de una manera casuística. La negociación y el regateo bilateral han reemplazado la asignación racional, técnica y adecuada de los recursos financieros. En otros años (1964-70) las relaciones políticas, gobierno federal-universidades, condicionaron enormemente la obtención de aumentos al subsidio.

Dado lo anterior y en virtud de la gran interdependencia Universidad-Estado, "se deberá tender a maximizar el rendimiento de los recursos que se destinen a la educación superior, evitando la dispersión de esfuerzos y disparidad de resultados. Al mismo tiempo, deberá impedir que las decisiones relativas a la asignación de recursos se haga de manera arbitraria como sucedió en la UNAM durante los años de 1969-70 en que disminuyó el crecimiento anual del subsidio. En particular el de 1970, que fue el más bajo que se ha registrado en los últimos 15 años (10.7% en compara-

ción con el crecimiento anual promedio que ha sido de 28%). Ante la ausencia de cualquier otra explicación, sólo cabe la suposición de que tal determinación se haya producido como respuesta al movimiento estudiantil de 1968 del que la UNAM ciertamente no fue responsable"⁴⁵

El referido autor, señala que la fiscalización de los fondos que integran el subsidio de las universidades públicas existe y se consolida cuando se rinde cuenta de su gestión a las legislaturas de las entidades federativas o al Congreso de la Unión en ocasión de rendirse la cuenta anual por parte del ejecutivo. Recalcando la situación de las auditorías externas a las que están sujetas la mayoría de las universidades públicas.

El hecho de que el gobierno intervenga en el análisis del gasto del subsidio no merma ni daña a la autonomía universitaria y sí es bastante saludable, sobre todo si consideramos que los subsidios son fondos públicos emanados de los esfuerzos de un pueblo hambriento y con grandes carencias económicas. Por ello dichos recursos deben ser el instrumento adecuado para planear, reestructurar y mejorar el sistema de educación superior, evitando así la desviación de los fondos que estaban destinados para la realización de diversos programas y proyectos académicos.

A fin de alcanzar una planificación en la educación supe-

(45) Barquín, Manuel. La Autonomía de las Universidades Públicas Mexicanas. p. 27.

rior la Ley de Coordinación de la Educación Superior establece -- los criterios que deben observarse en la distribución de los subsidios destacando en primer lugar los siguientes: prioridades nacionales, participación de las instituciones en el desarrollo del sistema de educación superior, la planeación institucional y los programas de superación académica y mejoramiento administrativo, destacando el hecho de que las universidades deben destinar los fondos con los que se les provee para el desarrollo de las actividades para las cuales haya sido asignados.

CAPITULO V

5. Regulación de las relaciones laborales del per
sonal académico y las universidades en la Ley
Federal del Trabajo

a) Creación del Capítulo XVI del título VI
"Trabajos Especiales" denominado trabaja-
dores de la educación superior.

La Comisión de Trabajo y Previsión Social del Honorable -- Congreso de la Unión sostuvo, al analizar la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo que enviara el titular del Ejecutivo Federal, que existe una vinculación dialéctica entre el sindicalismo y las funciones esenciales de la Universidad, motivo -- por el que la autonomía y las relaciones laborales en las universidades e instituciones de enseñanza superior se complementan, -- nunca se oponen dándose así un equilibrio. Es así como la educación podrá dinamizar, perfeccionar y democratizar la convivencia social.

Por ello, el marco jurídico que adicionó el título VI de -- la Ley Federal del Trabajo se circunscribe a la disposición del -- artículo 181 que dice: los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta Ley, en cuanto no las contraríen podemos ver aquí la aplicabilidad de las disposiciones generales del derecho.

Así, una vez modificado el artículo 3ro. constitucional -- con la fracción VIII, se establecieron las bases para plasmar en la Ley Reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 el capítulo que normará las relaciones laborales, tomando en consideración las características especiales que son propias de las universidades, características que indudablemente hacen alusión a las modalidades específicas para regular las relaciones laborales que se dan en las instituciones de educación superior, debiendo ser siempre compatible con la libertad de cátedra e investigación; en tal

virtud se dio el articulado del capítulo XVII del título VI de la Ley Federal del Trabajo.

A continuación trataremos de dar una breve explicación del alcance del referido articulado.

CAPITULO XVII

Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

Artículo 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 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".

Del texto anterior podemos deducir el reconocimiento jurídico de la relación de trabajo dentro de estas instituciones con las consecuentes ventajas para sus integrantes tanto administrativos como académicos. Muchas aberraciones como la de no reconocer el carácter de trabajador a sus miembros han desaparecido. Igualmente se señaló la identificación plena de los derechos laborales con la autonomía universitaria, los cuales nunca habrán de contraponerse a la misma y sí identificándose, adecuarse por medio de -

las modalidades que se hacen a las normas generales, "esto de ninguna manera implica que los derechos laborales y los derechos académicos se enfrenten, más bien se complementan armónicamente en la realización de la docencia, la investigación y la difusión de la cultura"⁴⁶

Resumiendo podemos considerar que este artículo contempla:

a) Reconocimiento del carácter laboral de la relación instituciones de educación superior y su personal.

b) Compatibilización de la autonomía con los derechos laborales.

c) Garantía a los trabajadores académicos y administrativos sobre el goce y ejercicio de sus derechos.

d) Disfrute de un régimen adecuado de seguridad social.

e) Sólo se aplican las normas de este capítulo a las instituciones de enseñanza superior autónomas por ley.

f) El Capítulo XVII tiene como objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, debiendo concordar con la autonomía, la libertad de cátedra e investiga-

(46) Dávalos, José. ob. cit. pág. 124.

ción y los fines propios de estas instituciones.

Artículo 353-K. "Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia e investigación a las universidades o instituciones, a las que se refiere este capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas; trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones".

Del texto anterior podemos deducir los siguientes elementos de importancia que lo conforman:

- a) Persona física que presta servicios de docencia o investigación.
- b) A las universidades o instituciones de enseñanza superior autónomas por ley.
- c) Conforme a los planes y programas de estudio establecidos por las mismas.
- d) Por exclusión, e incluso de manera negativa, se define al trabajador administrativo.

Así, ha quedado definido que el personal académico es la persona física que presta servicios personales de docencia e investigación a la UNAM para impartir educación, bajo el principio

de libertad de cátedra e investigación, con la finalidad de formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente de temas de interés nacional, y desarrollar actividades conducentes a difundir la cultura, así como participar en la dirección y administración de las actividades mencionadas.

De esta manera se contemplan los objetivos señalados en la Ley Orgánica de la UNAM y en su Estatuto del Personal Académico.

Artículo 353-L. "Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por Ley regular los aspectos académicos".

Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente -- conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan.

Del texto anterior podemos señalar las siguientes consideraciones:

a) Es un principio constitucional la exclusividad que las instituciones de educación superior autónomas por ley tienen so-

bre los aspectos académicos.

b) Principio que también se consagra en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley Orgánica, artículo 13 y en el Contrato Colectivo para el Personal Académico.

c) Los aspectos académicos quedan fuera de cualquier tipo de negociación sea individual o colectiva.

d) Sólo se es trabajador por tiempo indeterminado cuando - la naturaleza del trabajo tenga ese carácter y sea aprobado en la evaluación que efectúe el órgano competente.

e) Existe exclusividad de las instituciones de educación superior para determinar los requisitos y procedimientos para la evaluación académica.

La regulación de dos aspectos de suma importancia encontramos en este artículo:

Primero, la exclusividad para las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley de los aspectos académicos y

Segundo, el principio de estabilidad en el trabajo, salvo en casos excepcionales la relación de trabajo debe ser por tiempo indeterminado.

Al respecto, el maestro José Dávalos señala en su libro titulado Derecho del Trabajo I que "existen cuestiones eminentemente académicas y por lo que hace al principio de que la relación de trabajo debe ser tiempo indeterminado, opera en la contratación de los trabajadores académicos precisamente como una excepción que se encuentra constitucionalmente justificada; por esto, de acuerdo al artículo 353-L, no basta que la función tenga tal carácter, es necesario que el trabajador sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las universidades establezcan"⁴⁷

Al quedar regulado en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo el marco jurídico que normaría las relaciones laborales en las instituciones de educación superior, se eliminó la ingerencia sindical en el gobierno académico de estas instituciones. Por lo tanto, todo acuerdo, pacto o convenio que viole lo previsto por la Constitución o Ley Federal del Trabajo debe considerarse nulo por inconstitucional y por contrariar disposiciones de orden público.

Así, se cristalizó lo que juristas de renombre habían reclamado para la Universidad en los años difíciles, el fuero por el que se garantizara la libertad de enseñar y de aprender. Sólo de esta manera podemos entender el concepto cabal de Universidad,

(47) Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. p. 365.

mismo que implica el de su libertad, pues solo mediante el ejercicio de esa libertad puede llevarse a cabo una labor universitaria valiosa.

Por otro lado, si bien es cierto que la estabilidad en el empleo es indispensable para que los miembros de una comunidad -- disfruten de una auténtica libertad académica, la misma nunca debe obtenerse si no es mediante la evaluación que realicen órganos académicos capaces que decidan sobre las necesidades y conveniencias de la contratación, jamás mediante presiones de índole político-sindical o compadrazgos de cualquier índole.

Tocante a la afirmación de que los términos de selección, promoción y definitividad del personal académico son aspectos -- esencialmente académicos, podemos señalar que de acuerdo a la exposición de motivos por el que se adiciona con el Capítulo XVII -- el título sexto de la Ley Federal del Trabajo, éstas encuentran -- su razón de ser.

Artículo 353-M. "El trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por horas de clase".

Del texto anterior podemos señalar que derivan las figuras académicas de profesor de carrera de tiempo completo y medio tiempo; la del investigador de tiempo completo y medio tiempo y la de

profesor de asignatura, así como la de técnico académico y ayudante de profesor.

Cada una de estas categorías implica, desde luego, mayor preparación académica o mayor disponibilidad de trabajo para con la institución, así tenemos que de acuerdo al artículo 38 del Estatuto del Personal Académico 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.

Homologando en parte con los profesores e investigadores de carrera sólo en lo que se refiere a disponibilidad de horario, podemos ubicar al técnico académico, quien también podrá desempeñar sus labores en tiempo completo o medio tiempo; artículo 11 del Estatuto del Personal Académico.

Por lo que hace al profesor de asignatura, estos de acuerdo al artículo 35 del Estatuto del Personal Académico son quienes de acuerdo con la categoría que fije su nombramiento son remunerados en función del número de horas de clase que impartan. Podrán impartir una o varias materias, ser interinos o definitivos y ocupar cualquiera de las siguientes categorías A y B.

Por lo que hace a los ayudantes de profesor, la ayudantía tiene la finalidad de capacitar al personal para el desempeño de

funciones docentes o de investigación.

a) La razón de ser del profesorado de carrera emana de su vocación, de su interés profundo por superar siempre el saber y entregarse casi de manera exclusiva a la labor de docencia e investigación. Así no podemos concebir a un profesor de carrera -- que no profundice en sus estudios, que no prepare sus clases, que no dirija tesis, que no genere doctrina, ni mucho menos al investigador que sólo quisiese trabajar un corto tiempo del día, esto sería engaño así mismo y a quien hace posible la existencia de -- las universidades; de ahí que sólo el investigador pueda contratarse por medio tiempo o tiempo completo para que sus labores de investigación siempre se encuentren actualizadas.

b) Por lo que toca a los profesores de asignatura, debemos señalar la desviación negativa que en nuestra Universidad se ha -- dado a esta categoría, así tenemos que se ha vuelto un uso casi -- común que cualquier egresado inmediatamente ingrese como personal académico por artículo 51 del Estatuto del Personal Académico sin tener los conocimientos necesarios, sin haber realizado, claro es -- tá, examen de oposición, y aún más, se les otorga el mayor número de horas posibles, llegan incluso a tener la misma obligación for -- mal de estar a disposición de la institución como los profesores o investigadores de carrera, es decir, 40 horas de asignatura.

Lo anterior ha ido en demérito del nivel académico, pues -- es común que estos miembros fortuitos del personal académico ten-

gan 8 ó 12 horas frente a grupos y las demás se clasifican en horas de apoyo -no se dice a qué ni a quién-, desde luego este trabajador es ya un incondicional que estará dispuesto a servir a -- quien le permitió el acceso a la vida académica, difícilmente buscará el examen de oposición para ingresar y obtener su definitividad. En tal virtud pasará a las filas del proletariado académico que sin esfuerzo forma parte del sector más importante de las universidades, y por desgracia ni siquiera se supera en la vida profesional que fue la razón de ser de la categoría de profesor de asignatura, que sería aquel que vertiera su experiencia profesional a los alumnos e influyera en alguna materia o área de su preparación conociendo ya el campo de trabajo.

Más aún, la UNAM vive como el país honda crisis económica, si se revisara la situación que guardan los registros de asignación de recursos y funciones de cada escuela y facultad, se disminuiría en gran medida la carga económica resultante del pago de sueldos de personal que nada tiene que hacer en las instalaciones de educación superior.

Artículo 353-N. "No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo -- igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas".

Señalar salario diferente consagra el texto de este artículo. Para trabajo igual requiere, para no ser violatorio, que se dé una condición resolutoria y que las categorías académicas sean

diferentes.

De lo anterior, se concluye que tratándose de diferentes - categorías académicas automáticamente se entiende que no son igua les los prestadores del servicio, por lo tanto no se viola ningún precepto jurídico.

Así se salva cualquier duda, sobre todo considerando que - sería bastante difícil demostrar la diferencia cualitativa en la impartición de la docencia de dos profesores, por ello se puede - impartir la misma materia, el mismo número de horas y cobrar dife rente salario.

Artículo 353-N. "Los sindicatos y las directivas de los -- mismos, que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere este capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:

- I De personal académico..
- II De personal administrativo.
- III De institución si comprende a ambos tipos de trabaja- dores".

Este artículo regula uno de los elementos esenciales del - derecho colectivo, el derecho a la sindicación que encuentra su - fuente en el artículo 9 constitucional, en el artículo 123, frac-

ción XVI y artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo.

Este derecho se encuentra matizado por la naturaleza especial del trabajo en las universidades, de un trato sui generis, - así encontramos reducido sólo a tres figuras y no a cinco tipos - de sindicatos que contempla la Ley Federal del Trabajo, descartándose el de industria y los nacionales de industria y automáticamente el de oficios varios.

Al regular este precepto de manera limitativa los tipos de sindicatos, garantizó para las instituciones y para sus trabajadores:

- I La autonomía de gobierno.
- II La autonomía sindical.
- III La pluralidad de ideas y tendencias.
- IV La libertad de asociación y de libre interacción.

La autonomía de gobierno, porque de ser el caso, el sindicato nacional se constituiría en un órgano supra-institucional -- con tal magnitud e influencia política que en diversas universidades a través de movimientos lógicamente instrumentados colocarían y quitarían a los órganos administrativos de dirección; no sería extraño la destitución de rectores o caída de los mismos por problemas laborales que se hiciesen parecen como insalvables.

La autonomía sindical, se vendría abajo toda vez que no im

portaría el número de afiliados que en la universidad tuviera su sindicato, pues lógicamente, más serían los del nacional por su carácter mismo, cancelando de hecho la libertad de asociación, la pluralidad de ideas que siempre han existido en las instituciones de educación superior, marcando así sólo una línea de pensar y actuar que sería contraria a la democracia universitaria.

La libertad de asociación y de interacción, se verían cancelados ante lo minúsculo de cualquier intento ante organismos -- tan gigantes que a nivel nacional se diera y estarían sujetos a instrucciones y disposiciones que en muchas ocasiones serían extrañas a los intereses específicos de determinados trabajadores -- de cualquier universidad.

Además un sindicato nacional no vendría a mejorar las expectativas ni ampliar los derechos de los trabajadores universitarios, ya que los intereses de los comités nacionales serían ajenos a los intereses de los comités regionales.

Así pues, el actual artículo reglamenta los tipos de sindicatos que habrán de darse en las instituciones de enseñanza superior autónomas por ley atendiendo los sindicatos de personal académico o administrativo por separado, que homologando se encuadrarán en la primera fracción del artículo 360 de la Ley (sindicatos gremiales).

El sindicato de institución, o sindicato mixto, se integra

por trabajadores académicos o administrativos de una universidad y homologando lo encontramos en la 2da. fracción del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo como sindicato de empresa.

En el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México, existe actualmente el STUNAM como sindicato gremial de personal administrativo con algunos miembros del personal académico y las asociaciones autónomas del personal académico de la UNAM, AAPA-UNAM como sindicato gremial de personal académico.

Artículo 353-O. "Los sindicatos a que se refiere el artículo anterior deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, según sea federal o local la ley que creó a la Universidad o institución de que se trate".

Este precepto contiene una regla de competencia toda vez que indica la instancia ante la que se debe llevar al cabo el registro, pudiendo ser:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando la institución de educación superior hubiera nacido de una Ley Federal o; la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la ley fuere local.

Cabe agregar que la existencia jurídica de un sindicato sólo se logra por medio del registro, en tal virtud un sindicato que afilie a trabajadores de más de una institución de educación

superior autónomas no puede registrarse; en consecuencia no podrá existir.

Artículo 353-P. "Para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos se seguirán las reglas fijadas en el artículo 388. Para tal efecto, el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial".

Con lógica jurídica, el legislador homologó a los sindicatos dando al de institución el trato del de empresa y al del personal académico o administrativo el de gremial.

Artículo 353-Q. "En los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente".

En ningún caso estos contratos podrán establecer para el personal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión a que se refiere el artículo 395.

Este artículo deja perfectamente señaladas las posibilidades de integración de los ordenamientos jurídico-laborales, dando la posibilidad incluso de que se reglamenten en su solo contrato

las disposiciones relativas a los trabajadores académicos y administrativos. Lo anterior significa que se puedan establecer ciertos beneficios comunes como en el ámbito de seguridad social, --- atención médica igualitaria y difusión cultural, dejando perfectamente delimitadas las normas que reglamenten, tomando en cuenta - la naturaleza del trabajo académico la relación de este gremio -- con las universidades.

Por lo que hace a la cláusula de exclusión, en sus modalidades se establece la prohibición de pactarlas en los casos de -- los trabajadores académicos y esto es con justa razón, ya que se ingresa a la vida académica por conocimiento y dominio de una rama de la ciencia, no por pertenecer a tal o cual facción sindical o partido político, y se sale de la vida académica por diversas - causas menos por disidencia en el pensar. No olvidemos que base importante de la democracia es, sin lugar a dudas, la pluralidad de ideas más cuando éstas encuentran su razón de ser en la libertad de cátedra.

Aún más, dichas cláusulas evitarían alcanzar el equilibrio a que hace mención el artículo 3ro. constitucional en su fracción VIII entre las relaciones de trabajo, las libertades de cátedra e investigación y los objetivos de las propias instituciones educativas. Sólo así se puede garantizar la pluralidad ideológica, la libertad sindical y la autonomía universitaria que contempla dicho ordenamiento constitucional.

Por lo que hace al personal administrativo, éste cuenta s^ólo con la cláusula de exclusión para ingreso, misma que le permite mantener constante influencia en los agremiados del STUNAM.

Artículo 353-R. "En el procedimiento de huelga, el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo".

Además de los casos previstos en el artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de aquellas, fijarán el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o experimento en curso.

Regula dos situaciones jurídicas.

1. El tiempo para emplazar a huelga a las instituciones, que es el mismo que rige a las empresas que prestan servicios públicos (artículo 123 constitucional, fracción XVIII) o sea de diez días antes de estallar su movimiento huelguístico.

2. Por lo que hace a la obligación del sindicato de dejar guardias para que se continúe con los trabajos de investigación en laboratorios, bioterios o clínicas, éstas son de gran trascen-

dencia pues evita que se pierda el esfuerzo por la superación del saber, o bien que se deje de atender, incluso de alimentar o continuar con el proceso natural del organismo animal, como es en el caso de los ranchos que tiene la UNAM en los que diariamente se ordeña y se recoge la postura. Por fortuna el legislador logró - se aceptara por la naturaleza de las instituciones de educación superior este punto intermedio entre los puntos de vista de sindicato y Universidad. Lo anterior desechó el arbitraje forzoso que habían sugerido las universidades cuando una huelga se prolongara indefinidamente interrumpiendo las investigaciones e incluso poniendo en peligro la existencia misma de las instituciones culturales.

Aunque no es común que una huelga permanezca por tiempo indefinido, se corría el riesgo de que los trabajadores crean que - por encontrarse ante una institución que recibe su presupuesto -- del Gobierno Federal, por ello se está frente a una fuente inagotable de recursos y por lo tanto en diversas ocasiones sus demandas fueron ilógicas y desmesuradas.

Artículo 353-S. "En las juntas de conciliación y arbitraje o las de conciliación permanentes, funcionarán juntas especiales que conocerán de los asuntos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y se integrarán con el presidente respectivo, el representante de cada universidad o institución y el representante de sus trabajadores académicos o administrativos que corresponda".

El texto de este artículo señala el órgano ante el cual deben tramitarse los conflictos laborales que se originen entre las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y sus trabajadores académicos y administrativos. Asimismo, dispone que la integración de las juntas especiales competentes para conocer de los conflictos laborales es tripartita.

La competencia del órgano jurisdiccional deriva de la ley que dio origen a la institución cultural. Así tenemos que cuando sea de carácter federal corresponde concurrir ante la Junta Especial 14-Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

A las instituciones que fueron constituidas por leyes emanadas de órganos locales les corresponde concurrir ante las juntas especiales de las locales de conciliación y arbitraje o a las permanentes de conciliación de sus respectivas entidades.

Artículo 353-T. "Para los efectos del artículo anterior, la autoridad competente expedirá la convocatoria respectiva, estableciendo en ella que cada universidad o institución nombrará su representante y que deberán celebrarse sendas convenciones para la elección de representantes de los correspondientes trabajadores académicos y administrativos".

Regula el presente artículo la elección de trabajadores académicos y administrativos. En un principio hubo argumentos que llevaban la idea de que un órgano de la institución cultural

designara a un solo representante y éste en el mejor de los casos sería académico; sin embargo y que bueno que fue así, ya se vio - en el artículo anterior, los administrativos tienen su propio representante, lo cual es acorde con la libertad que la ley otorga a los trabajadores para integrarse en sindicatos de gremio o de - institución, sobre todo si decidieron constituir sindicatos separados de personal académico y administrativo.

Por más que algunos "supuestos académicos" sean delegados sindicales de miembros del personal administrativo, los intereses de clase son radicalmente diferentes.

Artículo 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".

Atiende, el texto anterior, a los distintos regímenes de - seguridad social y acertadamente consagra las bases para que las prestaciones nunca sean inferiores a las que consagra la ley fundamental y la Ley Federal del Trabajo.

Cabe destacar el hecho de que los trabajadores de la UNAM desde 1952 se encuentran bajo el régimen de seguridad social del

instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores -
al servicio del Estado.

Por último, el legislador, respetuoso de la autonomía de -
cada institución de educación superior, señaló que los trabajado-
res gozarán de los sistemas de seguridad social "en los términos
de sus leyes orgánicas".

CONCLUSIONES

1. En nuestro país el fenómeno demográfico influyó extremadamente en el crecimiento de las instituciones de educación superior, así llegó el momento en que ni espacio físico ni recursos docentes estaban preparados para solventar las necesidades de educación de los jóvenes egresados del nivel medio y medio superior, surgen entonces los colegios de ciencias y humanidades, las escuelas nacionales de estudios profesionales y algunas universidades. Ejemplo, la Universidad Metropolitana. Si bien el espacio físico estaba cubierto, los recursos humanos se tuvieron en el mayor de los casos que improvisar.
2. El proceso de "académicos improvisados" trajo como consecuencia que aquellos estudiantes que se encontraban en los últimos años de su carrera pretendieran al haber ingresado a dar clases, salvar los requisitos académicos y por medio de la sindicalización lograr el reconocimiento de su situación laboral, así como alcanzar la estabilidad en el empleo.
3. Surge el sindicalismo académico en nuestro país y apoyados en el sindicato de personal administrativo en diversas ocasiones alteran la vida de la Universidad -1972 y 1977-. Perseguidos entre otros objetivos la firma de un contrato colectivo, pero ni la legislación general ni la de la Universidad contemplaban posibilidades jurídicas para ello. El artículo 112 del Estatuto del Personal Académico sólo daba las posibilidades de que los miembros de este personal se organizaran en asociaciones y colegios. Sin embargo, en 1975 se da la inclusión en el mencionado estatuto del título 13 de "las condiciones gremiales del personal académico" que motiva a algunas asociaciones para buscar la negociación colectiva, así nace el 21 de abril de 1977 la asociación gremial denominada Asociaciones Autónomas del Personal Académico, actual titular del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico.

4. La Universidad, por su carácter propio, debe albergar la -- pluralidad sindical, de ahí que no se pueda concebir una -- asociación que pretenda monopolizar como espacio único de -- acción el de la institución, mucho menos el de carácter nacional; siempre debe existir la pluralidad de ideas, motivo esencial de la creatividad humana.
5. Por disposición constitucional, los aspectos académicos son exclusivos de la Universidad, así lo consagra el artículo - 3ro. en su fracción VIII y sólo se puede alcanzar la defini tividad mediante la evaluación académica que efectúe el ór gano competente de la institución conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades establezcan mediante los concursos de oposición.
6. Quedan reconocidos los derechos esenciales de las universidades y de los trabajadores de las mismas; para la UNAM los aspectos académicos se regulan por el Estatuto del Personal Académico; para sus trabajadores el de sindicación, Contrato Colectivo y huelga, por la Ley Federal del Trabajo y sus contratos colectivos.
7. Al elevarse al rango de constitucional la autonomía, considero debiera iniciarse el procedimiento de reforma a la -- fracción 9na. del artículo 3ro. constitucional e incluirse como obligación del estado mexicano el de respetar la asignación presupuestal del año inmediato como la base del posterior, pues en la medida que no se establezca a nivel cons titucional la obligación del subsidio a la UNAM, ésta se en contrará siempre en desventaja año con año ante el estado, y por qué se debe establecer, pues porque de esa manera las instituciones de educación superior conocerían la cantidad asignada para satisfacer mínimamente sus necesidades de investigación, académicas y administrativas. Dichas cantidades podrían ser las del ejercicio presupuestal anterior más un porcentaje de acuerdo al movimiento inflacionario, sólo así estaríamos hablando de una autonomía económica, real an te el estado.

Lo anterior, de ninguna manera excluye la obligación del -- universitario de pagar más por su educación, ingresos que -- se utilizarían para mejorar laboratorios, renovar acervos -- bibliográficos y dar mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones en términos generales.

8. La reforma propuesta permitiría que:

- a) El presupuesto fuera asignado tomando en consideración -- factores académicos, de investigación y de extensión de la cultura.
- b) No existiría cuestión política de sexenio para asignar o condicionar apoyo a las universidades, no se pediría ali neación.
- c) Al momento de asignar el incremento se tomaría en consi- deración el porcentaje anual inflacionario.
- d) El estado mexicano no debe escatimar esfuerzos para oto gar el apoyo a las universidades, sólo de esta manera se formarían cuadros de profesionales que luchan por un Méxi co más culto, más libre, más justo, más digno.

ALARCON, ALICIA. El Consejo Universitario, sesiones de 1924-1977, 1ra. edición 1979, Dirección General de Publicaciones-UNAM.

ALVAREZ BARQUIN, MANUEL Et Al. Planeación y regulación en la educación superior, 1ra. edición 1981, Dirección General de Publicaciones-UNAM.

ALVAREZ BARQUIN, MANUEL. La regulación del trabajo en las instituciones autónomas de educación superior, 1ra. edición 1984, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Centro de Documentación Legislativa Universitaria, Dirección General de Publicaciones-UNAM.

ALVAREZ LLINAS, EDGAR. Revolución, educación y mexicanidad, 1ra. edición 1978, Centro de Estudios sobre la Universidad, Dirección General de Publicaciones-UNAM.

BERNHEIM TUNNERMANN, CARLOS. De la Universidad y su problemática, 1ra. edición 1980, Dirección General de Publicaciones-UNAM.

BUEN, NESTOR DE. Derecho del trabajo T. I, 1ra. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974.

BUEN, NESTOR DE. Derecho del trabajo T. II, 1ra. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976.

BURGOA, IGNACIO. Las garantías individuales, 8va. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1973.

CARPIZO, JORGE. Estudios constitucionales, 1ra. edición 1980, -- Instituto de Investigaciones Jurídicas, serie 6; Estudios Doctrinales 48, Dirección General de Publicaciones-UNAM.

CUEVA, MARIO DE LA. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales, Quinta edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1978.

CUEVA, MARIO DE LA. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Seguridad social, derecho colectivo del trabajo, sindicación, convenciones colectivas, conflictos de trabajo, la huelga, Tomo II, 1ra. edición 1979, Editorial Porrúa, S.A.

DAVALOS, JOSE. Derecho del trabajo I, Editorial Porrúa, México, 1985.

LAGUARDIA GARCIA, JORGE MARIO. Legislación Universitaria de América Latina, 1ra. edición 1973, Unión de universidades de América Latina, Dirección General de Publicaciones-UNAM.

LAGUARDIA GARCIA, JORGE MARIO. La autonomía universitaria en América Latina, mito y realidad, 1ra. edición 1977, Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos 10, Dirección General de Publicaciones-UNAM.

MADRAZO, JORGE. El sistema disciplinario de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1ra. edición 1980, Instituto de Investigaciones Jurídicas, serie E, varios, Dirección General de Publicaciones-UNAM.

MARIA Y CAMPOS, ALFONSO DE. Estudio histórico-jurídico de la Universidad Nacional (1881-1929), 1ra. edición 1975, Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos, Dirección General de Publicaciones-UNAM.

MARQUEZ HURTADO, EUGENIO. La Universidad Autónoma 1929-1944, 1ra. edición 1976, Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos, Dirección General de Publicaciones-UNAM.

MENDIETA Y NUÑEZ, LUCIO. Ensayo sociológico sobre la Universidad, 1ra. edición 1980, Dirección General de Publicaciones-UNAM.

MONREAL NOVOA, EDUARDO. La Universidad Latinoamericana y el problema social, 1ra. edición 1978, Coordinación de Humanidades, Dirección General de Publicaciones-UNAM.

OROPEZA GONZALEZ, MANUEL. El régimen patrimonial de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1ra. edición 1977, Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos, 12, Dirección General de Publicaciones-UNAM.

PRIETO CARRILLO, IGNACIO. El personal académico en la Legislación Universitaria, 1ra. edición 1976, Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos, 7, Dirección General de Publicaciones-UNAM.

RUPRECHT J., ALFREDO. Derecho colectivo del trabajo, 1ra. edición 1980, Dirección General de Publicaciones-UNAM.

VALADES, DIEGO Et Al. El conflicto laboral en la Universidad Nacional Autónoma de México en 1977, 1ra. edición 1980, Dirección General de Publicaciones-UNAM.

VALADES, DIEGO. La Universidad Nacional Autónoma de México, formación, estructura y funciones, 1ra. edición 1974, Comisión Técnica de Legislación Universitaria, Dirección General de Publicaciones-UNAM.

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

"OTRAS FUENTES"

DAVALOS, JOSE. "Las Relaciones Laborales en el Marco de la Autonomía Universitaria" México 1985.

DAVALOS, JOSE. "La Contratación del Personal Académico en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por - Ley", en: Administración de Recursos Humanos en Instituciones de Educación Superior. SEP. Universidad Autónoma de Hidalgo. México, 1983. p. 116.

GUERRERO SILVA, LUCILA. "La Sindicalización de los Empleados Administrativos de la UNAM y el Convenio Colectivo de Trabajo", tesis para obtener el título de Licenciado en Derecho. México 1975.

L E Y E S

LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, 16 de enero de 1945, Oficina del Abogado General, Dirección General de Estudios y Proyectos Legislativos, 1ra. edición, Dirección General de Publicaciones-UNAM, 1982.

ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, - del 9 de marzo de 1945, Oficina del Abogado General, Dirección General de Estudios y Proyectos Legislativos, 1ra. edición, Dirección General de Publicaciones-UNAM, 1982.

ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, del 28 de junio de 1974, Oficina del Abogado General, Dirección General de Estudios y Proyectos Legislativos, 1ra. edición, Dirección General de Publicaciones, UNAM, 1982.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, 1955-1987.

L E G I S L A C I O N

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial Porrúa, México 1985.

FLORES CAVAZOS, BALTAZAR. Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada, 16va. edición, Editorial Trillas, México.